الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

بجـامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا

أثر المناخ التنظيمي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي.

دراسة ميدانية بجامعة غرداية.

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبة:

فاطمة الزهراء حمزة

إشراف الأستاذ:

أ.د إبراهيم حاج عمر

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
أ.د عبد المالك بيدة	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د إبراهيم حاج عمر	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ.د سمير أوبيش	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1446-1447هـ/2025-2026م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

بجامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا

أثر المناخ التنظيمي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي.

دراسة ميدانية بجامعة غرداية.

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء حمزة

إشراف الأستاذ: أ.د إبراهيم حاج عمر

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
أ.د عبد المالك بيدة	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د إبراهيم حاج عمر	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ.د سمير أوبيش	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1446-1447هـ/2025-2026م


وقل
رب زدني علما

الإهداء:

الحمد لله رب العالمين، أعطى اللسان وعلم البيان وخلق الإنسان، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى، سبحانك ما دعوناك إلى حسن ظن بك وما خشيّناك إلا تصديقًا بوعدك ووعيدك فلك الحمد حمدًا كثيرًا مباركًا فيه، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء وسيد الخلق، محمد صلى الله عليه وسلم.

أما بعد أهدي ثمرة جهدي المتواضعة إلى:

إلى من رباني وكافح من أجلي، إلى المصباح الذي أنار دربي، وإلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز، إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، إلى من شجعني طوال عمري، طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرًا، والدي العزيز.

قدوتي الأولى ومعنى الحب والحنان، إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، إلى جنة قلبي التي لطالما أرشدتني ورافقتني في كل مشاوير حياتي، ولا تزال تفعل ذلك إلى الآن، أمي الغالية حفظها الله ورزقها العفو والعافية.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي، إلى العقد المتين والسند، من كانوا عونًا لي في رحلتي، إخوتي وأخواتي وأولاد أختي، أدامهم الله ضلعًا ثابتًا لي. إلى زملائي الذين شاركوني مقاعد الدراسة، إلى كل من وقعت عليه عيني من أهل الخير، إلى كل من ساندني في إنجاز هذا العمل.

إلى صديقتي الغالية آية إلى من كانت السند والرفيقة في أجمل وأصعب اللحظات، إليكِ يا من زرعتِ الفرح في أيامي، وقدّمتِ لي الدعم بكلماتكِ ووجودكِ الجميل أهديك هذا العمل المتواضع عربون محبة ووفاء، راجيةً من الله أن يديم صداقتنا ويحقق لكِ كل ما تتمنينه.

أساتذتنا الكرام إلى كل من كان له الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة.

أهدي لهم تخرجي من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع



كلمـة شكـر وتقدير – شكر وعرفان

الحمد لله ربّ العالمين الذي علّم بالقلم، وعلّم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، نبينا محمد ﷺ، وعلى آله وصحبه أجمعين.

نرفع أسمى آيات الشكر والامتنان إلى الله عزّ وجلّ على نعمه الكثيرة التي أمدّنا بالقوة والإرادة لإتمام هذه المذكرة.

كما أتوجّه بخالص الشكر وعظيم التقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، وعلى وجه الخصوص:

–الهيئة الجامعية المنتسب إليها، وأساتذتنا الكرام.

–الأستاذ المشرف "أ.**دحاج عمر إبراهيم** "على المذكرة، على إشرافه وتوجيهاته القيمة أسأل الله أن يطيل في عمره ويديم عليه الصحة والعافية، وأن يجزيه عنا خير الجزاء، ويجعل ما قدمه لنا في ميزان حسناته.

–كما أتقدّم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة الدكتورة آمال حواطي، التي لم تبخل عليّ بالإجابة رغم كثرة أسئلتي، فجزاها الله خير الجزاء .

–وشكر خاص لعاملات النظافة اللواتي لم يبخلن عليّ بالإجابة، حيث ساهمن بتعاونهن وصبرهن في إنجاح هذا العمل.

وختامًا، لا يسعني إلا أن أرفع خالص عبارات الشكر والتقدير لكل من مدّ لي يد العون من قريب أو بعيد، وأسأل الله أن يجازي الجميع خير الجزاء.

فاطمة زهراء حمزة

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته



ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي من خلال طرح التساؤل التالي: هل يؤثر المناخ التنظيمي بأبعاده المتمثلة في نمط القيادة وأسلوب الاتصال الإداري في الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، كما تم استخدام الاستمارة بالمقابلة والملاحظة المباشرة والوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات، وقد طبقت مجتمع الدراسة قوامها 45 عاملة نظافة تم تحديدها عن طريق الحصر الشامل وقد أظهرت النتائج المتوصل إليها أن:

- أن نمط القيادة المعتمد داخل الوسط الجامعي يلعب دورا أساسيا في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة حيث يساهم الأسلوب القيادي القائم على الاحترام والتقدير وحسن التوجيه في تعزيز الشعور بالرضا المهني ورفع مستوى الالتزام والانضباط داخل بيئة العمل
- وأن أسلوب الاتصال الإداري داخل المؤسسة الجامعية يمثل عاملا محوريا في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة حيث يسهم وضوح التعليمات وسهولة تدفق المعلومات والتفاعل الإيجابي بين الإدارة والعاملات في الحد من الغموض المهني وتعزيز الاستقرار الوظيفي وتحسين جودة الأداء
- كما بينت الدراسة أن توفير مناخ تنظيمي قائم على التواصل الفعال والقيادة الإيجابية ينعكس بصورة مباشرة على تحسين الواقع المهني للعاملات ويسهم في خلق بيئة عمل أكثر استقرارا وانسجاما داخل المؤسسة الجامعية
- الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، نمط القيادة، أسلوب الاتصال الإداري، الواقع المهني، عاملات النظافة، الوسط الجامعي.

Abstract:

This study aims to identify the impact of the organizational climate on the professional reality of cleaning workers within the university environment at University of Ghardaia. It focuses on the following research question: Does the organizational climate, with its dimensions represented in leadership style and administrative communication, affect the professional reality of cleaning workers in the university setting? The study adopts the descriptive method, as it is the most appropriate for the nature of the topic. Data were collected using a questionnaire, direct observation, and documents and records. The study was conducted on a sample of 45 cleaning workers selected through a full census approach. The findings revealed that:

- The leadership style adopted within the university plays a fundamental role in improving the professional reality of cleaning workers, as a leadership approach based on respect, recognition, and proper guidance contributes to enhancing job satisfaction and increasing commitment and discipline in the workplace.
- Administrative communication also represents a key factor in improving the professional reality of cleaning workers, as clear instructions, smooth information flow, and positive interaction between administration and workers help reduce professional ambiguity, strengthen job stability, and improve work performance.
- The study further showed that providing a positive organizational climate based on effective communication and supportive leadership directly contributes to improving the professional reality of cleaning workers and helps create a more stable and harmonious work environment within the university institution.

Keywords: Organizational climate, leadership style, administrative communication, professional reality, cleaning workers, university environment.

فهـرس المحتويــات

فهرس الموضوعات	الصفحة
• الإهداء	أ
• شكر وتقدير	ب
• ملخص الدراسة	ج
• فهرس المحتويات	هـ
• قائمة الجداول	و
• قائمة الأشكال	ي
• مقدمـة	1
الفصل الأول: الإطار النظري	
تمهيد.....	4
1. **أسباب اختيار الموضوع**.....	4
2. **أهداف الدارسة**.....	4
3. **أهمية الدراسة**	5
4. **اشكالية الدراسة**	5
5. **تحديد مفاهيم الدراسة**	7
6. **مقاربة سوسيولوجية الدراسة**	12
7. **الدراسات السابقة**	14
خلاصة الفصل.....	18
الفصل الثاني: المناخ التنظيمي	
تمهيد	20
1. **تعريف المناخ التنظيمي**.....	20

2. خصائص المناخ التنظيمي.....	21
3. أنواع المناخ التنظيمي.....	23
4. أهمية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال.....	26
5. العوامل المؤثرة في فاعلية المناخ التنظيمي وطرق قياسه.....	27
6. عناصر المناخ التنظيمي.....	29
7. نماذج المناخ التنظيمي.....	31
8. النظريات المفسرة للمناخ التنظيمي.....	33
9. أبعاد ومجالات المناخ التنظيمي.....	35
10. مخاطر المناخ التنظيمي غير الملائم	37
خلاصة الفصل	39
الفصل الثالث: عمالة المرأة	
تمهيد	41
1. تعريف العمل وعمالة المرأة.....	42
2. الخلفية السوسيو تاريخية لعمل المرأة.....	44
3. تصنيفات عمل المراءة.....	45
4. وظائف عمل المراءة.....	46
5. خصائص عمل المراءة.....	46
6. دوافع خروج المرأة للعمل.....	47
7. مشاكل المرأة العاملة.....	49
8. العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل.....	50
9. انعكاسات خروج المرأة للعمل.....	51
خلاصة الفصل	53
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد.....	55
1. مجالات الدراسة.....	56

2. الدراسة الاستطلاعية.....	59
3. منهج الدراسة.....	60
4. مجتمع الدراسة.....	61
5. أدوات جمع البيانات.....	62
6. الأساليب الإحصائية.....	64
خلاصة الفصل	65
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	67
1. عرض وتحليل جداول خصائص العينة اجراءات ميدانية.....	68
2. عرض وتحليل جداول الفرضية الأولى.....	72
3. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى.....	82
4. عرض وتحليل جداول الفرضية الثانية.....	83
5. الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية.....	92
الاستنتاج العام.....	93
خاتمة.....	96
* قائمة المراجع	93
* ملاحق	99

قائمــة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	68
02	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	69
03	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة	71
04	معاملة المسؤول باحترام والشعور بالتقدير	72
05	بين العلاقة بين متغير المستوى التعليمي واتخاذ القرار للمسؤول بعد الاستشارة من العاملات	73
06	اعتراف المسؤول بالمجهودات والاعتراف بالجهود	74
07	معاملة المسؤول بعدالة وتقييم عدالة توزيع المهام.	75
08	استماع المسؤول للانشغالات العاملات المهنية وتلقي الدعم عند مواجهة المشكلات	76
09	العلاقة بين الأقدمية في العمل ومدى وضوح المهام من المسؤول	78
10	دعم المسؤول لروح التعاون ومستوى العلاقات الاجتماعية بين العاملات	79
11	يبين العلاقة بين طبيعة الوظيفة وعدالة السؤول في التعامل	80
12	طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر ومستوى الدعم المتقدم عند المشكلات المهنية	81
13	تلقي الردود على الاستفسارات المهنية وتلقي الدعم عند المشكلات	83
14	بين المستوى التعليمي والقدرة على طرح الانشغال دون خوف	84
15	سوء الفهم بسبب نقص المعلومات	85
16	يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل والشفافية في معرفة الحقوق والواجبات	86
17	اهتمام الإدارة بآراء العاملات والشعور بالتقدير الاداري	87

18	العلاقة بين طبيعة الوظيفة وصعوبة الوصول إلى المسؤول	88
19	العلاقة بين اهتمام الإدارة بالآراء العاملات والاعتراف بالجهود المهنية	89
20	مساهمة التواصل في تسهيل العمل والرضا عن العمل والاعتراف بجهود العامل	90
21	تلقي الردود على الاستفسارات المهنية والرضا عن العمل	91

قائمـــة الأشكـال

الرقم	عنـوان الشكـل	الصفحة
01	يوضح الهيكل التنظيمي	58
02	يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	69
03	يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل	70
04	يوضح تقسيم أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفية	72

مقدمة:

تعد المرأة العاملة اليوم عنصرا أساسيا في مختلف المؤسسات، حيث أصبح حضورها في ميادين العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية تفرضها متطلبات التنمية والتغيرات التي يشهدها المجتمع الحديث، ولم يعد دورها مقتصرا على المجال الأسري فقط، بل تعداه إلى المشاركة الفعلية في مختلف الأنشطة المهنية والخدماتية ورغم هذا الحضور المتزايد، إلا أن المرأة ما تزال تواجه العديد من التحديات داخل بيئة العمل، خاصة ما يتعلق بطبيعة المناخ التنظيمي وظروف العمل والعلاقات المهنية، الأمر الذي يجعل الاهتمام بواقعها المهني من المواضيع المهمة في الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية.

يعد المناخ التنظيمي من بين أهم العوامل التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية باعتباره من العناصر الأساسية التي تؤثر في سير المؤسسات وفعالية أدائها، إذ لا يقتصر دوره على تنظيم العلاقات الإدارية فقط بل يتعدى ذلك إلى التأثير المباشر في سلوك العاملين ومستوى رضاهم واستقرارهم المهني، فالمؤسسة مهما كان نوعها تحتاج إلى مناخ تنظيمي سليم يقوم على وضوح العلاقات المهنية، وحسن التسيير، وفعالية الاتصال الإداري، لأن نجاحها واستمراريتها يرتبطان بمدى قدرتها على توفير بيئة عمل مناسبة لمختلف الفاعلين داخلها، ويمثل الواقع المهني أحد الجوانب المهمة التي تعكس حقيقة الأوضاع السائدة داخل المؤسسة، فهو يعبر عن الكيفية التي يعيش بها العاملون تجربتهم المهنية اليومية من خلال ما يوجهونه من ظروف عمل، وطبيعة العلاقات التي تربطهم بالإدارة وبزملائهم، ومدى شعورهم بالاستقرار والرضا أثناء أداء مهامهم، كما يرتبط هذا الواقع بمدى توفر بيئة تنظيمية مناسبة تساعد على أداء العمل بفعالية وتوفر مناخا يسوده الوضوح والتعاون والتفاهم، ويكتسب الواقع المهني أهمية كبيرة لكونه يرتبط بشكل مباشر بمستوى الأداء داخل المؤسسة، فكلما كانت الظروف المهنية ملائمة وكان العامل يشعر بالتقدير والاندماج داخل محيطه المهني انعكس ذلك إيجابا على التزامه وجودة أدائه، أما في حال غياب هذه الشروط فقد تظهر العديد من الصعوبات التي تؤثر على مردودية العمل وتحد من فعالية العاملين، ومن هذا المنطلق أصبح الاهتمام بتحسين الواقع المهني من بين الأولويات التي تسعى إليها المؤسسات لما له من أثر واضح في تحقيق الاستقرار المهني والرفع من مستوى الأداء وضمان السير الحسن لمختلف الأنشطة داخل المؤسسة.

وقد برز الاهتمام بدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والواقع المهني بالنظر إلى ما يفرضه التطور التنظيمي الحديث من ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسة، باعتباره المحرك الأساسي لمختلف الأنشطة، ويظهر هذا الاهتمام بشكل واضح داخل الوسط الجامعي الذي يعد فضاء تنظيميا واجتماعيا تتداخل داخله مختلف العلاقات المهنية والإدارية، خاصة بالنسبة لفئة عاملات النظافة اللواتي يمثلن جزءا مهما في ضمان نظافة المرفق الجامعي واستمرارية خدماته.

وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر المناخ التنظيمي في الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، ولا زالت قضية المرأة وعملها وتبعاته إلى حد اليوم محل نقاش لدى الكثير من الأطراف، وموضوعا للعديد من الدراسات والأبحاث، ومشاركتها خلقت أوضاع جديدة، ويمكن القول ان خروجها لميدان العمل هي ظاهرة مست كل المجتمعات، وليس المجتمع الجزائري فحسب، وأصبحت أهمية وجودها في كافة المجالات ضرورة، وذلك من أجل غاية واحدة وهي النهوض بالمجتمع وتنميته، ويمكن تقسيم الأسباب التي أدت إلى خروجها للعمل إلى عدة عوامل (ذاتية، اجتماعية، اقتصادية) و شملت الدراسة جانبين نظريا وميدانيا.

فجاء في الجانب النظري عرض للإطار المنهجي للدراسة والذي تناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه ثم تحديد الإشكالية وضبط مفاهيم الدراسة، إضافة إلى المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة والصعوبات التي واجهت الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه لموضوع المناخ التنظيمي، حيث تناولنا تعريفه وخصائصه وأنواعه وأهميته والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى عناصره ونماذجه وأهم النظريات المفسرة له وأبعاده المختلفة ومخاطر المناخ التنظيمي غير الملائم، في حين خصص الفصل الثالث لموضوع العمل وعمالة المرأة، حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم العمل وخصائصه ووظائفه والخلفية السوسيوتاريخية لعمل المرأة، كما تناولنا دوافع خروج المرأة للعمل والمشكلات التي تواجهها والعوامل المؤثرة في دخولها لسوق العمل وانعكاسات ذلك.

أما الفصل الرابع فقد كان حول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تضمن مجالات الدراسة والدراسة الاستطلاعية والمنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات والعينة وكيفية اختيارها وتحليل البيانات الشخصية،أما الفصل الخامس فقد خصص لتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات والاستنتاج العام والخاتمة.

الفصل الأول: الإطار النظري

1. أسباب اختيار الموضوع
2. اهداف الدارسة
3. اهمية الدراسة
4. اشكالية الدراسة
5. تحديد مفاهيم الدراسة
6. مقاربة سوسيولوجية الدراسة
7. الدراسات السابقة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض الإطار النظري للدراسة، من خلال تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمناخ التنظيمي والواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، إضافة إلى توضيح أهم الأبعاد المرتبطة بهما مثل نمط القيادة والاتصال الإداري، بما يساعد على فهم الظاهرة المدروسة وتفسيرها من منظور سوسيولوجي.

1. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بدراسة قضايا المرأة العاملة داخل الوسط الجامعي والتعرف على مختلف التحديات التي تواجهها في بيئة العمل.
- الرغبة في فهم طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والواقع المهني لعاملات النظافة ومدى تأثيره على استقرارهن وأدائهن المهني.
- الميل إلى تسليط الضوء على فئة عاملات النظافة وإبراز دورهن المهم داخل المؤسسة الجامعية باعتبارهن جزءا أساسيا في ضمان السير الحسن للمرفق الجامعي.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية موضوع المناخ التنظيمي في الدراسات الإدارية والتنظيمية ودوره في تحسين الأداء والاستقرار الوظيفي.
- قلة الدراسات التي تناولت واقع عاملات النظافة داخل المؤسسات الجامعية الجزائرية.
- حاجة المؤسسات الجامعية إلى دراسات ميدانية تساعد في تشخيص واقعها التنظيمي واقتراح حلول عملية.

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة:

- ✓ محاولة التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية.
- ✓ محاولة الكشف عن أثر نمط القيادة في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الجامعة.
- ✓ محاولة إبراز دور الاتصال الإداري في التأثير على الواقع المهني لعاملات النظافة.

3. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين عملي وعلمي، فمن الناحية العملية تسعى إلى مساعدة الإدارة الجامعية على فهم واقع عاملات النظافة داخل جامعة غرداية والعمل على تحسين المناخ التنظيمي بما يساهم في تعزيز العدالة المهنية والرفع من جودة الحياة الوظيفية لهذه الفئة، الأمر الذي ينعكس إيجابا على استقرارهن المهني وتحسين أدائهن داخل المؤسسة الجامعية أما من الناحية العلمية فتسهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية المتعلقة بالمناخ التنظيمي وعلاقته بالواقع المهني خاصة لدى الفئات المهنية المهمشة، إضافة إلى توفير قاعدة علمية يمكن الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية التي تتناول التنظيم الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

4. إشكالية الدراسة:

يعد الواقع المهني داخل المؤسسات الجامعية من القضايا التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية، اذ يعكس طبيعة الحياة اليومية للعاملات داخل بيئة العمل وما تتضمنه من ظروف مهنية وتنظيمية وعلاقات اجتماعية وممارسات مهنية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الاداء والاستقرار الوظيفي ويرتبط هذا الواقع بجملة من العناصر الاساسية، مثل طبيعة المهام اليومية، ووضوح الادوار والمسؤوليات، ونوعية العلاقات المهنية السائدة، ومستوى الرضا المهني، اضافة الى مدى توفر الشروط التنظيمية التي تسمح بممارسة العمل في اطار من الانسجام والانضباط.

ويعتبر الواقع المهني نسقا متغيرا وغير ثابت، اذ يتأثر بجملة من العوامل التنظيمية والادارية والانسانية التي قد تسهم في تحسين جودة الاداء المهني ورفع مستوى الرضا الوظيفي، او قد تؤدي الى خلق صعوبات مهنية وانخفاض مستوى الاستقرار داخل بيئة العمل. كما يعكس هذا الواقع درجة التوازن بين متطلبات المؤسسة من جهة، وقدرات العاملات واستجابتهن للضغوط المهنية من جهة اخرى، مما يجعله مؤشرا مهما لفهم طبيعة سير العمل داخل المؤسسة.

وفي هذا السياق يبرز المناخ التنظيمي باعتباره أحد اهم المتغيرات المؤثرة في الواقع المهني، اذ يمثل الإطار العام الذي تنظم من خلاله العلاقات المهنية واساليب التسيير داخل المؤسسة. ويشمل هذا المناخ مجموعة من الخصائص التنظيمية والادارية التي يدركها العاملون وتنعكس بشكل مباشر على سلوكهم واتجاهاتهم المهنية، ويتجسد من خلال عدة ابعاد اساسية اهمها نمط القيادة واسلوب الاتصال الاداري ونظام الاجور والحوافز باعتبارها عناصر تحدد طبيعة بيئة العمل ومستوى الاستقرار والرضا المهني.

ويعد نمط القيادة من أبرز ابعاد المناخ التنظيمي تأثيرا في الواقع المهني، اذ يسهم الاسلوب القيادي الفعال في خلق بيئة عمل ايجابية قائمة على الثقة والتعاون وتحفيز العاملات على تحسين الاداء، في حين قد يؤدي ضعف القيادة الى خلق بيئة يسودها التوتر وضعف الانسجام. كما يعد اسلوب الاتصال الاداري عنصرا اساسيا في تنظيم العمل داخل المؤسسة، حيث يساهم في وضوح التعليمات وتدفق المعلومات بين مختلف المستويات الادارية، ويقلل من الغموض المهني، مما ينعكس ايجابا على الاداء والاستقرار الوظيفي.

وفي هذا الإطار تم اختيار الوسط الجامعي ميدانا للدراسة باعتباره فضاء تنظيميا واجتماعيا تتجسد داخله مختلف التفاعلات المهنية والادارية، وخاصة ما يتعلق بعاملات النظافة اللواتي يقمن بدور اساسي في ضمان نظافة واستمرارية المرفق الجامعي، وعليه تسعى هذه الدراسة الى تحليل اثر المناخ التنظيمي في الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي من خلال التركيز على بعدين اساسيين يتمثلان في نمط القيادة واسلوب الاتصال الاداري باعتبارهما من اهم العوامل المؤثرة في مستوى الاداء والرضا والاستقرار المهني داخل المؤسسة.

وانطلاقا من ذلك تتكامل مختلف عناصر المناخ التنظيمي لتشكل الواقع المهني للعاملات بحيث يؤدي انسجام هذه العناصر الى خلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة في حين ان اختلال أحدها قد ينعكس سلبا على الاداء ويزيد من مستويات عدم الرضا الوظيفي. ومن هنا تتضح اهمية تحسين المناخ التنظيمي باعتباره مدخلا اساسيا لتطوير الواقع المهني وضمان استمرارية العمل بكفاءة وفعالية.

وعلى الصعيد العالمي حظي واقع العاملات وخاصة عاملات النظافة باهتمام واسع في الدراسات البحثية والتنظيمية حيث ركزت هذه الدراسات على المناخ التنظيمي في بيئة العمل وطبيعة المهام اليومية والظروف المهنية وانماط التفاعل والعلاقات المهنية بين العاملات كما تناولت عناصر مثل اساليب القيادة وطبيعة الاتصال الاداري باعتبارها عوامل مرتبطة بالواقع المهني.

اما على المستوى الوطني فقد اولت الدراسات الجزائرية اهتماما بدراسة المناخ التنظيمي والواقع المهني لعاملات النظافة داخل المؤسسات الجامعية مع التركيز على طبيعة المهام اليومية والظروف المهنية وانماط التفاعل داخل بيئة العمل اضافة الى دور القيادة والاتصال الاداري ونظام الحوافز في تشكيل هذا الواقع.

وفي هذا الاطار تتخذ الدراسة من جامعة غرداية ميدانا لها باعتبارها نموذجا للوسط الجامعي الذي تتجسد فيه مختلف التفاعلات التنظيمية والمهنية حيث تسعى الى تسليط الضوء على اثر المناخ التنظيمي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخلها من خلال مجموعة من المؤشرات الاساسية

المتمثلة في نظام الاجور والحوافز ونمط القيادة وطبيعة الاتصال الاداري باعتبارها من اهم مكونات المناخ التنظيمي التي تسهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومحفزة وتحقق مستوى مقبولا من الرضا المهني بما ينعكس ايجابا على جودة الاداء داخل المؤسسة الجامعية.

التساؤل الرئيسي:

ما أثر المناخ التنظيمي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما أثر نمط القيادة في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية؟
- ما أثر أسلوب الاتصال الإداري في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية؟

الفرضية الرئيسية:

-يؤثر المناخ التنظيمي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية.

الفرضيات الفرعية:

- يؤثر نمط القيادة بشكل ايجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية.
- يؤثر أسلوب اتصال بشكل ايجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بجامعة غرداية.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

المناخ التنظيمي:

عرفه كل من الثوين وسترنجر litwin& stringer 1968.بأنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم أو سلوكهم.

كما عرف المناخ التنظيمي من قبل Kozlowski, Doherty1975, بأنه: " خصائص مميزة للبيئة تعمل على إثارة سلوك الأفراد وتعتبر محدد مهم للدافعية والسلوك[1].

يعتبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز التنظيم الذي يعمل فيه الأفراد والمرتبطة مثلاً بشكل الهيكل التنظيمي أنماط السلطة والقيادة السياسات والإجراءات القوانين وأنماط الاتصال والإشراف، والتي تؤثر في سلوك الأفراد، قيمهم وتوجهاتهم، فهو حصيلة لتفاعلات تبادلية بين خصائص الفرد والمنظمة، ويتخذ هذا المناخ التنظيمي أنواع عديدة تتعلق على سبيل المثال بالمناخ المفتوح ، المستقل، المنضبط العائلي، الأبوي المنغلق، ويجمع الباحثين على أن المناخ المفتوح هو من أفضل الأنواع لأن العاملون فيه يتميزون بروح معنوية عالية وبدرجة عالية من التعاون فيما بينهم، وهو يسمح بخلق المبادرات وتنمية روح الابتكار لدى أعضائه[2].

وعليه يمكن القول إنه هو مجموعة الخصائص التنظيمية داخل الجامعة كما تدركها عاملات النظافة، والتي تؤثر على سلوكهن ودرجة تعاونهن وروحهن المعنوية.

مفهوم الإجرائي:

هو مجموعة الخصائص التنظيمية السائدة داخل الجامعة كما تدركها عاملات النظافة من خلال نمط القيادة والاتصال الإداري.

أسلوب الاتصال الإداري:

هو مجمل التفاعلات والسلوكيات والنشاطات التي يقوم بها الفاعلون داخل المؤسسة الموظفون من مختلف الفئات السوسيومهنية، وفي مختلف المناصب من أجل خلق علاقات فيما بينهم في إطار رسمي أو غير رسمي وذلك لتحقيق أهداف هذه المؤسسة[3].

كما يعرفه حنفي بأنه : نقل المعلومات والأفكار بصفة مستمرة بين الأفراد و بين بعضهم البعض في كل المستويات التنظيمية بين المديرين التنظيمين وبين الإدارة العليا وبين الموظفين والمشرفين أي هي شبكة تربط كل أعضاء التنظيم.[4]

---

[1]ربيحة قداش، أهمية العوامل التنظيمية في تعزيز المناخ التنظيمي الصحي مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية جامعة الجلفة العدد 06، 2020، ص129

[2]ليليا بن صويلح مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل، وجامعة 8 ماي 1945 قائمة، ص 43

[3]كسارة نسامو، زينب قلالي الاتصال التنظيمي في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز – أدرار جامعة أحمد دراية – ولاية أدرار كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية،2021، ص 11

[4]رويم فائزة مهيري بلخير معيقات الاتصال التنظيمي في المؤسسات المهنية مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص385

أي أنه عملية تبادل المعلومات والتعليمات بين الإدارة وعاملات النظافة، بما يشمل وضوح التعليمات وسهولة التواصل والتغذية الراجعة.

مفهوم الإجرائي:

هو عملية تبادل المعلومات والتعليمات بين الإدارة وعاملات النظافة، ويقاس عبر وضوح التعليمات، حرية التعبير، التغذية الراجعة، وسهولة التواصل.

نمط القيادي:

فيعرف القيادة بأنها " قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة اي يقوم شخص بممارسة تأثير ناجح على الآخرين للوصول إلى أهداف مرغوبة[1].

ويرى الهواري أنه السلوك المتكرر من قبل الشخص، ويستمر هذا النمط فترة زمنية تطول أو تقصر تبعا لخبرة القائد، ويحدد نوعه من خلال رؤية المرؤوسين لسلوك القائد.

نشاط إنساني منظم يهدف إلى تحقيق أهداف الجماعة من خلال تجميع وتوحيد كافة الموارد المتاحة ووضعها مع الاستغلال المثمر[2].

مفهوم الإجرائي:

هو الأسلوب الذي يعتمده المسؤول في توجيه العاملات والإشراف عليهن، والذي يتشكل من خلال مؤشرات الاحترام، العدالة، المشاركة، والحوار.

الواقع المهني:

يتكون من كلمتين كذلك الواقع المهني يتألف من كلمتين، واقع ومهنة، لأنها ستحدد لنا تعريف الواقع المهني:

[1] حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع،2015، ص195 .

[2] مريم ارفيس، الأنماط القيادية في الادارة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (12)، العدد 1، 2021، ص 47.

الواقع:

ويذكر الهمزاني شائم ": مفهوم الواقع بمعنى الحاصل والكائن والقائم وعلى الاستقبال ولفظة واقع في القرآن بمعنى قائم وكائن وثابت[1].

المهنة:

المهني أي المنسوب إلى المهن ومنه جاء معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مهن يمهن مهنا وتقول العرب مهنت الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أي جذبته. [2]

هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختيارا مناسبا حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به.[3]

تعريف الإجرائي:

هو البيئة المهنية التي تشمل الأفراد وعلاقاتهم، والبيئة الطبيعية أي الجانب الفيزيقي لأداء المهنة، والنشاط المؤدى وهو موضوع العمل أو المهنة، بالإضافة إلى الأدوات المستعملة كوسيلة للأداء، وكذلك الإجراءات الواقعية التي تقوم بها عاملات النظافة من أجل إنجاز مهامهن وتحقيق النتائج النهائية للعمل أو المهنة[4].

التحليل المفهومي:

المفهوم	البعد	المؤشرات
التنظيمي المناخ المستقل	نمط القيادة	معاملة المسؤول باحترام. – الاستماع لانشغالات العاملات.

[1]شائم الهمزاني، علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبانيا (دكتوراه) غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض،1998، ص11

[2]نورالدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخير المسألة التربوية، جامعة بسكرة، ال جزائر2016، ص 9

[3]منير قويجيل، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل ماجيستر في علم الاجتماع، جامعة في خيضر بسكرة، الجزائر ،2014، ص 9.

[4]شياخ باية، الواقع السوسيو مهني للمرأة العاملة بحرفة " أنسجة فاتيس " ودورها في التنمية المحلية دراسة ميدانية بأدرار منطقة تميمون نموذجا أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة،2017، ص26.

		– إتاحة إبداء الرأي. – تشجيع روح التعاون. – استشارة العاملات قبل اتخاذ القرار. – اعتماد الحوار في حل المشكلات. – وضوح المهام المطلوبة. – الاعتراف بالمجهودات. – العدالة في المعاملة. – تفهم الظروف الشخصية. – مستوى الصرامة في التعامل. – الشعور بالارتياح مع المسؤول.
	الاتصال الإداري	–وضوح التعليمات الإدارية. – الإعلام بالتغييرات مسبقا. – وجود قنوات اتصال واضحة. – حرية طرح انشغالات. – تلقي ردود على الاستفسارات. – نقص المعلومات وسوء الفهم. – الاحترام في التواصل. – وضوح الحقوق والواجبات. – اهتمام الإدارة بالآراء. – عقد اجتماعات توضيحية. – سهولة الوصول للمسؤول. – مساهمة التواصل في تسهيل العمل.
المتغير التابع الواقع المهني	الرضا المهني	الشعور بالرضا عن العمل. – الشعور بالتقدير. – التقييم العام للواقع المهني.
	الضغوط المهنية	–مستوى الضغوط النفسية.

		– التفكير في ترك العمل. – الإرهاق الجسدي.
	ظروف العمل	–توفر وسائل العمل. – طبيعة ظروف العمل.
	العلاقات المهنية	العلاقة بالزميلات. – الاحترام من الموظفين.
	الأمن و الاستقرار	– الشعور بالأمان الوظيفي. – فرص تحسين الوضع المهني.
	بيئة الدافعية للعمل (التحفيز، الانتماء)	–التحفيز المعنوي. – الاعتراف بالجهود. – الدعم عند المشكلات. – الشعور بالانتماء. – العدالة في توزيع المهام. – التوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

من إعداد الطالبة

6. المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

نظرية العلاقات الانسانية: لقد ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية كرد فعل للمدرسة الكلاسيكية حيث أولت أهمية بالغة للجوانب الاجتماعية والنفسية للإفراد باعتبارهم يملكون قيم و معتقدات و عواطف و اتجاهات لها تأثير كبير على إنتاجيتهم ، كما اهتمت بشبكة العلاقات الغير رسمية بين أفراد التنظيم الغير رسمي فهي تفترض بان الإنسان مخلوق اجتماعي يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين و أن أفضل سمة اجتماعية هي التعاون ، فالفرد يتفاعل مع المجموعة التي يعمل معها ويتأثر بآرائها ومعتقداتها و أن شعوره بانتمائه للجماعة وإشباع حاجاته الاجتماعية قبل المادية هو الذي يحفزه على البدل والعطاء[1].

وقد اهتم أصحاب هذا الاتجاه العلاقات الإنسانية أبرزهم "التون "مايو " بالنظر إلى المنظمة

[1]زرقة دليلة، دروس في مادة علم النفس الاجتماعي للعمل مقدمة لطلبة السنة أولى ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة سعيدة الدكتور " مولاي الطاهر "،2022/2023، مطبوعة جامعية، ص39

من جوانب خاصة، نوردها فيما يلي:

- تفسير سلوك الفرد في المنظمة بدراسة حاجاته الاجتماعية والنفسية.
- الاهتمام بمشاعر الأفراد بالتركيز على الحوافز.
- الاعتراف بالجماعات الصغيرة داخل المنظمة.
- تحسين أساليب القيادة لدى المشرفين بمناقشة مشاكلهم الاجتماعية للعاملين.

- مناقشة أهداف المنظمة مع العاملين مع محاولة الموافقة بينها وبين أهدافها وإشراكهم في القرارات.

حيث ظهرت ابتداء من عام 1930، في ردة فعل على التشويه التايلور، وبسبب ما أثارها من مقاومة من النقابات العمالية، حيث أجرى التون" مايو" أبحاثه الأولى في شركة وسترن الكهربائية، حول تأثير العوامل الفيزيائية الإضاءة، وقيمة مجموعة العمل، والعلاقات مع السلطة التي لها تأثير في إنتاجية العمل أكثر خطورة من تأثير الإضاءة ووقت الراحة[1].

تم توظيف نظرية العلاقات الإنسانية في هذه الدراسة كإطار تفسيري وتحليلي لفهم العلاقة بين المناخ التنظيمي والواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، من خلال تحليل تأثير نمط القيادة وأسلوب الاتصال الإداري على سلوك العاملات ومستوى الرضا والاستقرار المهني. كما ساعدت هذه المقاربة على تفسير المعطيات الميدانية انطلاقا من الأبعاد الاجتماعية والنفسية للعمل، وإبراز دور العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل في تحسين أو تراجع الواقع المهني للعاملات.

ويعود اقناء هذه المقاربة للأسباب تالية:

- ترجع أهمية اختيار هذه المقاربة إلى تركيزها على البعد الإنساني والاجتماعي داخل التنظيم.
- تنطلق من اعتبار العامل كائنا اجتماعيا له حاجات نفسية واجتماعية تؤثر في أدائه.
- تفسر سلوك الأفراد داخل المؤسسة من خلال التفاعل الاجتماعي والعلاقات داخل جماعة العمل.
- تبرز دور القيادة الإدارية في خلق بيئة عمل قائمة على التحفيز والتعاون بدل الصرامة فقط.
- تساعد على فهم تأثير الاتصال الإداري في تعزيز الرضا والاستقرار المهني.
- تتماشى مع طبيعة الدراسة التي تهتم بالواقع المهني للعاملات داخل الوسط الجامعي.
- تسمح بتفسير النتائج الميدانية من منظور اجتماعي شامل وليس فقط إداري أو تقني.

[1] محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل، ط2، 2005، ص45

7. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: الواقع السوسيو مهني للمرأة العاملة بحرفة أنسجة فاتيس ودورها في التنمية المحلية (شايح باية)، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار (2017-2018).

تساؤلات الدراسة:

ما الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة بحرفة أنسجة فاتيس؟

ما الواقع المهني الذي تمارس فيه المرأة الحرفية عملها؟

كيف يساهم عمل المرأة في حرفة أنسجة فاتيس في تحقيق التنمية المحلية؟

منهج الدراسة وأدواتها: المنهج الوصفي التحليلي والميداني، باستخدام المقابلة والملاحظة.

العينة: جميع الفئات العمرية والمستويات التعليمية للنساء العاملات بالحرفة.

هدفت الدراسة إلى تحليل الواقع السوسيو مهني للمرأة العاملة بحرفة "أنسجة فاتيس" بمنطقة تيمون، وتحديد دور هذا النشاط الحرفي في التنمية المحلية، مع التركيز على التأثيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تناولت الدراسة أيضًا مفهوم التقسيم الجنسي للعمل وارتباط عمل المرأة غالبًا بالفضاء المنزلي، وتأثره بالقيم الاجتماعية والثقافية التي تحدد تمثيلات المجتمع حول المرأة ونشاطها المهني.

أهم النتائج:

- استمرارية الحرفة وانتقالها بين الأجيال.
- سهولة ممارسة العمل الحرفي لقلة الإمكانيات المادية المطلوبة.
- تحسين الوضع المعيشي للمرأة وتحقيق تنمية ذاتية واجتماعية.
- تعزيز التسويق وخلق حركية اقتصادية عبر المعارض والمهرجانات.
- إعادة تشكيل الأدوار الاجتماعية ومنح المرأة استقلالية مادية دون الإخلال بالواجبات الأسرية.

التعقيب:

من منظور سوسيولوجي، يظهر أن العمل الحرفي للمرأة ليس مجرد نشاط اقتصادي، بل هو نتاج لبنية اجتماعية تتفاعل فيها الأدوار والعلاقات والقيم الثقافية. يوضح التحليل كيف أن العلاقات الاجتماعية والدعم المجتمعي يسهمان في استمرارية الحرفة وتحقيق التنمية الذاتية والمهنية للمرأة. كما أن

مشاركة النساء في المعارض والمهرجانات تعكس تفاعلات اجتماعية وثقافية واسعة، ما يجعل الواقع المهني جزءًا من التنظيم الاجتماعي للمجتمع المحلي، ويبرز أهمية دراسة هذه الظواهر ضمن تحليل سوسيولوجي للبنية المهنية والاجتماعية المتداخلة.

الدراسة الثانية: الواقع المهني السائد في مجمعات رياض الأطفال وعلاقته بأداء المربيات من وجهة نظر المديرات والمربيات في الوسط البدوي بالنقب (منى شحدة سمور العمور)، رسالة دكتوراه الجامعة العربية الأمريكية، كلية الدراسات العليا، 2022-2023.

تساؤلات الدراسة:

ما واقع الأداء المهني للمربيات؟

ما واقع إدارة المجمعات وبيئتها التعليمية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟

هل توجد علاقة ارتباطية بين الواقع المهني وأداء المربيات؟

ما سبل تحسين الواقع المهني لأداء المربيات؟

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الواقع المهني وأداء المربيات، مع التركيز على تحسين الأداء والبيئة التعليمية في مجمعات رياض الأطفال بالوسط البدوي منهج الدراسة وأدواتها المنهج الوصفي الارتباطي، استخدام الاستبانة والمقابلة العينة 248 مديرة ومربية بطريقة عشوائية طبقية، و34 مديرة بطريقة قصدية.

أهم النتائج:

- ارتفاع مستوى الأداء المهني للمربيات من وجهة نظر المديرات والمربيات.
- ارتفاع مستوى أداء إدارة المجمعات وبيئتها التعليمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، أو سنوات الخدمة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الواقع المهني وأداء المربيات.

التعقيب:

من المنظور السوسيولوجي، يظهر أن الأداء المهني للمربيات مرتبط بالهيكل التنظيمي للمجمعات وبالعلاقات الاجتماعية بين المربيات والمديرات، حيث أن شبكة العلاقات الاجتماعية والدعم

المؤسسي تعمل على تعزيز التفاعل والتعاون بين الأفراد. كما أن الاعتراف بالجهود الفردية والتواصل الإيجابي يساهم في تحسين الأداء، ويبرز أهمية دراسة الواقع المهني بوصفه نتاجًا للتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة، وهو ما ينسجم مع مفهوم السلوك المهني في سياق بنية اجتماعية محددة، وليس مجرد نشاط وظيفي تقني.

الدراسة الثالثة: المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي (ساكر هدى)، أطروحة دكتوراه دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2023.

تساؤلات الدراسة:

هل توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية؟

ما واقع المناخ التنظيمي ومستوى جودة الحياة الوظيفية؟

مدى ارتباط الهيكل التنظيمي ونمط الاتصال بجودة الحياة الوظيفية.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على أبعاد الهيكل التنظيمي ونمط الاتصال والإشراف الإداري، منهج الدراسة وأدواتها المنهج الوصفي الارتباطي، استخدام المقابلة النصف موجهة.

ال عينة42 أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ثم عشوائية بسيطة من مجتمع يضم 1093 أستاذا.

أهم النتائج:

الهيكل التنظيمي يفتقر للمرونة ويؤثر على انسياب القرارات وتحقيق البحث العلمي.

نمط الاتصال إيجابي نسبيًا، مع بعض القصور في مهارات حل المشكلات.

الإدارة تعتمد أسلوب إشراف موضوعي يدعم العمل الجماعي.

توجد علاقة ارتباطية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

التعقيب:

تؤكد الدراسة من منظور سوسيولوجي أن المناخ التنظيمي هو نتاج للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الأكاديمية، حيث أن وضوح المهام والعدالة في توزيع المسؤوليات يسهمان في تعزيز الثقة والتعاون بين الأعضاء. ويبرز أن تحسين عناصر المناخ التنظيمي يعكس القدرة على تنظيم التفاعلات الاجتماعية بطريقة تحقق التوازن بين السلطة والمسؤولية، ويؤكد أن جودة الحياة الوظيفية مرتبطة بشكل مباشر بالتواصل الاجتماعي والدعم المؤسسي، وليس فقط بالإجراءات الإدارية.

الدراسة الرابعة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة (بوزناد سميرة)، أطروحة دكتوراه دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2023.

تساؤلات الدراسة:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؟

ما مستوى المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة، مع تحليل عناصر الهيكل التنظيمي، أساليب اتخاذ القرار، ونظام الحوافز، منهج الدراسة وأدواتها المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبيان، العينة 50 أستاذا، تم استرجاع 46 استبيانا صالحا للتحليل.

أهم النتائج:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.

ارتفاع مستوى المناخ التنظيمي، مع انخفاض مستوى الرضا الوظيفي مقارنة به.

عناصر المناخ التنظيمي تؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي، خاصة عند شعور الأستاذ بالتقدير والدعم والمشاركة في القرار.

التعقيب:

توضح الدراسة أن الرضا الوظيفي للموظفين ليس مجرد مسألة فردية، بل هو نتاج للتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة وبنية العلاقات بين الأساتذة والإدارة كلما شعر الأفراد بالعدالة والمشاركة والدعم الاجتماعي، زاد رضاهم وأداؤهم المهني. هذه النتائج تؤكد أن تحليل المناخ التنظيمي من منظور سوسيولوجي يساعد على فهم كيفية تنظيم العلاقات داخل المؤسسة وتأثيرها على الأداء والسلوك المهني، ويعكس أهمية دراسة الواقع المهني كجزء من التفاعلات الاجتماعية والثقافية داخل بيئة العمل.

الدراسة الخامسة: عمل المرأة بين الواجبات الأسرية والتحديات المهنية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع، المركز الجامعي غليزان، 2014.

تساؤلات الدراسة:

هل توجد علاقة بين عمل المرأة والتحصيل؟

هل توجد علاقة بين عمل المرأة والواجبات المنزلية؟

كيف يساهم عمل المرأة في تحقيق التنمية المحلية؟

منهج الدراسة وأدواتها: المنهج الوصفي، باستخدام الاستبيان والملاحظة.

العينة: عينة قصدية قدر عددها 60 مبحوث.

أهم النتائج:

- خروج المرأة للعمل من أبرز العوامل التي تؤثر في التحصيل.
- صعوبة التوفيق بين الواجبات المهنية والمنزلية.
- تحسين الوضع المعيشي للمرأة وتحقيق تنمية ذاتية واجتماعية.
- تعزيز التسويق وخلق حركية اقتصادية عبر المعارض والمهرجانات.
- إعادة تشكيل الأدوار الاجتماعية ومنح المرأة استقلالية مادية دون الإخلال بالواجبات الأسرية.

التعقيب:

من منظور سوسيولوجي، لهذه الدراسة تبين أن المرأة هي الركيزة الأساسية في الأسرة، ودورها يتمثل في تربية الأطفال ورعايتهم، لكن بخروجها للعمل بدأ دورها هذا يتراجع شيئا فشيئا، ولهذا على المرأة أن تدرك كيف تتصرف وتوزع وقتها بين عملها خارج البيت وداخله، إلا أن هذه النتائج تبقى نسبية على كل النساء العملات ونأمل ان تفتح أفاقا جديدة لدراسات علمية أخرى

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن المناخ التنظيمي يمثل عاملا أساسيا في تشكيل الواقع المهني داخل المؤسسة، حيث يؤثر نمط القيادة والاتصال الإداري بشكل مباشر على مستوى الرضا والاستقرار المهني للعاملات، مما يجعل هذا التفاعل أساسا لفهم وتحليل نتائج الدراسة الميداني

الفصل الثاني: المناخ التنظيمي

تمهيد

1. **تعريف المناخ التنظيمي**
2. **خصائص المناخ التنظيمي**
3. **أنواع المناخ التنظيمي**
4. **أهمية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال**
5. **العوامل المؤثرة في فاعلية المناخ التنظيمي وطرق قياسه**
6. **عناصر المناخ التنظيمي**
7. **نماذج المناخ التنظيمي**
8. **النظريات المفسرة للمناخ التنظيمي**
9. **أبعاد ومجالات المناخ التنظيمي**
10. **مخاطر المناخ التنظيمي غير الملائم**

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد المناخ التنظيمي من المفاهيم الأساسية في مجال السلوك التنظيمي، حيث يعبر عن طبيعة البيئة الداخلية التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة، بما تتضمنه من علاقات وأنماط قيادة واتصال، وتكمن أهميته في تأثيره المباشر على سلوك العاملين ودافعيتهم ومستوى أدائهم، مما ينعكس على فعالية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل مفهوم المناخ التنظيمي، وخصائصه، وأنواعه، وأهميته، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه.

1. تعريف المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي على أنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم[1]

عرفه كل من الثوين وسترنجر (litwin& stringer) 1968.بأنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم أو سلوكهم.

كما عرف المناخ التنظيمي من قبل(Kozlowski, Doherty) 1975, بأنه: " خصائص مميزة للبيئة تعمل على إثارة سلوك الأفراد وتعتبر محدد مهم للدافعية والسلوك[2].

يعتبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز التنظيم الذي يعمل فيه الأفراد والمرتبطة مثلاً بشكل الهيكل التنظيمي أنماط السلطة والقيادة السياسات والإجراءات القوانين وأنماط الاتصال والإشراف، والتي تؤثر في سلوك الأفراد، قيمهم وتوجهاتهم، فهو حصيلة لتفاعلات تبادلية بين خصائص الفرد والمنظمة، ويتخذ هذا المناخ التنظيمي أنواع عديدة تتعلق على سبيل المثال بالمناخ المفتوح ، المستقل، المنضبط العائلي، الأبوي المنغلق، ويجمع الباحثين على أن المناخ المفتوح هو من أفضل الأنواع لأن العاملون فيه يتميزون بروح معنوية عالية وبدرجة عالية من التعاون فيما بينهم، وهو يسمح بخلق المبادرات وتنمية روح الابتكار لدى أعضائه[3].

---

[1]محمد علي شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي القاهرة، 1982، ص 31.

[2]ربيحة قداش، أهمية العوامل التنظيمية في تعزيز المناخ التنظيمي الصحي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد 06، 2020، ص129

[3]ليليا بن صويلح مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل، وجامعة 8 ماي 1945 قائمة، ص 43

هو ذلك المفهوم الذي يعبر عن مميزات أو خصائص البيئة الداخلية للمؤسسة، والتي تكون بدورها مدركة من طرف الموظفين، وتؤثر بالتالي على سلوكهم وأدائهم إيجابيا أو سلبيا، وتم اختيار ستة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي تلك الأبعاد التي أشار لها كثير من الباحثين في الميدان وهي (الهيكل التنظيمي الإشراف الحوافز الاتصالات العدالة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة) ، وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد في استبيان المناخ التنظيمي[1].

المناخ التنظيمي عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي[2].

عرفه إساسكن ورفاقه بأنه نماذج السلوك المتكررة، والاتجاهات والمشاعر التي تتسم بها الحياة التنظيمية، فعلى مستوى التحليل الفردي، يمكن أن يوصف هذا المفهوم بالمناخ النفسي، حيث يعني مدركات الفرد الحسية لنماذج السلوك، وعندما تتجمع هذه النماذج، يطلق على هذا المفهوم المناخ التنظيمي، ما يفهم. يفهم من خلال هذا التعريف بأنه يصف لنا مدركات الفرد الحسية لنماذج السلوك المتكررة والمتكونة من الاتجاهات والمشاعر والموجودة في الحياة التنظيمية[3].

2. خصائص المناخ التنظيمي:

من بين الخصائص التي تميز المناخ التنظيمي تسجل العديد من الخصائص نبرزها فيما يأتي:

- يتصف المناخ التنظيمي بخصائص تؤثر على سلوك العاملين في المنظمة.
- لكل مناخ تنظيمي صفات وخصائص تؤثر على العاملين في المنظمة سواء كان هذا التأثير إيجابي أو سلبي.
- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية، ويعبر عن خصائص المنظمة التي يمكن إدراكها من قبل الأفراد في هذه المنظمة

[1] ماحي محمد الأمين، فراحي فيصل، المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، / المجلد 14، العدد 01، 2025، ص150

[2] طارق هزرشي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لموظفي الجماعات المحلية لولاية الجلفة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات إقتصادية،2008، ص04

[3] هشام بوخاري، عتيقة حرايرية، المؤشرات السوسيو تنظيمية المكونة لأبعاد المناخ التنظيمي في المنظمات المعاصرة مدخل نظري تحليلي،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية،2019،ص03

- يعبر المناخ التنظيمي عن التفاعل بين العامل وبين بيئة العمل داخل المنظمة والتي يعبر عنها العاملين في هذه البيئة حسب ما يدركونه.
- يتأثر المناخ التنظيمي بنوعية الموارد البشرية في المنظمة، لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد[1].

اهتمت العديد من الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي بتحديد مواصفات المناخ التنظيمي الجيد ووضع معايير يتم من خلالها الحكم على مدى جودة المناخ التنظيمي للمنظمة، ومن أبرز من ناقش هذه المعايير ما يلز (Miles) إذ اقترح عشرة معايير هي.

- **التركيز على الأهداف:** إذ يجب أن تعكس الأهداف – وبوضوح – غايات تأسيس البيئة التنظيمية.
- **الكفاءة التواصلية:** إذ يجب ألا يكون هناك ما يسبب فشلاً في الاتصال أفقيا أو رأسيا داخل المنظمة، كما يجب أن يكون هناك نظام أمان وحماي لانتقال وتبادل المعلومات داخل المنظمة.
- **استغلال موارد المنظمة:** ويعني هذا أن تتم الاستفادة القصوى من مدخلات النظام ولاسيما الموارد البشرية على أفضل نحو ممكن وبفعالية كاملة.
- **التماسك والترابط:** إذ يجب أن يشعر أفراد المنظمة بالانتماء إلى منظماتهم وانتمائهم إلى بعضهم.
- **الروح المعنوية الغالبة في المنظمة:** يجب أن يشعر الأفراد داخل المنظمة بالرضا الوظيفي والشعور بحالة نفسية عامة جيدة تسود البيئة التنظيمية.
- **الإبداع:** النظام الصحي والبيئة التنظيمية الصحية يشجعان على استحداث إجراءات عمل جديدة لتحقيق أهداف جديدة وإنتاج أنواع جديدة من السلع والخدمات التي تعمل فيها المنظمة مع تحقيق التنوع والتميز بمرور الوقت.
- **الاستقلال:** يجب أن تصل المنظمة إلى درجة عالية من الاستقلال عن البيئة الخارجية، بما يكفي لإحداث تفاعل مع هذه البيئة الخارجية دون سيطرة تلك البيئة الخارجية على البيئة التنظيمية للمؤسسة.

[1] قعيرة وردة،بحري صابر،سيكولوجية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال الأبعاد والعوامل،المركز الديمقراطي العربي،2025،ص39

- **التوافق والتكيف:** يجب أن يكون النظام الصحي قادرا على إحداث التغيير التصحيحي بنفسه، وبشكل أسرع عما يحدث في دورة التغيير في البيئة الخارجية.
- **الكفاءة:** في حل المشكلات يجب أن يتم حل المشكلات التنظيمية بأقل قدر ممكن من الجهد والطاقة، وأن تكون الحلول في محلها، وأن تكون آليات حل المشكلات قوية وباقية، ويمكن إعادة استخدامها دورياً عند الحاجة[1].

3. أنواع المناخ التنظيمي:

بما أن المناخ التنظيمي مرتبط بعناصر عدة، يمكن أن تؤثر عليه إيجابيا أو سلبيا، فهذا يعني أن هذه التأثيرات يمكن أن تمتد لتشكل على إثره أنواع للمناخ التنظيمي يمكن أن نميز منها ما يلي:

تصنيف هالبين وكروفت) Halpin and Crofts 1963 (صنفا المناخ التنظيمي إلى ستة أنواع وهي كالتالي:

- **المناخ المفتوح:** يتميز هذا المناخ بارتفاع درجات انتماء العاملين للمؤسسة وكذا ارتفاع درجة القدرة على العمل لدى مدير المؤسسة وكذا نزعته الإنسانية مع العاملين وانخفاض درجات التباعد فيما بينهم وقلة المعوقات التي تصدر عن الإدارة وكذا انخفاض درجة اهتمامها بتطبيق اللوائح والقوانين تطبيقا حرفيا وأن يكون كل همها هو الإنتاج فحسب دون النظر أو الاستفادة من آراء العاملين.
- **المناخ المألوف:** وهو مناخ شخصي جدا يمكن السيطرة عليه وتكون الروح المعنوية عالية لكن الألفة والعلاقات بين العاملين منخفضة وإنتاجياتهم متدنية، وتكون الثقة متوسطة، كما أن العاملين في هذا النمط المناخي يشبعون حاجاتهم الاجتماعية بصفة جيدة ولا يكترثون كثيرا للضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم الإنجاز المهمات الملقاة على عاتقهم، ويكون إنجازهم ضعيف في العمل، وسلوكياتهم المتبعة سلوكيات غير أصلية تحتوي على درجة كبيرة من الحيل وعدم الصدق، كما أن العاملين حسب هذا النوع تكون حاجاتهم الاجتماعية ذات اعتبار مهم

[1] عبد الناصر طلب حسن،المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية ومدى تأثيره على أعضاء هيئة التدريس والموظفين دراسة حالة الكلية التطبيقية بحريملاء،الإصدار السادس – العدد ثمانية وخمسون،2023،ص316

وعليه الروح المعنوية معقولة ومستوى الرضا الوظيفي متوسط ولكن العاملين لا يشبعون حاجاتهم بصورة كلية بسبب ظروف الإنتاج في العمل[1].

- **المناخ الاستقلالي:** في هذا المناخ مختلف القرارات المتعلقة بخطط العمل وتنظيم وتوزيع الأدوار واتخاذ القرارات المتعلقة بنشاط المؤسسة التركيز في يد القائد، ويعمل قدر الإمكان على تلبية حاجياتهم وتوفير الشروط المثالية للعمل، بهدف تحفيزهم والرفع من مستوى دافعيتهم للعمل، بحيث لا يشرك العمال في مناقشة القضايا المتعلقة بالمؤسسة، ولا يتدخلون في اتخاذ القرارات بشأن العمل، ومقابل ذلك تعمل الإدارة على توفير كل الامتيازات والمكافئات والحوافز ومختلف المنح والعلاوات.
- **المناخ التنظيمي التسلطي:** في هذا النمط تتميز الأجواء المهنية بنوع من التوتر وتسودها أجواء الصراعات التنظيمية، على اعتبار أن هذا النمط يستحوذ فيه المشرفين على كل قرارات المؤسسة دون الأخذ برأي العمال ولا يحق لهم مطلقا مناقشة أفكاره وآرائه واقتراحاته، وهذا المناخ التنظيمي يفرز عدة نتائج سلبية تنعكس مباشرة على أداء ومردود المؤسسة، فالأجواء المتوترة تساهم في انخفاض الروح المعنوية للعمال، وأيضا تشعرهم الأجواء بحالة من عدم الرضا الوظيفي، ويؤثر ذلك سلبا على توافقهم المهني فيتحفظ الأداء، الفردي الذي يودي بصورة مباشرة لانخفاض مردود المؤسسة وتراجع مخرجاتها بشكل ملحوظ[2].
- **المناخ المألوف:** يركز هذا النمط على إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين، دون الاهتمام بالضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم حيث يميل هذا النمط إلى الشخصية، وإشباع الأفراد لحاجاتهم ولا يكترث العاملون للضغوط التي تمارس عليهم لإنجاز الأعمال وتكون السلوكيات مفتعلة، وتحتوي على درجة من عدم الصدق والنفاق. ويتصف هذا النمط بالألفة الشديدة بين العاملين جميعاً.
- **المناخ الأبوي:** يشبه هذا النمط شكل الأسرة، فالأب هو القائد والمسيطر على جميع الفعاليات التنظيمية، ولا يسمح للمرؤوسين بالمشاركة بما يعكس رضاهم عن المنظمة. وفي هذا النمط يحدد القائد المهمات والأعمال المطلوب تنفيذها وإنجازها ولا يفسح المجال للموظفين للمشاركة، ومن ثم

---

[1] ساكر هدى،المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة،2022،ص43

[2] حمامي فريد،المناخ التنظيمي في المنظمة العناصر والعوامل المؤثرة فيه،مجلة المعيارمجلد 27، عدد 3، 2023 ،ص589

فإن درجة رضا العاملين وروحهم المعنوية تكون متدنية، ويكون تفويض الصلاحيات من قبل القائد محدوداً جداً[1].

بينما قام ليكرت (Likert) بتصنيف المناخ التنظيمي إلى أربعة أنماط وهي كالتالي:

- **مناخ ديمقراطي مشارك:**

وهو المناخ الذي يثق فيه المديرون ثقة تامة بمساعديهم، كما أنهم يفوضونهم باتخاذ القرارات الإدارية، ولا يكون الاتصال في اتجاهين فقط بل بين مجموعات العمل أيضاً، كما أن التفاعل بين المديرين والمساعدين يجري في بيئة ودية وفي جو من الثقة والأمان.

- **مناخ ديمقراطي استشاري:**

للمديرين في هذا المناخ بعض الثقة في المساعدين ولذا فهم يميلون إلى التشاور مع العاملين وتتخذ القرارات الهامة من قبل المستويات الإدارية العليا بينما يتخذ المساعدون القرارات الأقل أهمية ويكون الاتصال من المديرين إلى المساعدين وفي كلا الاتجاهين.

- **مناخ أو توقراطي محسن :**

ويوصف أيضا بأنه مناخ إنساني نوعا ما حيث تقوم الإدارة بإشراك المساعدين بعض الشيء في اتخاذ القرارات ضمن أطر محددة، وتستعمل المكافآت والعقوبات لدفع العاملين على العمل ضمن الأنظمة والقوانين والفلسفة الرئيسة للإدارة هي قيادة المساعدين للعمل على طريقة المنظمة باستعمال عبارات مثل من الأفضل لمهنتك أن تعمل كذا أو سر معي كما أريد وسوف أعتني بك في المستقبل" وهكذا.

- **مناخ أو توقراطي مستغل:**

يتميز هذا المناخ بأن الإدارة العليا لا تثق بالمساعدين بشكل عام، وهم نادراً ما يشتركون في اتخاذ القرارات الإدارية، كما أن الإدارة تلجأ إلى استخدام التهديد والوعيد واللجوء إلى العقوبات الإجبار العاملين على العمل[2].

---

[1]وليد بن عبد العزيز دخيل الله العصيمي،أثر المناخ التنظيمي على التطبيع التنظيمي،مجلة العربية النشر العلمي،العدد سبعة وأربعون،2022،ص183

[2]إيهاب محمود عايش الطيب،أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية – دراسة حالة،قدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال،الجامعة الإسلامية – غزة،2008،ص22

4. أهمية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال:

منذ ظهور فكرة المناخ التنظيمي إلى مجال الإدارة وهو يحظى باهتمام الباحثين ويستحوذ على دارساتهم وبحوثهم نظرا لأهميته على العنصر البشري ومختلف مظاهره السلوكية، وكذا تأثيره على المنظمة وبيئتها ومدى تحقيقها لأهدافها وسنحاول إظهار أهمية هذا المتغير[1].

من خلال ما يلي:

- إن فعالية كل من الأداء الفردي والجماعي والكلي للمنظمة مرهون بمدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية، ويتحلى هذا التأثير في أدائهم وإنتاجيتهم، مما يتيح النمو والتطور والاستخدام الأمثل لقدراتهم ومهاراتهم وإبداعاتهم الفكرية والتطبيقية.
- المساهمة في خلق بيئة مستقرة تمتاز بالابتداع وتفادي الصراعات المهنية وخلق اتجاهات ايجابية نحو أداء المهام، فالمتاح التنظيمي الجيد يخلق نوع من الولاء والالتزام من طرف الموظفين في أداء المهام المنوطة وبذل أقصى جهد في سبيل تنميتها وتطويرها.
- تكمن أهمية دراسة المناخ التنظيمي، من منطلق أنه يعتبر أرضية خصبة لتنامي مستوى الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي التحكم والسيطرة على عوامل المناخ التنظيمي يمكن المنظمة من خلق أجواء مهنية تسودها الاستقرار والأمن والراحة النفسية .
- تسلق أهمية المناخ التنظيمي والمتمثلة في إمكانية التحكم والنبق بالسلوك التنظيمي سواء الفردي أو الجماعي في المؤسسة باعتباره ساحة تلاقي مجموعة من العوامل المكونة للبيئة الداخلية فبطبيعة الحال الأفراد الذين يعملون في مناخ تنظيمي غير ملائم سيؤثر على رضاهم المهني ودافعيتهم للعمل واستقرارهم ، الأمر الذي يرفع من مستويات دورات العمل والتغيب والتهرب والتسيب[2].
- وتبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيراته المتعددة على الكثير من الظواهر التنظيمية، فهناك من يؤكد التأثيرات الخاصة للمناخ التنظيمي على الدافعية وتوصل عدد من الباحثين إلى أن الاتجاهات الإيجابية للعمل يحددها المناخ وقدرة المنظمة على اتخاذ قرارات التجديد وتطوير

---

[1] قعيرة وردة،بحري صابر ،سيكولوجية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال الأبعاد والعوامل،المركز الديمقراطي العربي،2025،ص29

[2] حمامي فريد،المناخ التنظيمي في المنظمة العناصر والعوامل المؤثرة فيه،مجلة المعيارمجلد 27، عدد 3، 2023 ،ص588

الخدمات، وبعد المناخ التنظيمي عنصراً لازماً لتحقيق التقارب الواجب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، فضلاً على أنه يؤدي إلى المساهمة في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة داخل هذه المنظمة، لذا فدراسة المناخ التنظيمي والتعرف على مستوياته والعمل على تطويره تعتبر أمراً ضرورياً حتى تستطيع المنظمات تحقيق أهدافها المتوخاة بكفاية –[1].

- إن تحديد طبيعة المناخ المؤسسي السائد في أي منظمة يسهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة، وبالتالي العمل على تفسير هذا السلوك والتحكم به كما أن توفير المناخ المؤسسي الملائم هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة، والاهتمام المستمر بتوفير أبعاد وعناصر المناخ المؤسسي يسهم في تطوير الأداء وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية[2].
- ويرى آخرون بأن فعالية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلي للمنظمة، تتوقف على المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل الداخلية[3].

5. العوامل المؤثرة في فاعلية المناخ التنظيمي وطرق قياس:

❖ العوامل المؤثرة في فاعلية المناخ التنظيمي:

يشير "هاج "Hage" "إلى أن فاعلية المناخ التنظيمي تعتمد على مجموعة من الأبعاد، تحدد العلاقة بين الأفراد والتنظيم، والتي تتمثل في :

- العضوية والتي ترتبط بإجراءات تعيين الأفراد والمقاييس المستخدمة، مدى تجانس أو تنافر الأفراد.

[1] عبد الناصر طلب حسن،المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية ومدى تأثيره على أعضاء هيئة التدريس والموظفين دراسة حالة الكلية التطبيقية بحريملاء،الإصدار السادس – العدد ثمانية وخمسون،2023،ص313

[2] فؤاد محمد علاء الدين الجوري،"أثر المناخ التنظيمي في أداء الموارد البشرية " دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الزراعة السورية،قدمت هذه الدراسة لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال،الجامعة السورية الافتراضية،2015،ص21

[3] عمر كبير،عبد الرزاق بن علي،اثر المنام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة رؤى اقتصادية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي الجزائي المجلد 100 العدد 02 ديسمبر 2010،ص230

- عوامل ترتبط بالتطبع الاجتماعي وتشمل جوانب التدريب الرسمية النسق القيمي للتنظيم، مدى التناسق بين الأنصاف القيمية لكل من الأفراد والتنظيم، إلى جانب المؤثرات غير الرسمية، والتي تتم من خلال العلاقات بين القيم والاتجاهات وتأثيرها على الأفراد.
- قضايا ترتبط بالهوية: وتشير إلى مستوى الاستعراف والالتزام بالعمل والتوحد مع أهداف التنظيم.
- قضايا السلطة وتمثلها سياسات ممارسات، وإجراءات الإدارة، التي تحدد أسلوب العمل والسلوك الوظيفي، وتتراوح ما بين أنماط قيادية استبدادية وديمقراطية.
- قضايا تتعلق بالتفاعل بين الأفراد وتتمثل في تماسكهم، الإدراك المشترك بينهم، قيمهم المشتركة.

بالإضافة إلى هذه الأبعاد المؤثرة في فعالية المناخ التنظيمي، هناك من الباحثين من يضيف بعض العوامل المؤثرة الأخرى في فعالية هذا الأخير، تجعله أكثر ايجابية، ومن أهم هذه العوامل الذكر :

- الشعور بالفخر، والولاء الشخصي.
- التوحد بين أهداف الفرد والتنظيم.
- سرعة دقة، وموضوعية نقل المعلومات.
- الميل نحو استخدام المكافآت الايجابية، وضرورة تناسب الخطأ مع العقوبة.
- موضوعية أسس تحديد الأجور.
- وضوح نظام المكافآت، ووضوح أدوار الأفراد داخل التنظيم .
- وضوح الأهداف العامة والخاصة لكل من التنظيم والأفراد.
- الحصول على المعلومات الضرورية في الوقت المناسب (فعالية نظام الاتصال).
- المشاركة في عملية اتخاذ القرارات والحمل مسؤولياته.
- الاهتمام بدراسة مقترحات وشكاوى الأفراد العاملين.
- توافق الجهد المبذول مع الأجر المتقدم.
- اعتماد مبدأ تفويض السلطة.
- التقليل من الضغوط المهنية، اعتماد الثقة والعدالة في التعامل[1].

طرق قياس المناخ التنظيمي :

[1] خالد بوشارب بولوداني،اسماعيل قيرة،المناخ التنظيمي المفهوم، والعوامل المؤثرة في فعاليته،2016،ص312

إن الدراسات في مجال قياس المناخ التنظيمي تتجه إلى استخدام نوعين من المقاييس هما:

1) المقاييس الموضوعية:

التي تركز على الخصائص التنظيمية التي يمكن التعبير عنها كميا والمتمثلة في حجم التنظيم عدد الوحدات الإدارية، حجم القوى العاملة من إداريين وفنيين وغيرهم معدل الإنتاجية، عمر التنظيم عدد الأقسام وكل ما يتعلق بالخصائص البنائية.

2) المقاييس الوصفية:

والتي تعتمد على استمارات الاستقصاء المركزية التي يتم عن طريقها وصف الجوانب التي تتعلق بحياة الأفراد في التنظيم، وقد أكدت معظم الدراسات في مجال مقاييس المناخ التنظيمي بأنه في الوقت الذي لا يمكن الطعن في مدى صحة واستقرار وثبات المقاييس الموضوعية، فإن مجال الشك يبقى دائما في مدى دقة واستقرار وثبات المقاييس الوصفية، ذلك لأنها مقاييس تلعب فيها الخصائص الشخصية دورا هاما[1].

6. عناصر المناخ التنظيمي:

الاتصال التنظيمي:

هو مجمل التفاعلات والسلوكيات والنشاطات التي يقوم بها الفاعلون داخل المؤسسة الموظفون من مختلف الفئات السوسيومهنية، وفي مختلف المناصب من أجل خلق علاقات فيما بينهم في إطار رسمي أو غير رسمي وذلك لتحقيق أهداف هذه المؤسسة[2].

نمط القيادة:

فيعرف القيادة بأنها " قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة اي يقوم شخص بممارسة تأثير ناجح على الآخرين للوصول إلى أهداف مرغوبة[3].

---

[1] ساكر هدى،المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة،2022،ص61

[2] كسارة نسامو،زينب قلالي،الاتصال التنظيمي في ظل جائحة كورونا :دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز – أدرار،جامعة أحمد دراية – ولاية أدرار،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية،2021،ص 11

[3] حسين حريم،السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال،دار الحامد للنشر والتوزيع،2015،ص195.

تعريف الثقافة التنظيمية:

كما يمكن تعريفها بأنها مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المؤسسة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم[1]

مشاركة في اتخاذ القرار :

إن إتاحة المجال أمام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات بعد مصدراً من مصادر الدعم المعنوي لهم، إذ يحسون. بقيمتهم ويجعلهم يجتهدون في طرح الأفكار التي من شانها تحسين العمل، وتخفف من وجود الصراعات وتؤمن مزيداً من الانسجام في جو العمل[2].

ويقصد به مدى مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات، حيث أن تلك العملية من المتغيرات السلوكية التي بدأ الباحثون الاهتمام بها واستخدامها في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية ويعرفها بأنها الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية ويحمله المسؤولية عن تحقيق تلك الأهداف.

الحوافز: وهي مجموعة من المؤثرات الخارجية تستهدف إثارة الدوافع الداخلية للفرد التي من شأنها أن توجه السلوك الإنساني التي تشبع تلك الحاجات والرغبات وللحوافز صور متعددة كالمكافئات المادية والترقية والترفيع، وتقدير الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات والضمان الاجتماعي، والتقاعد، والتامين الصحي، والأمن الوظيفي. إذ تعد جميعها أدوات تحفيز فعالة تنعكس على دوافع الأفراد وسلوكياتهم الوظيفية، الأمر الذي يدفعهم لتطوير أدائهم وزيادة إنتاجيتهم لتحقيق أهداف المنظمة[3].

الهيكل التنظيمي:

---

[1]حليلو نبيل، بية حامدي،الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري : أية علاقة ؟ دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية – بسكرة ،جامعة الجلفة،مجلة آفاق للعلوم،العدد السادس 2017،ص429

[2]لينة حسام الدين المحتسب،واقع المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر الإداريين،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية ،المجلد الثاني ، العدد7 ،كانون الثاني 2017،ص 108

[3]عاطف محمد عبد الباري مبروك،المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في ضوء التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بالتطبيق على بلديات منطقة،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،2017، ص358

هو النظام الذي تحدد في إطاره المهام والعلاقات بين مختلف المستويات التنظيمية، ويعرفه روبرت أبلي بأنه " إطار يوجه سلوك المنظمة في اتخاذ القرارات، وتتأثر نوعية وظيفة هذه القرارات بطبيعة الهيكل التنظيمي، كما عرفه ستونر على أنه الآلية الرسمية التي يتم من خلالها تسيير المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين من خلال التعريفات السابقة يتبين أن الهيكل التنظيمي يتألف من مجموعة عناصر رئيسية هي:

- يحتوي على تقسيمات تنظيمية ووحدات مختلفة.
- التخصص في العمل بمعنى وجود مهام وأنشطة محددة.
- نطاق الإشراف وخطوط السلطة والمسؤولية.
- مواقع اتخاذ القرار من حيث المركزية واللامركزية[1].

7. نماذج المناخ التنظيمي:

حاول الكثير من الباحثين معرفة أبعاد المناخ التنظيمي والعناصر المكونة له وما لهذه الأبعاد من خصائص تعمل على تحديد طبيعة المناخ السائد في مختلف التنظيمات ومالها من تأثير على سلوك الأفراد داخل التنظيم وعلى فعالية المنظمة بشكل عام ومن هذه النماذج تذكر

- **نموذج هلين وكروفتس**: halpin. Crofts 1973 أراد الباحثان معرفة أو دراسة واقع المناخ التنظيمي مجموعتين رئيسيتين من الأبعاد:

ومدى تأثيره على الرضا الوظيفي معتمدين في ذلك على استبيان لقياس وتحديد نوعية المناخ السائد في المنظمة تضمن.

ا – المجموعة الأولى وهي مكونة من أربعة أبعاد هي الانفصال الانتماء الألفة. العائق.

ب –المجموعة الثانية: وتتضمن أربعة أبعاد كذلك وهي: الانعزالية، التركيز على الإنتاج المراعاة والنفع Fried

وعلى هذا تجد أن هذا النموذج يركز على ثلاثة جوانب رئيسية تتمثل في:

–طبيعة العلاقات السائدة بين العامل وزملائه في العمل.

– النمط القيادي السائد في المنظمة.

–محتوى الوظيفة.

[1] نصر الدين حويشي،لطفي دنبري،المناخ التنظيمي في ظل مراحل تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية – مقاربة سوسيولوجية،مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية المجلد 07،العدد 01،جوان 2022،ص188

- **نموذج ليتوين وسترينجر: 1968 : litwin & strenger** ويهدف هذا النموذج إلى قياس الخصائص المدركة من الأفراد عن البيئة التي يعملون فيها بصورة مباشرة أو غير مباشرة لأجل التعرف على انعكاس المناخ التنظيمي على دوافعهم وسلوكهم، ويتضمن هذا النموذج تسعة أبعاد تتمثل في : الهيكل التنظيمي المسؤولية المكافاة المخاطرة الدفء المعايير الانتماء الدعم التعارض وخلص هذا النموذج إلى أهمية القادة في تحقيق المناخ المتميز وأن الأبعاد المناخ التنظيمي تأثير واضح على الدافعية في العمل والأداء والرضا عند العاملين .[1]

- **نموذج ليكرت:Likert**

يعد ليكرت من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد المناخ التنظيمي والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى وقد استنتج أن المدخلات التي تولد المناخ هي التي تقرر نوعية المخرجات النهائية، كما انه فرق بين العوامل الباطنية والعوامل الظاهرية المكونة للمناخ التنظيمي الذي حدد مكوناته في:

- الاتصالات.
- القرارات.
- التكنولوجيا.
- الاهتمام بالعاملين.

يؤكد هذا النموذج على الظروف أو الحالات السلوكية، والنمط القيادي المستخدم، سواء كان النمط القيادي متسلطا استغلاليا، أو متسلطا عادلا، أو ديمقراطيا، أو مشاركا فهو يعكس طبيعة المناخ التنظيمي.

- **نموذج لولر وزملائه Lawler et al:1974**

يرى لولر وزملائه أن أبعاد المناخ التنظيمي على تعددها يمكن تجميعها في بعدين رئيسيين، أولهما الهيكل التنظيمي وتتمثل عناصر هذا البعد في نطاق الإشراف وحجم المنظمة وعدد المستويات الإدارية ودرجة المركزية في اتخاذ القرارات ودرجة الرسمية في تحديد إجراءات العمل ودرجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة. أما البعد الثاني فهو العمليات التنظيمية ويتضمن مراجعة الانجاز والاهتمام

[1] مزياني الوناس،أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية ،مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية،العدد 23 ،مارس 2016،ص86

بالمكافئات على أساس تقييم الأداء ودرجة الاستقلال في العمل والمهام المحددة مقابل المهام العامة والاهتمام الذي تعطيه الإدارة للأفراد والنمط القيادي ونظم مواجهة الصراعات التنظيمية.

ويتفق نموذج لولر وزملائه جزئيا مع نموذج كامبل فيما يتعلق بتحديد أبعاد المناخ التنظيمي كأبعاد أساسية تتمثل في الهيكل التنظيمي درجة الإحساس بالمسؤولية التي يشعر بها الفرد أنظمة المكافآت درجة التأييد – الدفء في العلاقة بين أعضاء التنظيم[1].

8. النظريات المفسرة المناخ التنظيمي:

1.8 النظرية البيروقراطية:

ظهرت هذه النظرية في القرن التاسع عشر كأول نظرية علمية اهتمت بدراسة البناء التنظيمي، والتي يعود الفضل في إرساء قواعدها إلى "ماكس فيبر" الذي انطلق من تعريفه للبيروقراطية والتي تشير إلى الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر على السلوك التنظيمي بعد ذلك وضع "فير" النموذج المثالي لدراسة التنظيم الذي أطلق عليه الأسلوب الإداري الرشيد التحليلات الموضوعية الدقيقة والرشيدة، حيث يعتقد أن النظام العقلي ركيزة فعالية الإدارة، ويضم بقوة مطلق السلطة خصائص عقلية مناسبة في المنظمات تعتمد منطق العمل والرشد وقد اعتمد "فير" المناخ المتعلق من أجل الزيادة في الإنتاجية، حيث سعى إلى تحقيق أهداف التنظيم أكثر من اهتمامه بالمتطلبات الاجتماعية للعمال، كما نظر للتنظيم على أنه نسق مغلق يتخذ الجهاز الإداري فيه تنظيما هر ميا يمكن تقسيمه إلى ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: ويتمثل في الإدارة العلياء ويقع في قمة الحرم الإداري، مهمته صباغة الأهداف العامة للتنظيم.
- المستوى الثاني: فيتمثل في الإدارة التنفيذية والتي تتحلى مهمتها في وضع الخطط التنفيذية اللازمة لتنفيذ الأهداف والإشراف على عمليات تنفيذها، وتسليم التقارير للسلطة العليا.
- المستوى الثالث: ويتمثل في الإدارة الدنيا، والتي تتولى مهام تنفيذ عمليات الإدارة التنفيذية.

ومن خلال هذا التنظيم الهرمي للجهاز الإداري يتضح بأن البيروقراطية عند "فيير" تسعى إلى توفير مناخ تنظيمي متعلق يحقق أهداف التنظيم بشكل منظم ومحدد، معتمدة في ذلك على التسلسل

[1] حسام الدين نزاري،زكرياء لطرش،نماذج المناخ التنظيمي: دراسة تحليلية،مجلة نفسية وتربوية، العدد 8، جانفي 2016،ص118

الهرمي للسلطة، والضبط الصارم المبني على قيم الرشد والعقلانية من خلال التطبيق الصارم للقواعد البيروقراطية[1].

2.8 نظرية المبادئ الإدارية:

يعتبر هنري فايول (Henri Fayol) رائدا لهذه النظرية حيث كانت أفكاره تدور حول الإدارة كنظرية يمكن للشخص تعلمها، حيث ركزت على الأعمال الإدارية المتعلقة بوظائف الإدارة المختلفة، وحدد فايول أربعة عشر مبدأ، اعتبر أن تطبيقها أساسا مهما لزيادة الإنتاج وهذه المبادئ هي:

-تقسيم العمل على أساس التخصص واعتبار ذلك آلية لازمة لزيادة الإنتاج.

-السلطة والمسؤولية ، وذلك من خلال التساوي بينهما.

الانضباط والالتزام وذلك من خلال الالتزام بالاتفاقات التي تبرم بين طرفي المشروع.

وحدة الأمر وذلك من خلال قيام المسؤول بإرشاد مرؤوسيه وتوجيههم حتى يستمر عملهم بانتظام.

تبعية المصلحة الفردية للمصلحة العامة، وذلك بأن يضع مصلحته الشخصية لخدمة المصلحة العامة.

-العدالة في إعطاء الأجور والمكافآت في العمل.

-إتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية.

-التسلسل الرئاسي ، بحيث يكون تسلسل السلطة من أعلى الهيكل إلى أسفله، وبذلك تحدد طريقة الاتصال في المؤسسة.

النظام، ويعني بذلك بأن هناك مكان لكل فرد.

-استقرار الأفراد في وظائفهم.

تشجيع المبادرة الفردية وذلك من خلال تشجيع المرؤوسين بالتعمق في التفكير ثم تنفيذ خطة العمل الروح الجماعية ، حيث لاحظ فايول أن قاعدة الروح الجماعية هي توجيه الجهود من جراء التألف بين المصالح وذلك من خلال وحدة القيادة والاتصالات الشفهية وليست الكتابة[2].

4.8 نظرية التكوين الإداري:

[1] خالد بوشارب بولوداني،اسماعيل قيرة،المناخ التنظيمي المفهوم، والعوامل المؤثرة في فعاليته،2016،ص302

[2] ساكر هدى ، بوعطيط جلال الدين،المقاربات النظرية للمناخ التنظيمي – دراسة نظرية تشخيصية ،مجلة أبحاث نفسية وتربوية ، المجلد 11 ، عدد 01 ،جوان 2021،ص285

لقد جاءت نظرية التكوين الإداري بفكرة ملازمة تقريبا للأفكار والمبادئ التي جاءت بها نظرية الإدارة العلمية من حيث التركيز على العمليات الداخلية للتنظيم، والاهتمام بمظاهر الأداء المادي والفسيولوجي للعمال (10) كمحددات الصحية المناخ التنظيمي، إلا أنهما اختلفنا في بعض المبادئ الأخرى التي تعطي صفات أخرى للمناخ التنظيمي كالتشجيع على المبادرة والمبادأة وغيرها.

وتنحصر نظرية التكوين الإداري في أعمال كل من الوثير حوليك" و "ليندال ارويك" و "موني ورينني" و"هنري فايول" هذا الأخير الذي يعد أحد مؤسسي الفكر الإداري الحديث، خاصة وأن أفكاره كانت ممتزجة خبرته الواقعية، حيث حدد سنة (06) أنشطة اعتقد أنها تمارس في كل المستويات، وهي الأنشطة الفنية الأنشطة التجارية الأنشطة المالية، الأنشطة المتعلقة بالأمن، والأنشطة المحاسبية، والأنشطة الإدارية كما اهتم "قابول" بالأعمال والوظائف الإدارية، حيث قام بتحديد خمس وظائف للمديرين، تمثلت في التخطيط التنظيم، التوجيه، التنسيق، والرقابة وقد أعطى أهمية كبيرة لمسألة المناخ التنظيمي، حين أوضح ذلك من خلال المبادئ الأربعة عشر، التي تمثل في مجملها فيما تنظيمية، وضعها كركائز تقوم عليها الإدارة من أجل الوصول إلى تحقيق الكفاية الإدارية، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ مبدأ عدالة المكافأة والتعويض، مبدأ المساواة، مبدأ المبادأة، ومبدأ الفريق والتعاون لتوفير مناخ تنظيمي قائم على أساس العدالة التنظيمية، ويعمل على تنمية روح الجماعة، ومنح نوع من الحرية لفريق العمل من خلال تشجيع المبادرات لتحقيق أهداف المنظمة.[1]

9. أبعاد ومجالات المناخ التنظيمي:

أبعاد المناخ التنظيمي:

- متطلبات الأداء الوظيفي للعمل بحيث تكون قادرة على الابتكار في الأداء، وتعمل على التنويع والتجديد باستمرار بعيدة عن الملل والروتين.
- التدريب حيث يلعب دورا مهما وحيويًا في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد عليها المنظمة لتحقيق أهدافها وبالتالي، يعد الاستثمار في الموارد البشرية أحد أهم الاستثمارات التي تقوم عليها المنظمة لتحقيق أهدافها طويلة المدى لما له من أهمية جوهرية في صقل وتنمية مهارات العاملين.

[1] خالد بوشارب بولوداني،اسماعيل قيرة،المناخ التنظيمي المفهوم، والعوامل المؤثرة في فعاليته،2016،ص303

- أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين: كإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، والعمل على تلمس حاجاتهم، وتحفيزهم على الاخلاص والأمانة في العمل.
- أنماط السلطة الإدارية: وهذا يعتمد على نوع التعامل مع العاملين، هل هو تعامل تسلطي أو مركزي
- المرونة في التنظيم بحيث يكون هناك توازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.

أساليب التحفيز:

لابد أن تعتمد إدارة المنظمات على سياسات التحفيز الذي بدوره ينعكس على أداء الأفراد العاملين في رغبتهم بالاستمرار وحب العمل.

-7-الاستقرار والأمن الوظيفي وتشمل ضمان توفير العيش الكريم والحوافز المادية والمنافع الوظيفية التي تضمن حقوق العاملين أثناء وما بعد الخدمة[1].

مجالات المناخ التنظيمي:

يشير هالبن Halpin 1966 إلى أن هناك ثمانية مجالات للمناخ التنظيمي، أربعة تتعلق بخصائص سلوك العمال والأربعة الأخرى تتعلق بخصائص سلوك القائد وهي كالتالي:

أولا: المجالات المتعلقة بخصائص سلوك العاملين

أ. التباعد وتشير إلى أن فريق العمل يكون مشتتا كلا منهم في اتجاه مختلف وهم كثيرو الشكوى والتذمر.

ب. الإعاقة وهو إحساس لدى العمال بأن القائد يكلفهم بأعمال روتينية وغير مهمة قصد إعاقتهم عن أداء الأعمال المكلفين بها.

الانتماء: ويشير هذا البعد إلى الروح المعنوية المسيطرة على العاملين، فالعمال يشعرون بالرضا والانتماء للمنظمة نتيجة إشباعهم لحاجاتهم الاجتماعية، وفي نفس الوقت الاستمتاع بتأدية المهام والواجبات المكلفين بها.

د. الألفة: وهو وجود علاقات طيبة بينهم مما يؤدي إلى وجود إحساس بالرضا نتيجة إشباع حاجاتهم الاجتماعية.

[1]علي بن سعيد بن راشد العبري،أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط،رسالة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال،جامعة الشرقية،2021،ص18

ثانيا: مجالات تتعلق بقائد المنظمة

ا. الشكلية في العمل: ويشير هذا البعد إلى سلوك القائد الذي يتسم بالشكلية في العمل دون الاهتمام بالعلاقات الشخصية والاجتماعية، فهو يطبق اللوائح والقوانين تطبيقا حرفيا دون مراعاة الظروف المتغيرة.

ب. التركيز في العمل ويشير إلى أن قائد المنظمة يحرص حرصا شديدا على الإشراف ومتابعة إنجاز العمل وقنوات الاتصال بينه وبين العاملين تسير في اتجاه واحد ولا يحاول الاستفادة من أراءهم وأفكارهم

ج القدوة في العمل وتشير على أن قائد المنظمة يساعد الهيئة التنفيذية على إنجاز العمل ليس بالطريقة المباشرة ولكن عن طريق إعطاء القدوة الحسنة وهو لا يطلب من العمال أكثر مما يعطي.

د النزعة الإنسانية و يشير هذا البعد إلى أن قائد المنظمة يعامل أعضاء الهيئة التنفيذية معاملة ودية و إنسانية، فهو يحاول أن يقدم خدمات شخصية تدل على اهتمامه الكبير بهم[1].

10. مخاطر المناخ التنظيمي غير الملائم:

تؤكد الكتابات على انه في حالة المناخ التنظيمي غير الملائم عادة ما ينعكس على السلوك الوظيفي والإداري غير المنضبط وعدم الاكتراث بالواجبات والمسؤوليات الوظيفية، وتتعمق الرغبة في توسيع نطاق الصلاحيات والسلطات دون أن يقابلها التزامات حقيقية فضلا عن كون المناخ التنظيمي يصبح بيئة حقيقية للشائعات والسلوك الفضولي الذي يلحق الضرر برسالة المنظمة وأهدافها ويشير " أبو بكر" إلى مجالات التعرف على خصائص المناخ التنظيمي والاستدلال على تأثيراته من خلال عديد من المؤشرات منها ما يلي :

.القيم والمعايير السائدة في المنظمة

-المفاهيم والتصورات والمعتقدات السائدة لدى أعضاء المنظمة.

-مستوى الوضوح في العلاقات التنظيمية والإدارية داخل المنظمة.

-درجة التوافق والتجانس والتالف التنظيمي والوظيفي في المنظمة.

-مستوى تحديد ووضوح المسؤوليات والواجبات والتنسيق والترابط بينهما.

-أساليب وطرق التحفيز المادي والمعنوي الفردي والجماعي.

[1] ماحي محمد الأمين،المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية،رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم،رسالة لنيل شهادة ماجستير في،جامعة وهران -2- محمد بن احمد،2015،ص29

-مستوى وطرق التعضيد والتحميس الإداري لأعضاء المنظمة.

-مستوى الاستعداد للمبادأة والمخاطرة

-نوع ومستوى الصراعات التنظيمية داخل المنظمة.

-مستوى التماسك والترابط بين أعضاء المنظمة

-نوع ومستوى الولاء والانتماء لدى أعضاء المنظمة.

-نوع ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء المنظمة.

-التوجه لدى أعضاء المنظمة بشان مفهوم ومستويات الجودة.

-درجة الاستقلالية في التصرف لإنجاز الأعمال حسب المواقف.

مستوى الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المنظمة[1].

[1] مراد بومنقار،إستراتيجية المنظمة في تحسين المناخ التنظيمي،مجلة أبحاث نفسية وتربوية ،العدد 8 جانفي 2016،ص100

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن المناخ التنظيمي يمثل الإطار العام الذي يحدد طبيعة التفاعل داخل المنظمة، ويؤثر بشكل كبير في سلوك الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم. كما أن اختلاف أنماط المناخ التنظيمي يؤدي إلى تباين في مستويات الرضا الوظيفي والدافعية والإنتاجية بين العاملين.

وعليه، فإن الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي وفهم العوامل المؤثرة فيه يُعدّ أمراً ضرورياً لتعزيز الأداء الفردي والجماعي، وتحقيق الاستقرار والنجاح داخل المنظمة.

الفصل الثالث: عمالة المرأة

تمهيد

1. **تعريف العمل وعمالة المرأة**
2. **الخلفية السوسيو تاريخية لعمل المرأة**
3. **تصنيفات عمل المراءة**
4. **وظائف عمل المراءة**
5. **خصائص عمل المراءة**
6. **دوافع خروج المرأة للعمل**
7. **مشاكل المرأة العاملة**
8. **العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل**
9. **انعكاسات خروج المرأة للعمل**

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق حاجاته المادية والمعنوية، كما يمثل أساس تطور المجتمعات واستقرارها ومع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدها العالم، برزت المرأة كعنصر فعال في مختلف مجالات العمل المراءة، حيث لم يعد دورها يقتصر على الأسرة فقط، بل أصبحت تساهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هنا جاءت أهمية دراسة عمل المرأة من مختلف الجوانب، سواء من حيث تعريفه، دوافعه، خصائصه، أو التحديات التي تواجهها المرأة العاملة، إضافة إلى انعكاساته على الفرد والأسرة والمجتمع.

1. تعريف العمل وعمالة المراءة:

المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الإنسان لغرض إنتاج السلع والخدمات العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف ، إنتاج وتقدير السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين[1].

العمل إذن هو "حركة أو نشاط يقوم به الإنسان لتحويل المادة من صورتها غير النافعة إلى الصورة النافعة التي يريدها حسب وسائله وغاياته، مستخدما قواه الجسمية والعقلية معا، مؤثرا في الطبيعة ومتأثرا بها وهي المميزات العقلية التي اختص بها الله الإنسان عن غيره من الكائنات.

وبهذا يكون العمل فعل من أفعال النشاط الاقتصادي التي تتميز عما عداها من الأنشطة من حيث المكان والزمان، فقد يتم في المكتب أو في السوق أو في المصنع أو أي مكان يخرج عن نطاق خصوصية السكن الشخصي للعامل.

كما يعرفه Salze بأنه ذلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد و هذا النشاط يحدد كذلك الوضع الاجتماعي للفرد ، و بالتالي فالعمل هو أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية وترتبط ببناء النسق الاجتماعي والاقتصادي في نفس الوقت[2].

تعريف العمل في الاسلام: اعتنى الإسلام بالعمل وفقا لما ورد في القرآن فإنه ينطلق من النظر إلى العمل أنه سنة الحياة وقانون الوجود وطريق السعادة في الدنيا والآخرة، والقرآن في تأكيده على أن العمل عبادة يرشدنا إلى أن ذلك في متناول الإنسان وهو تكليف يتوافق والفطرة أو يتوافق مع طبيعة الخلق، " فإن الله خلق الأيدي للعمل.

حيث يعرف العمل في الاسلام بأنه كل ما يقوم به الانسان من اجل توفير الرزق الحلال له ولأسرته ولتأمين كافة الاحتياجات من المأكل والمشرب والملبس والمسكن، ولحفظ كرامة الإنسان عن طلب المساعدة من الآخرين[1].

---

[1] زهية نفاذ،واقع آليات الدفاع عند العامل الجزائري،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية،جامعة احمد درارية،2019/2020،ص26

[2] محمد مكناسي،مطبوعة محاضرات في مقياس علم النفس العمل والتنظيم،جامعة 8 ماي 1945- .كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.قسم علم النفس،2017-2018،ص6

ويوضح ألان توران A. Toumnine معنى العمل فيقول: لا ينبغي أن تغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الإنسانية، كالأكل وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه علاوة على أنه التزام أخلاقي واجتماعي، لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصي من المجتمع[2].

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتصل على أجر مادي مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ألا وهما: دور ربة البيت ودور الموظفة.

إذا اعتبرنا أن المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. فإن هذا التعريف يكتنفه نوع من النقص، على اعتبار أنه لم يعتبر وظيفة المرأة داخل بيتها عملا. هل أن عمل المرأة داخل البيت لا يعود عليها بدخل مادي قد يخرجه عن مفهوم العمل السائد مقابل أجر؟ لذا فإنني قيدت العمل به خارج البيت حتى يتراءى للقارئ أنني أعتبر الأعمال البيتية أحد أنواع العمل والوظيفة، وليس بالضرورة أن العمل هو ما يتقاضى عنه الإنسان مقابلا وأجراء فالمقصود من عمل المرأة خارج البيت هو التحاقها بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة[3].

تقسيم عمل المرأة المتزوجة يقسم عمل المرأة إلى نوعين هما:

- العمل داخل المنزل أي أن أي عمل يكون ضمن أسرتها من حيث القيام بشؤون المنزل ومتطلباته، وتربية الأبناء، والعناية بالزوج وكل ما يتطلب ذلك من رعاية لشؤون الأسرة، ومن الجدير بالذكر أن عمل المرأة في هذه الحالة يتم من دون أجر مادي.

---

[1]شريف صديق ،العمل بنظرة روحية اليهودية، المسيحية، الإسلام، الإصلاح الديني مع النهضة الأوروبية،مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية،مجلد 9,العدد 1,سنة2022,ص277

[2]بن بريكة ابراهيم،ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور،طالب سنة أولى دكتوراه،2016،ص18.

[3]كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ،سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر لبنان، 1984، ص 110.

- العمل خارج المنزل ويقصد به العمل الذي تقوم به المرأة خارج المنزل يكون مقابل أجر تتقاضاه نتيجة عملها خارج بيتها[1].

2. الخلفية السوسيو تاريخية لعمل المرأة:

عرفت المرأة عبر مختلف العصور أدوارًا متعددة داخل المجتمع، حيث لم يقتصر دورها على الأسرة فقط، بل ساهمت في النشاط الاقتصادي بشكل متفاوت حسب المرحلة التاريخية. ومع تطور المجتمعات، برزت المرأة العاملة كعنصر أساسي في التنمية، مما استدعى دراسة سوسيوتاريخية لفهم هذا التطور.

إن أوضاع المرأة في الأمم الغابرة مثل اليونان والرومان والعرب والهنود وغيرها من الأمم كانت سيئة للغاية، فقد أوضحت الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجيا أن مكانة المرأة ودورها في المجتمع يختلف اختلافا كبيراً من مجتمع لآخر ومن وقت الآخر في مجتمع واحد. فلكل مجتمع خصائص ينفرد بها عن غيره من المجتمعات وترتبط بظروفه وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والحضارية[2].

وقبل ظهور الثورة الصناعية ظهرت الحركات النسائية في أوروبا وارتفع بذلك صوت ماري قورناي في فرنسا وطالبت بالمساواة بين الرجال والنساء ولكنها لم تحظ بالاهتمام حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان كوندورا وهالبات وطالبا أيضا بالمساواة بين المرأة والرجل كما لعبت الثورة الصناعية دورا هاما في إحداث تغيرات اجتماعية أنت إلى تحسين وضع المرأة ووقوفها جنبا إلى جنب مع الرجل ومشاركتها في عمليات الإنتاج، وتراجع تلك النظرة التقليدية التي ترى أن مكانها الأساسي في المنزل، إذ أصبحت مشاركتها في دخل الأسرة ضرورة يرتضيها وبهذا يعتبر الدافع الاقتصادي من أهم الدوافع التي جعلت المرأة تقتحم مجال العمل.

وبالرغم من الآثار الإيجابية لعمل المرأة إلا أنها تعاني من عدة مشاكل نتيجة الدور المزدوج الذي تقوم به ناهيك عن المشاكل التي تواجهها داخل العمل، وعدم توفير الخدمات التي تساعدها في القيام

---

[1] تلالي نبيلة،الاحتراق النفسي وعلاقة بالتوفق المهني الى الوجة العاملة. دراسة ميداني على عين من القبلات بعض صاح التوليد كل من ولايتي بانة وبكرة،جامعة محمد خيضر – بسكرة ،2016/2017،ص143 كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 110.

[2] سهام بنت خضر الزهراني المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم الاجتماع وخدمة الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية ، 1432هـ، ص 53

بواجباتها مثل دور الحضانة المناسبة للأطفال وغيرها، ولكن رغم ذلك تبقى المرأة هي محور العلاقات الاجتماعية والمشرف الأساسي على كل شؤون أسرتها لأنها الوحيدة التي بإمكانها جعل الأسرة مستقرة يسودها التماسك والاطمئنان[1].

3. تصنيفات العمل المراءة:

على اعتبار العمل مجموعة من النشاطات والمهام، فهو يتطلب قدرات وكفاءات تختلف باختلاف العمل في حد ذاته فالمهارات والقدرات التي يطلبها العمل ضمن القطاع التعليمي تختلف عن العمل الصناعي، كما أن المواصفات والكفاءات التي تطلبها مهنة الطبيب مثلا تختلف عن متطلبات مهنة العامل المنفذ أو الحارس مثلا.

- **العمل الفكري:** يتطلب هذا الصنف من الأعمال قدرات عقلية وفكرية ومن ثمة مؤهلات خاصة والشخص الذي يمارس عملا فكريا تتوفر لديه صفات خاصة وتكوين خاص. فمن غير الجائز أن يكلف شخص لا يتوفر لديه مستوى علمي معين لشغل وظيفة أستاذ مثلا أو طبيب.
- **العمل اليدوي:** يمكن أن نعتبر كل عمل يمارس بصفة يدوية عملا يدويا ومن حيث الفئة السوسيومهنية نجد أن العمال المنفذين على اختلافهم عامل منفذ مؤهل متخصص بسيط يصنفوا كعمال ضمن هذا الصنف من الأعمال.
- **العمل الفردي:** هناك بعض الأنواع من الأعمال تقتضي ممارستها فرديا وبالمقابل نجد أن بعض الأعمال تفترض أن تمارس جماعيا وخلافا للعمل الجماعي هناك الصنف من الأعمال تتطلب إنجاز نشاطات ومهام بصفة فردية وبالتالي لا يحتاج العمل الفردي تصورات ومعارف مشتركة.
- **العمل الجماعي:** يشترك في إنجاز هذا الصنف من الأعمال مجموعة من الأشخاص، تقسم الأنشطة والمهام بينهم هناك بعض الأعمال تقتضي ممارستها جماعيا، خاصة تلك التي تتطلب مراحل متتالية للحصول على المخرج.

[1] مكاك ليلى ،ابراهيم الذهبي،عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الشهيد حمة تخضر – الوادي العدد 11 ، جوان 2015،ص182

- **العمل الإداري** : تطلق عبارة عمل إداري على مختلف النشاطات والمهام الإدارية الإدارة مصطلح يطلق عادة في المجال الحكومي على تنسيق جهود الأفراد والجماعات لتحقيق هدف معين و تشمل مهمات و وظائف مختلفة كالتخطيط، التوجيه و التنسيق[1].

4. وظائف العمل المراءة:

يحقق العمل الكثير من الوظائف النفسية والاجتماعية والاقتصادية ومن بينها ما يلي:

اشباع الحاجات النفسية: العمل هو مصدر لتحقيق الرضا الشخصي وتنمية قدرات وجوانب كثيرة في شخصية الفرد عقلية وجسمية وحس حركية وانفعالية ووجدانية منها الشعور الايجابي لدى الفرد العامل بأنه قادر على القيام بأشياء نافعة وأنه مصدر للإبداع وابراز الكفاءات.

توفير المتطلبات المادية: ان العمل وسيلة للحصول على أجر واكتساب دخل لتلبية واشباع الحاجات الشخصية والاسرية من مأكل وملبس ومركب ومسكن وغير ذلك مما يحتاجه العامل في حياته

التقدم والتطور الحضاري : ان المجتمعات التي تهتم بالعمل وتقدسه أصبحت تتمتع بالتقدم والتفوق والازدهار والاستقرار[2].

5. خصائص العمل المراءة:

يمتاز العمل المراءة بمجموعة من وسائط ناتجة عن جوهره وعلاقة الإنسان بالمحيط؛ ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- يعبر العمل عن بذل جهد عقلي وفكري بغرض تحقيق هدف أو التحصيل على مقابل.
- ينتج عن العمل تقديم منتجات ذات قيمة تختل تقديم منتجات ذات قيمة تختلف طبيعتها
- باختلاف طبيعة العمل المقدم والموارد المستعملة فيه بحيث يخضع العمل إلى إحصاء وقياس وهي عنصر ملازم له.

---

[1] خروف حياة،تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة باجي مختار – عنابة،: 2005 / 2006،ص70

[2] يعقوب بوزيان،محاضرات في مادة علم النفس العمل والتنظيم،موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علم النفس،جامعة غيلزان،2021،ص03

- نظر لكونه ظاهرة اجتماعية فالعمل يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع بواسطة ما يسمى بتقسيم العمل وتنظيمه.
- للعمل ميزة أخلاقية ويرتبط بالجانب الثقافي للمجتمعات.
- يتميز كل من العمل والعامل بالتعقيد باعتباره تجميع لعدد من الجوانب (نفسية اجتماعية اقتصادية).
- تتغير درجة ارتباط الإنسان ككائن حي بالآلة لارتباطها بالتطور التكنولوجي وأساليب تنظيم المؤسسات والتطور الحضاري للإنسان.
- ينتج عن تدخل القوانين والتنظيمات المفروضة من طرق الأنظمة زيادة تعقيد وتشابك موضوع العمل بالإضافة إلى الدور المتزايد للنفايات[1].

6. دوافع خروج المرأة للعمل:

إن اندفاع المرأة للعمل لم يكن عن طريق الصدفة بل هو وليد لظروف موضوعية فرضت نفسها التي دفعت بها للخروج عن إطارها التقليدي وفي هذا المجال تناولت الكثير من البحوث والدراسات الدوافع التي كانت وراء خروج المرأة لميدان العمل وقد تعددت حسب اتجاهات ومذاهب الباحثين والدارسين ومن أهم هذه الدوافع.

الدافع الاقتصادي:

يعتبر هذا الدافع من أهم الدوافع التي تؤدي إلى خروج المرأة للعمل وتتمثل في الحاجة الاقتصادية الملحة لكسب قوتها وقوت أسرتها وبالتالي لا يمكنها الاستغناء عن عملها لأنه عاملا ساعد في رفع المستوى الاقتصادي.

وما لبث الأمر أن تغير وقلة قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم باتساع عدد المنشغلات وكذلك بالتغيير الذي حدث في مفهوم دور المرأة فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة.

[1] عيلان زكاري،مطبوعة في مقياس تحليل ودراسة مناصب العمل،جامعة البليدة ،2022/2023،ص08.

إن الدافع الاقتصادي لخروج المرأة إلى العمل لا يمكن التقليل من أهميته لأنه من عوامل تحسين ظروف المعيشية لدى الأسرة ولكن هذا لا يمنع من وجود دوافع أخرى تدفع المرأة إلى الخروج للعمل[1].

الدوافع الاجتماعية: يعتبر الدافع الاجتماعي مكملا للدافع الاقتصادي، ذلك أن المرأة خرجت إلى ميدان العمل ليس فقط من أجل تلبية رغبات أسرتها وإنما من أجل كسر وتحطيم العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع وتلك النظرة السلبية للمجتمع اتجاهها، كما توجد دوافع أخرى كحب الظهور والحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات وشعور المرأة بمكانتها في المجتمع وفي دوافع أخرى لخروجها إلى العمل[2].

الدوافع الشخصية: قد تعمل المرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة لتثبت كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال فقط ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل. كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة، ويقضي على وقت الفراغ.

الدوافع لتحقيق الذات: وهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وزوجة وأم الأطفال وعليه العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال المنزل، فمن مميزات العمل الخارجي بالنسبة لهن :

- العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لكل من عملها الداخلي والخارجي بداية ونهاية محددة ومنظمة.

[1] عاشوري صوتيا،سيكولوجية العمل لدى المرأة،مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع – جامعة جيجل، مجلد 02 عدد 02 جوان 2019،ص65

[2] على محمود عوض، علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 235

- أن عمل المرأة يعتبر جهدا خلاقا ومساهمة إيجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعدها على الرضا عن نفسها[1].

7. مشاكل المرأة العاملة:

إن التطور التكنولوجي ساعد على خروج المرأة إلى ميدان العمل مما جعلها تفرض نفسها في المجتمع وترفع المستوى المعيشي لأسرتها إضافة إلى مساهمتها في الإنتاج الذي يعتبر عملا تقدميا ينطوي على تعبئة كل طاقات المجتمع البشري وخدماته الإنتاجية في عملية تطورية للنهوض بالمجتمع وأدى هذا الوضع الجديد إلى تغيير مركز المرأة الاجتماعي ووظائفها الاجتماعية ولكن المرأة تدفع ضريبة باهضه مقابل هذا العمل وتواجه الكثير من المشاكل والصعوبات أهمها:

- مشاكل تتعلق بالتقاليد والقيم: إن المجتمع المحيط بالمرأة يحصر عملها في البيت فقط وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها اختيار الأعمال البسيطة والسهلة وهذا ما يقلل من شانها وطموحها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة وأن فكرة خروجها من المنزل في حد ذاتها مازالت محل نقاش بين مؤيد ومعارض.
- مشاكل تتعلق بالعمل: هناك من ينظر إلى المرأة نظرة نقص كونها أقل بنية جسدية من الرجل وأنها لا تملك القدرة على تحمل مشاق العمل مما نتج عنه عدم تقبلهم لدورها الجديد، إضافة إلى هذا وجود بعض المشاكل مع الزملاء داخل العمل فهناك الكثير من النساء تعرضن للتحرش الجنسي فالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء داخل العمل تجعل المرأة عرضة للشائعات وهذا ما يسبب لها معاناة نفسية.
- مشاكل تتعلق بتعدد الأدوار : إن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة وفي الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى حيث

[1] مصطفى مول، خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد 10، 2003، ص 143

بينت بعض الدراسات في مصر أن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر ب 19%55.3 زيادة على مسؤوليتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبة المادية ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل مطالبه[1].

8. العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل:

- هناك عوامل اقتصادية واجتماعية وديمغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة إلى العمل خارج المنزل.
- التعليم والتدريب يزيد التعليم والتدريب في إمكانية المرأة على العمل ورفع مستوى توقعاتها في الحياة، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وتسعى للتفرغ للأعمال المنزلية الروتينية وتسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.
- بنية الاقتصاد ونموه وتأثيره في التوزيع السكاني: لقد صاحب تطور الأنظمة الاقتصادية تغير في التوزيع السكاني وزيادة ملحوظة في نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، ومع التنمية والتغيرات البنيوية للاقتصاد تتجه الخدمات المنزلية نحو التقلص وتحل محلها الخدمات الاجتماعية التعليم – الصحة والرعاية كمصدر مهم للزيادة في الطلب على عمل الإناث.
- السياسات والقوانين والخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل: فخروج المرأة للعمل بتأثير حاجة الأسرة إلى دخل إضافي مساعد يستوجب توفير خدمات تخفف عنها عبئ العمل المنزلي وتضعها على قدم المساواة مع الرجل فمن تغيير نظرة الرجل للمرأة العاملة إلى إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة وإلى مساعدة الرجل للمرأة في العمل المنزلي وزيادة عدد

[1] مكاك ليلى،ابراهيم الذهبي،عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الشهيد حمة تخضر – الوادي العدد 11 ، جوان 2015،ص183

دور الحضانة ورياض الأطفال بالإضافة إلى حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد إجازات الولادة وتربية الأطفال.

- دور النقابات في معالجة مشاكل وحاجات النساء: يمكن للتنظيمات النقابية مساعدة المرأة العاملة في عدة أمور أهمها المساعدة على تطبيق سياسة اجتماعية تضمن للنساء إمكانيات وفرص عمل متساوية مع الرجل كي لا يبقي حقهن هذا في إطار الاعتراف به فقط إنما يتحول إلى تطبيق وممارسة دون تمييز، كذلك يمكن للنقابات مساعدة المرأة في العمل المنزلي، وزيادة عدد دور الحضانة ورياض الأطفال بالإضافة إلى حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد إجازات الولادة وتربية الأطفال.
- دور النقابات في معالجة مشاكل و حاجات النساء : يمكن للتنظيمات النقابية مساعدة المرأة العاملة في عدة أمور أهمها المساعدة على تطبيق سياسة اجتماعية تضمن للنساء إمكانيات وفرص عمل متساوية مع الرجل كي لا يبقى حقهن هذا في إطار الاعتراف به فقط إنما يتحول إلى تطبيق وممارسة دون تمييز ، كذلك يمكن للنقابات مساعدة المرأة في تصفية كل أشكال التمييز المسلط ضدها في مجال اختيار المهن والتأهيل المهني وبتطبيق الأجر المتساوي مقابل نفس العمل و نوع العمل[1].

9. انعكاسات خروج المرأة للعمل:

اختلفت أراء الباحثين الاجتماعيين والنفسيين حول خروج المرأة للعمل بين المؤيد والمعارض فمنهم من يرى أن خروجها يخلف أثارا سلبية ومنهم من يرى أن عمل الزوجة يعود عليها وعلى غيرها بالفائدة ومن جملة السلبيات والايجابيات التي تعود على خروج الزوجة للعمل نذكر ما يلي:

سلبيات خروج الزوجة للعمل:

[1]لشهب نسيمة،الحراك المهني و عملية الإندماج الإجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم،جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله،2019/2020،ص143

إن خروج المرأة للعمل يسبب لها اضطرابا كما يعمل على تشتيت جهدها وعدم ضبط النفس والقدرة على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات والذي يؤثر على أدائهن.

العنف الممارس ضدها في مكان العمل كالعنف اللفظي والعنف الرمزي، والتحرش الجنسي والاعتداءات، وهذه المشكلة غالبا ما يتم التستر عليها بالرغم من مخارطها.

انفتاح المرأة العاملة على العالم الخارجي بمغرياته وشهواته فيزيدها حرية التنقل والتجول والتخلص من مسؤوليات البيت والأسرة .

ايجابيات خروج الزوجة للعمل:

- تخفف الزوجة العاملة من قيود وضغوطات الزوج مما تؤدي إلى ارتياحه وتحرره.
- يعطي للحياة الزوجية التفاهم والسعادة والأخذ والعطاء مع الشريك المتكافئ فمن ثمة تجد الفرصة للتخفيف من التوترات النفسية الناشئة عن مشاكل وضغوط العمل.
- يحقق عمل الزوجة ارتفاع متوسط دخل الأسرة وارتفاع مستواها المعيشي تبعا لذلك وارتفاع المستوى التعليمي الأفراد الأسرة[1].

[1]تلالي نبيلة،الاحتراق النفسي وعلاقة بالتوفق المهني الى الوجة العاملة. دراسة ميداني على عين من القبلات بعض صاح التوليد كل من ولايتي بانة وبكرة،جامعة محمد خيضر – بسكرة ،2016/2017،ص134

خلاصة الفصل:

يمكن القول إن العمل يمثل ركيزة أساسية في حياة الإنسان، إذ يساهم في تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي.

كما أن دخول المرأة إلى ميدان العمل يعد نتيجة حتمية للتغيرات التي شهدتها المجتمعات، وقد ساهم بشكل كبير في تحسين وضعها ومكانتها، ورغم ما يحققه عمل المرأة من إيجابيات، إلا أنه لا يخلو من بعض التحديات والصعوبات التي تتطلب تضافر الجهود لمعالجتها، لذلك يبقى تحقيق التوازن بين أدوار المرأة داخل الأسرة وخارجها من أهم العوامل التي تضمن استقرارها واستقرار المجتمع ككل.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة.

تمهيد

1. **مجالات الدراسة**
2. **الدراسة الاستطلاعية**
3. **منهج الدراسة**
4. **أدوات جمع البيانات**
5. **مجتمع الدراسة**
6. **الأساليب الإحصائية**

خلاصة فصل

تمهيد:

بعد التعرض إلى الجانب النظري والتفصيل فيه، سنتطرق الآن إلى الجانب الميداني الذي يعد من أهم مراحل الدراسة العلمية، كونه يسمح بالتحقق من صدق الفرضيات والإجابة عن التساؤلات المطروحة، وذلك من خلال اتباع إجراءات منهجية علمية دقيقة ومنظمة، بداية بتحديد مجالات الدراسة، واختيار المنهج المناسب وضبط مجتمع البحث وعينته، ثم تحديد الأدوات الملائمة لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها وفق الأساليب العلمية المعتمدة، بغرض الوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة حول موضوع الدراسة الموسوم بـ أثر المناخ التنظيمي على الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي – دراسة ميدانية بجامعة غرداية، وهو ما سيتم عرضه من خلال هذا الفصل.

1. مجالات الدراسة:

1.1. المجال المكاني:

ويقصد به النطاق الجغرافي والمؤسساتي الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، حيث تم إجراء الدراسة على مستوى جامعة غرداية.

التعريف بالمؤسسة:

تعد جامعة غرداية من المؤسسات الجامعية العمومية التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، والتي أنشئت بهدف المساهمة في تكوين الإطارات العلمية والأكاديمية في مختلف التخصصات، كما تعمل على ترقية البحث العلمي وتقديم خدمات تعليمية وإدارية تخدم الطلبة والأساتذة والموظفين.

وتسعى الجامعة إلى تحقيق أهدافها العلمية والبيداغوجية من خلال توفير بيئة تنظيمية وإدارية ملائمة، تعتمد على التنسيق بين مختلف هياكلها الإدارية والبيداغوجية، بما يضمن السير الحسن للمرفق الجامعي.

كما تضم الجامعة هيكلا تنظيميا يتكون من مديرية الجامعة، الأمانة العامة، الكليات والمعاهد، المصالح الإدارية والتقنية، إضافة إلى المصالح الخدماتية التي من بينها مصلحة النظافة والصيانة، والتي تتكفل بالحفاظ على المحيط الجامعي وضمان نظافته، وتعد هذه المصلحة المجال المباشر الذي أجريت فيه الدراسة.

وتضم الجامعة مجموعة من الكليات والمعاهد والإدارات والمصالح الخدماتية، وتسعى إلى توفير بيئة جامعية منظمة تستجيب لمتطلبات العملية التعليمية والإدارية.

نشاطات المؤسسة الجامعية:

تسعى جامعة غرداية إلى تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي من خلال ممارسة مجموعة من النشاطات الأكاديمية والعلمية والخدماتية، ومن أهمها:

أ- التكوين والتعليم:

- توفير تكوين جامعي في مختلف الأطوار والتخصصات.
- إعداد الطلبة علمياً ومهنياً بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين مستوى التعليم من خلال تطوير البرامج والمناهج الدراسية.
- استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية.

ب- البحث العلمي والتطوير

- إنجاز البحوث العلمية في مختلف المجالات.
- تشجيع الأساتذة والطلبة على الابتكار والإبداع.
- تنظيم ملتقيات وورشات علمية لتبادل المعارف والخبرات.
- دعم المشاريع البحثية المرتبطة بقضايا المجتمع والتنمية.

ج- النشاطات الثقافية والاجتماعية

- تنشيط الحياة الجامعية عبر الأنشطة الثقافية والفنية.
- تنظيم تظاهرات ومناسبات وطنية وعلمية.
- ترسيخ قيم التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.
- تشجيع المبادرات الطلابية والعمل الجمعي.

د- الخدمات الجامعية

- توفير ظروف دراسية ملائمة للطلبة.
- تسهيل خدمات التسجيل والمتابعة البيداغوجية.
- تقديم خدمات الإيواء والإطعام والنقل الجامعي.
- توفير الدعم النفسي والتوجيهي للطلبة.

هـ- الشراكة والانفتاح

- إقامة علاقات تعاون مع المؤسسات والهيئات المختلفة.
- تعزيز التبادل العلمي مع الجامعات الوطنية والأجنبية.

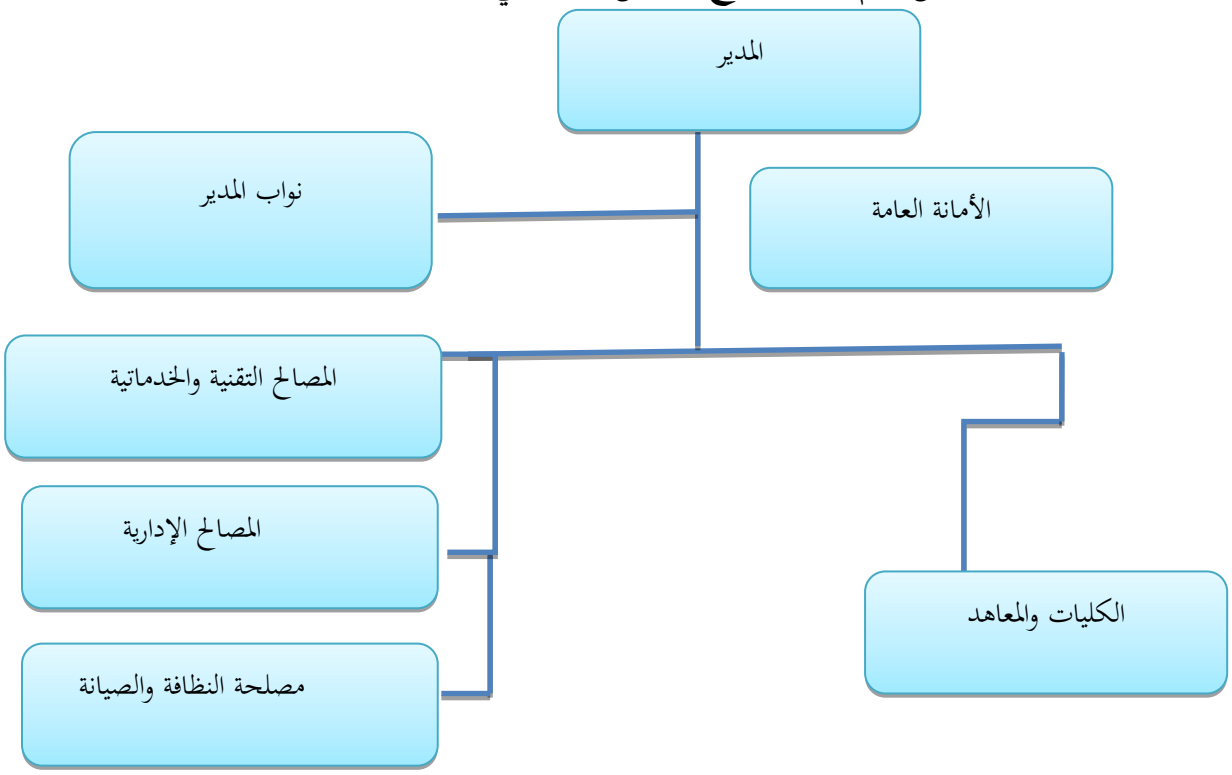
- المساهمة في خدمة المجتمع من خلال النشاطات العلمية والتوعوية.
- دعم مشاريع ريادة الأعمال والابتكار الطلابي.

وتبرز هذه النشاطات مكانة الجامعة كمؤسسة تعليمية وبحثية تساهم في إعداد الكفاءات العلمية ودعم التنمية المستدامة.

الهيكل التنظيمي للجامعة:

يتكون الهيكل التنظيمي للجامعة من:

شكل رقم 01 يوضح الهيكل التنظيمي:



وتعد مصلحة النظافة والصيانة من المصالح الأساسية التي تضمن السير المنتظم للمرفق الجامعي، من خلال المحافظة على نظافة المحيط الجامعي وتوفير بيئة مناسبة للعمل والدراسة.

ويعود اختيار جامعة غرداية كمجال مكاني للدراسة إلى كونها تمثل بيئة تنظيمية مناسبة لدراسة المناخ التنظيمي، لاحتوائها على عدد معتبر من عاملات النظافة التي يعتبرنا الفئة المستهدفة أي مجتمع الدراسة لإنجاز الدراسة.

1. 2. المجال البشري:

يعتبر المجال البشري العنصر الأساسي في أي دراسة ميدانية، كونه يمثل الفئة المستهدفة التي يتم من خلالها جمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث.

وقد تمثل المجال البشري في عاملات النظافة العاملات داخل جامعة غرداية، والبالغ عددهن 45 عاملة، منهن 15 عاملة دائمة و30 عاملة متعاقدة.

وقد تم اختيار هذه الفئة بالنظر إلى ارتباطها المباشر بموضوع الدراسة، باعتبارها الأكثر احتكاكا بالمناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة الجامعية، مما يسمح بالكشف عن أثره على واقعهن المهني من حيث الرضا الوظيفي، ظروف العمل، العلاقات المهنية، والتقدير الإداري.

1-3المجال الزمني

يقصد بالمجال الزمني الفترة التي استغرقتها الدراسة منذ اختيار الموضوع إلى غاية جمع البيانات وتحليلها. وقد قسمت الدراسة إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى:

امتدت من 20 نوفمبر 2025إلى 19 ديسمبر2025، وتم خلالها اختيار الموضوع، جمع المادة العلمية، الاطلاع على الدراسات السابقة، وصياغة الإشكالية والفرضيات.

المرحلة الثانية:

امتدت من 12 جانفي2026 إلى 19 أفريل2026، وتم خلالها إعداد أداة الدراسة، توزيع الاستمارات، إجراء المقابلات، جمع البيانات، تفريغها وتحليلها.

وقد تم توزيع الاستمارات بتاريخ 1 مارس2026، بينما تم جمعها بتاريخ 19 أفريل 2026

2. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية عنصرا أساسيا وخطوة مهمة في بناء البحث العلمي، حيث تتيح للباحث فهما أعمق وأشمل للظاهرة المدروسة واستكشاف مختلف جوانبها، خاصة وأن البحوث العلمية في بدايتها غالبا ما تكون محاطة بالغموض وعدم الوضوح. ولإزالة هذا الغموض، يحتاج الباحث إلى معرفة دقيقة وشاملة بجميع الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، مما يسهم في توضيح الرؤية وتبديد التساؤلات الأولية وضبط مسار البحث بطريقة منهجية.

وبناء على ذلك، جاءت الدراسة الاستطلاعية كخطوة أولى في الجانب الميداني لدراستنا، بهدف التعرف على ميدان الدراسة والوقوف على طبيعة الظروف المهنية والتنظيمية التي تعيشها عاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، وذلك من خلال اعتمادنا على الملاحظة العلمية المباشرة التي تمت بشكل منهجي، من خلال ثلاثة أسئلة رئيسية تمثلت في:

جدول يوضح شبكة الملاحظة للدراسة الاستطلاعية

أسئلة شبكة الملاحظة	النتائج
ماذا لاحظت	– وجود تأثير للمناخ التنظيمي على الواقع المهني لعاملات النظافة. – تفاوت في طريقة تعامل الإدارة مع العاملات. – تعاون عاملات النظافة فيما بينهن أثناء العمل.

	– وجود علاقات رسمية وغير رسمية داخل الوسط الجامعي. – التزام العاملات بأوقات العمل وإنجاز المهام المطلوبة.
كيف لاحظت	– من خلال الملاحظة المباشرة داخل المؤسسة الجامعية. – متابعة طريقة أداء العاملات لمهامهن اليومية. – ملاحظة التفاعل بين العاملات والإدارة والموظفين. – مراقبة ظروف العمل والتنظيم داخل المؤسسة دون تدخل.
متى لاحظت	– بعد الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية. – خلال فترات العمل الصباحية والمسائية. – أثناء فترة الدراسة الاستطلاعية. - على مدار عدة أيام متتالية داخل المؤسسة الجامعية.

وقد كانت الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

- نتائج الدراسة الاستطلاعية
- التعرف على طبيعة العمل اليومي للعاملات
- الوقوف على طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر
- تحديد الصعوبات المهنية الأساسية
- تبسيط صياغة أسئلة الاستمارة
- التأكد من ملاءمة المقابلة لطبيعة العينة
- تحديد المحاور الرئيسية للدراسة.

ومن خلال هذه الدراسة الاستطلاعية، استطعنا بناء تصور واضح حول مختلف الجوانب المرتبطة بموضوع البحث، وهو ما ساعدنا على ضبط الإطار المنهجي للدراسة وصياغة أداة البحث بصورة تتلاءم مع طبيعة الميدان والمبحوحات.

3. المنهج الدراسة:

تقتضي دراسة الظواهر الاجتماعية اعتماد مسار علمي واضح يمكن الباحث من الإحاطة بمختلف جوانب الظاهرة محل الدراسة، وتحليلها بطريقة دقيقة ومنظمة، بما يسمح باستخلاص نتائج موضوعية تستند إلى معطيات واقعية.

يمكن تعريف المنهج بأنه الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة موضع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض التوصل إلى إجابات على الأسئلة التي تثيرها المشكلة أو الظاهرة من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجميع البيانات وتحليلها والتوصل إلى النتائج التي تساعد في الإجابة على تلك التساؤلات[1].

وبالنظر إلى موضوع الدراسة الموسوم بـ "أثر المناخ التنظيمي على الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي – دراسة ميدانية بجامعة غرداية"، فقد تم اعتماد منهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمعالجة هذا النوع من الدراسات.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى[2].

4. مجتمع الدراسة:

تم اختيار أفراد الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل، باعتبار أن هذه الدراسة ذات مجتمع بحث محدود الحجم، والمتمثل في عاملات النظافة العاملات داخل جامعة غرداية، والبالغ عددهن 45 عاملة، وهو ما جعل من الممكن دراسة جميع الأفراد دون استثناء.

يعرف بأنه: طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة[3].

وقد شملت الدراسة جميع أفراد مجتمع البحث المتمثل في 45 عاملة نظافة، منهن 15 عاملة دائمة و30 عاملة متعاقدة.

ويعود اعتماد هذا الأسلوب إلى طبيعة مجتمع الدراسة المحدود نسبيا، مما أتاح إمكانية دراسته بالكامل دون الحاجة إلى اختيار عينة جزئية.

[1] محمد جاسم العبيدي ألاء محمد العبيدي، طرق البحث العلمي ، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع 2010، ص 16_17

[2] سعد سلمان المشهداني،منهجية البحث العلمي،نبلاء ناشرون وموزعون،2019،ص126.

[3] مسعودة سليماني،عينة البحوث الميداني دراسة في الأحجام والأنواع،المجلد 17 ،العدد01 ،2022ص10

كما أن اعتماد المسح الشامل يضمن تغطية جميع أفراد الفئة المستهدفة، وهو ما يسمح بجمع بيانات أكثر دقة وشمولية، ويقلل من احتمالية التحيز أو إغفال بعض المعطيات المهمة، الأمر الذي يسهم في تعزيز مصداقية النتائج وقوتها العلمية.

إضافة إلى ذلك، فإن شمول جميع أفراد المجتمع المدروس أتاح للباحث فرصة الحصول على صورة واقعية ومتكاملة حول موضوع الدراسة، من خلال الاستناد إلى آراء وتجارب جميع العاملات، مما ساعد على فهم أدق لأثر المناخ التنظيمي على الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي بصورة أكثر موضوعية ووضوحا.

5. أدوات جمع البيانات:

حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج دقيقة، لا بد من الاعتماد على أدوات ميدانية تتلاءم مع طبيعة الموضوع والمجتمع المدروس.

وتبعا لذلك، تم توظيف مجموعة من الوسائل المنهجية التي ساهمت في جمع المعطيات اللازمة للدراسة، وتمثلت فيما يلي:

2.5 الملاحظة:

اعتمدنا في بداية الدراسة على الملاحظة المباشرة باعتبارها من الوسائل الأساسية التي تسمح بتكوين تصور أولي عن الظاهرة.

هي ملاحظة استطلاعية واستكشافية لا يكون لها تحضير مسبق ولا تخضع للضبط العلمي والهدف منها الحصول على معلومات وبيانات أولية عن الظاهرة لتكوين فكرة أو تصوير مبدئي وغالبا ما يكون مجال الملاحظة عير محدد بشكل دقيق فيما يتعلق بالظاهرة أو السلوك ، لذلك تكون مشاهدات عابرة وكمقدمة للدراسات العميقة اللاحقة[1].

وقد أتاحت لنا هذه الأداة فرصة الوقوف على ظروف العمل الفعلية لعاملات النظافة، وملاحظة طبيعة التفاعل القائم داخل بيئة العمل، إضافة إلى رصد بعض الجوانب المرتبطة بالمناخ التنظيمي السائد داخل الجامعة كما ساعدت هذه المرحلة في توجيه الدراسة وصياغة أداة البحث بشكل أكثر دقة.

[1] فاتن محمدي، محاضرة تاسعة: أدات جمع بيانات في بحث العلمي ،مقياس منهجية تقنيات البحث العلمي،جامعة سطيف،2018،ص-02-03

2.5 الاستمارة بالمقابلة:

تمثل الاستمارة بالمقابلة إحدى أهم الأدوات المعتمدة في الدراسات الميدانية، نظرا لقدرتها على جمع كم معتبر من البيانات بطريقة منظمة.

تعرف الاستمارة بالمقابلة بأنها مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة تطرح بشكل مباشر مع المبحوثين، والمرتبطة بعضها بالبعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف، التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه[1].

وقد مر إعداد الاستمارة بعدة مراحل.

المرحلة الأولى: الصياغة الأولية

تم خلالها إعداد نسخة أولية بالاعتماد على الخلفية النظرية والدراسة الاستطلاعية.

المرحلة الثانية: التعديل والإخراج النهائي

في هذه المرحلة خضعت الاستمارة للمراجعة والتعديل بالتنسيق مع الأستاذ المشرف، مع إعادة صياغة بعض البنود حتى تكون أكثر وضوحا.

وفي صيغتها النهائية، ضمت الاستمارة 42 بندا موزعة على أربعة محاور.

المحور الأول: البيانات الشخصية (04 بنود)

خصص لجمع المعلومات المتعلقة بالخصائص العامة للمبحوحات، وشمل:

- السن
- المستوى التعليمي
- الأقدمية المهنية
- طبيعة التوظيف

المحور الثاني: نمط القيادة (13 سؤال)

تناول الكيفية التي يتعامل بها المسؤول المباشر مع العاملات.

المحور الثالث: الاتصال الإداري (12 سؤال)

ركز على آليات التواصل الإداري ومدى وضوح التعليمات.

المحور الرابع: الواقع المهني (13 سؤال)

[1] محمد سرحان علي المحمودي،مناهج البحث العلني ،الطبعة الثانية ،دار الأمامة للنشر، الاردن،2019،ص126

خصص لرصد مؤشرات الواقع المهني للعاملات، من حيث الرضا، الضغوط، التحفيز، والاستقرار المهني.

6. الأساليب الإحصائية:

تعد الأساليب الإحصائية من الوسائل الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في معالجة البيانات وتحليلها بطريقة علمية دقيقة، بما يساعد على تفسير النتائج والتحقق من صحة الفرضيات.

وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) ، نظرا لما يوفره من إمكانيات في إدخال البيانات وتنظيمها وتحليلها واستخراج النتائج بصورة دقيقة.

وتمثلت الأساليب الإحصائية المعتمدة في هذه الدراسة فيما يلي:

- التكرارات
- النسب المئوية

وقد ساهمت هذه الأساليب في تحليل بيانات الدراسة الميدانية والوصول إلى نتائج موضوعية تخدم أهداف البحث.

خلاصة فصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف الإجراءات المنهجية والميدانية المعتمدة في الدراسة، من خلال تحديد مجالاتها المكانية والبشرية والزمنية، وعرض الدراسة الاستطلاعية التي ساعدت في ضبط موضوع البحث كما تم توضيح المنهج المعتمد والمتمثل في المسح الشامل، مع عرض أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، والاستمارة، إضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة وكيفية اختيار أفراده وتناول الفصل أيضا الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات باستخدام برنامجSPSS ،وقد شكلت هذه الإجراءات المنهجية الأساس العلمي الذي اعتمدت عليه الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية ليتم عرضها وتحليلها.

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

1. **عرض وتحليل جداول خصائص العينة**
2. **عرض وتحليل جداول الفرضية الأولى**
3. **الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى**
4. **عرض وتحليل لجداول الفرضية الثانية**
5. **الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية**

الاستنتاج العام

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بواقع عاملات النظافة داخل الوسط الجامعي وذلك من خلال اختبار الفرضيات المطروحة والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة بالاعتماد على المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامجSPSS كما يهدف هذا الفصل إلى إبراز مدى تأثير نمط القيادة وأسلوب الاتصال في تشكيل الواقع المهني للعاملات من خلال تحليل الجداول الإحصائية وتفسير النتائج المتوصل إليها اعتمادا على التكرارات والنسب المئوية وذلك قصد الوصول إلى نتائج علمية تساعد في فهم طبيعة العلاقات المهنية والتنظيمية داخل الوسط الجامعي.

1. عرض وتحليل جداول خصائص العينة اجراءات ميدانية

تمثل خصائص عينة الدراسة المدخل المنهجي الضروري لفهم البنية الاجتماعية والمهنية للمجتمع المبحوث، إذ لا يمكن تفسير النتائج الميدانية دون استيعاب الخصائص الموضوعية للأفراد الذين تنتمي إليهم هذه النتائج وقد بلغ حجم العينة خمسة وأربعين (45) مفرد، وزعت وفق ثلاثة محاور وصفية هي: المستوى التعليمي، والأقدمية في العمل، وطبيعة الوظيفة.

1.1 المستوى التعليمي: سنقوم بعرض متغير المستوى التعليمي قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير وتحليلها كالآتي:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	18	40,0%
متوسط	8	17,8%
ثانوي	5	11,1%
جامعي	14	31,1%
المجموع	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناء على نتائج برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، أن الفئة الأكثر تمثيلا كانت من ذوات المستوى الابتدائي بنسبة 40,0%، أي ما يمثل 18 عاملة من أصل 45، تليها فئة المستوى الجامعي بنسبة 31,1%، ثم فئة المستوى المتوسط بنسبة 17,8%، في حين جاءت فئة المستوى الثانوي في المرتبة الأخيرة بنسبة 11,1%.

يظهر هذا التوزيع غلبة عددية واضحة للعاملات ذوات المستوى الابتدائي مقارنة بباقي المستويات التعليمية، وهو ما يعكس طبيعة العمل داخل المؤسسة المدروسة، حيث تعتمد بعض المهام بشكل أكبر على الخبرة الميدانية والجانب التطبيقي أكثر من اعتمادها على المستوى الأكاديمي المرتفع وفي المقابل، فإن حضور نسبة معتبرة من الجامعيات يدل على أن المؤسسة تضم أيضا عاملات

يتمتعن بتأهيل علمي يسمح لهن بالمساهمة في تحسين الأداء والتكيف مع متطلبات العمل الحديثة أما انخفاض نسبة ذوات المستوى الثانوي والمتوسط فقد يعكس تفاوت فرص التوظيف أو اختلاف طبيعة المناصب داخل المؤسسة.

ولتوضيح المعطيات الواردة في الجدول بصورة أكثر بساطة ووضوحًا، يمكن تقديم الشكل البياني التالي:

الشكل رقم (02): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



2.1 الأقدمية في العمل: سنقوم بعرض متغير الأقدمية في العمل قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير وتحليلها كالآتي:

الجدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	11	24,4%
من 5 إلى 10 سنوات	16	35,6%
أكثر من 10 سنوات	18	40,0%
المجموع	45	100%

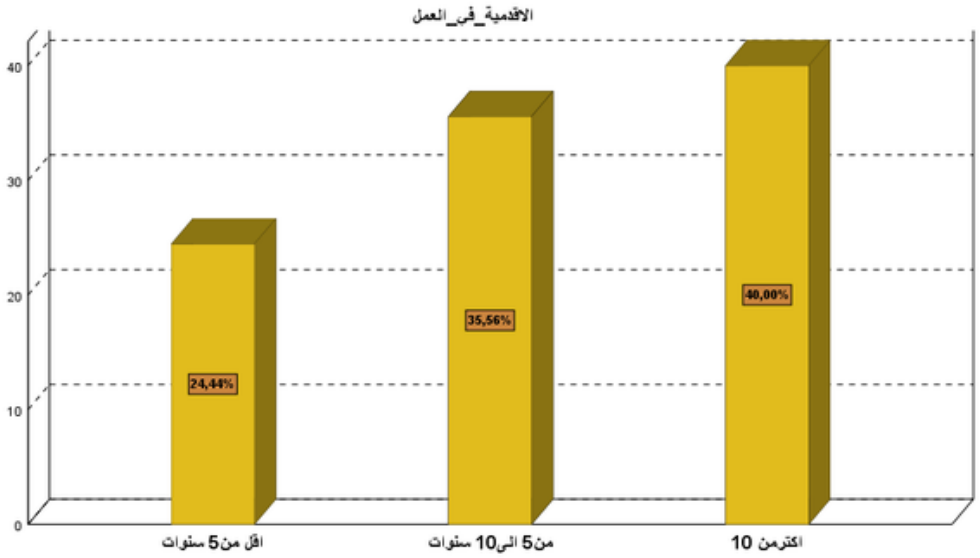
المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل، أن الفئة الأكثر تمثيلا كانت من العاملات اللواتي تفوق أقدميتهن 10 سنوات بنسبة 40,0%، تليها فئة العاملات اللواتي تتراوح أقدميتهن بين 5 و10 سنوات بنسبة 35,6%، في حين جاءت فئة العاملات حديثات الالتحاق بالعمل، أي أقل من 5 سنوات، في المرتبة الأخيرة بنسبة 24,4%.

يظهر هذا التوزيع أن عاملات النظافة داخل الوسط الجامعي يتمتعن بخبرة مهنية معتبرة، وهو ما يعكس استقرارا نسبيا في العمل وقدرة العاملات على التكيف مع طبيعة المهام والظروف المهنية داخل المؤسسة الجامعية كما أن ارتفاع نسبة العاملات ذوات الأقدمية الطويلة يدل على أن المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة قد ساهم في استمرارهن في العمل والمحافظة على علاقات مهنية مستقرة مع المسؤولات والزميلات في المقابل فإن انخفاض نسبة العاملات حديثات التوظيف قد يرتبط بقلة فرص التوظيف الجديدة أو اعتماد المؤسسة على العاملات ذوات الخبرة المهنية المكتسبة داخل الوسط الجامعي.

ولتوضيح المعطيات الواردة في الجدول بصورة أكثر بساطة ووضوحًا، يمكن تقديم الشكل البياني التالي:

الشكل رقم (03): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل



3.1 طبيعة الوظيفة: سنقوم بعرض متغير طبيعة الوظيفة قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير وتحليلها كالآتي:

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	التكرارات	النسب المئوية
دائمة	15	33,3%
متعاقدة	30	66,7%
المجموع	45	100%

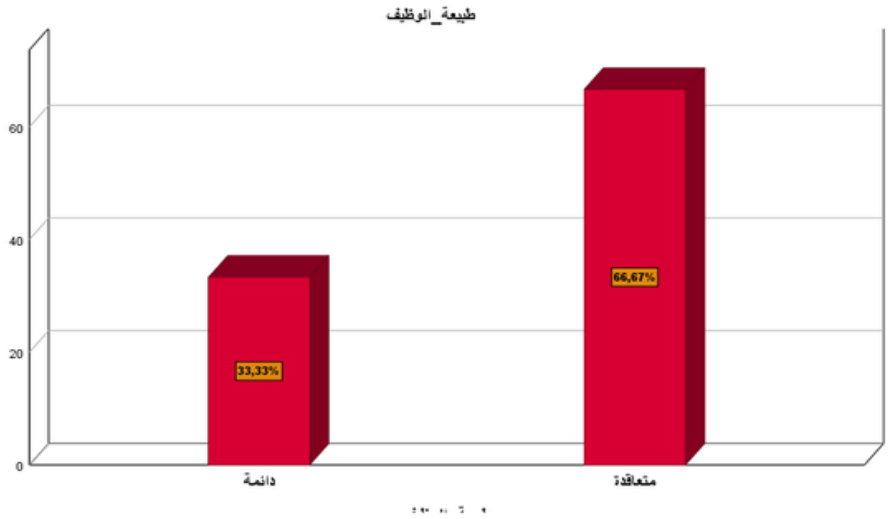
المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول المتعلق بطبيعة طبيعة الوظيفة، أن الفئة الأكثر تمثيلاً كانت من العاملات ذوات العقود المؤقتة بنسبة 66,7%، في حين لم تتجاوز نسبة العاملات اللاتي يشغلن مناصب دائمة 33,3% من مجموع أفراد العينة.

يظهر هذا التوزيع هيمنة واضحة للعاملات المتعاقدات داخل الوسط الجامعي، وهو ما يعكس طبيعة الواقع المهني الذي تعيشه عاملات النظافة، حيث ترتبط بعقود عمل مؤقتة تتسم بعدم الاستقرار الوظيفي كما يدل ذلك على أن العاملات بعقود مؤقتة قد يكنّ أكثر عرضة للضغوط النفسية والمهنية الناتجة عن القلق المستمر حول استمرارية العمل ومستقبلهن المهني، الأمر الذي يجعلهن أكثر تأثراً بالمناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بطريقة الإشراف والتواصل الإداري والعلاقات المهنية مع المسؤولات والزميلات في المقابل، فإن العاملات ذوات المناصب الدائمة قد يشعرن بدرجة أكبر من الاستقرار والطمأنينة المهنية مقارنة بالعاملات المتعاقدات.

ولتوضيح المعطيات الواردة في الجدول بصورة أكثر بساطة ووضوحا، يمكن تقديم الشكل البياني التالي:

الشكل رقم (04): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفية



2 عرض ومناقشة جداول الفرضية الأولى: يؤثر نمط القيادة بشكل إيجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي

1-العلاقة بين نمط الإشراف والرضا الوظيفي وفق خصائص العينة

الجدول رقم (4): معاملة المسؤول باحترام والشعور بالتقدير

تشعر بتقدير من الادارة / يعاملني المسؤول المباشر بالاحترام	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	40	90.9	4	9.1	44	100%
لا	0	00	1	100	1	100%
المجموع	40	88.9	5	11.1	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (04) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 88.9% من العاملات بأنهن يشعرن بالتقدير من طرف الإدارة، تدعمها نسبة 90.9% ممن أكدن أن المسؤول المباشر يعاملهن باحترام، في المقابل عبرت 11.1% من العاملات عن عدم شعورهن بالتقدير من طرف الإدارة، ويرافق ذلك نسبة 100% ممن صرحن بأن المسؤول المباشر لا يعاملهن باحترام.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح أن معاملة المسؤول باحترام تلعب دورا مهما في تعزيز شعور العمال بالتقدير داخل المؤسسة، حيث يساهم الاحترام المتبادل في خلق جو مهني إيجابي يشعر فيه العامل بقيمته ومكانته داخل العمل، كما يعزز الرضا المهني والعلاقات الجيدة بين العمال والمسؤولين. بالمقابل، فإن غياب الاحترام من طرف المسؤول المباشر يرتبط بشعور بعض العمال بعدم التقدير، مما قد يؤثر سلبا على اندماجهم وارتياحهم داخل المؤسسة.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين معاملة المسؤول باحترام والشعور بالتقدير من طرف الإدارة، في حين يؤدي غياب الاحترام إلى تزايد الشعور بعدم التقدير داخل المؤسسة.

الجدول رقم (5): بين العلاقة بين متغير المستوى التعليمي واتخاذ القرار للمسؤول بعد الاستشارة من العاملات

يتخذ المسؤول قراره بعد استشارة العاملات / المستوى التعليمي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
ابتدائي	16	88,9	2	11,1	18	100%
متوسط	6	75	2	25	0	100%
ثانوي	2	40	3	60	5	100%
جامعي	11	78,6	3	21,4	14	100%
المجموع	35	77,78	10	22,22	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءات على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (05) وحسب الاتجاه السائد، صرحت نسبة 77.78% من العاملات بأن المسؤول يتخذ قراراته بعد استشارتهن، حيث سجلت أعلى نسبة لدى ذوات المستوى الابتدائي بـ 88.9%، تليها ذوات المستوى الجامعي بنسبة 78.6%، ثم ذوات المستوى المتوسط بنسبة 75%، مما

يدل على وجود موافقة أغلب العاملات بمختلف مستوياتهن التعليمية على وجود الاستشارة في اتخاذ القرار. في المقابل، عبرت نسبة 22.22% من إجمالي العينة عن عدم استشارة المسؤول لهن، وقد سجلت أعلى نسبة لدى ذوات المستوى الثانوي بـ 60%، وهو ما يعكس وجود تباين في درجة مشاركة العاملات في اتخاذ القرار حسب المستوى التعليمي.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح أن عملية استشارة العاملات في اتخاذ القرار تسود بشكل عام داخل المؤسسة، حيث تشير المستويات التعليمية إلى وجود مشاركة نسبية في إبداء الرأي قبل اتخاذ القرارات، وهو ما يعكس نمطا إداريا يميل إلى إشراك العاملات وتعزيز التواصل بين المسؤول والعاملات. كما يظهر أن هذا الإشراك يختلف نسبيا حسب المستوى التعليمي، إذ تسجل العاملات ذوات المستوى الثانوي شعورا أكبر بغياب الاستشارة مقارنة بباقي المستويات، مما يدل على تفاوت في إدراك أو ممارسة عملية المشاركة في اتخاذ القرار.

نستنتج أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي واستشارة العاملات في اتخاذ القرار، حيث تساهم الاستشارة في تعزيز الشعور بالمشاركة داخل المؤسسة، مع وجود اختلاف في درجة الإحساس بها حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم (6): اعتراف المسؤول بالمجهودات والاعتراف بالجهود

يتم الاعتراف بجهودك / يعترف المسؤول بالمجهودات المبذولة	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	29	72.5	11	27.5	40	100%
لا	0	00	5	100	5	100%
المجموع	29	64.4	16	35.6	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءات على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (06) وحسب الاتجاه السائد، صرحت نسبة 64,4% من العاملات بأنهن يشعرن بالتقدير من طرف الإدارة، تدعمها نسبة 72,5% ممن أكدن أن المسؤول المباشر يعاملهن باحترام، في المقابل عبرت نسبة 35,6% من العاملات عن عدم شعورهن بالتقدير من طرف الإدارة، ويرافق ذلك نسبة 100% ممن صرحن بأن المسؤول المباشر لا يعاملهن باحترام، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين المعاملة باحترام والشعور بالتقدير داخل المؤسسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح أن اعتراف المسؤول بالمجهودات يلعب دورا مهما في تعزيز شعور العمال بالتقدير داخل المؤسسة، حيث يسهم هذا الاعتراف في خلق بيئة عمل إيجابية تقوم على التحفيز والرضا المهني، كما يعكس علاقة مهنية قائمة على التقدير المتبادل والاعتراف بالجهود المبذولة في المقابل، فإن غياب هذا الاعتراف لدى بعض العمال يرتبط بشعورهم بعدم التقدير، رغم أن هذه الفئة تبقى أقلية مقارنة بالاتجاه العام السائد.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اعتراف المسؤول بالمجهودات والاعتراف المتبادل داخل المؤسسة، حيث يؤدي هذا الاعتراف إلى تعزيز الرضا والالتزام المهني لدى العمال.

الجدول رقم (7): معاملة المسؤول بعدالة وتقييم عدالة توزيع المهام.

توزيع المهام عادل / يتعامل المسؤول بعدالة بين العاملات	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	38	88.4	5	11.6	43	100%
لا	1	50	1	50	2	100%
المجموع	39	86.7	6	13.3	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناء على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (07) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 86.7% من العاملات بأن توزيع المهام عادل، تدعمها نسبة 88.4% ممن أكدن أن المسؤول يتعامل بعدالة بين العاملات، في

المقابل عبرت 13.3% من العاملات عن عدم عدالة توزيع المهام، ويرافق ذلك نسبة 50% ممن صرحن بأن المسؤول لا يتعامل بعدالة بين العاملات.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح أن عدالة توزيع المهام ترتبط بشكل واضح بطريقة تعامل المسؤولين مع العمال، حيث إن الإحساس بالعدالة في توزيع المهام يعزز لدى العمال شعورا بالإنصاف والرضا عن أسلوب التسيير الإداري، كما ينعكس ذلك إيجابا على تقييمهم لعدالة تعامل المسؤولين معهم في المقابل، فإن ضعف الشعور بعدالة توزيع المهام يرتبط بإدراك وجود تحيز أو عدم مساواة في التعامل، مما يؤثر سلبا على نظرة بعض العمال لسياسة المسؤولين، رغم أن هذه الفئة تبقى أقل مقارنة بالاتجاه العام السائد.

نستنتج أن هناك علاقة بين معاملة المسؤول بعدالة وتقييم عدالة توزيع المهام، حيث إن العدالة في توزيع المهام تعزز الإحساس بعدالة التعامل داخل المؤسسة، في حين يؤدي غيابها إلى تراجع الثقة في أسلوب التسيير.

الجدول رقم (8): استماع المسؤول للانشغالات العاملات المهنية وتلقي الدعم عند مواجهة المشكلات

هل تتلقى الدعم عند المشكلات / يستمع المسؤول لانشغالاتي المهنية	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	28	63.6	16	36.4	44	100%
لا	0	00	1	100	1	100%
المجموع	28	62.2	17	37.8	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (08) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 62.2% من العاملات أكدن أنهن يتلقين الدعم عند مواجهة مشكلات العمل، تدعمها نسبة 63.6% ممن يصرحن بأن المسؤول يستمع لانشغالاتهن المهنية، في المقابل عبرت 37.8% من العاملات عن عدم تلقي الدعم عند مواجهة المشكلات، ويرافق ذلك نسبة 36.4% ممن صرحن بعدم استماع المسؤول لانشغالاتهن المهنية، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين الاستماع للانشغالات المهنية وتلقي الدعم داخل المؤسسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح أن استماع المسؤول لانشغالات العاملات المهنية يلعب دورا مهما في تعزيز شعورهن بالدعم عند مواجهة المشكلات داخل العمل، حيث يساهم هذا الاستماع في خلق بيئة عمل قائمة على التواصل والثقة، ويزيد من قدرة العاملات على تجاوز الصعوبات المهنية بفضل الدعم المقدم من طرف المسؤولين كما تشير النتائج إلى أن وجود تواصل فعال بين المسؤول والعاملات ينعكس إيجابا على مستوى الدعم الإداري المقدم في حل المشكلات. في المقابل، فإن ضعف الاستماع لانشغالات بعض العاملات يرتبط بشعورهن بعدم كفاية الدعم، رغم أن هذه الفئة تبقى أقلية مقارنة بالاتجاه العام السائد.

نستنتج أن هناك علاقة بين استماع المسؤول لانشغالات العاملات المهنية وتلقي الدعم عند مواجهة المشكلات، حيث يؤدي الاستماع الفعال إلى تعزيز الدعم الإداري وتحسين القدرة على حل المشكلات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (9): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل ومدى وضوح المهام من المسؤول

يوضح المسؤول المهام المطلوبة بدقة / الأقدمية في العمل	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
أقل من 5 سنوات	10	90,9	1	9,1	11	100%
من 5 إلى 10 سنوات	14	87,5	2	12,5	16	100%
أكثر من 10 سنوات	17	94,4	1	5,6	18	100%
المجموع	41	91,1	4	8,9	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (09) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 91.1% من العاملات بأن المسؤول يوضح المهام المطلوبة بدقة، تدعمها نسبة 94.4% لدى ذوات الأقدمية أكثر من 10 سنوات، تليها نسبة 90.9% لدى ذوات الأقدمية أقل من 5 سنوات، ثم نسبة 87.5% لدى ذوات الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات، في المقابل عبرت 8.9% من العاملات عن عدم وضوح المهام المطلوبة من طرف المسؤول، وهو ما يعكس تباينا طفيفا في إدراك وضوح المهام حسب الأقدمية داخل العمل.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن العاملات يؤكدن أن المسؤول يوضح المهام المطلوبة بدقة بغض النظر عن الأقدمية في العمل، وهذا يعكس وضوحا في أسلوب التسيير الإداري داخل المؤسسة ويساهم في تسهيل أداء المهام وتقليل الغموض الوظيفي كما يظهر أن هذا الوضوح يشمل مختلف فئات العاملات، سواء ذوات الخبرة القليلة أو الطويلة، مما يدل على اعتماد المسؤول على أسلوب واضح ومنظم في تحديد المهام في المقابل، هناك فئة قليلة لم تلاحظ هذا الوضوح، ما قد يعكس اختلافا في الإدراك أو بعض الحالات المحدودة لغياب التوجيه الدقيق.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الأقدمية في العمل ووضوح المهام من طرف المسؤول، حيث يسهم وضوح المهام في تحسين أداء العاملات داخل المؤسسة، بينما يرتبط غياب الوضوح لدى بعض الحالات بتراجع الإحساس بالدقة في التوجيه.

الجدول رقم (10): العلاقة بين دعم المسؤول لروح التعاون ومستوى العلاقات الاجتماعية بين العاملات

هل علاقتك بزميلاتك جيدة / يشجع المسؤول روح التعاون بين العاملات	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	40	93	3	7	43	100%
لا	0	50	1	50	2	100%
المجموع	41	88.9	4	8.9	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (10) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 88.9% من العاملات بأن علاقاتهن مع زميلات العمل جيدة، تدعمها نسبة 93% ممن أكدن أن المسؤول يشجع روح التعاون بين العاملات، في المقابل عبرت 8.9% من العاملات عن أن علاقاتهن مع الزميلات غير جيدة، ويرافق ذلك نسبة 50% ممن صرحن بأن المسؤول لا يشجع روح التعاون بين العاملات، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين تشجيع المسؤول لروح التعاون ومستوى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن العاملات يتمتعن بعلاقات اجتماعية جيدة داخل بيئة العمل، ويعود ذلك بشكل واضح إلى تشجيع المسؤول لروح التعاون بين العاملات، حيث يساهم هذا الدعم في خلق مناخ مهني إيجابي قائم على التفاعل والانسجام بين الزميلات. كما أن تعزيز العمل الجماعي ينعكس إيجابا على جودة العلاقات داخل المؤسسة ويقوي الروابط المهنية بين

العاملات. في المقابل، تشير فئة قليلة إلى ضعف في العلاقات الاجتماعية، ويرتبط ذلك بغياب أو ضعف تشجيع المسؤول لروح التعاون، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى التفاعل بين العاملات.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين تشجيع المسؤول لروح التعاون بين العاملات وجودة العلاقات بين الزميلات، حيث يؤدي دعم العمل الجماعي إلى تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، بينما يؤدي غيابه إلى تراجعها.

الجدول رقم (11): يبين العلاقة بين طبيعة الوظيفة وعدالة السؤول في التعامل

يتعامل المسؤول بعدالة بين العاملات / طبيعة الوظيفة	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
دائمة	14	93,3	1	6,7	15	100%
متعاقدة	29	96,7	1	3,3	30	100%
المجموع	43	95,6	2	4,4	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناء على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (11) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 95.6% من العاملات بأن المسؤول يتعامل بعدالة بين العاملات، تدعمها نسبة 96.7% لدى العاملات المتعاقدات، تليها نسبة 93.3% لدى العاملات ذوات الوظيفة الدائمة، في المقابل عبرت 4.4% من العاملات عن عدم وجود عدالة في تعامل المسؤول، وتتمثل هذه النسبة في فئتين من العاملات الدائمة والمتعاقدة، وهو ما يعكس وجود إدراك مرتفع لعدالة المعاملة داخل المؤسسة عبر مختلف طبيعة الوظيفة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن غالبية العاملات، سواء كن دائمات أو متعاقدات، يشعرن بوجود عدالة في تعامل المسؤول داخل المؤسسة، مما يعكس نمطا إداريا قائما على المساواة والإنصاف في التعامل مع مختلف الفئات المهنية دون تمييز واضح. كما أن تقارب النسب بين الفئتين يدل على أن طبيعة الوظيفة لا تؤثر بشكل كبير على إدراك العدالة في التعامل، وهو ما يعزز الشعور

بالرضا والاستقرار المهني لدى العاملات. في المقابل، هناك نسبة قليلة ترى عكس ذلك، مما قد يشير إلى تجارب فردية محدودة أو اختلاف في التقدير الذاتي لمفهوم العدالة.

نستنتج أن هناك علاقة ضعيفة أو غير مؤثرة بين طبيعة الوظيفة وعدالة المسؤول في التعامل، حيث تسود العدالة في التعامل مع العاملات بغض النظر عن كونهن دائمات أو متعاقدات.

الجدول رقم (12): العلاقة مع المسؤول المباشر ومستوى الدعم المتقدم عند المشكلات المهنية

هل تتلقى الدعم عند المشكلات / اشعر بالارتياح في التعامل مع المسؤول المباشر	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	28	65.1	15	34.9	43	100%
لا	0	00	2	100	2	100%
المجموع	28	62.2	17	37.8	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناء على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (12) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 62.2% من العاملات بأنهن يتلقين الدعم عند مواجهة المشكلات المهنية، تدعمها نسبة 65.1% ممن أكدن أنهن يشعرن بالارتياح في التعامل مع المسؤول المباشر، في المقابل عبرت 37.8% من العاملات عن عدم تلقي الدعم الكافي عند مواجهة المشكلات المهنية، ويرافق ذلك نسبة 34.9% ممن صرحن بعدم الارتياح في التعامل مع المسؤول المباشر، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر ومستوى الدعم المتقدم عند المشكلات المهنية.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن العاملات يتمتعن بعلاقة إيجابية مع المسؤول المباشر تقوم على الارتياح في التواصل، وهو ما ينعكس على مستوى الدعم الذي يتلقينه عند مواجهة المشكلات المهنية، حيث يسهم هذا الارتياح في تسهيل طرح الانشغالات والتعبير عن الصعوبات وإيجاد حلول مناسبة لها كما أن وجود تواصل جيد بين العاملات والمسؤولين يعزز الشعور بالدعم

ويقوي الثقة داخل بيئة العمل في المقابل، تشير فئة أقل إلى وجود ضعف في العلاقة مع المسؤول، مما يرتبط بانخفاض مستوى الدعم وصعوبة التعبير عن المشكلات المهنية.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر ومستوى الدعم المتقدم عند المشكلات المهنية، حيث يؤدي الارتياح في العلاقة إلى تعزيز الدعم وتحسين القدرة على معالجة المشكلات داخل المؤسسة.

3 الاستنتاج الجزئي لنتائج الفرضية الأولى:

من خلال الفرضية الأولى التي مفادها: **يؤثر نمط القيادة بشكل إيجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي**، وبعد تحليل بيانات الجداول تم التوصل إلى النتائج الجزئية التالية:

- من خلال الجدول رقم (04) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين معاملة المسؤول باحترام والشعور بالتقدير من طرف الإدارة.
- من خلال الجدول رقم (06) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اعتراف المسؤول بالمجهودات وتثمينها وشعور العاملات بالتقدير داخل المؤسسة.
- من خلال الجدول رقم (07) نستنتج أن هناك علاقة بين معاملة المسؤول بعدالة وتقييم عدالة توزيع المهام داخل المؤسسة.
- من خلال الجدول رقم (08) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين استماع المسؤول لانشغالات العاملات المهنية وتلقي الدعم عند مواجهة المشكلات.
- من خلال الجدول رقم (09) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الأقدمية في العمل ووضوح المهام من طرف المسؤول.
- من خلال الجدول رقم (10) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين دعم المسؤول لروح التعاون ومستوى العلاقات الاجتماعية بين العاملات.
- من خلال الجدول رقم (11) نستنتج أن طبيعة الوظيفة لا تؤثر بشكل واضح على إدراك العاملات لعدالة المسؤول في التعامل، حيث تسود العدالة بين العاملات الدائمات والمتعاقدات.
- من خلال الجدول رقم (12) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر ومستوى الدعم المتقدم عند المشكلات المهنية.

وفي الأخير نستنتج أن نمط القيادة يسهم بشكل إيجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، من خلال تعزيز التقدير، العدالة، الدعم، والتواصل، مع وجود بعض الجوانب التي تتفاوت في قوتها حسب المتغيرات المدروسة.

4 **عرض وتحليل جداول الفرضية الثانية:** يوثر أسلوب الاتصال بشكل إيجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي

الجدول رقم (13): تلقي الردود على الاستفسارات المهنية وتلقي الدعم عند المشكلات

هل تتلقى الدعم عند مشكلات / اتلقى ردودا على استفساراتي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	**28**	**63.6**	**16**	**36.4**	**44**	**100%**
لا	**0**	**00**	**1**	**100**	**1**	**100%**
المجموع	**28**	**62.2**	**17**	**37.8**	**45**	**100%**

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (13) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 62.2% من العاملات بأنهن يتلقين الدعم عند مواجهة المشكلات المهنية، تدعمها نسبة 63.6% ممن أكدن أنهن يتلقين رداً على استفساراتهن المهنية، في المقابل عبرت 37.8% من العاملات عن عدم تلقي الدعم الكافي عند مواجهة المشكلات المهنية، وفي مقابل ذلك نسبة 36.4% ممن صرحن بعدم تلقي ردود على استفساراتهن المهنية، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية وتلقي الدعم عند المشكلات.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية وتلقي الدعم عند المشكلات، حيث يؤدي التفاعل والاستجابة من طرف المسؤولين إلى تعزيز الدعم وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على طرح الانشغال دون خوف

أستطيع طرح انشغالاتي دون خوف / المستوى التعليمي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
ابتدائي	18	100	0	0	18	100%
متوسط	7	87,5	1	12,5	8	100%
جامعي	14	100	0	0	14	100%
المجموع	44	97,8	1	2,2	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (14) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 97.8% من العاملات بأنهن يستطعن طرح انشغالاتهن دون خوف، حيث سجلت نسبة 100% لدى ذوات المستوى الابتدائي، ونسبة 100% لدى ذوات المستوى الجامعي، تليها نسبة 87.5% لدى ذوات المستوى المتوسط، في المقابل عبرت 2.2% من العاملات عن عدم القدرة على طرح انشغالاتهن دون خوف، وتتمثل هذه النسبة في ذوات المستوى المتوسط، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى حرية التعبير عن الانشغالات داخل المؤسسة عبر مختلف المستويات التعليمية.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن العاملات يتمتعن بدرجة عالية من الحرية في التعبير عن انشغالاتهن المهنية دون خوف، بغض النظر عن المستوى التعليمي، حيث تعكس النتائج وجود مناخ تنظيمي يسوده نوع من الأمان النفسي والثقة بين العاملات والمسؤولين، مما يشجع على طرح المشكلات والانشغالات بشكل مباشر. كما يظهر أن هذا الشعور بالراحة في التعبير يشمل مختلف المستويات التعليمية، خاصة الابتدائي والجامعي، مما يدل على أن بيئة العمل توفر قدرا من الانفتاح والتواصل الفعال في المقابل، تشير نسبة ضعيفة جدا إلى وجود حالة واحدة فقط من عدم القدرة على طرح الانشغالات، وهي تنتمي إلى المستوى المتوسط، مما قد يعكس تجربة فردية محدودة لا تعبر عن الاتجاه العام داخل المؤسسة.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي والقدرة على طرح الانشغالات دون خوف، حيث تسود ثقافة التواصل والانفتاح داخل المؤسسة لدى مختلف المستويات التعليمية، مع تسجيل حالات محدودة جدا لغياب هذا الشعور.

الجدول رقم (15): سوء الفهم بسبب نقص المعلومات

هل تتلقى ضغوط في العمل / هل يحدث سوء فهم بسبب نقص معلومات	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	6	100	0	00	6	100%
احيانا	24	77.4	7	22.6	31	
لا	4	50	4	50	8	100%
المجموع	34	75.6	11	24.4	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (15) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 75.6% من العاملات بأنهن يتعرضن لضغوط في العمل، تدعمها نسبة 77.4% ممن أكدن حدوث سوء فهم بسبب نقص المعلومات، في المقابل عبرت 24.4% من العاملات عن عدم تعرضهن لضغوط في العمل، وترافق ذلك نسبة 22.6% ممن صرحن بعدم حدوث سوء فهم بسبب نقص المعلومات، وهو ما يعكس وجود علاقة بين سوء الفهم الناتج عن نقص المعلومات وتعرض العاملات لضغوط في العمل.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن نقص المعلومات وغياب الوضوح في العمل يؤديان إلى حدوث سوء فهم بين العاملات، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على ارتفاع مستوى ضغوط العمل داخل المؤسسة، حيث إن غموض المعلومات وعدم توفرها بشكل كافٍ يسبب حالة من الارتباك وصعوبة في أداء المهام، مما يولد شعورا بالضغط والتوتر المهني. كما تظهر النتائج أن وضوح المعلومات والتواصل الجيد يساهمان في التقليل من سوء الفهم وتخفيف ضغوط العمل. في المقابل، فإن فئة قليلة من العاملات لا تعاني من هذه الضغوط، ويرتبط ذلك بوضوح المعلومات وحسن فهم طبيعة العمل.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين سوء الفهم الناتج عن نقص المعلومات وضغوط العمل، حيث يؤدي نقص المعلومات إلى زيادة الضغوط المهنية، بينما يساهم وضوح المعلومات في تحسين ظروف العمل والتقليل من التوتر داخل المؤسسة.

الجدول رقم (16): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل والشفافية في معرفة الحقوق والواجبات

يتم ابلاغي بحقوقي وواجباتي بوضوح / الأقدمية في العمل	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
أقل من 5 سنوات	11	100	0	00	11	100%
من 5 إلى 10 سنوات	12	75	4	25	16	100%
أكثر من 10 سنوات	16	88.9	2	11.1	18	100%
المجموع	39	86,7	6	13,3	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (16) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 86.7% من العاملات بأنهن يتم إبلاغهن بحقوقهن وواجباتهن بوضوح، تدعمها نسبة 100% لدى ذوات الأقدمية أقل من 5 سنوات، تليها نسبة 88.9% لدى ذوات الأقدمية أكثر من 10 سنوات، ثم نسبة 75% لدى ذوات الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات، في المقابل عبرت 13.3% من العاملات عن عدم وضوح حقوقهن وواجباتهن، وتتمثل هذه النسبة في فئتي الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات، وهو ما يعكس وجود مستوى مرتفع من الشفافية في إبلاغ الحقوق والواجبات عبر مختلف فئات الأقدمية.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن العاملات يشعرن بوجود شفافية ووضوح فيما يتعلق بحقوقهن وواجباتهن داخل المؤسسة، خاصة العاملات ذوات الأقدمية الأقل من 5 سنوات، حيث يعكس ذلك اهتمام الإدارة بتوضيح القوانين والتعليمات المهنية للعاملات. كما تشير النتائج إلى أن وضوح الحقوق والواجبات يساهم في تعزيز الاستقرار المهني وتقليل الغموض في العمل، مما يساعد العاملات على أداء مهامهن بشكل أفضل في المقابل، تشير بعض الحالات المحدودة إلى وجود نقص في وضوح المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات، وهو ما قد يؤدي إلى بعض الصعوبات في فهم طبيعة المسؤوليات المهنية.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الأقدمية في العمل والشفافية في معرفة الحقوق والواجبات، حيث يساهم وضوح الحقوق والواجبات في تعزيز الاستقرار المهني وتحسين فهم العاملات لطبيعة عملهن داخل المؤسسة

الجدول رقم (17): اهتمام الإدارة بآراء العاملات والشعور بالتقدير الاداري

هل تشعر بتقدير من الادارة / اشعر ان الإداري يهتم بآرائي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	**36**	**100**	**0**	**00**	**36**	**100%**
لا	**4**	**44.4**	**5**	**55.6**	**9**	**100%**
المجموع	**40**	**88.9**	**5**	**11.1**	**45**	**100%**

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (17) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 88.9% من العاملات بأنهن يشعرن بالتقدير من طرف الإدارة، تدعمها نسبة 100% ممن أكدن أن الإدارة تهتم بآرائهن، في المقابل عبرت 11.1% من العاملات عن عدم شعورهن بالتقدير من طرف الإدارة، وترافق ذلك نسبة 55.6% ممن صرحن بعدم اهتمام الإدارة بآرائهن، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والشعور بالتقدير الإداري.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن اهتمام الإدارة بآراء العاملات يساهم بشكل واضح في تعزيز شعورهن بالتقدير داخل المؤسسة، حيث إن التفاعل الإيجابي مع آرائهن يشعرهن بأهمية دورهن وقيمة مساهماتهن داخل بيئة العمل، كما يعكس وجود نوع من التشاركية والتواصل بين الإدارة والعاملات. ويظهر أيضا أن هذا الاهتمام ينعكس إيجابا على العلاقات المهنية ويعزز الرضا المهني لدى العاملات. في المقابل، فإن غياب التفاعل مع آراء بعض العاملات يرتبط بشعورهن بالتهميش وعدم التقدير، مما قد يؤثر سلبا على اندماجهن المهني.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والشعور بالتقدير الإداري، حيث يسهم التفاعل مع الآراء في تعزيز الرضا المهني والشعور بقيمة العاملات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين طبيعة الوظيفة وصعوبة الوصول إلى المسؤول

تجد صعوبة في الوصول إلى المسؤول / طبيعة الوظيفة	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
دائمة	**10**	**66,7**	**5**	**33,3**	**15**	**100%**
متعاقدة	**13**	**43,3**	**17**	**56,7**	**30**	**100%**
المجموع	**23**	**51,1**	**22**	**48,9**	**45**	**100%**

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (18) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 51.1% من العاملات بأنهن يجدن صعوبة في الوصول إلى المسؤول، تدعمها نسبة 66.7% لدى العاملات ذوات الوظيفة الدائمة، في المقابل عبرت 48.9% من العاملات عن عدم وجود صعوبة في الوصول إلى المسؤول، وترافق ذلك نسبة 56.7% لدى العاملات المتعاقدات، وهو ما يعكس تبايناً في تقييم سهولة الوصول إلى المسؤول حسب طبيعة الوظيفة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن صعوبة الوصول إلى المسؤول تختلف حسب طبيعة الوظيفة، حيث تظهر العاملات الدائمات نسبة أعلى في الشعور بوجود صعوبة في التواصل مع المسؤول مقارنة بالعاملات المتعاقدات وقد يعكس ذلك اختلافا في طبيعة العلاقة المهنية أو في مستوى التواصل الإداري بين الفئتين كما تشير النتائج إلى أن سهولة الوصول إلى المسؤول تسهم في تعزيز التواصل وحل الانشغالات المهنية بشكل أسرع، بينما يؤدي ضعف هذا التواصل إلى شعور بعض العاملات بصعوبة طرح المشكلات أو الاستفسارات.

نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة الوظيفة وصعوبة الوصول إلى المسؤول، حيث تختلف درجة سهولة التواصل مع المسؤول حسب طبيعة الوظيفة داخل المؤسسة.

الجدول رقم (19): اهتمام الإدارة بالآراء العاملات والاعتراف بالجهود المهنية

هل يتم الاعتراف بجهودك / اشعر ان الادارة تهتم بآرائي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	28	77.8	8	22.2	36	100%
لا	1	11.1	8	88.9	9	100%
المجموع	29	64.4	16	35.6	45	100%

المصدر :من إعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامجSPSS

من خلال الجدول رقم (19) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 64.4% من العاملات بأنه يتم الاعتراف بجهودهن المهنية، تدعمها نسبة 77.8% ممن أكدن أن الإدارة تهتم بآرائهن، في المقابل عبرت 35.6% من العاملات عن عدم الاعتراف بجهودهن المهنية، وترافق ذلك نسبة 88.9% ممن صرحن بعدم اهتمام الإدارة بآرائهن، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والاعتراف بجهودهن المهنية.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن اهتمام الإدارة بآراء العاملات يساهم بشكل واضح في تعزيز شعورهن بالاعتراف والتقدير المهني داخل المؤسسة، حيث إن إشراك العاملات والاستماع إلى آرائهن يشعرهن بأهمية دورهن وقيمة الجهود التي يبذلنها، كما ينعكس ذلك إيجابا على مستوى الرضا المهني والعلاقة مع الإدارة كما تظهر النتائج أن التفاعل مع آراء العاملات يساهم في خلق مناخ مهني قائم على التواصل والتقدير المتبادل في المقابل، فإن غياب الاهتمام بآراء بعض العاملات يرتبط بشعورهن بعدم الاعتراف بمجهوداتهن وعدم التقدير الكافي لعملهن داخل المؤسسة.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والاعتراف بالجهود المهنية، حيث يساهم الاهتمام بآراء العاملات في تعزيز الشعور بالتقدير والاعتراف داخل المؤسسة.

الجدول رقم (20): مساهمة التواصل في تسهيل العمل والرضا عن العمل والاعتراف بجهود العاملات

هل يتم الاعتراف بجهودك / هل التواصل يسهم في تسهيل عملي	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
نعم	31	86.1	5	13.9	36	100%
لا	7	77.8	2	22.2	9	100%
المجموع	38	84.8	7	15.6	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (20) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 84.8% من العاملات بأن التواصل يسهم في تسهيل العمل، تدعمها نسبة 86.1% ممن أكدن الاعتراف بجهودهن المهنية، في المقابل عبرت 15.6% من العاملات عن أن التواصل لا يسهم في تسهيل العمل، وترافق ذلك نسبة 22.2% ممن صرحن بعدم الاعتراف بجهودهن المهنية، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين مساهمة التواصل في تسهيل العمل والاعتراف بجهود العاملات.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن التواصل الجيد داخل المؤسسة يساهم بشكل واضح في تسهيل العمل وتعزيز شعور العاملات بالاعتراف والتقدير المهني، حيث إن وضوح التواصل وتبادل المعلومات يساعدان على تقليل التعقيد في العمل وتحسين الأداء المهني، كما يعززان شعور العاملات بأهمية مجهوداتهن داخل المؤسسة كما تظهر النتائج أن وجود تواصل فعال بين العاملات والمسؤولين ينعكس إيجابا على مستوى الرضا المهني ويساهم في خلق بيئة عمل أكثر تنظيما واستقرارا. في المقابل، فإن ضعف التواصل لدى بعض العاملات يرتبط بانخفاض الشعور بالاعتراف والتقدير المهني.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الاعتراف بجهود العاملات ومساهمة التواصل في تسهيل العمل، حيث يساهم التواصل الجيد في تعزيز الشعور بالتقدير وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (21): تلقي الردود على الاستفسارات المهنية والرضا عن العمل

هل أنت راض عن عملك / اتلقى ردودا على استفساراتي	راضي		غير راضي		المجموع	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
اتلقى	37	84.1	7	15.9	44	100%
لا اتلقى	1	100	0	00	1	100%
المجموع	38	84.4	7	15.6	45	100%

المصدر :من اعداد الطالبة بناءً على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (21) وحسب الاتجاه السائد، صرحت 84.4% من العاملات بأنهن راضيات عن العمل، تدعمها نسبة 84.1% ممن أكدن أنهن يتلقين ردوداً على استفساراتهن المهنية، في المقابل عبرت 15.6% من العاملات عن عدم الرضا عن العمل، وترافق ذلك نسبة 15.9% ممن صرحن بعدم تلقي ردود على استفساراتهن المهنية، وهو ما يعكس وجود علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية والرضا عن العمل.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن تلقي الردود على الاستفسارات المهنية يرتبط بشكل واضح بمستوى الرضا عن العمل، حيث إن وجود استجابة من طرف المسؤولين على تساؤلات العاملات يسهم في تعزيز وضوح العمل وتقليل الغموض، مما ينعكس إيجابا على شعورهن بالرضا الوظيفي. كما أن هذا التفاعل يساعد على تحسين الأداء ويعزز الثقة بين العاملات والإدارة، ويجعل بيئة العمل أكثر استقرارا وتنظيما. في المقابل، فإن غياب الردود على الاستفسارات لدى بعض الحالات المحدودة يرتبط بانخفاض مستوى الرضا عن العمل.

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية والرضا عن العمل، حيث يساهم التفاعل الإيجابي مع استفسارات العاملات في تعزيز الرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

5 الإستاج الجزئي لنتائج الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية الثانية التي مفادها: **يؤثر أسلوب الاتصال بشكل إيجابي في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي**، وبعد تحليل بيانات الجداول تم التوصل إلى النتائج الجزئية التالية:

- من خلال الجدول رقم (13) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية وتلقي الدعم عند مواجهة المشكلات.
- من خلال الجدول رقم (14) نستنتج أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على طرح الانشغالات دون خوف، حيث تسود قدرة مرتفعة على التعبير لدى مختلف المستويات التعليمية.
- من خلال الجدول رقم (15) نستنتج أن هناك علاقة بين سوء الفهم الناتج عن نقص المعلومات وضغوط العمل، حيث يساهم وضوح المعلومات في تقليل سوء الفهم والضغط المهني.
- من خلال الجدول رقم (16) نستنتج أن هناك علاقة بين الأقدمية في العمل وشفافية معرفة الحقوق والواجبات، حيث يساهم وضوح الحقوق في تعزيز الاستقرار المهني.
- من خلال الجدول رقم (17) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والشعور بالتقدير الإداري.
- من خلال الجدول رقم (18) نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة الوظيفة وصعوبة الوصول إلى المسؤول، حيث تختلف درجة سهولة التواصل حسب نوع الوظيفة.
- من خلال الجدول رقم (19) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين اهتمام الإدارة بآراء العاملات والاعتراف بالجهود المهنية.
- من خلال الجدول رقم (20) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين مساهمة التواصل في تسهيل العمل والرضا عن العمل والاعتراف بالجهود المهنية.
- من خلال الجدول رقم (21) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية والرضا عن العمل.

وفي الأخير نستنتج أن أسلوب الاتصال داخل المؤسسة يساهم بشكل إيجابي وفعال في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، من خلال تعزيز الرضا المهني، تحسين التواصل، تقوية الشعور بالتقدير، وتسهيل سير العمل.

الاستنتاج العام:

بناء على ما جاء في عرض النتائج الجزئية للفرضيتين، توصلنا إلى ما يلي:

من خلال تحليل الجداول الإحصائية المتعلقة بالفرضية الأولى، يظهر أن نمط القيادة داخل المؤسسة له تأثير إيجابي واضح في تشكيل الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي. فقد بينت النتائج وجود علاقات إيجابية بين مختلف أبعاد السلوك القيادي، مثل الاحترام، العدالة في التعامل، التقدير الإداري، الاهتمام بآراء العاملات، والاستماع لانشغالاتهن، وبين تحسين مستوى الرضا المهني وتعزيز الاستقرار داخل بيئة العمل كما أظهرت النتائج أن أسلوب القيادة القائم على التواصل والتقدير يسهم بشكل ملحوظ في رفع شعور العاملات بالاندماج المهني وتحسين علاقتهن بالمسؤولين. ورغم وجود بعض التفاوتات المحدودة بين العاملات حسب بعض المتغيرات المهنية، إلا أن الاتجاه العام للنتائج يؤكد أن لنمط القيادة أثرا فعالا في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة داخل المؤسسة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

اتضح من خلال تحليل الجداول الإحصائية المتعلقة بالفرضية الثانية أن أسلوب الاتصال داخل المؤسسة يلعب دورا مهما في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة فقد بينت النتائج أن التواصل الفعال داخل المؤسسة يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، وتسهيل أداء المهام، وتقليل ضغوط العمل، إضافة إلى تحسين وضوح المعلومات وتدفقها بين العاملات والإدارة كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تلقي الردود على الاستفسارات المهنية، واهتمام الإدارة بآراء العاملات، والاعتراف بالجهود المبذولة، وبين تعزيز الشعور بالتقدير والدعم داخل بيئة العمل كما ساهمت عناصر مثل وضوح الحقوق والواجبات، وإمكانية طرح الانشغالات دون خوف، في تعزيز الثقة وتحسين العلاقات المهنية

داخل المؤسسة. ورغم بعض الفروقات المحدودة حسب طبيعة الوظيفة وبعض الخصائص المهنية، إلا أن الاتجاه العام يؤكد الدور الإيجابي لأسلوب الاتصال في تحسين الواقع المهني للعاملات.

وبناء على ذلك، يمكن القول إن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

مقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يتبين وجود توافق مع عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الواقع المهني وأبعاده التنظيمية والاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بأهمية القيادة وأساليب الاتصال داخل المؤسسات. فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة شايح باية التي أكدت أن العمل المهني للمرأة يرتبط بالبنية الاجتماعية والدعم داخل المحيط المهني، حيث يسهم التقدير والتفاعل الاجتماعي في تحسين الوضع المهني. كما تتقاطع مع دراسة منى شحدة سمور العمور التي أبرزت وجود علاقة إيجابية بين الواقع المهني والأداء المهني، ودور العلاقات التنظيمية والتواصل في تحسين الأداء داخل المؤسسة كذلك تتوافق مع دراسة ساكر هدى التي أكدت تأثير نمط الاتصال والهيكل التنظيمي في تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال وضوح المهام والدعم الإداري. إضافة إلى ذلك، تتفق مع دراسة بوزناد سميرة التي بينت وجود علاقة قوية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، خاصة فيما يتعلق بالتقدير والمشاركة في اتخاذ القرار.

في المقابل، تختلف الدراسة الحالية جزئيا مع بعض الدراسات السابقة في درجة قوة بعض العلاقات وتأثيرها، حيث أظهرت النتائج تفاوتا في تأثير بعض المتغيرات التنظيمية حسب طبيعة العمل والظروف المهنية، وهو ما يميز واقع المؤسسة محل الدراسة عن بعض السياقات الأخرى.

وبناء على ذلك، يتبين أن الدراسة الحالية تعزز ما توصلت إليه الدراسات السابقة من حيث أهمية العوامل التنظيمية في تحسين الواقع المهني، مع إبراز بعض الخصوصيات المرتبطة ببيئة العمل المدروسة.

خـــاتـــــــــمـــــــة

وفي ختام مذكرتنا نستطيع القول إن موضوع المناخ التنظيمي شغل اهتمام العديد من العلماء والباحثين في مختلف التخصصات لما له من أهمية بالغة في تحسين الواقع المهني ورفع مستوى الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل مختلف المؤسسات لهذا انطلقت دراستنا من خلفية نظرية شملت مختلف الاتجاهات التي اهتمت بهذا الموضوع كما تم التطرق إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالمناخ التنظيمي والواقع المهني وكذا مختلف الأبعاد التي تسهم في فهم طبيعة العلاقة بينهما ثم تم إسقاط الجانب النظري على الواقع الميداني من خلال خطة منهجية واضحة أبرزت كل ما يتعلق بفهم الموضوع من منهجية وأدوات لجمع البيانات وتحليلها تحليلا علميا ومنطقيا للوصول إلى حصيلة علمية مدروسة فيما يتعلق بأثر المناخ التنظيمي في الواقع المهني لعاملات النظافة داخل الوسط الجامعي

ويعتبر تحسين الواقع المهني ورفع مستوى الأداء غاية تسعى إليها كل مؤسسة لذلك لابد من وجود مناخ تنظيمي سليم يقوم على نمط قيادة فعال وأسلوب اتصال إداري واضح ومنظم لأن القيادة القائمة على الاحترام والتقدير وتشجيع العاملات على العمل الجماعي والمشاركة الإيجابية في أداء المهام من شأنها أن تعزز التزامهن المهني كما أن أسلوب الاتصال الإداري الفعال القائم على وضوح التعليمات وسرعة إيصال المعلومات والتفاعل الإيجابي بين الإدارة والعاملات يساعد على الحد من الغموض المهني ويسهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومنسجمة.

وقد استخلصت هذه الدراسة من خلال نتائجها وتحليلها السابق أن المناخ التنظيمي يمثل عاملا أساسيا في تحسين الواقع المهني لعاملات النظافة وأن الإدارة الناجحة لابد أن تعتمد على أساليب تنظيمية فعالة تقوم على نمط قيادة إيجابي قادر على بناء الثقة وتحفيز العاملات إلى جانب اعتماد أسلوب اتصال إداري واضح وفعال يضمن التنسيق الجيد بين مختلف المستويات الإدارية وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على تحسين الأداء المهني ورفع مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي وتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة الجامعية.

قائمة المراجع:

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

-حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2015.

-سعد سلمان المشهدان، منهجية البحث العلمي، نبلاء ناشرون وموزعون، 2019.

-علي حمود عوض، علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.

-كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1984.

-محمد جاسم العبيدي، آلاء محمد العبيدي، طرق البحث العلمي، ديون للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.

-محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الأمام للنشر، الأردن، 2019.

-محمد علي شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982.

-محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، ط2، 2005.

ثانيا: الرسائل الجامعية والمذكرات والأطروحات

-تلالي نبيلة، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوفق المهني لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مراكز التوليد في ولايتي باتنة وبسكرة، جامعة محمد خيضر – بسكرة، 2017/2016.

-خروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار – عنابة، 2006/2005.

-ساكر هدى، المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2022.

-شائم الهمزاني، علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبانيا، دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1998.

-شياخة باية، الواقع السوسيو مهني للمرأة العاملة بحرفة "أنسجة فاتيس" ودورها في التنمية المحلية دراسة ميدانية بأدرار منطقة تيمون أنموذج، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2017.

-علي بن سعيد بن راشد العبري، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، رسالة ماجستير، جامعة الشرقية، 2021.

-فؤاد محمد علاء الدين الجوري، أثر المناخ التنظيمي في أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الزراعة السورية، دراسة لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال، الجامعة السورية الافتراضية، 2015.

-ماحي محمد الأمين، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2015.

-منير ويجيل، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل ماجيستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.

-يهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية – دراسة حالة، قدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية – غزة، 2008.

ثالثا: المقالات والمجلات العلمية

-بن بريكة ابراهيم، ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، طالب سنة أولى دكتوراه، 2016.

-حسام الدين نزار، زكريا لطرش، نماذج المناخ التنظيمي: دراسة تحليلية، مجلة نفسية وتربوية، العدد 8، جانفي 2016.

-حليلو نبيل، بيه حامدي، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري: أية علاقة؟ دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية – بسكرة، مجلة آفاق للعلوم، العدد السادس، 2017.

-خالد بوشارب بولداني، إسماعيل قيره، المناخ التنظيمي المفهوم والعوامل المؤثرة في فعاليته، 2016.

-ربيحة قداس، أهمية العوامل التنظيمية في تعزيز المناخ التنظيمي الصحي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 06، 2020.

-روجم فائزة، مهيري بلخير، معيقات الاتصال التنظيمي في المؤسسات المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

-شريف صديق، العمل بنظرة روحية (اليهودية، المسيحية، الإسلام، الإصلاح الديني مع النهضة الأوروبية)، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، مجلد 9، العدد 1، 2022.

-طارق هرشي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لموظفي الجماعات المحلية لولاية الجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، 2008.

-عاشوري صوتيا، سيكولوجية العمل لدى المرأة، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، مجلد 02، عدد 02، 2019.

-عاطف محمد عبد الباري مبروك، المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في ضوء التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2017.

-عبد الناصر طلب حسن، المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية ومدى تأثيره على أعضاء هيئة التدريس والموظفين، الإصدار السادس، العدد 58، 2023.

-قعيرة وردة، بحري صابر، سيكولوجية المناخ التنظيمي في منظمات الأعمال: الأبعاد والعوامل، المركز الديمقراطي العربي، 2025.

-كسارة نساوم، زينب قلالي، الاتصال التنظيمي في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز – أدرار، 2021.

-لينة حسام الدين المحتسب، واقع المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل من وجهة نظر الإداريين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الثاني، العدد 7، 2017.

-ماحي محمد الأمين، فراحي فيصل، المناخ التنظيمي في جامعة وهران 2، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 14، العدد 01، 2025.

-مراد بمنقار، استراتيجية المنظمة في تحسين المناخ التنظيمي، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 8، جانفي 2016.

-مزياني النواس، أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23، مارس 2016.

-مسعودة سليماني، عينة البحوث الميدانية دراسة في الأحجام والأنواع، المجلد 17، العدد 01، 2022.

-مصطفى مول، خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، 2003.

-مكاك ليلى، إبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015.

-نصر الدين حويشي، لطفي جنبي، المناخ التنظيمي في ظل مراحل تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية – مقاربة سوسيولوجية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022.

-نورالدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016.

-وليد بن عبد العزيز دخيل الله العصيمي، أثر المناخ التنظيمي على التطبيع التنظيمي، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد 47، 2022.

رابعا: المطبوعات والمحاضرات الجامعية

-عيلان زاري، مطبوعة في مقياس تحليل ودراسة مناصب العمل، جامعة البليدة 2، 2023/2022.

-فاتن محمدي، محاضرة تاسعة: أدوات جمع البيانات في البحث العلمي، مقياس منهجية وتقنيات البحث العلمي، جامعة سطيف، 2018.

-ليليا بن صويلح، مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل، مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945.

-محمد مكناسي، مطبوعة محاضرات في مقياس علم النفس العمل والتنظيم، جامعة 8 ماي 1945، 2018/2017.

قائمة ملاحق

ملحق رقم01: استمارة الدراسة

جـامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قســـم علـــم اجتـــماع والديمغرافيا

استمارة

إطار إعداد دراسة ميدانية حول أثر المناخ التنظيمي على الواقع المهني العاملات النظافة داخل الوسط الجامعي، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون بغرض جمع المعلومات اللازمة لدعم البحث.

الرجاء التكرم بالإجابة على عبارات هذا الاستبيان بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم، مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، وأن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم ومساهمتكم القيمة في إنجاح هذه الدراسة.

الموسم الجامعي: 2026/2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. المستوى التعليمي:

☐ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي

2. الأقدمية في العمل:

☐أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

3. طبيعة التوظيف:

☐دائمة ☐ متعاقدة

المحور الثاني: نمط القيادة

4. يعاملني المسؤول المباشر باحترام.

☐نعم ☐ لا

5. يستمع المسؤول لانشغالاتي المهنية.

☐نعم ☐ لا

6. يسمح لي المسؤول بإبداء رأيي في العمل.

☐نعم ☐ لا

7. يشجع المسؤول روح التعاون بين العاملات.

☐يشجع ☐ لا يشجع

8. يتخذ المسؤول قراراته بعد استشارة العاملات.

☐نعم ☐ لا

9. يعتمد المسؤول أسلوب الحوار في حل المشكلات.

☐نعم ☐ لا

10. يوضح المسؤول المهام المطلوبة بدقة.

☐نعم ☐ لا

11. يعترف المسؤول بالمجهودات المبذولة.

☐نعم ☐ لا

12. يتعامل المسؤول بعدالة بين العاملات.

☐نعم ☐ لا

13. يتفهم المسؤول الظروف الشخصية الطارئة.

☐نعم ☐ لا

14. هل يوضح المسؤول التعليمات؟

☐نعم ☐ لا

15. أشعر بالارتياح في التعامل مع المسؤول المباشر.

☐نعم ☐ لا

16. هل يستخدم المسؤول أسلوبًا صارمًا؟

☐نعم ☐ لا

المحور الثالث: الاتصال الإداري

17. تصلني التعليمات بوضوح.

☐نعم ☐ لا

18. يتم إعلامي بالتغييرات مسبقًا.

☐نعم ☐ لا

19. توجد قنوات واضحة للتواصل.

☐نعم ☐ لا

20. أستطيع طرح انشغالاتي دون خوف.

☐نعم ☐ لا

21. أتلقى ردودًا على استفساراتي.

☐أتلقى ☐ لا أتلقى

22. هل يحدث سوء فهم بسبب نقص المعلومات؟

☐نعم ☐ أحيانا ☐ لا

23. يتم التواصل معي باحترام.

☐نعم ☐ لا

24. يتم إبلاغي بحقوقي وواجباتي بوضوح.

☐نعم ☐ لا

25. أشعر أن الإدارة تهتم بآرائي.

☐نعم ☐ لا

26. يتم عقد اجتماعات لشرح التعليمات.

☐نعم ☐ لا

27. أجد صعوبة في الوصول إلى المسؤول.

☐نعم ☐ لا

28. هل التواصل يسهم في تسهيل عملي؟

☐نعم ☐ لا

المحور الرابع: الواقع المهني

29. هل أنت راضٍ عن عملك؟

☐راضٍ ☐ غير راضٍ

30. هل تشعر بالتقدير من الإدارة؟

☐نعم ☐ لا

31. هل تتلقى ضغوطًا في العمل؟

☐نعم ☐ لا

32. هل تفكر في ترك العمل؟

☐نعم ☐ لا

33. هل وسائل العمل كافية؟

☐نعم ☐ لا

34. هل علاقتك بزميلاتك جيدة؟

☐نعم ☐ لا

35. هل تشعر بالأمان الوظيفي؟

☐أشعر ☐ لا أشعر

36. هل توزيع المهام عادل؟

☐نعم ☐ لا

37. هل هناك تحفيز مادي ومعنوي؟

☐نعم ☐ لا

38. هل تعاني من إرهاق جسدي؟

☐نعم ☐ لا

39. هل تحظى بالاحترام من الموظفين؟

☐نعم ☐ لا

40. هل توفق بين العمل والأسرة؟

☐نعم ☐ لا

41. هل توجد فرص لتحسين وضعك المهني؟

☐نعم ☐ لا

42. هل يتم الاعتراف بجهودك؟

☐نعم ☐ لا

43. هل ظروف العمل مناسبة؟

☐نعم ☐ لا

44. هل تتلقى الدعم عند المشكلات؟

☐نعم ☐ لا


الحمد لله