

## المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة

-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة-

Organizational Climate and Its Relationship with Job Satisfaction Among Professors

A Field Study at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Boudiaf

University, M'sila.

Samira Bouznad\* بوزناد سميرة

<sup>1</sup> أستاذ محاضر – جامعة محمد بوضياف - المسيلة - samira.bouznad@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2024/12/18

تاريخ القبول: 2024/11/02

تاريخ الاستلام: 2024/09/27

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة ذات الصيغة الوصفية، صممت الباحثة استبياناً كأداة لجمع البيانات. تم اختيار عينة الدراسة، التي شملت 46 أستاذًا وأستاذة، بطريقة عشوائية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. بعد عرض الإجراءات المنهجية، وتحليل البيانات الإحصائية وتفسيرها، أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة. وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن مستوى المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي مرتفعان لدى أساتذة الكلية.

هذا، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والأساتذة، تقديم الدعم الإداري وتحسين بيئة العمل لتكون مريحة وصحية وآمنة. كما دعت إلى تطوير برامج تدريبية للقيادات

---

\*المؤلف المرسل: بوزناد سميرة ، الإيميل: samira.bouznad@univ-msila.dz

الجامعية وتقديم الحوافز والمزايا التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي. وخلق مناخ تنظيمي إيجابي يدعم الأداء الأكاديمي والارتقاء بمخرجات الجامعة.

كلمات مفتاحية: المناخ، المناخ التنظيمي، الرضا، الرضا الوظيفي، الاساتذ

#### **Abstract:**

This study aims to explore the relationship between organizational climate and job satisfaction among faculty members of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Mohamed Boudiaf University of M'sila. To achieve the objectives of this descriptive study, the researcher designed a questionnaire as a data collection tool. A random sample of 46 faculty members was selected, and the study adopted a descriptive-analytical methodology. After presenting the methodological procedures, analyzing the statistical data, and interpreting the results, the findings revealed no statistically significant relationship between organizational climate and job satisfaction among faculty members at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Mohamed Boudiaf University. The study also concluded that the levels of both organizational climate and job satisfaction were high among the faculty members. Furthermore, the study recommended several strategies to improve the organizational climate and enhance job satisfaction. These include strengthening communication channels between administration and faculty, providing administrative support, and improving the work environment to make it more comfortable, healthy, and safe. It also called for developing training programs for university leadership and offering incentives and benefits that contribute to raising job satisfaction levels. These efforts aim to foster a positive organizational climate that supports academic performance and enhances the university's outcomes.

**Keywords:** climate, organizational climate, satisfaction, job satisfaction, faculty members

#### **Résumé :**

Cette étude vise à explorer la relation entre le climat organisationnel et la satisfaction au travail chez les enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales à l'Université

Mohamed Boudiaf de M'sila. Pour atteindre les objectifs de cette étude descriptive, la chercheuse a conçu un questionnaire comme outil de collecte de données. Un échantillon aléatoire de 46 enseignants a été sélectionné, et l'étude a adopté une méthodologie descriptive et analytique. Après avoir présenté les procédures méthodologiques, analysé les données statistiques et interprété les résultats, les conclusions ont révélé qu'il n'existe pas de relation statistiquement significative entre le climat organisationnel et la satisfaction au travail chez les enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales à l'Université Mohamed Boudiaf.

L'étude a également montré que le niveau de climat organisationnel et de satisfaction au travail est élevé chez les enseignants de la faculté. En outre, l'étude a recommandé plusieurs stratégies pour améliorer le climat organisationnel et renforcer la satisfaction au travail, notamment le renforcement des canaux de communication entre l'administration et les enseignants, l'offre de soutien administratif, et l'amélioration de l'environnement de travail pour qu'il soit plus confortable, sain et sûr. Elle a également appelé au développement de programmes de formation pour les cadres universitaires et à l'octroi d'incitations et d'avantages qui contribuent à augmenter le niveau de satisfaction au travail. Ces efforts visent à créer un climat organisationnel positif soutenant la performance académique et à améliorer les résultats de l'université.

**Mots-clés :** climat, climat organisationnel, satisfaction, satisfaction au travail, enseignants

#### ● مقدمة

يشكل التسارع التكنولوجي ودخول العديد من الدول النامية إلى مرحلة التصنيع محورًا أساسيًا في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية. هذه التغيرات العميقة أحدثت تحولات جذرية في بنية المجتمعات والمنظمات، وأثرت بشكل مباشر على سلوك الأفراد والمؤسسات. وأصبحت فعالية أي تنظيم ترتبط بشكل مباشر بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه، إذ يُعد العنصر البشري العامل المؤثر والأكثر فعالية في استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، خاصة

في قطاع التعليم. إلا أن ترشيد استخدام هذا العنصر يشكل تحدياً حقيقياً نظراً لتعدد المتغيرات المؤثرة فيه والتي تحدد أدائه.

أصبحت الإدارة الآن تركز على تحقيق أفضل النتائج من خلال تعزيز سلوكيات الأفراد

وتحفيزهم

على الأداء الجيد. وذلك عبر التأثير في سلوك الموظفين وتشجيعهم بشكل يضمن التزامهم بتقديم أفضل ما لديهم، مع توفير بيئة مناسبة تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة.

و يعتبر موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية لاسيما السلوكية منها. ورغم تعدد البحوث المهمة به، فضلاً عن تناوله، في أغلب المؤلفات والدراسات التنظيمية فإنه لا يزال موضوع خلاف وجدل حيث لا يوجد اتفاق تام حول تحديد المقصود بالمناخ التنظيمي، فالمنظمات بشكل خاص تمتلك سمات مميزة وفريدة، فلكل منها ثقافتها وتقاليدها وطرقها الخاصة في تحقيق أهدافها، الأمر الذي يشكل بمجموعه مناخها الخاص عند من يتعامل معها وهذا ما يقرب وجهات نظر الباحثين لمفهوم المناخ التنظيمي وأصبح موضوع اهتمام المزيد من البحوث والدراسات الواسعة والمتنوعة بتنوع الاختصاصات وذلك لتأثيراته الكبيرة على معظم الفعاليات التنظيمية ، إذ يرى الباحثون أن درجة نجاح أي منظمة على المدى البعيد متوقفة إلى حد كبير على قدرة الإدارة على خلق مناخ تنظيمي ملائم ،فهو عنصر أساسي لتحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، بالإضافة إلى ذلك يساهم المناخ التنظيمي في تطوير المنظمة من خلال تحسين الأبعاد المختلفة داخلها، مثل جودة العمل، والابتكار، والتواصل الفعال، فعندما يكون المناخ التنظيمي إيجابياً، فإنه يعزز من مشاركة الموظفين في تحقيق الأهداف المشتركة ويساعد في بناء ثقافة تنظيمية تدعم التطوير المستمر والتحسين. وهذا يُسهم في خلق بيئة عمل تشجع على الإنتاجية والإبداع، وتسهم بشكل مباشر في نمو وتقدم المنظمة. حيث يلعب هذا المناخ دوراً محورياً في تعزيز الانسجام والتوافق بين الطرفين، مما يؤدي إلى تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

يشير الرضا الوظيفي إلى الشعور بالراحة والسرور الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته وبيئة عمله يتأثر هذا الرضا بمجموعة من العوامل مثل الأمان الوظيفي، مستوى الراتب، التوازن بين العمل والحياة، التقدير الذي يتلقاه الموظف، وفرص التطور والنمو الشخصي والمهني، يُعتبر الرضا الوظيفي أمراً بالغ الأهمية، لأنه يؤثر بشكل مباشر على مدى تحفيز الموظف، وإنتاجيته، وصحته النفسية والجسدية. عندما يكون الموظفون راضين عن عملهم، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى تحقيق أهداف المؤسسة.

ووفقاً للمدرسة التقليدية في الإدارة، تم الربط بين الحوافز الاقتصادية والرضا الوظيفي، حيث يُعتبر أن الحوافز المالية هي العامل الرئيسي لتحقيق الرضا، أما مدرسة العلاقات الإنسانية، فقد أكدت على أن الرضا الوظيفي ينبع من العلاقات الإنسانية والتفاعل الإيجابي بين العاملين وهناك العديد من العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتعويض المالي العادل، والاعتراف والتقدير من قبل الإدارة، وفرص النمو والتطور المهني، بالإضافة إلى جودة العلاقات مع الزملاء والمديرين.

يشكل موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، محور اهتمام كثير من الباحثين والإداريين على حد سواء ذلك أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر بشكل مباشر على أداء الأساتذة، وإنتاجيتهم، وتفاعلهم مع البيئة الجامعية. وفي هذا السياق، يلعب المناخ التنظيمي دوراً محورياً في التأثير على رضا الموظفين داخل المنظمة. يشمل المناخ التنظيمي البيئة العامة والثقافة المؤسسية والسياسات والإجراءات التي تنظم العمل والعلاقات بين الموظفين والإدارة. وعندما يكون المناخ التنظيمي إيجابياً، يتسم بالوضوح، والعدل، والدعم، والتواصل المفتوح، فإنه يعزز من الرضا الوظيفي. حيث يسهم المناخ التنظيمي الذي يعيشه الاستاذ في الجامعة بشكل كبير في تشكيل مفهومه لذاته، وفي تحديد قدرته على بناء العلاقات مع الآخرين وعلى فعاليته في العمل. وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، حيث تهدف إلى فهم كيفية تأثير البيئة التنظيمية على مستوى الرضا لدى الأساتذة.

## 1-الاشكالية

تعد قضايا المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي من المواضيع الحيوية التي تشكل جزءاً أساسياً من تطوير بيئات العمل والمحافظة على استمراريته ونجاحها. فالمناخ التنظيمي يشير إلى مجموعة من الممارسات والأنظمة والسياسات التي تحكم بيئة العمل، والتي تؤثر على سلوك الموظفين وإنتاجيتهم. والرضا الوظيفي يتعلق بمستوى السعادة والارتياح الذي يشعر به الموظفون تجاه وظائفهم، وهو عامل مهم يؤثر على الأداء الشخصي والجماعي وبذلك أصبح ينظر للمناخ التنظيمي على أنه مجموعة خصائص تميز بيئة العمل في المنظمة والتي يكون لها انعكاس بتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز قدرة المنظمة التنافسية (Krishnan and Mary, 2012, pp.1-2)

حيث عالجت العديد من الدراسات أهمية المناخ التنظيمي وتأثيره على البيئة الإدارية داخل المؤسسات وعلى الرضا الوظيفي، والتفاعل بين الأفراد. المناخ التنظيمي المرتفع عادة ما يشير إلى وجود بيئة عمل إيجابية، وتفاعل اجتماعي إيجابي بين أعضاء الفريق.

ويرى هيربرت أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم . وعليه فإن الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي إيجابي ناتج لعدة تفاعلات يقيّمها الفرد العامل مع عمله وبيئة العمل (الباقى، صالح الدين محمد20)، 2002، ص ص. 211. 212).

فالرضا الوظيفي يعكس مدى شعور الموظف بالارتياح والسعادة تجاه عمله. يعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء والإنتاجية في بيئات العمل، حيث يرتبط بشكل مباشر بدوافع الأفراد وولائهم للمؤسسة. وتنبع أهمية الرضا الوظيفي من تأثيره الكبير على سلوك الموظفين ورفاهيتهم فالموظفون الراضون غالباً ما يكونون أكثر تحفيزاً وإنتاجية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة قدرتها التنافسية.

و دراسة (Bhuiyan & Menguc, 2002) حول الرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية والخاصة بحثت هذه الدراسة الفروقات بين مستويات الرضا الوظيفي في القطاعات الحكومية والخاصة. وجدت أن الموظفين في القطاع الخاص يميلون إلى الحصول على مستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بنظرائهم في القطاع الحكومي، بسبب الفوائد المالية وفرص الترقية .

أما فيما يخص موضوع علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين فقد جاءت دراسة كل من أدنيك Adenike (2011) التي تناولت كيفية استخدام المناخ التنظيمي لتوقع مدى الرضا الوظيفي للأكاديميين في إحدى الجامعات النيجيرية.

انطلاقاً من هذه الخلفية النظرية وتأسيساً على ما سبق تسعى المؤسسات الجامعية إلى إيجاد مناخ تنظيمي ملائم لكي يستطيع الاساتذة من أداء الأدوار المطلوبة منهم وسط أجواء مريحة مشجعة وبعيدة عن ما يؤثر على سير أعمالهم حيث جاءت هذه الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. وتتلخص إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي:

#### التساؤل الرئيسي

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

#### التساؤلات الجزئية:

- 1-ما مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- 2-ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

## 2-تحديد الفرضيات:

### الفرضية العامة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

### الفرضيات الجزئية:

1-مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط.

2- مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط.

## 3-أهداف الدراسة:

1-الكشف عن العلاقة الموجود بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2- الكشف عن مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3- الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

4-تقديم اقتراحات من شأنها أن تساهم في تحسين المناخ التنظيمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. .

## 4-أهمية الدراسة:

ان الاهتمام بموضوع المناخ التنظيمي نابع من دوره الأساسي في نجاح المؤسسة وتحقيقها لأهدافها، وتفاعلها مع معطيات التطلع نحو التجديد والتحديث والابتكار لمواكبة التطورات والمتغيرات المستمرة والمتسارعة داخل البيئة و للمناخ التنظيمي دور هام في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي مؤسسة، حيث يقوم المناخ ببناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المؤسسات من حيث تشكيل القيم والاتجاهات التي يحملونها وتعديلها و يشكل موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، ولا سيما في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، محور اهتمام معظم الباحثين والإداريين على حد سواء. ذلك أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر بشكل مباشر على أداء الأساتذة، وإنتاجيتهم، وتفاعلهم مع البيئة الجامعية. وفي هذا السياق، يبرز دور المناخ التنظيمي كعامل مؤثر بشكل كبير على هذا الرضا الوظيفي.

## 5-تحديد مفاهيم الدراسة:

### 1-5 مفهوم المناخ التنظيمي

#### 1-1-5-المناخ:

-المناخ لغة :هو حالة الجو لفترة زمنية محددة، الا أنه تم تجاوز هذا المفهوم ليستخدم إداريا وتنظيميا ( محمود إبراهيم الشنطي، 2006، ص. 2)

-المناخ لغة اصطلاحا : "يمثل مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المؤسسة وتدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء في نفس المستوى الإداري أو بين المستويات المختلفة وهذه الخصائص يمكن التعرف عليها من خلال تصورات وإدراك العاملين في المؤسسة ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم ومساراتهم التي تحدد سلوكهم وتؤثر على أدائهم. " ( ماجد محمد الفرا ، 2008، ص.714،

#### 1-2--المناخ التنظيمي:

-ويرى شنيدر Schneider على أنه " ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث يمثل خصائص التنظيم التي يعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات للقائمين على وضع السياسات و الممارسات و الظروف التي تكتنف بيئة العمل "، ( محمد حسن رسمي ، 9001، ص.8)

-ويعرفه Coskai المناخ بأنه مجموعة من الخصائص البيئية التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة

(Coska, L. S., 1975, P.P.213-247)

-وهو " مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة الداخلية والتي يعمل ضمنها الفرد فتؤثر على قيمة اتجاهاته وآرائه ". (المغربي ، 2007، ص 303)

-كما يعرفه الكبيسي المناخ التنظيمي بأنه الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون فيها والتي تظهر على سلوكهم ومعنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها. (الكبيسي، 1998، ص. 63)

التعريف الإجرائي هو مجموعة من الخصائص تصف التنظيم وتعمل على تميزه عن غيره، وتؤثر على سلوكيات الأفراد ، التي تكون مدركة من طرف اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة



المسيلة ، وتؤثر على سلوكهم وأدائهم إيجابيا وسلبيا. تقاس من خلال درجة التي يتحصل عليها اساتذة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من استبيان المناخ التنظيمي.

## 2-5- مفهوم الرضا الوظيفي:

### 1-2-5 الرضا :

-الرضا لغة:

-جاء تعريف الرضا في المعجم الوجيز " ترضية وبه وعنه وعليه رضا ورضاء ورضوانا ومرضاة: أي  
اختاره وقبله ويقال رضية له (ابن منظور، 1998، ص.26)

-الرضا اصطلاحا:

وقد عرفه أوراد وشيت haward and sheth بأنه : الحالة العقلية للموظف الإنسان التي يشعر بها  
عندما يحصل على مكافئته ثواب كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود (عائشة مصطفى المناوي،  
1991 ، ص. 122).

### 2-2-5 الرضا الوظيفي :

-يرى روبن Robin بأنه هو الموقف العام للفرد اتجاه وظيفته والفرق بين مقدار المكافأة التي يحصل  
عليها والمبلغ الذي يعتقد أنه يجب أن يحصل عليه ( Mbah S. E., & Ikemefuna C. O , 2012 , p.275 )  
"-ويعرف أيضا بأنه: "شعور الفرد اتجاه مختلف الاشباعات المادية والمعنوية النفسية والاجتماعية)  
(عسلي نور الدين، 2008 ، ص. 28)

-ويرى كل من الندي وترامبر أن اصطلاح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين اتجاه  
العمل بنفس الطريقة التي يستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات  
الفرد عن الحياة بشكل عام (محمد الصيرفي، 2008 ، ص. 112)

-التعريف الإجرائي: هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، والتي  
تعبر عن مدى الإشباع الذي حققه العمل بالنسبة للفرد. وفي دراستنا الحالية هو مقدار الدرجة التي  
يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

### 3-5- الأستاذ الجامعي :

#### 1-3-5 الاستاذ

-الأستاذ لغة

-كلمة أعجمية، ومعناها الماهرُ بالشئ العظيم (لزيدي، محمد بن محمد ، 2001، ص.375)

-لقب علمي جامعي ماهر في صناعة يعلمها غيره(البازجي، لويس معلوف، 1986، ص.22)

- تعريف جون ديوي (John Dewey) يرى ديوي أن الأستاذ هو مرشد تربوي يساعد الطلاب على التعلم من خلال التجربة والممارسة، وليس مجرد ناقل للمعلومات. يؤكد أن التعليم يجب أن يكون تفاعلياً ويشجع على التفكير النقدي (Dewey, J. 1916.151-147)

### 5-3-2-الاستاذ الجامعي

-تعريف ليف فيغوتسكي (Lev Vygotsky) يعتبر فيغوتسكي أن دور الأستاذ الجامعي هو موجه يساهم في تطوير المعرفة من خلال فهم ديناميكيات التعلم الاجتماعي والثقافي. (Vygotsky, L. S. (1978). *processes* 1st ed., pp. 84-91).

-يعرف مايكل أنغ (Michael Angelo) الأستاذ الجامعي بأنه شخص يمتلك المعرفة المتخصصة ويشاركها مع الطلاب من خلال المحاضرات والبحوث، كما يلعب دوراً في تنمية مهارات البحث والتفكير النقدي. - (Angelo, T. A. (1993). *teachers* (2nd ed., pp. 15-20).

### التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي :

من خلال ما سبق فالأستاذ الجامعي هو عضو هيئة التدريس في الجامعة الذي يحمل درجة علمية متقدمة (غالبًا درجة الدكتوراه) ويقوم بتدريس الطلاب في التعليم العالي (الجامعات والمعاهد العليا). يشمل دور الأستاذ الجامعي أيضًا الإشراف على البحوث العلمية، المساهمة في تطوير المناهج، والمشاركة في النشاطات الأكاديمية والمهنية، وفي الدراسة الحالية هم الاساتذة الذين يدرسون بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

### 6-الإجراءات المنهجية للدراسة

#### 1-6 - منهج الدراسة:

لابد لأي بحث علمي من وجود منهج علمي ينظم الأفكار ويساعد على الكشف على الحقائق حول الظاهرة المدروسة ،وقد اعتمدنا في دارستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة و يعد المنهج الأنسب للوصف والتحليل وهو أكثر المناهج استخداما في العلوم الاجتماعية.

#### 2-6--حدود الدراسة:

حددت هذه الدراسة بالمحددات التالية:

أ – الحدود البشرية: اقتصرته هذه الدراسة على بعض اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

ب – الحدود المكانية: تركزت الدراسة على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-

ج – الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في السنة الدراسية 2023/2024

### 3-6- عينة الدراسة الأسائية:

تكون المجتمع الدراسة من مجموعة من اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة للموسم الدراسي 2023/2024، اشتملت عينة على (50) عينة استرجعت منها 46 استبيان، وتم اختيار العينة على أساس العينة عشوائية بين اقسام الكلية.

### 4-6-- أدوات الدراسة:

تعرف مناهج البحوث الاجتماعية عدة طرق في جمع المعلومات كأدوات منهجية للحصول على بيانات المواضيع المدروسة وقد اعتمدنا على الاستبيان استهدفت الدراسة المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف -المسيلة- وهي المعلومات التي يمكن الوصول إليها من خلاله

1-4-6. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

أولاً/ ثبات وصدق أداة الدراسة::

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاستبيان باستخدام طريقة الاتساق الداخلي مع معامل ألفا كرونباخ، ،

كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح ثبات استبيان المناخ التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ		
المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المقياس ككل	6730.	39

ب/ الصدق: صدق الاتساق الداخلي:

• الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي ككل:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان باستخدام

معامل ارتباط بيرسون، حيث كانت جميع الارتباطات ذات دلالة إحصائية، فيمكننا القول بأن هذا

الاستبيان صحيح، كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم (02) يبين مصفوفة الارتباط بين الدرجات الإجمالية لمحاور استبيان المناخ التنظيمي مع درجته الإجمالية.			
المحور	الدرجة الكلية الاستبيان	المحور	الدرجة الكلية الاستبيان
المحور الأول	**568.0	المحور الرابع	*444.0
المحور الثاني	*510.0	المحور الخامس	*459.0
المحور الثالث	**884.0	**الارتباط دال عند (0.01)	
		*الارتباط دال عند (0.05)	

ثانيا/ ثبات وصدق استبيان الرضا الوظيفي

أ/ الثبات:: المحور الأول والثاني معاملهما كان ب (0.77). اما قيمة المعامل الثالث قدر ب (0.87) ، في حين أن قيمة المعامل لكامل الاستبيان هي (0.82)، ويمكن استنتاج أن هذ الاستبيان ثابت كما هو مبين في الجدول أدناه:

جدول 3: يوضح ثبات استبيان الرضا الوظيفي عن طريق التناسق الداخلي		
المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول	.7770	15
المحور الثاني	0.770	15
المحور الثالث	.8740	14
الكلية	0.827	44

#### 5-6- اساليب المعالجة الإحصائية

فقد اعتمدنا على اختبار (ت). كما تمت المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية. برنامج SPSS- الوسط الحسابي- الانحراف المعياري

7-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

#### 1-7-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة"، ومن أجل التحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من شرط خطية العلاقة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول 5: يوضح العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

Rho de Pearson		الرضا الوظيفي	القرار
المناخ التنظيمي	معامل الارتباط	667**.0	الارتباط دال
	مستوى الدلالة	0000.	
	حجم العينة	46	

من الجدول رقم (5). تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين درجات (المناخ التنظيمي) ودرجات (الرضا الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة، وكانت نتيجة هذا الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ألفا ( $\alpha = 0.01$ )، كما أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة (المناخ التنظيمي) ودرجاتهم على (الرضا الوظيفي) بلغ (0.66) وهي نسبة قوية جداً. ومن هذا يمكننا القول أن الفرضية الصفرية التي تنفي وجود العلاقة قد تم رفضها، وبالتالي يمكن القول أن هذه النتيجة تدعم الفرضية العامة للدراسة القائلة توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. مستوى الثقة في هذه النتيجة هو 99%، مع احتمال خطأ 1%.

وباختصار فإن النتائج تدعم فرضية الدراسة القائلة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وهذا يتفق. مع دراسة شنايدر وشنايدر (1975) اللذين تناولوا قياس العلاقة الرضا الوظيفي عن المناخ التنظيمي ومعدلات دوران الموظفين في 50 وكالة تأمين. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي لبعض الوظائف في الجهات المدروسة، بالإضافة إلى محاولة العاملين التكيف معها. مناخ المنظمة أكثر مما أشعر بالارتياح واتفقت كذلك مع دراسة (Schneider & Snyder, 1975) حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي وأظهرت أن بيئة العمل التي يشعر فيها الموظفون بالدعم والعدالة والتحفيز تؤدي إلى زيادة رضاهم وتحسين أدائهم. كما أن المناخ الذي يسوده التوتر أو الغموض يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدل ترك العمل.

من خلال كل ما سبق نتج لنا أن معظم الدراسات السابقة اتفقت حول وجود علاقة بين المناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي وإن دل هذا على شيء إنما يدل على أن المناخ التنظيمي السائد في الكليات يلعب دور كبير في التأثير على الرضا الوظيفي لدى أساتذة الكلية ووجود علاقة إيجابية بين مختلف أبعاد المناخ التنظيمي محل الدراسة وكذا الرضا الوظيفي. وجدت الدراسات أن المناخ التنظيمي الذي يركز على التواصل

الفعال والتقدير والتعاون يرفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. هذا الرضا يؤدي إلى تقليل معدلات التوتروتحسين العلاقات بين الموظفين والمديرين

## 2-7- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: " مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس المناخ التنظيمي والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 6: يوضح مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة الدراسة

المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
المناخ التنظيمي	46	138	52.162	521.26	45	6.396	0.000	دال عند 0.01

بالاعتماد على النتائج الواردة في الجدول رقم (6). المتوسط النظري. للمقياس والذي يقدر بـ 138. والمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على استبيان (المناخ التنظيمي) والذي بلغ (162.52) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري

ونتيجة لذلك فإن مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة الدراسة مرتفع. حسب قيمة "T" الموجودة عند (396.6) قيمة سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يعني أن الفروق لصالح المتوسط النظري لأفراد العينة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تتعارض مع فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على: " مستوى المناخ التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط ". ودرجة اليقين بهذه النتيجة هي 99%، واحتمال الخطأ 1%.

فالمناخ التنظيمي له دور مهم في عملية التطوير التنظيمي، فهو يعد مؤشرا مهما يمكن من خلاله قياس مدى رضا الأفراد عن المؤسسة حيث ينطلق الاهتمام بالمناخ التنظيمي من حاجة الأفراد العاملين في المؤسسة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء عملهم بصورة مناسبة، تتمثل عملية تحسين نوعية المناخ التنظيمي في الجهود التي تبذلها المؤسسة في تعزيز وخلق قيم مشتركة تمكن المؤسسة من الحصول على قوة عمل راضية، مندفعة ومحفزة ذات شعور عالي بالولاء ما ينعكس إيجابيا على

أدائهم الوظيفي، لان المناخ التنظيمي المرتفع عادة ما يشير إلى وجود بيئة عمل إيجابية، حيث يتم تعزيز التعاون، التواصل الفعال، الابتكار، والتحفيز الذاتي بين العاملين. فالمناخ التنظيمي الإيجابي يساهم في تعزيز أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية. الموظفون الذين يعملون في بيئة تحفزهم يشعرون بالتقدير والمشاركة في أهداف المؤسسة مما يؤدي إلى زيادة جهودهم وأدائهم. وتشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي. بيئة العمل التي تُشجّع على تبادل الأفكار الجديدة واختبار الحلول غير التقليدية تجعل الموظفين أكثر استعداداً للمخاطرة والابتكار. بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تجعل الموظفين أكثر ولاءً للمؤسسة، مما يؤدي إلى تقليل معدلات الاستقالات وتحسين الاحتفاظ بالكوادر البشرية. فالمناخ التنظيمي المرتفع يعزز التواصل الداخلي الفعال، والذي يعتبر عاملاً أساسياً في تحسين أداء الفرق وتنسيق المهام فالمناخ التنظيمي لا يؤثر فقط على الرضا الوظيفي بل أيضاً على نجاح المنظمة بشكل عام.

### 7-3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: " مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 7: يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	46	90	60.106	559.14	45	737.7	0.000	دال عند 0.01

استناداً إلى النتائج المعروضة في الجدول رقم (7)، يتضح أن المتوسط النظري. من الاستبانة والتي تقدر بـ 90. ونتيجة لذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض وهذا ما تؤكدته القيمة "T" التي تصل إلى القيمة (7.73) هي قيمة سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يعني أن هناك فروقاً بين المتوسط الحسابي والنظري لصالح المتوسط النظري وبالتالي فإن هذه النتيجة تتعارض مع فرضية الدراسة الثانية والتي تقول مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة متوسط " مما يعني أن مستوى رضاهم الوظيفي منخفض ودرجة اليقين بهذه النتيجة 99% مع احتمال خطأ 1%.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Lu et al., 2005) حول الرضا الوظيفي في القطاع الصحي التي ركزت على مستوى الرضى الوظيفي بين الممرضين والعاملين في المجال الصحي. وجدت أن البيئة العمل، الدعم الإداري، والراتب كانت من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الرضا ودراسة (Bhuian & Menguc, 2002) حول الرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية والخاصة بحثت هذه الدراسة الفروقات بين مستويات الرضا الوظيفي في القطاعات الحكومية والخاصة..

فالرضا الوظيفي هو حالة يشعر فيها الموظف بالارتياح والرضا تجاه وظيفته وبيئة عمله. ينشأ هذا الرضا عندما يكون هناك توافق بين توقعات الموظف وما يواجهه فعلياً في مكان العمل. عندما يشعر الموظف بالرضا عن وظيفته، غالباً ما يؤدي ذلك إلى زيادة إنتاجيته، والالتزام بعمله، والاستمرارية في المؤسسة لفترات طويلة. علاوة على ذلك، يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز رفاهية الموظف بشكل عام، من خلال تقليل مستويات التوتر والحد من الشعور بالاكنتاب المرتبط بالعمل، فهو بحاجة الى الشعور بالعدالة، الانصاف والمساواة في المعاملة، توزيع العوائد، توفير الجو الملائم للعمل وغيرها من العوامل ذات التأثير المباشر وغير المباشر على الفرد .

بما ان مستوى الرضا الوظيفي منخفضاً لدى عينة الدراسة، فإن ذلك يشير إلى أن الأفراد في هذه العينة غير راضين بشكل عام عن جوانب معينة من عملهم أو بيئة العمل. لدى يجب تحليل الأسباب والنتائج المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي المنخفض، قد تكون هناك حاجة إلى دراسة أعمق للعوامل التي تؤثر على الرضا ضمن بيئة العمل الخاصة بالعينة.

### الاستنتاج العام:

- نستنتج من خلال عرض ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات:
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة
- مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة الدراسة مرتفع
- مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض

### - التوصيات:

- ينبغي على المؤسسات دراسة المناخ التنظيمي بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف.
- يجب على المؤسسات العمل على تطوير المناخ التنظيمي من خلال برامج التدريب والتطوير، وتحسين التواصل، وتعزيز الدعم التنظيمي.
- يجب على المؤسسات ربط الرضا الوظيفي بأهدافها الاستراتيجية لتحقيق كفاءة أكبر.



- زيادة المكافآت المادية والمعنوية فضلاً عن الأجور الممنوحة بغية الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة .

- العمل على تعزيز الولاء العاطفي والأخلاقي للأساتذة من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة والتفاعل الإيجابي في مختلف قضايا التغيير وخاصة الإطارات ذات الكفاءات والمؤهلات المتميزة.  
خاتمة

تظهر العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي كأحد المحاور الأساسية التي تؤثر في أداء المؤسسات ورفاهية موظفيها. إذ يشير المناخ التنظيمي إلى البيئة العامة التي يعمل فيها الموظفون ويشمل العوامل الثقافية، والاجتماعية، والهيكلية داخل المنظمة. عندما يكون المناخ التنظيمي إيجابياً، فإنه يعزز من شعور الموظفين بالراحة والانتماء، مما يؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي. وفي دراسة الحالية التي أجريناها على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، سعينا إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي حيث توصلنا إلى أن العوامل التي تشكل المناخ التنظيمي مثل الهيكل التنظيمي وطرق اتخاذ القرارات ونمط الاتصال التنظيمي ونظام الحوافز، تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الذين يشعرون بأن آرائهم موضع تقدير وأنهم يتلقون الدعم والتوجيه المناسبين غالباً ما يبلغون إلى مستويات أعلى من الرضا. على الجانب الآخر، يمكن أن يؤدي المناخ التنظيمي السلبي، الذي يتسم بنقص التقدير أو التوتر، إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة الاستقالات. ونظراً لأهمية هذه العلاقة، يجب على المؤسسات التركيز على تحسين المناخ التنظيمي كوسيلة لتعزيز وزيادة الرضا الوظيفي. ومن خلال خلق بيئة عمل محفزة وداعمة وشفافة، و يمكن للمؤسسات أن تساعد في زيادة مستويات رضا موظفيها، الأمر الذي سيكون له تأثير إيجابي على الأداء والإنتاجية بشكل عام. وفي النهاية، فإن فهم العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي يشكل خطوة استراتيجية نحو بناء منظمات عالية الأداء.

## المراجع

- (1) الباقي، صالح الدين محمد. (2002). السلوك الفعال في المنظمات. القاهرة. الدار الجامعية الجديدة.
- (2) الشنطي، محمود إبراهيم. (2006). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية. دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة). مذكرة ماجستير غير منشورة. (الجامعة الإسلامية)، غزة-3.
- (3) الصيرفي، محمد. (2007). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية. القاهرة: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- (4) الفراء، ماجد محمد، وآخرون. (2008). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 16(1)، 714-724.

- (5) المغربي، عبد الحميد. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. عمان: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- (6) المناوي، عائشة مصطفى. (1991). سلوك المستهلك. الطبعة الثانية. القاهرة: دار مكتبة عين شمس.
- (7) البازجي، لويس معلوف. (1986). المنجد في اللغة العربية المعاصرة. بيروت: دار المشرق.
- (8) بن منظور، أ. ف. ج. (2005). لسان العرب. المجلد 50، الطبعة الرابعة. بيروت: دار صادر.
- (9) عامر، الكبيسي. (1998). التطوير التنظيمي في القطاع الحكومي: دراسة مقارنة. في التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة (الجزء الرابع). (الدوحة: مطابع دار الشرق).
- (10) عبد اللطيف، عصام. (2015). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. القاهرة. دار نيوكينك للنشر والتدريب.
- (11) عسلي، نور الدين. (2008). إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة ولاية المسيلة. مذكرة ماجستير غير منشورة. (جامعة الجزائر)، الجزائر.
- (12) لزبيدي، محمد بن محمد. (2001). تاج العروس من جواهر القاموس. دار الهداية.
- 13) Angelo, T. A. (1993). Classroom assessment techniques: A handbook for college teachers (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 14) Coska, L. S. (1975). Relationship between organizational climate and situational favorableness dimension of Fiedler's contingency model. Journal of Applied Psychology, 60(2), 213-247.
- 15) Dewey, J. (1916). Democracy and education (1st ed.). New York, NY: Macmillan. 19 - Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived organizational support: An overview on its antecedents and consequences. International Journal of Multidisciplinary Research, 2(4), 1-2.
- 16) Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in Total Nigeria PLC in Lagos State. International Journal of Humanities and Social Science, 2(14)