

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

ميدان: علوم اقتصادية، تجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير

قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

من إعداد الطلبة:

مكاوي أسماء

عيسي شمس

تحت عنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
دراسة ميدانية مركز تصفية الدم وامراض الكلى تيارت

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا

(أستاذة محاضرة صنف "ب" «-جامعة ابن خلدون تيارت)

أ. بوقادير ربيعة

مشرفا ومقرا

(أستاذة التعليم العالي -جامعة ابن خلدون تيارت)

أ. حري المخطارية

مناقشا

(أستاذ محاضر صنف "أ" «-جامعة ابن خلدون تيارت)

أ. خاشعي محمد

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت

ميدان: علوم اقتصادية، تجارية وعلوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم
التسيير
قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

من إعداد الطلبة:

مكاوي أسماء

عيسي شمس

تحت عنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
دراسة ميدانية مركز تصفية الدم وامراض الكلى تيارت

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	(أستاذة محاضرة صنف "ب" «-جامعة ابن خلدون تيارت)	أ. بوقادير ربيعة
مشرفا ومقرا	(أستاذة التعليم العالي -جامعة ابن خلدون تيارت)	أ. حري المخطارية
مناقشا	(أستاذ محاضر صنف "أ" «-جامعة ابن خلدون تيارت)	أ. خاشعي محمد

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك تباركت
يارب وتعاليت "سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك العليم الحكيم"،
ونصلي ونسلم على خير الأنام سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة والسلام
وعلى آله وصحبه الطاهرين.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة "حري المخطارية" على
توجيهاتها السديدة وإرشاداتها ونصائحها العلمية.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم لنا جزء
من وقتهم وقبولهم مناقشة هذه الدراسة.

أتقدم كذلك بالشكر الجزيل إلى كل من مد لي يد العون في إنجاز
هذا العمل من أساتذة وزملاء.



الإهداء

أهدي تخرجي إلى من علمني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض

أبي المحترم

إلى نبع المحبة والإيثار والكرم

أمي الموقرة

إلي أقرب الناس لقلبي

إخوتي

إلى صديقتي الغالية ورفيقة دربي

أسماء

إلى جميع من تلقيت منهم النصح والدعم

أهديكم خلاصة جهدي العلمي



عيسي شمس

الإهداء

:الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمت أن

تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا أُمي الغالية حفظها الله

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي

والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً إلى من استمدت منه قوتي وإعتزازي بذاتي أبي الغالي حفظه الله

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين إخوتي حفظهم الله ورعاهم

إلى جميع الأهل والأقارب

إلى صديقتي ورفيقة دربي شمس

إلى كل زملائي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ممن تقاسموا معي أحلى لحظات

الدراسة لكن ألف تحية

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي.

مكاوي اسماء

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
-	الإهداء
-	شكر
-	قائمة المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
6	الفصل الاول: الاطار النظري للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية
7	تمهيد
8	المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية
8	المطلب الأول: ماهية الثقافة التنظيمية مفهومها، خصائصها، أهميتها.
11	المطلب الثاني: أنواع ومحددات ومستويات الثقافة التنظيمية.
16	المطلب الثالث: أبعاد الثقافة التنظيمية
17	المبحث الثاني: الخلفية النظرية لجودة الحياة الوظيفية.
17	المطلب الأول: ماهية جودة الحياة الوظيفية مفهومها، أهميتها، أهدافها.
19	المطلب الثاني : عناصر و عوامل جودة الحياة الوظيفية
20	. المطلب الثالث: معوقات و برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية
22	المبحث الثالث : أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
22	المطلب الاول: تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة
23	المطلب الثاني: تأثير الثقافة التنظيمية على العاملين:
24	المطلب الثالث : أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
27	خلاصة الفصل :
28	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية بمركز تصفية الدم وأمراض الكلى تيارت
29	تمهيد

فهرس المحتويات

30	المبحث الأول: التعريف بميدان و منهجية الدراسة الميدانية
30	المطلب الأول : تعريف مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت
31	المطلب الثاني: منهج وعينة الدراسة
32	المطلب الثالث: طرق جمع البيانات و أداة الدراسة
34	المبحث الثاني: ثبات و صدق اداة الدراسة و أساليبها
34	المطلب الاول: الأساليب الإحصائية المستخدمة
36	المطلب الثاني: ثبات أداة الدراسة
36	المطلب الثالث: صدق أداة الدراسة
38	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان
38	المطلب الاول: تحليل البيانات الشخصية
42	المطلب الثاني: تحليل محاور مجتمع العينة
47	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الدراسة
52	خلاصة الفصل:
55-53	الخاتمة
58-56	قائمة المصادر و المراجع
75-59	الملاحق
76	الملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	الاستبيانات الموزعة والمستوردة	(01-02)
35	درجات مقياس " ليكرت Likert "	(02-02)
36	مجال رأي العينة بالنسبة للمحورين الأول والثاني:	(03-02)
36	ثبات الاستبيان ومحاور الدراسة باستخدام الفا- كرونباخ	(04-02)
37	صدق البناء الداخلي بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية	(05-02)
37	اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمرنوف	(06-02)
38	جدول تحليل البيانات مجتمع العينة	(07-02)
42	بعد القيم التنظيمية	(08-02)
43	بعد المعتقدات التنظيمية	(09-02)
44	بعد الأعراف التنظيمية	(10-02)
45	بعد التوقعات التنظيمية	(11-02)
46	تحليل المحور الثاني جودة الحياة الوظيفية	(12-02)
47	نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الاولى	(13-02)
47	تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الاولى	(14-02)
48	نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الثانية	(15-02)
48	تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الثانية	(16-02)
49	نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الثالثة	(17-02)
49	تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الثالثة	(18-02)
50	نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية لرابعة	(19-02)
50	تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية لرابعة	(20-02)
51	نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسية	(21-02)
51	تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الرئيسية	(22-02)

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
11	أهمية الثقافة التنظيمية	(01-01)
13	أنواع الثقافة التنظيمية.	(02-01)
14	محددات الثقافة التنظيمية	(03-01)
15	مستويات الثقافة التنظيمية	(04-01)
33	نموذج الدراسة	(01-02)
35	طول المجال الفئة	(01-02)
39	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(03-02)
39	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	(04-02)
40	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	(05-02)
41	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(06-02)
41	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الحالية	(07-02)

فهرس المحتويات

قائمة الملاحق:

رقم الصفحة	رقم الملحق	عنوان الملحق
60	ملحق 1	استمارة الاستبيان
64	ملحق 2	الثبات للاستبيان والمحاور الدراسة باستخدام الثبات كرونباخ- الفا
64	ملحق 3	تحليل البيانات مجتمع العينة
66	ملحق 4	تحليل محاور الدراسة
68	ملحق 5	صدق البناء الداخلي اختبار التوزيع الطبيعي
68	ملحق 6	الفرضية الاولى
70	ملحق 7	الفرضية الثانية
71	ملحق 8	الفرضية الثالثة
72	ملحق 9	الفرضية الرابعة
74	ملحق 10	الفرضية الرئيسية
75	ملحق 11	استمارة صدق المحكمين

مقدمة

في ظل التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات وعلى غرار ما تواجهه المنظمة من مشاكل وتحديات في عناصر وعوامل متطلبات هذه البيئة والتي تتأثر بالبيئة المحيطة بها، فإن المنظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها عن طريق ما تملكه من ثقافة تنظيمية ومؤهلات علمية ومهارات تقنية وخبرات مكتسبة التي يمتلكها الأفراد، حيث اهتم العديد من علماء الإدارة ومنظري الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وكذا علم اجتماع المنظمات بالثقافة التنظيمية نظرا لما لها من دور فعال في تحديد كفاءة وفاعلية التنظيمات الإدارية وسلوك الأفراد العاملين، حيث تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا ومهما في النظام العام للمنظمات كونها تؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به المنظمات مع عاملها الذين هم ملزمون بتطبيق ابعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في القيم والمعتقدات والاعراف والتوقعات، والعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية اذ تعتبر هذه الأخيرة من المفاهيم الحديثة التي تهتم بدراسة و تحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المنظمة و إشباع حاجاتهم و رغباتهم و ينظر إليها على أنها مجموعة من المفاهيم المتعددة المتمثلة في الأمن و السلامة في العمل، و المكافئة العادلة و جماعات العمل المتشاركة، حيث زاد الاهتمام بقياس جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات و المصانع و الجامعات و المنظمات الحكومية و غير الحكومية، تحت أبعاد متعددة و تحديات جديدة متعلقة بالتزام الموظفين و المشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، اذ تعتبر جودة الحياة الوظيفية في المنظمة المفهوم الذي يؤكد على أهمية المورد البشري من خلال توفير بيئة عمل خالية من المخاطر و مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، و وضع أجور مناسبة للأعمال التي يقومون بها، و توفير فرص مستقبلية لتنمية قدراتهم، و تعزيز العلاقات الاجتماعية فيما بينهم كما أنها تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين و رفع درجة الرضا الوظيفي و إيجاد بيئة عمل آمنة .

الإشكالية:

من خلال ما سبق تتجلى لنا إشكالية موضوع البحث والتي نظهرها في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت ؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يوجد أثر للقيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية ؟
- هل يوجد اثر للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية ؟
- هل يوجد أثر للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية ؟
- هل يوجد أثر للتوقعات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية ؟

1. الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية يوجد أثر بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية لموظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.
- الفرضية الفرعية الاولى يوجد أثر للقيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية .

- الفرضية الفرعية الثانية يوجد اثر للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
- الفرضية الفرعية الثالثة يوجد أثر للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
- الفرضية الفرعية الرابعة يوجد أثر للتوقعات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

2. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف البحث في:

_ توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية.

_ التعرف على واقع الثقافة التنظيمية لدى المركز.

_ التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى مركز.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

_ إبراز أهمية الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية في مركز.

_ تقديم رؤية واضحة لإدارة المركز عن الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية فيها مما يقود إلى اتخاذ

القرارات اللازمة ومعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في المؤسسة.

_ قد تشكل نتائج هذه الدراسة قاعدة بيانات لإجراء العديد من الدراسات والبحوث في هذا المجال.

4. أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار البحث لعدة مبررات ودوافع تتمثل في ما يلي:

▪ الرغبة في التعرف على موضوع جودة الحياة الوظيفية

▪ نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية

5. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود المكانية: تم إجراء بحثنا في مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت

- الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة فترة من 01 فيفري 2024 إلى 20 أفريل 2024، شملت إعداد الاستمارة

ومراجعتها من قبل الأستاذة المشرفة وعرضها على التحكيم إلى غاية توزيعها على العينة وجمعها والزيارة الميدانية وتحليل النتائج.

6. منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع طبيعة الموضوع واعتمدنا في دراسة

الحالة على توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية، باستخدام الاستبانة والمقابلة لجمع

المعلومات الميدانية من المؤسسة.

7. عينة ومجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة التطبيقية فقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حجمها 50 عامل من مختلف الرتب في المركز وذلك لتحديد التباين بين آراء المستقضي منهم حول أسئلة قائمة الاستبيان.

8. صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع والكتب التي جمعت بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.
- صعوبات اثناء القيام بالدراسة التطبيقية محل الدراسة.

9. الدراسات السابقة:

أ الدراسة الاولى : دراسة من طرف بن خالد عبد الحكيم " جودة حياة العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه 2017.

تحاول هذه الدراسة بلوغ مجموعة من الأهداف هي:

- 1- الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل بالقطاع الصحي محل الدراسة.
- 2- الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية بالقطاع الصحي محل الدراسة.
- 3- الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق في مستوى مؤشرات جودة حياة العمل و الالتزام بالثقافة التنظيمية بالقطاع الصحي بين الفئات العاملة به.

توصلت هذه الدراسة الى وجود فروق في عوامل جودة حياة في العمل في المؤسسات قيد الدراسة، ووجود علاقة موجبة دالة احصائيا فيما يخص تأثير ابعاد الجودة في العمل وابعاد الثقافة التنظيمية اي كلما تميزت بيئة العمل بالقبول و الرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الافراد ملتزمون بالثقافة التنظيمية

ب الدراسة الثانية : دراسة من طرف ناصر محمد يوسف ابو شمالة" واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة واثرها على جودة الحياة الوظيفية " مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجيستر 2018.

يهدف الباحث إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية واثرها على جودة الحياة الوظيفية وأداء المؤسسة، كما يرمي إلى التعرف على ثقافة الوزارة وأبعادها والتعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثر الثقافة التنظيمية بأبعادها على جودة الحياة الوظيفية.

تسعى الدراسة الحالية لمحاولة تحقيق الأهداف التي تتمثل أساساً في:

1. التعرف على مستوى توفر أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات).
2. التعرف على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.
3. الكشف عن مستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

ج الدراسة الثالثة : دراسة من طرف ربحي كريمة تكامل الثقافة التنظيمية و ادارة الجودة الشاملة لتحسين الاداء في المؤسسات الجامعية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة البليدة مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه 2013.

يهدف البحث بشكل رئيسي إلى تحليل التكامل بين قيم الثقافة التنظيمية ومدخل إدارة الجودة الشاملة و دراسة أبعاد ذلك على الأداء في الجامعات الجزائرية بصفة عامة وحددت أهداف البحث بالنقاط الآتية:

1. التعريف بمفهوم الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة.
2. تشخيص واقع الثقافة التنظيمية، ومستوى إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات بصفة عامة و الجامعات بصفة خاصة.

3. التعرف على النواحي الإيجابية الدافعة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

وتوصلنا في الاخير الى مجموعة من النتائج تصب مجملها في ضرورة تغير الثقافة التنظيمية السائدة في الكلية وتبني ثقافة جديدة ذات قيم إيجابية تشجع وتخدم المفاهيم الحديثة في الادارة بما فيها مدخل ادارة الجدة الشاملة

10. هيكل الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة الى فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول الاطار النظري للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية مقسم الى ثلاثة مباحث، تناولنا في المبحث الأول عموميات حول الثقافة التنظيمية، مروراً بالمبحث الثاني الذي تناولنا فيه الخلفيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية، لنختم الفصل بالمبحث الثالث الذي تناول أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية.

بينما خصص الفصل الثاني للدراسة التطبيقية في مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت وقسم الى ثلاثة مباحث، الأول تم فيه التعريف بميدان و منهجية الدراسة الميدانية، اما المبحث الثاني تناولنا فيه ثبات و صدق اداة الدراسة و أساليبها، فيما خصص المبحث الثالث لعرض وتحليل نتائج الاستبيان.

الفصل الاول

الاطار النظري للثقافة التنظيمية

وجودة الحياة الوظيفية

تمهيد:

تعتبر الثقافة التنظيمية من المواضيع التي لقيت اهتماما من منظري الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، باعتبارها احد العوامل المحددة لنجاح وتفوق منظمات الأعمال فالمؤسسات التي تمتلك ثقافة قوية تتكيف مع جميع المتغيرات فيها، كما تلعب جودة الحياة الوظيفية دورا هاما في نجاح الشركات في بيئة العمل، حيث تساهم في زيادة الرضا الوظيفي، والاستقرار الوظيفي، وتحسين أداء العاملين وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة بالإضافة إلى المحافظة على موردها البشري، وهذا ما أدى بالعلماء والباحثين بالاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية، ولتوضيح أكثر حول موضوع الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية نحاول في هذا الفصل التعرف على ثلاثة مباحث أساسية وهي :

المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية.

المبحث الثاني: الخلفيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية.

المبحث الثالث: أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية.

المبحث الأول: عموميات حول الثقافة التنظيمية

يعد وجود ثقافة تنظيمية في المنظمة ركيزة أساسية لبقائها نتيجة للدور الفعال الذي تلعبه المستمد من أهميتها والوظائف التي تقوم بها، إذ تعتبر الرابط الذي يوحد جهود العاملين ويعمل على تقوية علاقاتهم من خلال القيم والمعارف التي يتشاركها وفي هذا المبحث سنتعرف على كافة جوانب الثقافة التنظيمية.

المطلب الأول: ماهية الثقافة التنظيمية مفهومها، خصائصها، أهميتها.

أولاً: مفهوم الثقافة التنظيمية:

يعرفها الهيئي: بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك والتوقعات المشتركة التي يلزم بها جميع أعضاء المنظمة؛ لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك، وما هو صحيح أو خطأ، وقد تختلف القيم الثقافية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المنظمات الأخرى، وبذلك تعد الثقافة التنظيمية ميزة تنفرد بها المنظمة عن غيرها من المنظمات، أي أنه من الممكن أن تكون لكل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة دون غيرها. (الرزاق، أ.م.د.سامي أحمد، و م.د.حميد علي ، 2019، صفحة 157)

اعتبر (Peter & Waerman1982) الثقافة كقيم مشتركة تتضمن معتقدات أساسية تساعد ادارة المنظمة في البحث عن التميز (الخفاجي، 2020، صفحة 21)

ويرى الكبيسي الثقافة التنظيمية بأنها: مجموعة من المعاني المشتركة والتي تشمل القيم والاتجاهات والمشاعر التي تحكم سلوك افراد.

أو هي مجموعة من القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المنظمات والتي تحكم سلوكهم وتؤثر على أدائهم للأعمال المنوطة بهم، وهذه القيم تشمل (القوة، الصفوة، المكافأة، الفعالية، الكفاءة، العدالة، فرق العمل، النظام) (القاضي، 1436هـ_2015م، صفحة 195)

وتعرف الثقافة التنظيمية على أنها القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والأعراف التي تكونت في المنظمة وعرف بيها أفرادها، وانتقلت إلى جميع الأفراد المنظمين حديثاً للمنظمة وظهرت في سلوكياتهم، ونجد أن هذه الثقافة التنظيمية تتجدد وتتطور من خلال عوامل كثيرة داخلية وخارجية، وكل منظمة تختلف ثقافتها عن الأخرى بسبب العوامل المؤثرة عليه وطبيعة عملها. (حبابة، 2021، صفحة 221)

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الثقافة التنظيمية عبارة عن مزيج مكون من مجموعة من القيم والمعتقدات والأعراف والتقاليد والافتراضات والمفاهيم السائدة التي يحملها الأفراد داخل منظمة معينة تتميز عن

منظمة أخرى وهي تؤثر على الطريقة التي تؤدي فيها المنظمة مختلف أعمالها كما أنها توجه بنسبة كبيرة سلوك الأفراد وعلاقاتهم سواء ببعضهم البعض أو مع المحيط الداخلي والخارجي للمنظمة.

ثانياً: خصائص الثقافة التنظيمية:

تتميز الثقافة التنظيمية بالخصائص التالية : (فريد كورتل ،آمال كحيلة، 2015، الصفحات 235-

(236)

1- الثقافة التنظيمية نظام مركب: حيث تتكون من عدد من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع أو المنظمة أو ثقافة المديرين. وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:

- الجانب المعنوي: ويشمل النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار.

- الجانب السلوكي : ويضم عادات وتقاليد أفراد المجتمع والآداب والفنون والممارسات العملية المختلفة.

ج- الجانب المادي: كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات ... الخ .

2- الثقافة التنظيمية نظام متكامل: وذلك من خلال خلق الانسجام بين العناصر المختلفة للثقافة داخل المنظمة، بحيث أي تغيير على أحد عناصر الثقافة ينعكس أثره على باقي العناصر الأخرى.

3- الثقافة التنظيمية لنظام متغير ومتطور: عادة ما تكون ثقافة المنظمة قابلة للتغيير والتطوير تماشياً مع المتغيرات البيئية الخارجية من أجل تحقيق أهداف المنظمة. فهي تخضع لقانون التغيير كغيرها من مظاهر الكون الأخرى، ويتم ذلك بما تضيفه إليها الأجيال الجديدة من خبرات وأدوات وقيم وأنماط سلوك أو بما تستبعده وتحذفه من الأساليب والأفكار والأدوات التي لم تعد تتفق مع ظروف حياتها الجديدة، إلا أن عملية تغيير الثقافة تكون صعبة وذلك يرجع لتمسك أفراد المجتمع بهذه العادات أو الثقافات.

4- الثقافة التنظيمية نظام مرن: تتكيف الثقافة التنظيمية على المتغيرات التي تحدث داخل أو خارج المنظمة وهذا لتحقيق أهداف المنظمة، فمع مرور الزمن و استجابة للمتغيرات في البيئة الخارجية تتكيف الثقافات مع ما تمليه المتطلبات البيولوجية والسيكولوجية للكائن الإنساني، حيث أنه إذا تغيرت ظروف الحياة فإن الأشكال التقليدية تصبح غير قادرة على إشباع الحاجات الإنسانية بالمستوى المطلوب، وعلى ذلك فإنها تستبعد وتظهر حاجات جديدة وتكيفات ثقافية جديدة.

5- الثقافة هي عملية إنسانية ومكتسبة: إن العنصر الإنساني هو المصدر الرئيسي للثقافة، فبدونه لا تكون هناك ثقافة، لأن هذه الأخيرة تنشأ عن الحياة الاجتماعية البشرية وهي من ابتكار وصنع الإنسان إذ تشمل جميع

نواحي التراث الاجتماعي البشري وكل ما يميز الحياة الاجتماعية عند الإنسان عن الحياة عند باقي الكائنات الأخرى.

و ما يميز الثقافة أيضا أنها ليست فطرية وإنما يكتسبها الأفراد من خلال احتكاكهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض، عن طريق التعلم، سواء على المستوى الأسرة أو المدرسة أو المجتمع وهو ما يطلق عليه بالتنشئة الاجتماعية.

6- **الثقافة انتقالية وتراكمية:** فالثقافة تنتقل من جيل لآخر ويتوارثها الآباء عن الأجداد كما تنتقل من وسط اجتماعي على وسط اجتماعي آخر، وبهذا المعنى فإنها تراكمية، فالإنسان يستطيع أن يبني على أساس منجزات الجيل السابق وليس بحاجة أن يبدأ من جديد.

ثالثا: أهمية الثقافة التنظيمية:

إن نجاح المؤسسة الاقتصادية في السوق مرتبط بالثقافة التنظيمية، ذلك لأن طريقة عمل المؤسسة، التوجهات الاستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف، التصرفات والاعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة .

وذلك أيضا لما للثقافة التنظيمية من تأثير على أداء الأفراد والأداء الكلي للمنظمة ويتضح هذا التأثير في أن الثقافة الواضحة والقوية في أي منظمة تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء، توفير الإطار الثقافي المناسب، الاستقرار في العمالة ويؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، وجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا .

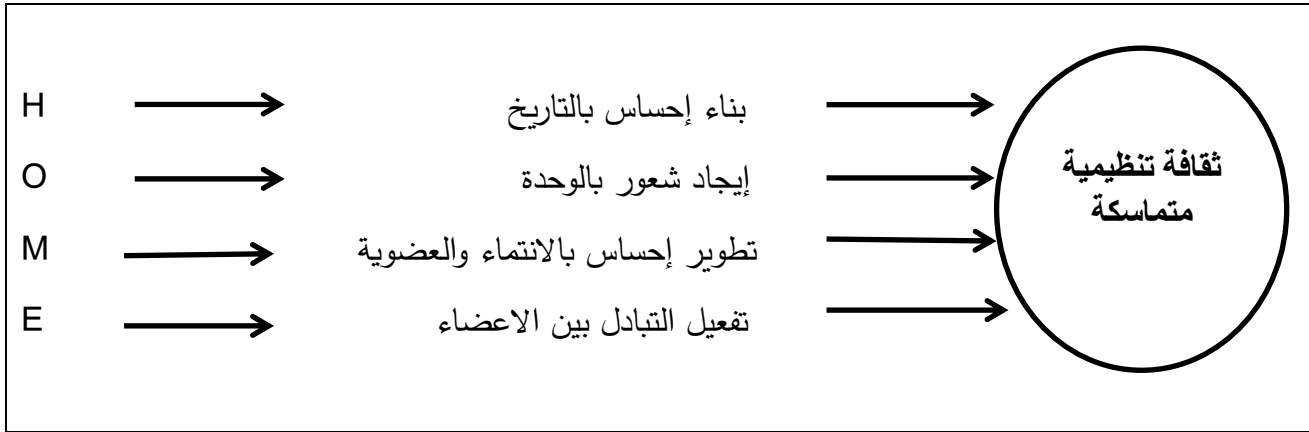
يمكن تلخيص أهمية ثقافة المنظمة كما يلي: (وهيبة، 2011-2012، الصفحات 36-37)

- 1- المثابر والأشخاص البارزين في المنظمة.
- 2- إيجاد شعور بالتوحد (**Oneness**): فالثقافة توحد السلوكيات وتعطي معنى للأدوار، وتقوي الاتصالات وتعزز القيم لمشاركة ومعايير الأداء العالي .
- 3- تطوير الإحساس بالعضوية والانتماء (**Membership**): وتعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل وتعطي استقرارا وظيفيا
- 4- زيادة التبادل بين الأعضاء (**Exchange**): وهذا يأتي من خلال المشاركة بالقرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد.

ومن الملاحظة أن الأحرف الأولى تكون كلمة HOME على اعتبار أن ثقافة المنظمة القوية تعطي احساسا وشعورا بالتوحد العائلي المترابط.

ويمكن تمثيل هذه الفكرة بالشكل التالي:

شكل رقم(01-01): أهمية الثقافة التنظيمية



المصدر: (صونية، محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية

(مطبوعة دعم بيداغوجي)، (2017-2018، صفحة 7)

المطلب الثاني: أنواع ومحددات ومستويات الثقافة التنظيمية.

أولاً: أنواع الثقافة التنظيمية:

اتفق معظم العلماء والباحثين على أن الثقافة التنظيمية تنقسم الى نوعين أساسيين هما الثقافة التنظيمية

القوية والثقافة التنظيمية الضعيفة مع وجود تصنيفات فرعية اخرى نذكرها فيما يلي :

1- الثقافة التنظيمية حسب معيار القوة: بحسب هذا المعيار يوجد نوعين من الثقافة التنظيمية هما: (دغوش

رانيا، عزابي عائشة، و حماني عبير، 2018/2019، صفحة 6)

- الثقافة التنظيمية الضعيفة: وهي الثقافة التي لا تحظى بالقبول الواسع من طرف اعضاء المنظمة الذين

سيجدون صعوبة في التوافق مع أهداف وقيم المنظمة وفي هذه الحالة تلجأ الادارة إلى وضع اجراءات ردية

من خلال اللوائح والوثائق المكتوبة مما قد يؤدي لسلوك عدواني وانخفاض مستويات الالتزام والروح المعنوية .

ب - الثقافة التنظيمية القوية : تلك الثقافات التي يكون فيها معظم الأعضاء يتقاسمون نفس التقاليد

والمعتقدات حيث توافق أهداف المنظمة وتساهم في فعاليتها وتطوير المنظمة ويرى ستيفن روبنز ان هذا النوع

من الثقافة يعتمد على عنصرين هما الشدة والاجماع حيث يرمز الاول الى قوة تمسك الاعضاء المنظمة القيم

السائدة في حين أن عنصر الاجماع يقصد به تشارك في نفس المعتقدات .

2- الثقافة حسب معيار الشمولية : حسب هذا المعيار هناك نوعين من الثقافة التنظيمية هما: (لمياء، 2020-2021، صفحة 25)

- الثقافة الكلية: هي الثقافة التي يشترك فيها معظم اعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم حيث يكون انتشارها بينهم على نطاق واسع .

- الثقافة الجزئية: هي الثقافة التي يشترك فيها مجموعات صغيرة من العاملين، قد تكون على المستوى دوائر المنظمة وقد تكون على مستوى المجموعات المهنية كالمهندسين.

3- الثقافة التنظيمية حسب معيار النمط: (الزبياري، 1441هـ - 2020 م، الصفحات 165-166)

أ-الثقافة البيروقراطية: تحدد فيها المسؤوليات وسلطات العمل ويتم التنسيق بين الوحدات وتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام

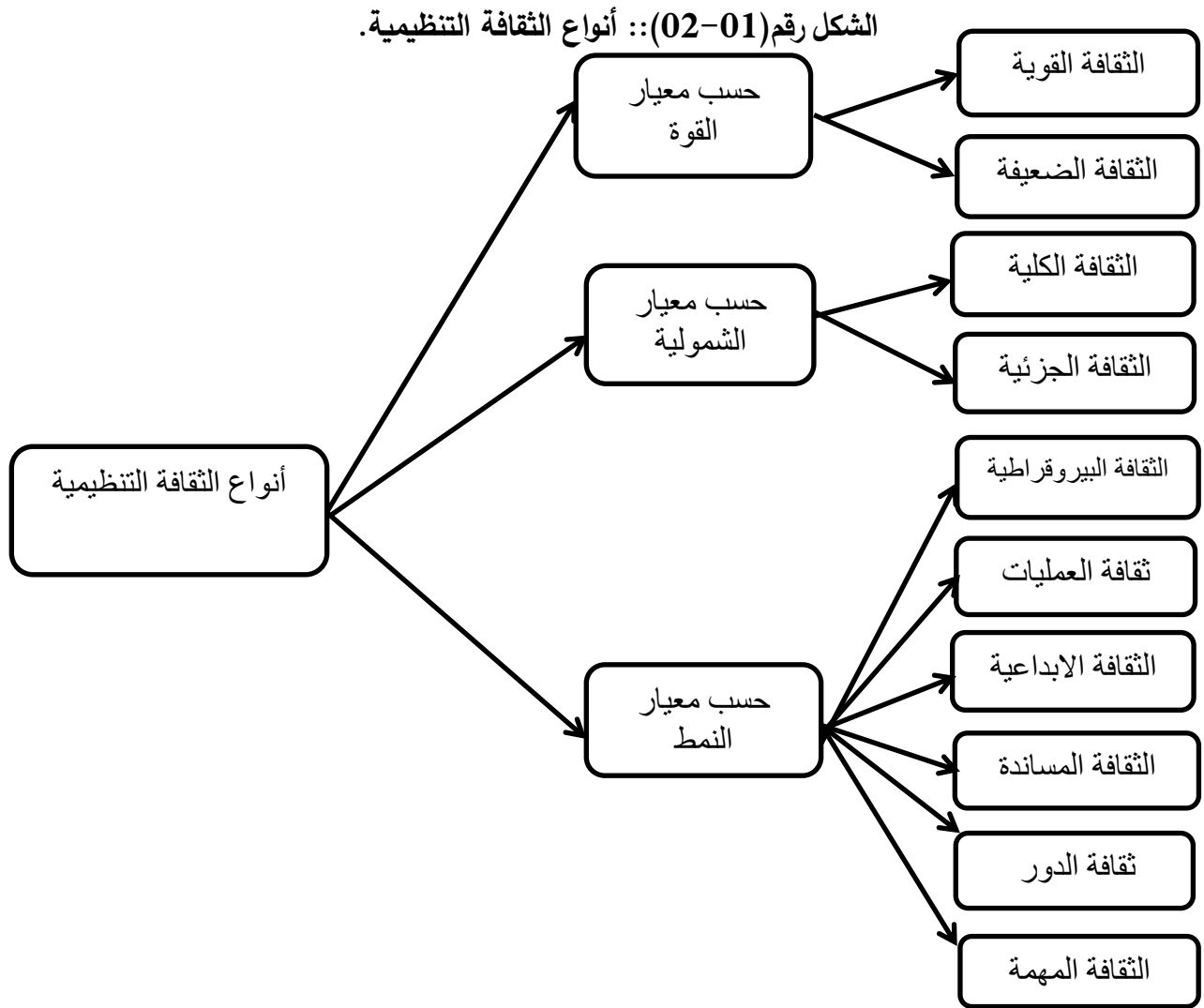
ب - الثقافة الابداعية: تتميز بتوفير بيئة العمل التي تشجع وتساعد على الإبداع ويتصف أفرادها بالجرأة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

ج - الثقافة المساندة: وتتميز بيئة العمل بالصدقة المساعدة فيما بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة.

د - ثقافة العمليات: و يكون الاهتمام محصورا في طريقة انجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق فينتشر الحذر والحيطه بين الافراد والذين يعملون على حماية انفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيم ويهتم بالتفاصيل العمل.

و- ثقافة المهمة: وهذه الثقافة المهمة تركز على تحقيق الاهداف وانجاز العمل وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطريقة مثالية من أجل تحقيق النتائج بأقل التكاليف.

هـ- ثقافة الدور: وتركز على نوع التخصص الوظيفي وتهتم بالقواعد والانظمة كما أنها توفر الامن الوظيفي وثبات الاداء.



المصدر: من إعداد الطالبتين

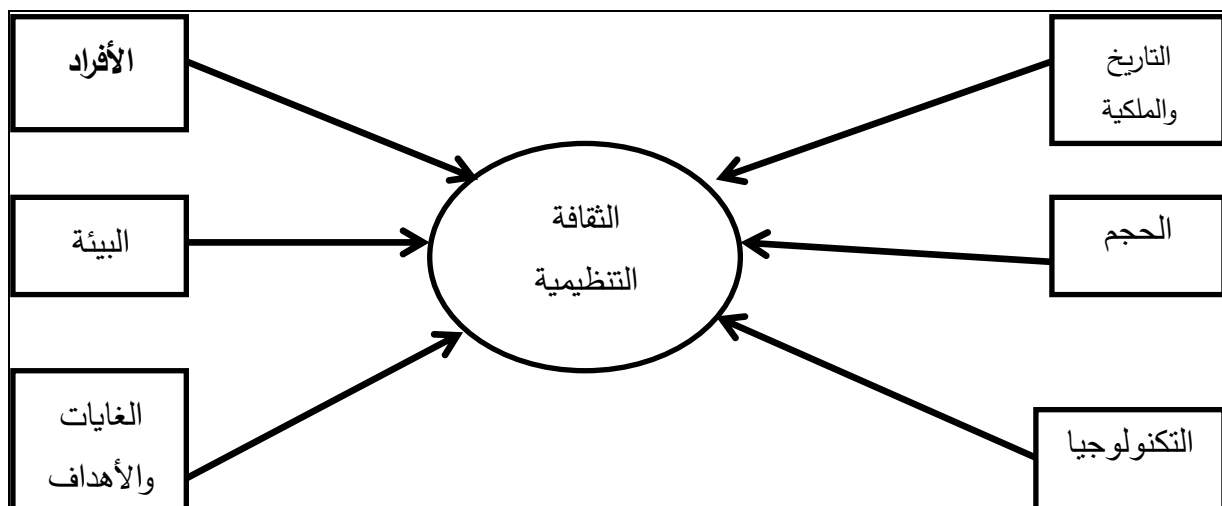
ثانيا: محددات الثقافة التنظيمية:

تشير نتائج الدراسات والبحوث التي استهدفت تحليل وتشخيص الثقافة التنظيمية إلى وجود ستة محددات

للثقافة التنظيمية وهي كالاتي: (عساف و د. هيثم عبد الله ذيب المرعي، 2018، الصفحات 180-181)

- 1- التاريخ والملكية: يعكس تاريخ وتطور المؤسسة ونوعيات القيادات التي تبادلت إدارتها جزءا من ثقافتها، كما يعكس نوع نوعية الملكية وهل هي عامة أم خاصة، محلية أم دولية جانبا آخر من الثقافة السائدة في المنظمة .
- 2- الحجم: لا يعني بالضرورة اختلاف الثقافة بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، بقدر ما يعكس أسلوب الإدارة وأنماط الاتصالات ونماذج التصرفات في مواجهة المواقف والتي تتأثر باعتبارها الحجم.
- 3- التكنولوجيا : على سبيل المثال تركز المؤسسات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها على القيم الخاصة بالمهارات الفنية في صياغة ثقافتها التنظيمية، في حين تركز المؤسسات الخدمية مثل المؤسسات علة خدمة العملاء والمهارات الشخصية
- 4- الافراد: تؤثر الطريقة التي يفضلها أعضاء الإدارة العليا في ممارسة العمل، وكذلك تفضيلات العاملين للأساليب المستخدمة في التعامل معهم في تشكيل قيم العمل السائدة في المنظمة وكذلك ثقافتها المميزة، فالإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها العاملون والعكس صحيح.
- 5- البيئة : فالطريقة التي تختارها المؤسسة في التعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية من عملاء ومنافسين وموردين وعاملين... الخ، سوف تؤثر في الكيفية التي تنظم بها مواردها وأنشطتها وتشكل بها ثقافتها.
- 6- الغايات والأهداف: تتأثر الثقافة السائدة بنوعية الغايات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، على سبيل المثال، فإن المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الزيادة في خدمة العملاء سوف تركز على غرس القيم الخاصة بعلاقات العملاء في ثقافتها التنظيمية .

الشكل رقم(01-03): محددات الثقافة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبتين

ثالثا: مستويات الثقافة المنظمة:

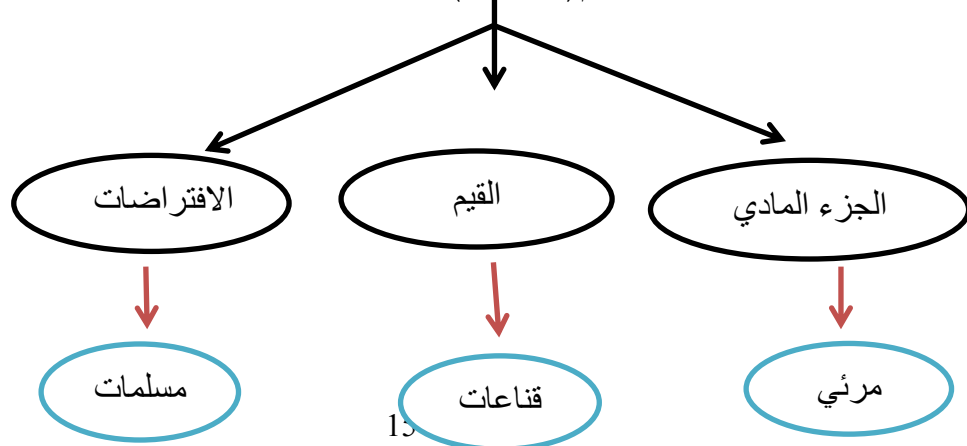
للثقافة التنظيمية ثلاثة مستويات نذكر منها : (صونية، محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية)
 مطبوعة دعم بيداغوجي)، (2017-2018، الصفحات 16-17)

1- **المستوى الأول:** الماديات أو ما يصنعه الافراد، وهو اكثر مستويات الثقافة ظهورا ووضوحا، ويمكن ملاحظته ورؤيته بسهولة، وذلك من خلال البيئة المادية والاجتماعية في المنظمة، وكذلك اللغة المستعملة بين أفراد المنظمة في كتاباتها، وأيضا السلوك العلني لأفراد المنظمة والابتكارات... الخ، وبرغم أن هذا المستوى من أكثر مستويات الثقافة التنظيمية وضوحا ويمكن ملاحظته بواسطة الأفراد من خارج المنظمة، إلا أنه لا يعطي تفسيراً كافياً لفهم ثقافة المنظمة، حيث أن أفراد المنظمة لا يكونون بالضرورة على وعي تام به فهو بالنسبة لهم شيء مألوف اعتيادي وجزء من حياتهم اليومية.

2- **المستوى الثاني :** وهو القيم، حيث تمثل القيم قلب الثقافة وجوهرها، ويعتبر هذا المستوى على درجة أكبر من حيث وعي وإدراك أفراد المنظمة له، حيث تحدد القيم ما هو مقبول وما هو غير مقبول، وما هو مفضل وما هو غير مفضل بالنسبة لأعضاء المنظمة، كما تساعد القيم على حل المشكلات التي تواجه المنظمة.

3- **المستوى الثالث:** ويمثل الافتراضات الأساسية، وهي مجموعة الاعتقادات الراسخة والتي تؤخذ كمسلمات ولا تقبل التشكيك فيها ويعتبر هذا المستوى بمثابة الأساس للثقافة، وتتمثل هذه الافتراضات فيما يلي: العلاقات مع البيئة، طبيعة الأنشطة البشرية، طبيعة العلاقات الانسانية .

الشكل رقم (01-04): مستويات الثقافة التنظيمية :



المصدر: (صونية، محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية ، 2017-2018، صفحة 17)

المطلب الثالث: أبعاد الثقافة التنظيمية

أبعاد الثقافة التنظيمية:

1- القيم التنظيمية: يشير نعموني إلى أن القيم التنظيمية تعبر على طريقة تفكير المؤسسة وتحركاتها المعتادة والتي تكون في أغلب الأحيان معلومة - ولو جزئياً من طرف أعضائها . وتعتبر طريقة التفكير هذه، عنصراً أساسياً في التفريق بين المؤسسات الناجحة والغير ناجحة، فقد أصبح من المتفق عليه اليوم، أن المؤسسات الناجحة تتميز بنسق قيم يختلف عن المؤسسات الفاشلة، فبعد دراستهما ل 500 شركة الأكثر نجاحاً، وجد كل من كينشبلانكارد ومايكل أوكونور أن هناك قيم مشتركة بين الشركات الناجحة. (ليلي و أ.د محجر ياسين، 2017، صفحة 560)

2- المعتقدات التنظيمية: هي أفكار مشتركة حول طبيعة العمل و الحياة الاجتماعية، و كيفية إنجاز المهام التنظيمية في بيئة العمل، ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات و المساهمة في العمل الجماعي، لأثرها الفعال في تحقيق الأهداف التنظيمية و بذلك تمثل المعتقدات التنظيمية أفكاراً مشتركة بين العاملين يعتقدون بها و يسعون لتطبيقها في بيئة العمل، لأنها تتعلق بكيفية إنجاز العمل و القيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة . (الرزاق، أ.م.د.سامي أحمد عباس، و م.د.حميد علي أحمد، الثقافة التنظيمية و تأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة، 2019)

3- الاعراف التنظيمية : هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها مفيدة لمنظمة و غالباً ما تكون هذه الاعراف غير مكتوبة و واجبة الاتباع مثال لذلك : عدم تعيين الاب و الابن في نفس المنظمة، و خاصة المنظمات التجارية كالبنوك . (المغربي، 2018)

4- التوقعات التنظيمية : و هي التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو بالعكس ما تتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها ،فالكل يسعى لهدف ما ،فالفرد قد يكون توقعه أن تقوم المنظمة بتبني إبداعاته أو بإعطائه وضعاً اجتماعياً معيناً أو قد يكون هدفه تحقيق مستوى من الرفاهية لأولاده، كذلك يتوقع الفرد توفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجاته النفسية و الاقتصادية، و بالمقابل تتوقع المنظمة من الفرد أن يعطي أفضل ما

لديه و أن يطيع القوانين و اللوائح المتبعة في المنظمة، كما تتوقع منه الإبداع . (معمر و د.مانع فاطمة، 2021، الصفحات 345-346)

المبحث الثاني: الخلفية النظرية لجودة الحياة الوظيفية.

تعكس جودة الحياة الوظيفية مدى قيام إدارة المنظمة وقدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات ، ومنه فإن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوما شاملا يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف المنظمة.

المطلب الأول: ماهية جودة الحياة الوظيفية مفهومها، أهميتها، أهدافها.

أولا: مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعرفها (جاد الرب) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (الدمرداش، 2021/01/21)

عرفها **Sherman. Bohlander &Snell** على أنها "التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها، وهذه التغيرات تركز على البحث عن طرق أفضل لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى الأفراد". فهي بالنسبة لهم كل التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي تهدف إلى تحسين ظروف العمل مما يؤدي إلى خلق راحة واطمئنان لدى الفرد العامل. (خان و وسيلة جفيلو، 2020، صفحة 425).

يشير **Surya Kumar** إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعني: "درجة التميز المتوفرة في المؤسسة من حيث : التصميم الوظيفي ، والظروف المادية لبيئة العمل ، والعلاقات الإنسانية ، والتي تساهم بدورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين قدرات العاملين في أداء العمل، ومن ثم تحسين أداء المؤسسة". ويؤكد هذا التعريف على ارتباط مفهوم جودة الحياة الوظيفية بمقومات بيئة العمل الجيدة، لتحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. (العزب، 2018، الصفحات 114-115).

كما تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أدائهم المؤسسي . (فاتح، 2022/2021، صفحة 12).

وبناء على ما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الأنظمة المرتبطة بتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها أن تؤثر في حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والتي بدوره ينعكس ايجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة.

ثانيا: أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمّن أهمية جودة الحياة الوظيفية بالآتي : (الشلهوب، 2023م-1444هـ، صفحة 13)

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات و الاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها .
- استثمار الكفاءات و التي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خاصة ضد ازدياد معدل رضا الموظفين ، مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة .
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم .
- توفير بيئة عمل و سياسات و إجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل و الولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة ،مما يؤدي إلى جودة الإنتاج و الخدمات المقدمة .
- زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل و الإصابات و غياب و كذلك تقليل معدل دوران العمل .
- تحسين أداء الموظفين و زيادة ولاؤهم للمؤسسة .

ثالثا: أهداف جودة الحياة الوظيفية :

تتطوي برامج جودة الحياة الوظيفية على أهداف عديدة، لكن حتى تكون هذه الأهداف قابلة للتحقيق لابد أن تكون نابعة من الأهداف الرئيسية للمؤسسة بشكل عام. (ناصر، 2019-2020، صفحة 24)

أشار (جاد الرب) إلى أن الأهداف الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

- زيادة ثقة العاملين .
- الاندماج في حل المشكلات .
- زيادة الرضا والوظيفي.

- زيادة الفعالية التنظيمية.

في حين يرى كل من (Kumar, Umamheswari & Marimuthu 2017, P. 140) أن أهداف جودة

الحياة الوظيفية هي :

- تحسين الرضا الوظيفي للعاملين .
 - تحسين الصحة الجسدية والنفسية للعاملين مما يخلق لديهم شعورا ايجابيا اتجاه العمل .
 - تحسين إنتاجية العاملين.
 - تشجيع التعلم في مكان العمل.
 - تطوير عمليات إدارة التغيير وزيادة سرعة التكيف مع التغيرات الحاصلة .
 - العمل على بناء صورة المؤسسة على أنها الأفضل في التوظيف والاحتفاظ وتحفيز العاملين.
- المطلب الثاني : عناصر و عوامل جودة الحياة الوظيفية .**

أولاً: عناصر جودة الحياة الوظيفية : (أبعاد)

تتضمن عناصر الحياة الوظيفية أبعاداً و معاني مختلفة، تبعا لاختلاف طبيعة العمل و الباحثين معا حيث تتفاوت أهمية و أولوية كل عنصر من هذه العناصر طبقا لحاجة هؤلاء العاملين و ملائمتها لظروفهم من ناحية، وما هي العناصر التي يركز عليها الباحثين في دراساتهم المتعددة، و لذلك تتعدد المفاهيم و العناصر الخاصة بالحياة الوظيفية، و من ضمن الآراء و التعريفات التي كتبت حول عناصر جودة الحياة الوظيفية كالتالي : (الشلهوب، السعادة المؤسسية ، 2023م-1444هـ، صفحة 14)

- عناصر جودة الحياة الوظيفية: عدالة الأجر و التعويض ،ظروف عمل صحية و آمنة، الفرص المتاحة لتنمية و تطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو و الأمان الوظيفي، التكامل الاجتماعي، التوازن بين الحياة الوظيفية و الشخصية، و المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية للمنظمة .
- عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الصحة و السلامة، الاقتصاد و العائلة، الاحتياجات الاجتماعية تقدير الذات، الإدراك و المعرفة، و الاحتياجات الكمالية .
- عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة الاستقرار و الأمان الوظيفي الأجور و المكافآت، التوازن بين الحياة و العمل، و ظروف العمل المادية.
- عناصر الحياة الوظيفية: العلاقات الاجتماعية، بيئة العمل ،الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، تقييم الأداء.

الفصل الاول : الاطار النظري للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

• عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، العوامل المالية العوامل الصحية و السلامة المهنية.

من خلال الآراء السابقة نستنتج أن أهم عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي: الصحة و السلامة ، بيئة العمل، الأمان الوظيفي، التطوير و الترقيات، العلاقات الاجتماعية و أخلاقيات المؤسسة، الأجور و المكافآت .

ثانيا: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية :

ومن عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية ما يلي : (جودة الحياة الوظيفية، 2023)

1- مجهودات المؤسسة :

إن جهود المؤسسة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية و ذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية و الإدارية لتسيير و ترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين و أهداف المؤسسة .

2- نظم المقترحات :

إن جودة حياة العمل الجيدة و برامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة و أن مسؤولية الإدارة هي متابعة تطبيق هذه الأفكار حيث يجب على كل مؤسسة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية .

3- نظام الاتصالات :

تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية و التي عرفت على أنها تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية و التي عرفت على أنها " تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة ، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية و اللارسمية التي تحدث ضمن محيط المؤسسة " .

المطلب الثالث: معوقات و برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية

أولاً: معوقات جودة الحياة الوظيفية : (د. عادل بومجان، د. أقطي جوهرة، و ط.د. خالد الوافي، 2018)

بالرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلا أن هناك معوقات تحول دون تطوير هذه الفلسفة نظراً للنظرة قصيرة الأمد الهادفة فقط لتحقيق العوائد و الإيرادات و أن كانت على حساب العاملين و سلامتهم و صحتهم ، و بالتالي هناك عوامل ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية و اعتبرت كعوائق منها :

الفصل الاول : الاطار النظري للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

- ضعف ثقافة المنظمة و التي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية و المركزية و عدم الاستعداد لتفويض السلطة .
- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة و محفزة للعمل تعد أيضا عائق ، بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية و كذلك زيادة الأجور و المكافآت و التي قد تزيد من إجمالي التكاليف .
- عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية و تعلم الأفراد وذلك لافتقادهم للتدريب و التطوير .
- هياكل تنظيمية معقدة و قيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة .

ثانيا: برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية : (حريم، 2022-2023، الصفحات 50-51)

إن محاولة تحسين و تطوير جودة الحياة الوظيفية لا تأتي من فراغ بل تستوجب جملة من العمليات و عدة محاولات في التخطيط قبل التنفيذ و تتمثل هذه البرامج في :

- الإشراف الجيد على العاملين
- ظروف عمل نفسية و اجتماعية جيدة
- وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة و المكافآت
- علاقات عمل جيدة كج
- مشاركة عالية و كفاءة في صنع القرارات
- القدرة العالية في التكيف مع الضغوط البيئية
- نظام الاتصالات المفتوح
- الترقية و التقدم الوظيفي لهاته البرامج
- تشجيع الإبداع و الابتكار من خلال احترام أفكار العاملين
- التعزيز الإيجابي و التدريب الإضافي لتعزيز الاستقرار
- التغيير

- ومن أجل نجاح برامج جودة الحياة الوظيفية يجب أن يلتزم المدير في المؤسسة في فلسفته و هيكله و تلبية المتطلبات العملية بل أكثر من ذلك، يجب أن يشارك بشكل شخصي في البرامج و في لجنته التوجيهية .
- ما يمكن ملاحظته هنا أن برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية برامج شاملة لكافة الجوانب كما أنها تتطلب تضافر الجهود بين كل المستويات و تكامل بين العوامل و النظم و السياسات من أجل إحياء روح الإبداع و

الابتكار و خلق بيئة آمنة و مناسبة تعزز التقدم و النمو و تسمح للفاعلين بالإحساس بالكرامة الإنسانية و الانتماء للمؤسسة ومنه يصبح العامل قوة تدفع إلى المنافسة و التميز .

المبحث الثالث : أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

تشير الدراسات العديدة إلى تأثير ثقافة التنظيمية على جوانب وأبعاد عديدة من المنظمة وفي مقدمتها علاقة ثقافة التنظيمية بالهيكل التنظيمي ، وفعالية المنظمة والأداء والإبداع والالتزام وغيرها كما تشير الدراسات إلى أنه يمكن أن تكون للثقافة نتائج ايجابية وسلبية .

المطلب الاول: تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة

يتمثل تأثير الثقافة التنظيمية في ما يلي :

أولاً: ثقافة المنظمة والفاعلية التنظيمية:

تتنوع الثقافات حسب درجة تمسك والتزام العاملين بها فكلما كانت القيم الأساسية للعمل مشتركة ومقبولة من الجميع كلما كان ذلك دليلاً على قوة الثقافة وهذه ميزة للتنظيمات المستقرة والقوية والتي بفضل ذلك تصبح قادرة على توفير مزايا تنافسية للعاملين فيها مما يجعلهم يتطلعون لفرص عمل في الخارج، مما يعكس ولاء تنظيمياً أقل وثقافة تنظيمية ضعيفة ولعلّ الإدارة في اليابان هي أحد الأمثلة على أهمية تنمية الالتزام بالقيم الاجتماعية الايجابية في العمل، إذ أن الإدارة اليابانية أثبتت أنها أقدر من غيرها على كسب ولاء الموظفين وانتمائهم للعمل واستطاعت اليابان بفضل ذلك أن تتطور اقتصادياً حتى أصبحت دولة اقتصادية عظمى إن لم تكن الدولة الأعظم .

وتتطلب الفاعلية التنظيمية توافق الثقافة وتناغمها مع الاستراتيجية والبيئة التكنولوجية فعلى مستوى التوافق مع البيئة الخارجية فإن الاستراتيجيات التسويقية الجزئية تتناسب مع البيئات الديناميكية التي تتطلب بدورها ثقافات تؤكد على المبادرة واخذ المخاطرة وقبول الاختلاف والتعددية ووجود مستوى عال من التنسيق الأفقي والتكامل العمودي بين مختلف الوحدات الإدارية وعلى العكس من ذلك فإن الاستراتيجيات التي تركز على زيادة الإنتاج تؤكد على تحقيق الكفاية وتتناسب بالتالي مع البيئات المستقرة، وتنجح هذه الاستراتيجيات في ظل ثقافة تنظيمية تؤكد على أحكام الرقابة وتقليل المخاطرة وعدم قبول الاختلافات.

أما على مستوى التوافق بين البيئة الداخلية والقيم الثقافية فهو سمة من سمات المنظمات الناجحة أيضاً فالتكنولوجيا البسيطة والروتينية تتناسب مع البيئات المستقرة وتعمل في ظل ثقافة تتبع نمط المركزي في اتخاذ

الفصل الاول : الاطار النظري للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية

القرارات وتسمح بدرجة محدودة من المبادرة الفردية، أما التكنولوجيا المعقدة والمتطورة تتطلب درجة كبيرة من التكيف وتتجح في ثقافات تؤكد على قيم المبادرة الذاتية والانضباط الذاتي (القريوتي، 1996، الصفحات 289-290)

ثانيا : ثقافة المنظمة و الهيكل التنظيمي

تؤثر الثقافة في نوع الهيكل التنظيمي والعمليات والممارسات الإدارية والقيادة واتخاذ القرارات والاتصالات وغيرها ، وعليه فملائمة الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية لثقافة المنظمة يساعد على تحقيق مزيد من الفعالية للمنظمة خاصة إذا كانت الثقافة قوية التي تعزز وتقوي الثبات في سلوك الأفراد. وهذا يؤدي إلى نوع من الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة القوية على سلوك الأفراد ونتيجة لذلك نقل الحاجة على الوسائل الهيكلية الرقابية في المنظمة والرقابة التي تحققها الثقافة على العقل والروح والجسد، ونتيجة لذلك يقل اهتمام الإدارة بوضع الأنظمة و التعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد (حريم، إدارة المنظمات ، 2003، الصفحات 274-275)

ثالثا : الثقافة والانتماء التنظيم

يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة، فالإجماع الواسع على القيم والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بنتائج ايجابية عليها (حريم، إدارة المنظمات، 2003، صفحة 275)

رابعا : الثقافة التنظيمية مكملة لعنصر الرسمية وليست بديلا عنها:

تعتمد المنظمات على الوسائل الرسمية لضبط سلوك العاملين وذلك من خلال تقنين الإجراءات والتعليمات وتطوير النماذج من الاهتمام بالوسائل الرسمية في تقنين وضبط سلوك العاملين، إلا أن وجود القيم الثقافية التنظيمية التي تعزز وتؤكد ما تنص عليه التعليمات وتؤكد السياسات أمر في غاية الأهمية إذ تعطي الثقافة التنظيمية ذات القيم الايجابية الدعم للعمليات، فيصبح تصرف الموظف بشكل لا يتفق مع مصالح التنظيم أمر غير منسجم مع القيم الثقافية السائدة ويحرص الموظف على الالتزام بالعمل ليس خوفا من التعليمات فقط ولكن انسجاما مع القيم السائدة ذات الأثر الأكبر (القريوتي، الإدارة اليابانية ، 1996، صفحة 290)

المطلب الثاني: تأثير الثقافة التنظيمية على العاملين:

يوجد العديد من أوجه التأثير للثقافة التنظيمية على المنظمة والعاملين بها أهمها ما يلي: (بكر، 2002-

2003، الصفحات 409-410)

أولاً: توجهات المنظمة والعاملين بها: تشير التوجهات إلى الطريقة التي تؤثر بها الثقافة في عملية تحقيق الأهداف حيث أن الثقافة قد تكون متوافقة مع أهداف المنظمة (قوة إيجابية) أو تكون غير متوافقة مع تلك الأهداف (قوة سلبية) ومن ثمة فإن الثقافة قد تدفع المنظمة نحو تحقيق أهدافها وتدفعها بعيدا عنها.

ثانياً: الانتشار: يشير الانتشار إلى الدرجة التي يشارك بها أعضاء المنظمة في تشكيل القيم وامتسح الأساس للثقافة القوية.

ثالثاً: " القوة: تشير قوة الثقافة إلى تأثيرها في أعضاء المنظمة، فهناك العديد من المنظمات السياسية تمتلك قوة إرغام على أعضاءها، ولكن توجد منظمات أخرى تؤثر ثقافتها على العاملين بها دون وجود أي قدر من الإرغام. **رابعاً: المرونة:** تسمح الثقافة المرنة للمنظمة والعاملين بها بالتكيف مع الظروف المتغيرة والأزمات الطارئة، وهناك العديد من الوسائل التي تستخدم لتحقيق مرونة الثقافة التنظيمية منها:

تعيين مدير مسؤول عن الاستفسار عن أحداث والتصرفات المتوقعة عن الوضع التالي للمنظمة بشكل عام، ويكون على دراية كاملة بالمنظمة وبيئتها.

استقطاب أفراد من الخارج تشمل وظائف الرقابة والتحكم والإدارة يكون لديهم وجهات نظر جديدة ومتطورة بشأن المشكلات التنظيمية يمكنهم أن يقوموا بالوظائف التي تحقق الاتصال مع البيئة الخارجية.

ويمكن تدعيم المرونة من خلال التدريب المستمر مع التدريب يستطيع أعضاء المنظمة تعلم العديد من الأعمال والمهارات والقدرات المختلفة.

خامساً : الالتزام: تؤثر ثقافة المنظمة في درجة الالتزام والانضباط التي يظهرها أعضاء التنظيم، ويشير الالتزام إلى درجة التي يكون فيها أعضاء المنظمة مستعدين ببذل الجهود والولاء وإظهار انتمائهم للمنظمة ولتحقيق أهدافها، وبمعنى آخر فإن الثقافة تخلق ظروف في المنظمة تؤدي إلى جعل الأفراد أما مستعدين أو غير مستعدين الالتزام بأهداف المنظمة من أجل الوصول على حالة عامة من الرضا أو عدم الرضا والثقافة القوية يمكنها أن تدعم من استعداد الأفراد لإعطاء قدر كبير من الالتزام والولاء للمنظمة، من خلال العديد العوامل التي يمكن أن تزيد من ولاء العاملين للمنظمة ومن ثم يكون لديهم حافز قوي لتبني ثقافة المنظمة كوسيلة للحياة، ويمكن أن تساعد الثقافة التنظيمية في زيادة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء المنظمة من خلال ما يلي: (بكر،

التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، 2002-2003، الصفحات 410-411)

- إرساء رسالة المنظمة وتدعيم القيم التي يمكن ملاحظتها والعمل بها عند تحقيق هذه الرسالة.
- توضيح قيمة المنظمة بالنسبة للفرد وتوصيل تلك القيمة إلى الأعضاء.
- أن تكون الثقافة قوية بما يمكنها من أن تمثل مصدرا للمزايا التنافسية للمنظمة .
- أن تكون الثقافة قادرة على قيادة المنظمة إلى النجاح في الأجل الطويل.
- يجب أن تكون الثقافة ذات قيمة وتؤدي على مخرجات جيدة تزيد من القيمة المالية للمنظمة كان تعمل الثقافة على وزيادة الإنتاجية وتخفيض التكاليف.
- يجب أن تكون السمات الثقافية للمنظمة قاصرة على المنظمة وحدها وألا تكون شائعة ومنتشرة بينما المنظمات الأخرى المنافسة داخل نفس المجال أو النشاط.
- من الضروري أن يصعب تقليد أو محاكاة ثقافة منظمة من المنظمات الأخرى المحيطة بها والعاملة في نفس المجال أو النشاط

المطلب الثالث : أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

يؤثر كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية كما يلي: (الهزايمة و أسامة عارف عبد العالي السلمي، 2023)

اولا: أثر القيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية :

لبعد القيم التنظيمية أثر على جودة الحياة الوظيفية حيث تتمثل في أن بيئة العمل تقوم بترسخ العلاقات الطيبة بين الموظفين إلا أن هناك جوانب سلبية تتمثل في عدم توفير الحوافز اللازمة للموظفين من أجل تحسين الأداء.

ثانيا: أثر المعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية:

يؤثر بعد المعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية برفع روح المبادرة لدى الموظفين لتحسين مستويات أدائهم بغية في تطوير العمل، كما أن بيئة العمل توفر الحرية في تبادل الأفكار بين المستويات الادارية المختلفة، ومن جهة أخرى يعتقد غالبية الأفراد أن الادارة لا تقوم بتحفيز الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات .

ثالثا: أثر الاعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية:

هناك أهمية لمدى تطبيق مفهوم الاعراف التنظيمية في بيئة العمل وذلك لدورها في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، كما أن هناك آثار إيجابية للأعراف التنظيمية المتمثلة في أن هناك أهمية كبيرة

لأصحاب الخبرات والتجارب في متابعة وإرشاد الزملاء أصحاب الخبرات الأقل وتمكينهم لأداء الوظائف التي يقومون بها بجودة عالية، والمساهمة في التكيف مع التطورات التكنولوجية المستحدثة في بيئة العمل، وهذا يشير إلى وجود دعم لتحول نحو استخدام التقنية في أداء مهام العمل.

رابعاً: أثر التوقعات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية:

يتمثل أثر التوقعات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في أن الموظف يشعر بقدر كاف من الأمان الوظيفي وبدرجة عالية كما يتوقع أن الإدارة تقدم له ما يحتاجه لإنجاز أعماله الوظيفية بدقة ووضوح .

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل حاولنا الإحاطة بمفهوم الثقافة التنظيمية، خصائصها، أهميتها، انواعها و محدداتها و مستوياتها و ابعادها ،ما تم التعرف على جودة الحياة الوظيفية، أهميتها، أهدافها، عناصرها و عواملها و معوقتها، ومن خلال كل هذا تبين لنا أن الثقافة التنظيمية اصبحت من المكونات الأساسية في المنظمات الحديثة و التي تجعل العامل لا يعمل في ظل الفوضى و إنما يعمل في جو نظامي و ثقافي معترف به لأن لكل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة بها، و هذه الأخيرة تتوقف على مدى توفر الثقافة بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) فتجسيد هذه الثقافة في المنظمة تمكن المنظمة من تحسين و زيادة جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها (المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار و الأمان الوظيفي، الأجور و المكافآت، التوازن بين الحياة و العمل) و هذا ما يساعد على تحقيق أهداف المنظمة. و لنجاح المنظمة و جب توفير ثقافة تنظيمية تخلق تماسكا قويا لأعضاء المنظمة و تكون لديها تأثير على جودة الحياة الوظيفية و هذا ما سنحاول التطرق إليه في دراستنا الميدانية التي قمنا بها على عينة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تيارت (مركز تصفية الدم و امراض الكلى صالح بالخوجة نور الدين) .

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

لأثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة
الوظيفية بمركز تصفية الدم وأمراض الكلى
تيارت

تمهيد الفصل:

بعد تعرفنا على الإطار النظري لمتغيرات الدراسة خصصنا هذا الفصل لدراسة تطبيقية على مستوى مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت وذلك من خلال تتبعنا.

يمثل هذا الفصل حلقة وصل بين ما تم طرحه نظريا في الفصل الاول وبين ما نقوم به من دراسة عملية لمتغيرات الدراسة، إذ تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة يستطيع الباحث من خلالها أن يتوصل إلى حقائق وجمع معلومات من الواقع وهذا من أجل أن نستوضح أكثر طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وسنحاول في هذا الفصل، تسليط ضوء على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت . وإبراز الخطوات الإجرائية والمنهجية التي تم الاعتماد عليها وذلك من خلال تحديد منهج الدراسة والأدوات والوسائل التي استخدمت في جمع البيانات، ومن ثم عرض وتحليل نتائج الدراسة ثم مناقشة وتحليل وتقييم النتائج وفقا لفروض البحث.

وقد اعتمدنا على خطة منهجية حيث قسمنا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

المبحث الأول: التعريف بميدان و منهجية الدراسة الميدانية

بهدف دراسة أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمركز تصفية الدم وأمراض الكلى بتيارت سوف يتم التعرف على المنهج المتبع في الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى خصائص عينة الدراسة وذلك من خلال البيانات التي تم جمعها وتحليلها باستخدام نظام spss

المطلب الأول : تعريف مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت

أولاً: تعريف مركز تصفية الدم و أمراض الكلى تيارت:

و يعرف كما يلي (مصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على رئيس المصلحة بتصفية الدم و أمراض الكلى بلقاسم عبد القادر)

دعمت مدينة تيارت بعيادة أمراض الكلى وتصفية الدم التي تم إفتتاحها في 05/07/2011 ورصد لها مخصص مالي قدره 16 مليار سنتيم وتمكنت هذه العيادة بتقديم خدمات في المستوى المطلوب لمرضى الفشل الكلوي حيث تتوفر على قاعة للجراحة وجناح لتصفية الدم سعة 30 جهاز تصفية، يضاف إليها جناح آخر لمتابعة أمراض الكلى بسعة 16 سرير وتتوي على 4 طوابق، ف الطابق الارضي تم تخصيصه لمحطتين لتصفية المياه، أما الطابق السفلي يحتوي على مجموعة من المكاتب منها 3 مكاتب للأطباء ومكتب استقبال وصيدلية ومخبر للتحاليل الطبية، أما الطابق الأول يحتوي على 4 آلات لتصفية الدم للمرضى ، أما الطابق الثاني فيحتوي هو الآخر على 4 آلات لتصفية الدم للمرضى ، وأما الطابق الثالث مخصص لأمراض وأورام السرطان، وأخيرا الطابق الرابع المخصص لمتابعة أمراض القصور الكلوي، ومن جانب التأطير فإن الولاية قد دعمت ب 50 عاملو 4 أطباء عاملون وطبيب مختص و 10 أعوان للإدارة و 10 عاملون في مخبر التحاليل

ثانيا: شرح الهيكل التنظيمي لمركز تصفية الدم :

يتمثل الهيكل التنظيمي لمركز تصفية الدم و أمراض الكلى في ما يلي : (مصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على رئيس المصلحة بتصفية الدم و أمراض الكلى بلقاسم عبد القادر)

1- منسق النشاطات الطبي : يتمثل دوره في تطوير مهارات العاملين في المؤسسة الطبية لتحقيق أفضل أداء لهم، ويتضمن هذا الدور التنسيق مع جميع الأقسام الطبية والخدمات الأخرى داخل المستشفى للتأكد من تقديم الرعاية الصحية الشاملة للمرضى ومتابعة حالاتهم، كما يشرف على تنفيذ المشاريع الخاصة بالمستشفى من الداخل ويتابع حل المشكلات الطارئة التي تواجه الموظفين، ويتعاون بشكل وثيق مع طاقم الإشراف في جميع المجالات داخل المستشفى لتحقيق الأهداف المشتركة .

2- المراقب الطبي: يقوم بتطبيق السياسات والأهداف الخاصة بالخدمات الطبية بالمصالح خلال فترة المناوبة، والتنظيم والتوجيه والمراقبة لجميع الخدمات والنشاطات التي تقوم بها الأقسام العلاجية والتشخيصية والصيدلانية خلال فترة المناوبة ، وهو المسؤول عن النظام الداخلي للمصلحة.

3- مكتب الدخول: وظيفته تسجيل جميع المرضى الذين يعالجون بالمصلحة وهو المكتب الذي يقوم بتنفيذ سياسات المستشفى المتعلقة بإدخال وإخراج المرضى إلى المستشفى والقيام بكافة الأعمال والاجراءات المرتبطة بذلك.

4- الطبيب: هو الذي يقوم بتشخيص الظروف الصحية للمريض، من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات، ومن ثم الحصول على نتائجها من أجل وصف العلاجات المناسبة للمريض .

5- الصيدلية: وهي الصيدلية التي يتم صرف العلاج منها للمرضى الرقود في الأقسام الداخلية بنظام الجرعة الواحدة واليومية عبر الممرض المختص وتعمل على مدار 24 ساعة بنظام المناوبات .

6- مخبر التحاليل الطبية : هو المكان المجهز بأجهزة ذات مستوى تقني عالي لإجراء وتنفيذ اختبارات دقيقة على الدم وسوائل الجسم المختلفة لإعطاء معلومات دقيقة عن الحالة الصحية للمريض .

المطلب الثاني: منهج وعينة الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة ،وذلك لكونه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب موضوع الدراسة، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والبحوث النظرية التي تعزز الإطار النظري الذي تقوم عليه الدراسة، أما من الناحية التحليلية فقد تم جمع المعلومات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها لاستنتاج الأثر المتوقع بين المتغيرات المستقلة والتابعة وتفسير العلاقة بينها. وتم الاعتماد على البيانات الثانوية لتكوين الإطار النظري وخاصة الدراسات السابقة والدوريات العلمية المتخصصة والكتب العربية والأجنبية، وتم الاعتماد على البيانات الأولية من خلال قوائم الاستقصاء لجمع البيانات اللازمة.

ثانياً: عينة ومجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من عدة موظفين بمركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة حجمها 50 موظف، وتم استرداد كل الاستمارات الموزعة، وبعد فحص الاستبيانات لم يتم استبعاد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستجابات الخاضعة للدراسة 50 استبانة. كما هو موضح بالجدول أدناه.

جدول رقم (02-01): الاستبيانات الموزعة والمستوردة

الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الصالحة للتحليل
50	50	00	50

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثالث: طرق جمع البيانات و أداة الدراسة

اولا: طرق جمع البيانات والمعلومات

تمّ الاعتماد على مصدرين مهمين في جمع بيانات الدراسة:

- ويعتبر الاستبيان أحد وسائل البحث العلمي، المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم" ،وقمنا بتوزيع الاستبيانات لدراسة بعض أجزاء البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة للموضوع المدروس ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي والاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول للدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

ثانيا: بناء أداة الدراسة

1- أداة الدراسة: لقد استخدمنا الاستبيان في الدراسة كونها أداة جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة باعتبارها أنسب أدوات البحث العلمي، وقد صمم الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة لتشمل كافة المتغيرات وأبعاد الدراسة وتعطي صورة واقعية عن الدراسة وهي مكونة من:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية للعمال وهي على النحو التالي:

(الجنس، العمر، المستوى العلمي، سنوات الخبرة، السلم الوظيفي .)

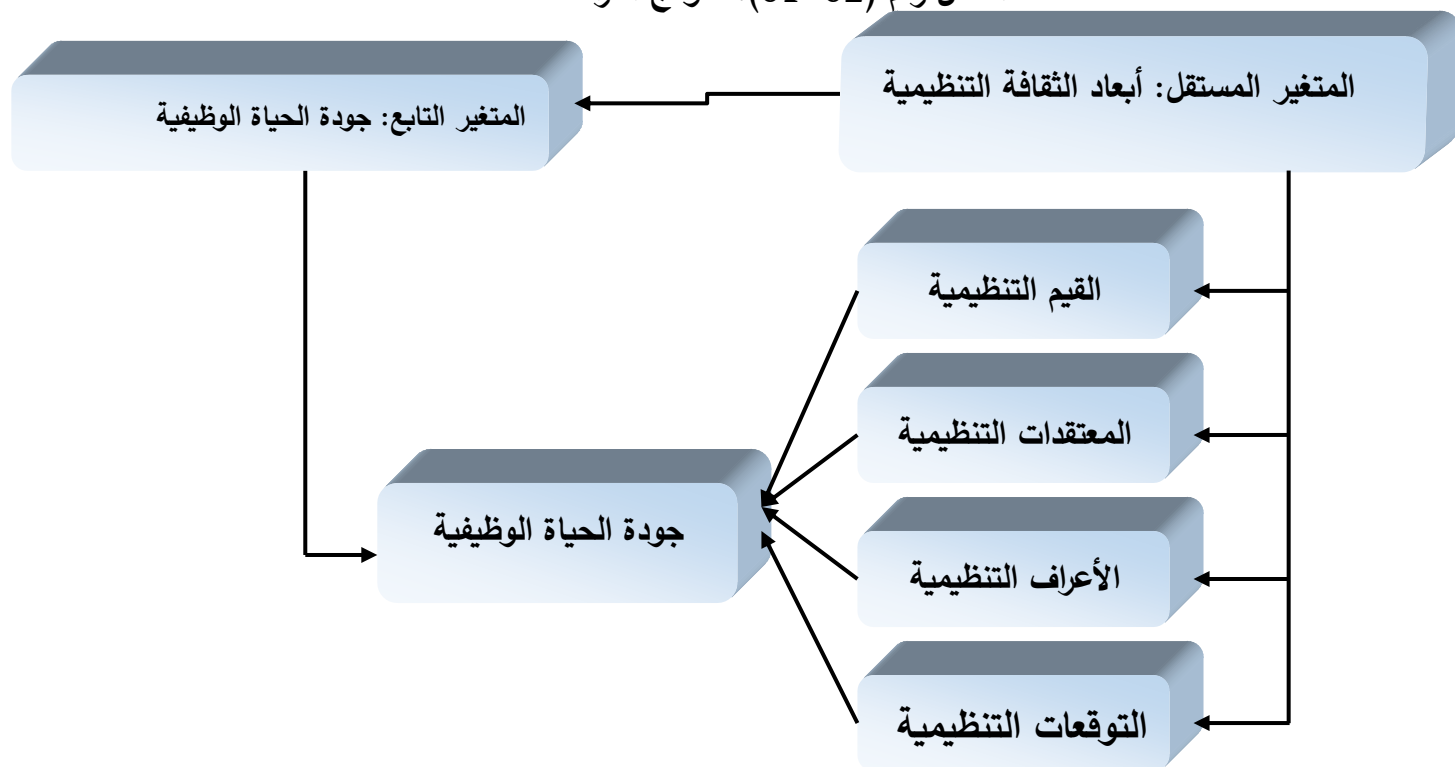
القسم الثاني: وهو القسم الخاص بمحاور الاستبيان،

أ- المحور الأول: أبعاد الثقافة التنظيمية وتحتوي على 16 فقرة.

ب- المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية وتحتوي على 12 فقرة.

وليتحقق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المحدد فقد قمنا بتصميم وتطوير النموذج الخاص بهذه الدراسة اعتمادا على دراسات سابقة.

الشكل رقم (01-02): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسة.

المبحث الثاني: ثبات و صدق اداة الدراسة و أساليبها

تم التطرق في هذا المبحث إلى منهج الدراسة الميدانية من حيث مجتمع وعينة الدراسة وكذا أساليب جمع البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة بالإضافة إلى أساليب التحليل الإحصائي.

المطلب الاول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاستفاده من حزمة إحصائية (SPSS) في تحليل البيانات التي جمعت في ما يلي:

- أولاً: النسب المئوية والتكرارات: وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات.

- ثانياً: اختبار ألفا كرونباخ: يستخدم مقياس ألفا كرونباخ بهدف التحقق من مقدار الاتساق الداخلي لأداة القياس، كأحد المؤشرات على ثباتها.

- ثالثاً: الانحراف المعياري: يعرف بأنه "الجذر التربيعي للتباين غير السالب، وهو من أفضل مقاييس التشتت وأدقها، يتأثر بالقيم الشاذة بصورة غير مباشرة كونه يعتمد عند إيجاده على الوسط الحسابي"، حيث يتم استخدامه للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد العينة لكل العبارات ولكل محور من محاور الاستبيان الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة البحث لكل عبارات الاستبيان.

- رابعاً: المتوسط الحسابي: يعد من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها شيوعاً واستخداماً في وصف بيانات المجموعات أو التوزيعات التكرارية المتجانسة، لما يتميز به من خصائص جيدة جعلته يقف في مقدمة مقاييس النزعة المركزية".

- خامساً: معامل ارتباط بيرسون: يستخدم "لمعرفة إذا كانت هناك علاقة بين المتغيران (X.Y)، ويقاس قوة العلاقة، حيث يكون الارتباط قويا عند اقتراب قيمته إلى الواحد الصحيح، وضعيفا عند اقترابه من الصفر، وتكون قيمته موجبه عندما يكون الارتباط طرديا، والارتباط العكسي عندما تكون القيمة سالبة".

- سادساً: تحليل الانحدار: أستخدم بهدف معرفة درجة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

بالإضافة إلى هاته الأساليب الإحصائية المستخدمة في عملية التحليل ومن أجل معرفة أو تحديد اتجاه رأي عينة الدراسة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان تم تحديد مجال التقييم المعروف بمجال رأي العينة وهذا المجال موضح في الجدول أما عن طريقة أو خطوات إعداد هذا المجال فهي موضحة كآتي:

أ- تم تحديد مقياس " ليكرت Likert " بدرجاته الخمس كما هو موضح:

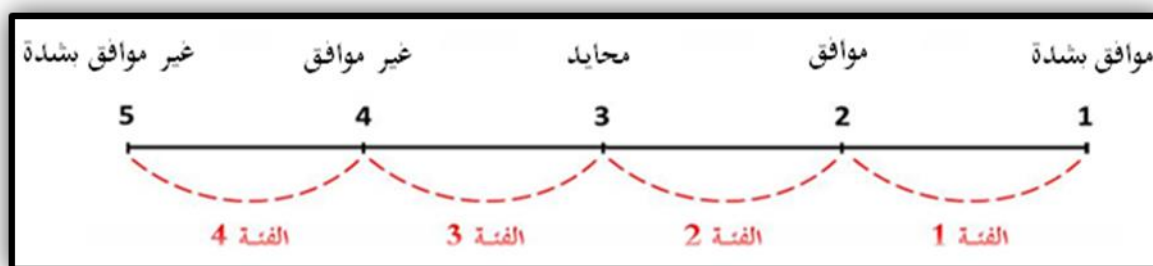
الجدول (02-02): درجات مقياس " ليكرت Likert "

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر : من إعداد الطالبتين

ب- حساب المدى بين أعلى قيمة وأصغر قيمة لهذا المقياس وهذا من أجل تحديد طول المجال الذي تتوزع عليه درجات مقياس " ليكرت Likert " حيث أن قيمة المدى تساوي ($4 = 1 - 5$)، من خلال قيمة المدى نستنتج أن درجات مقياس Likert تتوزع على مجال طوله أربعة (4) فئات أو خلايا كما هو موضح:

الشكل رقم (02-02): طول المجال الفئة



المصدر : من إعداد الطالبتين

ج- تقسيم المدى على عدد درجات مقياس Likert لنحصل في الأخير على طول الفئة أو الخلية الصحيح ($0.8 = 5 \div 4$).

د- نظيف القيمة (0.8) إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول فئة أو خلية ($1.8 = 0.8 + 1$)، وهكذا تصبح الفئة الأولى محددة في المجال التالي:

[1.8 ؛ 1] التي تمثل الاتجاه أو الرأي الأول لأفراد عينة الدراسة وهو: موافق بشدة.

هـ- نظيف طول الفئة أو الخلية (0.8) إلى الحد الأعلى للفئة الأولى (1.8) لنحصل على الفئة الثانية الممثلة بالمجال التالي: [1.8 ؛ 2.6] التي تمثل الاتجاه أو الرأي الثاني لأفراد عينة الدراسة وهو: موافق.

ونكمل نفس العملية مع الفئات الثلاث المتبقية ليصبح لدينا في النهاية مجال كامل يسمى بمجال رأي العينة المكون من الفئات التالية:

الجدول (02-03): مجال رأي العينة بالنسبة للمحورين الأول والثاني:

[1.8 ؛ 1]	موافق بشدة
[2.6 ؛ 1.8]	موافق
[3.4 ؛ 2.6]	محايد
[4.2 ؛ 3.4]	غير موافق
[5 ؛ 4.2]	غير موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: ثبات أداة الدراسة

وللتحقق من صدق أداة الدراسة قمنا بداية بقياس صدقها الظاهري حيث قمنا بعرضها أولاً على مجموعة من الأساتذة ، وبعد الموافقة عليها قمنا بعرضها على عدد من الموظفين وقد طلبنا منهم إبداء آرائهم حول الاستبيان

سيتم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (cronbach's alpha coefficient)، والذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر، حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02-04): ثبات الاستبيان ومحاور الدراسة باستخدام الفا- كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات كرونباخ- الفا
المحور 01	16	.8680
المحور 02	12	.9190
المجموع	28	.9350

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الاستبيان العام مرتفع بلغ (0.935)، و هي القيمة الأكبر من معدل المعيار (0.5) و هذا يعني أن الدراسة بشكل عام تتمتع بالثبات الممتاز. أو بصفة أخرى 93% من العينة المختارة سيكونون ثابتين في إجاباتهم في حالة ما إذا تم استجوابهم من جديد وفي نفس الظروف، وهي نسبة توضح مصداقية النتائج التي يمكن استخلاصها.

المطلب الثالث: صدق أداة الدراسة

أولاً: صدق أداة الدراسة

يعتبر صدق البناء أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، ومن أجل ذلك قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة ارتباط كل فقرة من الفقرات البعد والدرجة الكلية لجميع فقرات هذا البعد، وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المبينة في الجدول التالي :

1- صدق البناء الداخلي بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية

الجدول رقم (02-05): صدق البناء الداخلي بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية

الفقرات	الإحصائيات	تقارير حول: الثقافة التنظيمية	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	معامل بيرسون	.734*0	دالة إحصائية
	مستوى الدلالة	.000	
	حجم العينة	50	
** مستوى الدلالة $\alpha = (0.01)$			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية معامل الارتباط بالنسبة للمحور الأول الثقافة التنظيمية والمحور الثاني جودة الحياة الوظيفية ذو دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن فقرات المحورين تحتوي على مستوى عالي من الدقة مما يدل على صدق محاور الاستبيان لقياس الهدف الذي وضع من أجله. ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي : يستخدم الاختبار لمعرفة إذا كانت بيانات متغير معين تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، والاختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لان معظم الاختبارات البارامترية العينة كبيرة بما فيه الكفاية .

إذا كان حجم العينة أكبر من أو يساوي 50 يستخدم (اختبار كلوموروف -سموروف -smirnov-kolmogorov).

أما اذا كان حجم العينة أقل من 50 نستخدم (اختبار شابيرو- ويلك wilk-shapiro ،) لمعرفة إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ويستخدم في حالة أن يكون حجم العينة اقل من 50 مفردة، وهو اختبار ضروري؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا . ويوضح الجدول نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (02-06): اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف

	كولموروف - سموروف			شابيرو - ويلك		
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	التحليل	مستوى الدلالة	درجة الحرية	التحليل
المحور الاول	.3160	50	.9730	0.200°	50	.0870
المحور الثاني	0.200°	50	.0890	.0400	50	.9520

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أوضحت نتائج الاختبار مدى اتباع البيانات التوزيع الطبيعي، حيث كانت النتائج ذات دلالة اكبر من 0.05 مما يدل على اتباع بيانات التوزيع الطبيعي.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

يتضمن هذا المبحث وصفا للخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وعرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها للإجابة عن التساؤلات الفرعية للدراسة، وفي الأخير سنقوم باختبار الفرضيات التي تبناها في الدراسة وتفسيرها

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية

تم توزيع الاستبيان على موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت محل الدراسة، وفيما يلي عرض لخصائص عينة المبحوثين المتحصل عليه، إذ تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات، و النسب المئوية لوصف نوع المبحوثين كما هو مبين في الجدول:

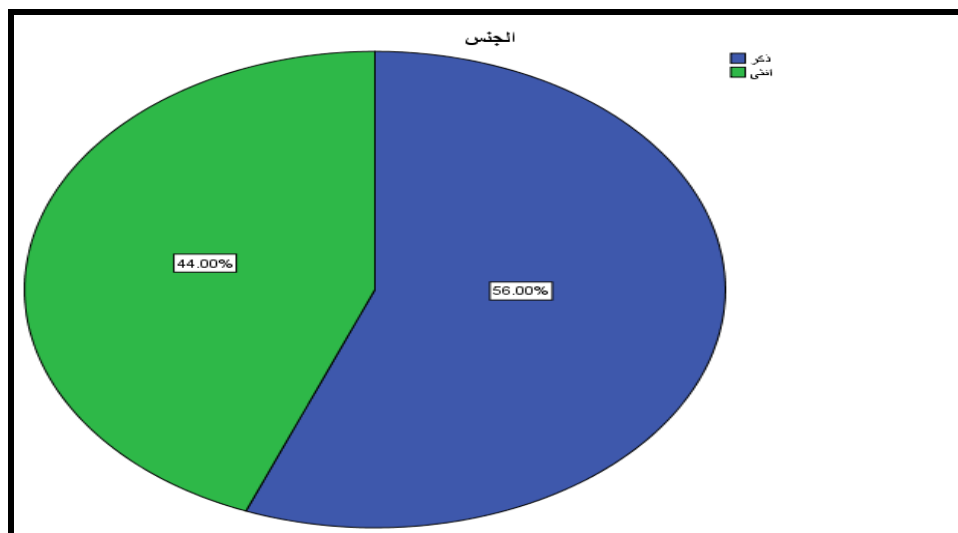
الجدول رقم (02-07):جدول تحليل البيانات مجتمع العينة

التكرار	النسبة المئوية %	البيان	توزيع العينة حسب المتغير
28	56.0	الذكر	الجنس
22	44.0	الأنثى	
3	6.0	أقل من 30 سنة	العمر
40	80.0	من 31-40 سنة	
7	14.0	من 41-50 سنة	
00	00	أكثر من 50 سنة	
6	12.0	اقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
21	42.0	من 6 الى 10 سنوات	
17	34.0	من 11-20 سنة	
6	12.0	أكثر من 20 سنة	
13	6.02	ثانوي	المستوى التعليمي
9	18.0	ليسانس	
14	28.0	ماستر	
14	28.0	ماجستير أو دكتوراه	
9	18.0	متصرف	السلم الوظيفي
12	24.0	عون إداري	
16	32.0	طبيب	
5	10.0	ممرض	
8	16.0	مخبري	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي :

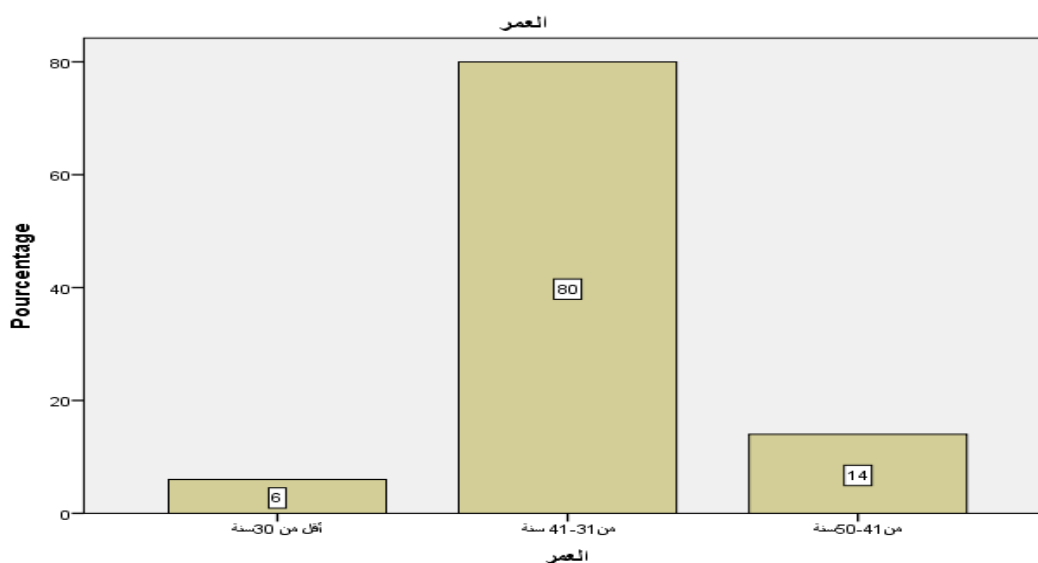
- 1- فيما يخص توزيع عينة الدراسة حسب الجنس: يتضح من الجدول السابق أن 28 موظف يمثلون 56% من إجمالي عينة الدراسة هم ذكور، في حين أن 22 منهم يمثلون نسبة 44% هم إناث.
- الشكل رقم: (03-02) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

- 2- فيما يخص توزيع عينة الدراسة حسب العمر: تدل النتائج على ان النسبة الكبيرة من موظفين المستشفى يمثلون الفئة العمرية من 31 الى 40 سنة بنسبة 80 %، ثم تأتي الفئة اكثر من 41-50 سنة بنسبة 14 % و بعدها الفئة أقل من 30 سنة بنسبة 6% في الأخير تأتي فئة أكثر من 50 سنة بنسبة معدومة الممثلة في الشكل التالي :

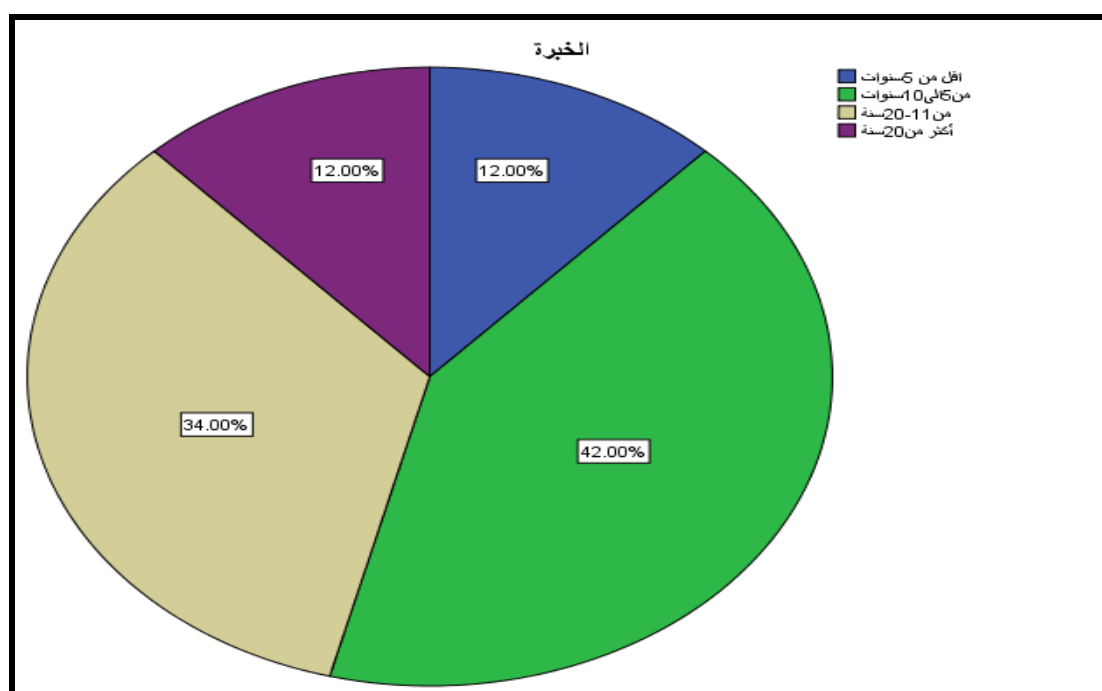
الشكل رقم: (04-02) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر



مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

3- فيما يخص توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة المهنية : يتبين ان نسبة سنوات الخبرة ان فئة (من 6الى10سنوات) هي مرتفعة بنسبة 42%، ثم تليها فئة من (11 الى 20 سنة) بنسبة 34% و بعدها فئة(اقل من 5سنوات) بنسبة 12% و فئة (أكثر من 20سنة) بنسبة 12% مما يفسر ان هناك تنوع في الخبرة المهنية المكتسبة . حسب ما هو موضح في الشكل التالي:

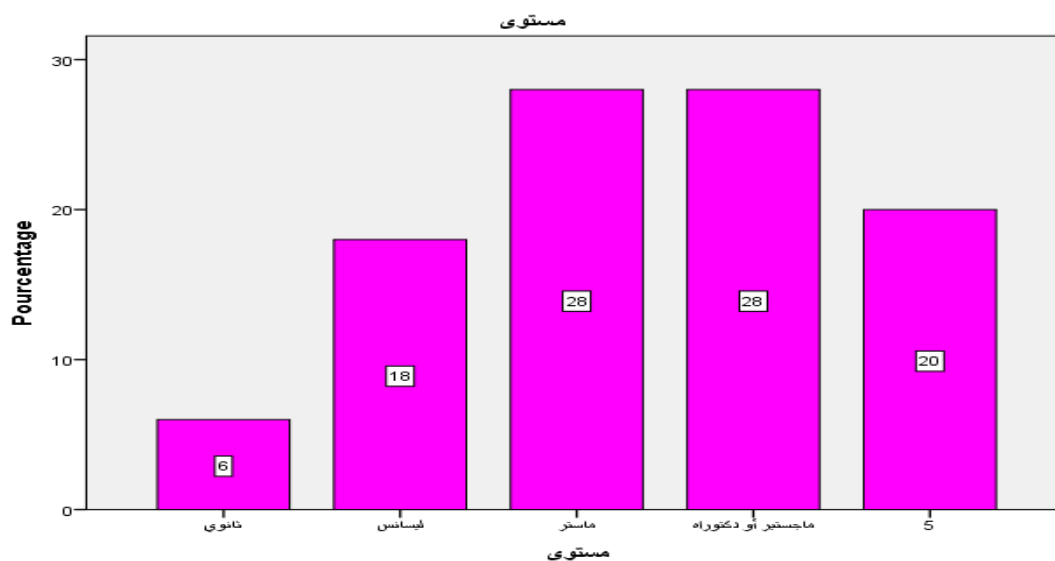
الشكل رقم: (05-02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية:



مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

4- فيما يخص توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي : فيما يتعلق في توزيع عينة الدراسة حسب هذا المتغير فإننا نلاحظ ان فئتين (ماجستير أو دكتوراه) و (ماستر) متساويين في النسبة 28 % ومؤهل ثانوي بنسبة 26 % و في الاخير تأتي فئة ليسانس بنسبة 18 %، حسب ما هو مبين في الشكل التالي:

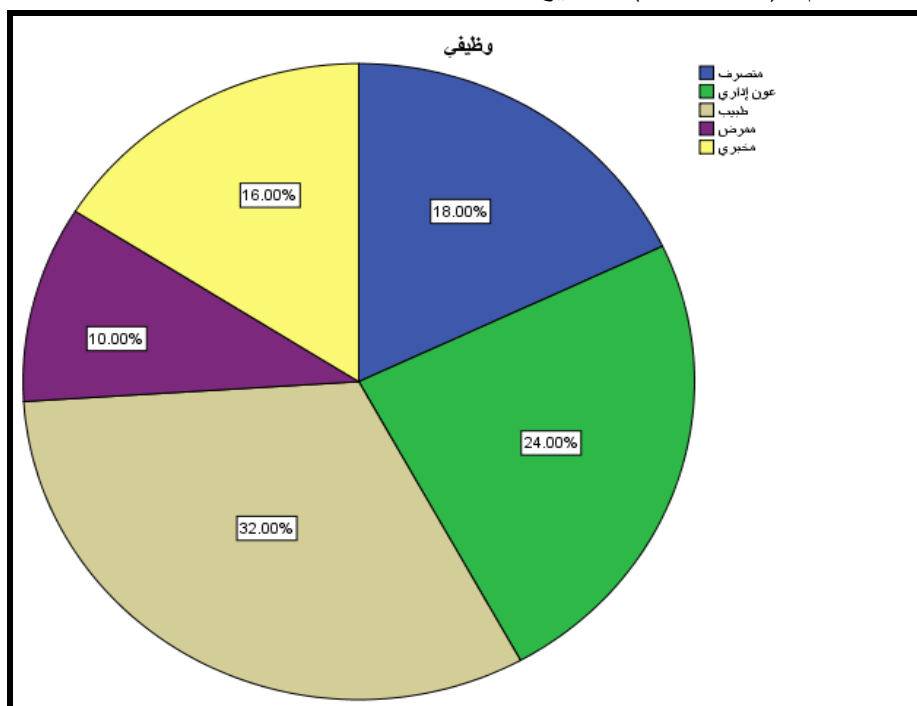
الشكل رقم: (06-02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:



مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

5- فيما يخص توزيع عينة الدراسة حسب السلم الوظيفي: يتبين ان نسبة وظيفة طبيب هي مرتفعة بنسبة 32%، ثم تليها فئة عون ادارة بنسبة 24% و بعدها فئة متصرفين بنسبة 18% و في الاخير تأتي فئة المخبريين بنسبة 16%، و بعدها فئة الممرضين بنسبة 10%، حسب ما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم: (07-02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الحالية:



مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

المطلب الثاني: تحليل محاور مجتمع العينة

تمثل الجداول الموالية نتائج استخدام المستشفى محل الدراسة، وهذا بالاعتماد على الإحصاء الوصفي الاستدلالي الوسط الحسابي و الانحراف المعياري:

المحور الأول: الثقافة التنظيمية.

1- بعد القيم التنظيمية

الجدول رقم (02-08): بعد القيم التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	النتيجة
1	تعمل إدارة المؤسسة على تقييم أداء كل موظف	1.54	.540	4	موافق
2	تكافئ إدارة المؤسسة الموظفين على أساس العمل المقدم	1.86	.570	3	موافق
3	يوجد ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة	2.46	1.35	2	موافق
4	تحافظ على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في المهام	2.60	1.27	1	موافق
	الدرجة كلية	2.11	0.93		موافق

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المجال بعد القيم التنظيمية أن المتوسط الحسابي للدرجة كلية (2.15) وانحراف معياري (0.93) وهذا يدل على أن مجال بعد القيم التنظيمية جاء بدرجة موافق.

2- بعد المعتقدات التنظيمية

الجدول رقم (02-09): بعد المعتقدات التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	النتيجة
1	تحرص المؤسسة على نشر ثقافة التعاون بين الموظفين في مختلف المستويات	1.54	.540	4	موافق بشدة
2	تهتم المؤسسة بمعتقدات وأهداف الأفراد والتغيرات التي يرغبون في حدوثها	1.72	.530	3	موافق بشدة
3	تمنح الإدارة العليا الحرية للأخرين في المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة	2.46	1.35	2	موافق
4	هناك عدالة تنظيمية حيث تطبق الحوافز المادية والعقوبات على الجميع	2.94	1.42	1	محايد
الدرجة كلية		2.16	0.96	موافق	

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجال بعد المعتقدات التنظيمية أن المتوسط الحسابي للدرجة كلية (2.16) وانحراف معياري (0.96) وهذا يدل على أن مجال بعد المعتقدات التنظيمية جاء بدرجة موافق.

3- بعد الأعراف التنظيمية

الجدول رقم (10-02): بعد الأعراف التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	النتيجة
1	تلتزم المؤسسة بنشر وإبراز أعمال وإنجازات الموظفين الناجحين	1.54	.540	4	موافق بشدة
2	تهتم المؤسسة بإجراء احتفالات دورية لتكريم عمالها	1.86	570.	3	موافق
3	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة	2.46	1.35	1	موافق
4	يشعر العاملون في المؤسسة بأنهم يعاملون بطريقة متساوية	2.40	1.26	2	موافق
الدرجة كلية		2.06	0.93	موافق	

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجال بعد الأعراف التنظيمية أن المتوسط الحسابي للدرجة كلية (2.06) وانحراف معياري (0.93) وهذا يدل على أن مجال بعد الأعراف التنظيمية جاء بدرجة موافق.

4- بعد التوقعات التنظيمية

الجدول رقم (02-11): بعد التوقعات التنظيمية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	النتيجة
1	تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك	2.64	1.17	1	محايد
2	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	1.50	.540	4	موافق بشدة
3	توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	1.78	.610	3	موافق بشدة
4	يقوم العاملین ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الانجازات التي تتوقعها المؤسسة من العاملين	1.82	.590	2	موافق
	الدرجة كلية	1.93	0.73	موافق	

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجال بعد التوقعات التنظيمية أن المتوسط الحسابي للدرجة كلية (3.88) وانحراف معياري (1.07) وهذا يدل على أن مجال بعد التوقعات التنظيمية جاء بدرجة موافق.

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

الجدول رقم (02-12): تحليل المحور الثاني جودة الحياة الوظيفية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	النتيجة
1	تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشورة العاملين	2.28	1.45	11	موافق
2	تمنح المؤسسة لنا حق المشاركة في اتخاذ القرارات دون تمييز	2.62	1.36	3	محايد
3	تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تقديم الاقتراحات و الآراء لتطوير العمل	2.62	1.35	2	موافق
4	توفر المؤسسة الإمكانيات المادية و المعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار و الأمان لنا	2.52	1.31	4	موافق
5	تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين	2.44	1.23	5	موافق
6	أعمل في مناخ تسوده الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	1.78	.610	12	موافق بشدة
7	تلبى الأجور حاجاتي و متطلباتي اليومية	2.54	1.28	6	موافق
8	يشجع نظام الأجور و المكافآت على تحسين الأداء في العمل	2.54	1.29	7	موافق
9	تمنح المكافآت وفقا لإنجاز و أداء و كفاءة العاملين في العمل	2.54	1.28	8	موافق
10	أجد وقت كافي لقضائه مع أسرتي	2.54	1.29	9	موافق
11	يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة	2.54	1.28	10	موافق
12	نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروفني	2.80	1.12	1	محايد
	الدرجة كلية	2.48	1.241		موافق

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية و الانحرافات معيارية لاستجابة أفراد العينة دراسة على مجال محور جودة الحياة الوظيفية أن المتوسط الحسابي للدرجة كلية (2.48) و انحراف معياري (1.24) وهذا يدل على أن مجال محور جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة موافق.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الدراسية

يأتي هذا المطلب الذي هدفنا من خلاله إلى اختبار الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية سعياً لتحقيق الأهداف الأساسية للتأكد من مدى صحة الفرضيات التي يبنى عليها هذا البحث العلمي وفي بحثنا انطلقنا من الفرضيات التي نسعى للتأكد من صحتها أو خطئها، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد علاقة بين بعد القيم التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

H_1 : يوجد علاقة بين بعد القيم التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

الجدول رقم (02-13): نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الأولى

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	18.049	1	18.049	37.825	.000 ^b
الخطأ	22.904	48	0.477		
المجموع الكلي	40.952	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

*مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

الجدول رقم (02-14): تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الأولى

معامل التحديد R^2	$0.44 \leq 0.441$
معامل الارتباط R	0.664
تقدير النموذج	$Y = 0.310 + 1.026X1 + ei$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نجد أن معامل الارتباط بين بعد القيم التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية ككل تبلغ قيمته (0.66) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.44) وهذا يعني أن 44% من التغيرات التي تحل بعد القيم التنظيمية يفسرها محور جودة الحياة الوظيفية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الأخطاء العشوائية.

ولدينا حسب الجدول قيمة F المحسوبة تقدر ب (37.825)، وبما أن قيمة دلالة الاختبار هي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 تعني وجود دلالة إحصائية،

ملاحظة: وبناء عليه، نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0

التي تؤكد على وجود علاقة بين بعد القيم التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد علاقة بين بعد المعتقدات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

H_1 : يوجد علاقة بين بعد المعتقدات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

الجدول رقم (02-15): نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الثانية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	15.584	1	15.584	29.487	.000 ^b
الخطأ	25.368	48	0.529		
المجموع الكلي	40.952	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

*مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

الجدول رقم (02-16): تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الثانية

معامل التحديد R^2	$0.38 \simeq 0.381$
معامل الارتباط R	0.617
تقدير النموذج	$Y = 0.590 + 0.873X1 + ei$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن معامل الارتباط بين بعد المعتقدات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية ككل تبلغ قيمته $(0.0.617)$ وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.38) وهذا يعني أن 38% من التغيرات التي تحل بعد المعتقدات التنظيمية يفسرها محور جودة الحياة الوظيفية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الأخطاء العشوائية.

ولدينا حسب الجدول قيمة F المحسوبة تقدر ب (29.487) ، وبما أن قيمة دلالة الاختبار هي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 تعني وجود دلالة إحصائية،

ملاحظة: وبناء عليه، نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0

التي تؤكد على وجود علاقة بين بعد المعتقدات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

H_0 : لا يوجد علاقة بين بعد الأعراف التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

H_1 : يوجد علاقة بين بعد الأعراف التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

الجدول رقم (02-17): نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الثالثة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	24.657	1	24.657	72.630	.000 ^b
الخطأ	16.295	48	0.339		
المجموع الكلي	40.952	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

*مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

الجدول رقم (02-18): تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الثالثة

معامل التحديد R^2	$0.60 \approx 0.602$
معامل الارتباط R	0.776
تقدير النموذج	$Y = 0.391 + 1.011X1 + ei$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن معامل الارتباط بين بعد الأعراف التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية ككل تبلغ قيمته (0.776) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.60) وهذا يعني أن 60% من التغيرات التي تحل بعد الأعراف التنظيمية يفسرها محور جودة الحياة الوظيفية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الأخطاء العشوائية.

ولدينا حسب الجدول قيمة F المحسوبة تقدر ب (72.630) ، وبما أن قيمة دلالة الاختبار هي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 تعني وجود دلالة إحصائية،

ملاحظة: وبناء عليه، نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0

التي تؤكد على وجود علاقة بين بعد الأعراف التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

H_0 : لا يوجد علاقة بين بعد المعتقدات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

H_1 : يوجد علاقة بين بعد التوقعات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

الجدول رقم (02-19): نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية لرابعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	16.263	1	16.263	31.617	.000 ^b
الخطأ	24.690	48	0.514		
المجموع الكلي	40.952	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

*مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

الجدول رقم (02-20): تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية لرابعة

معامل التحديد R^2	$0.39 \simeq 0.397$
معامل الارتباط R	0.630
تقدير النموذج	$Y = 0.225 + 1.165X1 + ei$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن معامل الارتباط بين بعد التوقعات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية ككل تبلغ قيمته (0.630) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.39) وهذا يعني أن 39% من التغيرات التي تحل بعد المعتقدات التنظيمية يفسرها محور الثقافة التنظيمية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الأخطاء العشوائية.

ولدينا حسب الجدول قيمة F المحسوبة تقدر ب (31.617) ، وبما أن قيمة دلالة الاختبار هي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 تعني وجود دلالة إحصائية،

ملاحظة: وبناء عليه، نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0

التي تؤكد على وجود علاقة بين بعد التوقعات التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.

خامسا: اختبار الفرضية الرئيسية :

H_0 : لا يوجد علاقة بين محور أبعاد الثقافة التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

H_1 : يوجد علاقة بين محور أبعاد الثقافة التنظيمية و محور جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

الجدول رقم (02-21): نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	22.076	1	22.076	56.136	.000 ^b
الخطأ	18.876	48	0.393		
المجموع الكلي	40.952	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

*مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

الجدول رقم (02-22): تقدير النموذج ومعامل التحديد والارتباط للفرضية الرئيسية

معامل التحديد R^2	$0.54 \approx 0.539$
معامل الارتباط R	0.734
تقدير النموذج	$Y = 0.003 + 1.197X1 + ei$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نجد أن معامل الارتباط بين محور جودة الحياة الوظيفية و محور الثقافة التنظيمية ككل تبلغ قيمته (0.734) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.54) وهذا يعني أن 54% من التغيرات التي تحل محور جودة الحياة الوظيفية يفسرها محور الثقافة التنظيمية والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الأخطاء العشوائية.

و لدينا حسب الجدول قيمة F المحسوبة تقدر ب (56.136) ، و بما أن قيمة دلالة الاختبار هي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 تعني وجود دلالة إحصائية،

ملاحظة: و بناء عليه، نقبل الفرضية البديلة $H1$ ونرفض الفرضية الصفرية $H0$

التي تؤكد على وجود علاقة بين محور جودة الحياة الوظيفية و محور الثقافة التنظيمية من وجهة نظر موظفي مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تطرقنا إلى دراسة تطبيقية، حيث أخذنا في دراستنا حالة مركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت أين قدمنا تعريف شامل لمركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت، ودراسة هيكله التنظيمي من حيث كل المصالح. ودرسنا فيه الثقافة التنظيمية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية بمركز تصفية الدم و امراض الكلى تيارت حيث قدمنا دراسة لعينة من أفراد المؤسسة والذي اعتمدنا فيه على الاستبيان الذي تم توزيعه على العمال، كما حاولنا تحليل الاستبيان للحصول على النتائج المطلوبة.

الخاصة

الخاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر إيجاباً على جودة الحياة الوظيفية في مركز تصفية الدم وأمراض الكلى تيارت، وبتحسين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية يمكن تحسين أداء الموظفين عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة، وتشجيع العمل الجماعي والشفافية والتواصل الفعال وتقديم فرص التدريب والتطوير والاهتمام بالصحة النفسية للموظفين وتحفيزهم، حيث تعتبر الثقافة التنظيمية أحد أهم العوامل الأساسية المحدد لنجاح وتفوق منظمات الأعمال في وقتنا هذا باعتبار أن الثقافة التنظيمية منظومة من القيم والقواعد المشتركة حيث اتضح ذلك كن خلال الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، ولقد قمنا بالإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تمثل إشكالية الدراسة وذلك من خلال تقسيم بحثنا هذا إلى قسمين جانب نظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية والجانب التطبيقي الذي تطرقنا فيه إلى الدراسة الميدانية وقد أحطنا بجميع جوانب الإشكالية من خلال أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من موظفي مركز تصفية الدم وأمراض الكلى تيارت وانطلاقاً من التساؤلات والفرضيات المرتبطة بالإشكالية من الناحية الوصفية والارتباطية توصلنا إلى النتائج التالية.

أولاً: نتائج اختبار الفرضيات:

- ❖ يوجد أثر للثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز محل الدراسة، مما يؤكد على صحة وقبول الفرضية الرئيسية التي تشير إلى وجود أثر قوي وفعال
- ❖ يوجد أثر للقيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- ❖ يوجد أثر للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.
- ❖ يوجد أثر للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.
- ❖ يوجد أثر للتوقعات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مركز محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

ثانياً: النتائج المتحصل عليها:

تم التوصل إلى النتائج التالية:

- اهتمام مركز تصفية الدم و أمراض الكلى تيارت بجودة الحياة الوظيفية متوسط.
- وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في المركز محل الدراسة

• لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية للمتغيرات الشخصية، الجنس، المستوى التعليمي العمر، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة.

ثالثا : اقتراحات الدراسة :

بعد استعراض نتائج الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تمكننا من معالجة بعض نقاط الضعف في المركز وتعزيز نقاط القوة

- العمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية في المنظمة
- تقوية العلاقة بين الموظفين
- العمل على توفير مناخ تنظيمي جيد لكي تزيد الثقافة التنظيمية بين العاملين
- التقرب أكثر نحو العمال لمعرفة أفكارهم ومساندتهم في تطبيق الأفكار الجيدة
- إعادة النظر في بعض العوامل التي من شأنها تزيد من جود جودة الحياة الوظيفية
- وضع برامج الصحة و السلامة المهنية والتي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- إعطاء فرصة للموظفين للتعبير عن أفكارهم وانشغالاتهم مهما كان نوعها.
- الاهتمام بالعمل الجماعي من خلال دعم تشكيل فرق العمل وتحفيزهم على اتخاذ القرارات وتطبيقها.
- تشجيع العاملين ذوي التفكير المبدع والمبتكر وتحفيزهم على طرح أفكارهم والمشاركة في صنع القرار.
- إنشاء حاضنة الأفكار الإبداعية والعمل على تسخير كل الإمكانيات لتحقيقها على أرض الواقع.
- ضرورة تحفيز العاملين، فالتحفيز المادي والمعنوي يعد من اهم الأساليب التي تفجر طاقات الموظفين وبالتالي تطوير مستوى الابداع داخل المركز.

رابعا :أفاق الدراسة

وفي آخر الدراسة وبناء على ما تم التوصل إليه سوف نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا

- واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الخاصة.
- اثر الرضا الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية.
- مساهمة الثقافة التنظيمية في التميز المؤسسي.
- أثر تدريب العاملين على وجودة الحياة الوظيفية.
- مساهمة التمكين الإداري في التميز المؤسسي.

قائمة

المصادر والمراجع

1. جودة الحياة الوظيفية. (06 اغسطس، 2023). تاريخ الاسترداد 21 فيفري، 2024، من <https://www.starshams.com/2023/08/career-quality.html>: starshams.com.
2. أ.جعفر خانو الزبياري. (1441هـ - 2020 م). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
3. أ.د. نعمه عباس الخفاجي. (2020). ثقافة المنظمة. دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
4. أ.م.د.خالدية مصطفى عبد الرزاق، أ.م.د.سامي أحمد عباس، و م.د.حميد علي أحمد. (مارس، 2019). الثقافة التنظيمية و تأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة. المجلة العربية للإدارة، 39(1)، <https://ae.linkedin.com/pulse/%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%82%D8%A7%D9%81%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%D9%8A%D8%A9-organizational-culture-ibrahim-assiry>
5. أحلام خان، و وسيلة جغبولو. (29 06، 2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية. مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، 14(2).
7. بدة فاتح. (2022/2021). جودة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة (مذكرة الماستر). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قالمه: جامعة 8 ماي 1945.
8. براهيمية صونية. (2017-2018). محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية . كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سطيف : جامعة محمد لمين دباغين .
9. براهيمية صونية. (2017-2018). محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية (مطبوعة دعم بيداغوجي). كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سطيف: جامعة محمد لمين دباغين.
10. بكوش ليلي، و أ.د. محجر ياسين. (سبتمبر، 2017). القيم التنظيمية : مدخل مفاهيمي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية(30)،
11. حسين حريم. (2003). إدارة المنظمات . عمان(الأردن): الحامد للنشر و التوزيع.
12. حسين حريم. (2023-2022). جودة الحياة الوظيفية و دورها في تحسين أداء العاملين (مذكرة ماستر). كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر .
13. خديجة ناصر. (2020-2019). أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية (مذكرة الماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بسكرة : جامعة محمد خيضر .
14. د. أحمد محمد الدمرداش. (2021/01/21). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. الحكمة للنشر والتوزيع.
15. د. هاني السيد محمد العزب. (يناير، 2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. مجلة الطفولة والتربية، 33(1)،

16. د. شروق بنت شفيق الشلهوب. (2023م-1444هـ). السعادة المؤسسية . المملكة العربية السعودية : دار كيان للنشر و التوزيع .
17. د. عادل بومجان، د. أقطي جوهره، و ط. د. خالد الوافي. (2018). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الإنسانية، 18(02)،
18. د. مؤيد موسى علي ابو عساف، و د. هيثم عبد الله ذيب المرعي. (2018). التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة. المملكة الأردنية الهاشمية: دار أحمد للنشر والتوزيع.
19. دغوش رانيا، عزابي عائشة، و حماني عبير. (2019/2018). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين (مذكرة شهادة الماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الوادي: جامعة الشهيد حمه لخضر.
20. سعد فؤاد علي حبابة. (2021). السلوك التنظيمي. عمان الأردن: دار الإبتكار.
21. ط. د. رياحي معمر، و د. مانع فاطمة. (10 نوفمبر، 2021). استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 17(27)،
22. عيساوي وهيبة. (2011-2012). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي (رسالة الماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد.
23. فريد كورتل، آمال كحيلية. (2015). إدارة التغيير في عالم متغير (الإصدار 1). عمان ، الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
24. كموش لمياء. (2020-2021). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي (مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
25. محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (2018). أصول الإدارة والتنظيم. السودان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
26. محمد قاسم القريوتي. (1996). الإدارة اليابانية . عمان (الأردن): دار البشير .
27. محمد يوسف القاضي. (1436هـ_2015م). السلوك التنظيمي. المملكة الأردنية الهاشمية: الاكاديميون.
28. مصطفى محمود ابو بكر. (2002-2003). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. مصر : الدار الجامعية الإسكندرية .
29. أ. د. أحمد صالح الهزايمة، و أسامة عارف عبد العالي السلمي. (2 تموز، 2023). أثر الثقافة التنظيمية على جوة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بجدة. المجلة العربية للنشر العلمي(57)،

الملاحق

الملحق (01): استمارة الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

تخصص : إدارة الأعمال

استبيان بحث حول : أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

الأخ الفاضل الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

تحية طيبة و بعد

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبيان التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي تقوم بإعدادها، فهذه الدراسة تهدف إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية و نظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل التكرم بالإجابة على كافة محاور الاستبيان بدقة و ذلك بوضع علامة (x) تحت درجة الموافقة التي ترونها مناسبة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم ، لذلك نتمنى منكم أن تولوا أهمية لهذا الاستبيان اهتمامكم فمشاركتم ضرورية و رأيكم عامل أساسي من عوامل نجاح هذه الدراسة .

نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط،نحن نشق بآرائكم و ستكون هذه الآراء موضع اعتزاز و تقدير.

-دراسة حالة حول: أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية

البيانات الشخصية :

1. الجنس :

ذكر أنثى

2. العمر :

أقل من 30 سن من 31-41 سنة من 41-50 سنة أكثر من 50 سنة

3. المستوى التعليمي:

ثانوي ليسانس ماستر ماجستير أو دكتوراه

4. سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات من 11-20 سنة أكثر من 20 سنة

5. السلم الوظيفي:

متصرف عون إداري طبيب ممرض

مخبري

ثانياً: محاور الدراسة

المحور الأول الثقافة التنظيمية

- حدد درجة موافقتك على مدى صحة العبارات التالية وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب .

الرقم	العبارات	درجة الموافقة				
		غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
أ	القيم التنظيمية					
1	تعمل إدارة المؤسسة على تقييم أداء كل موظف					
2	تكافئ إدارة المؤسسة الموظفين على أساس العمل المقدم					
3	يوجد ثقة متبادلة بين الموظفين والإدارة					
4	تحافظ على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في المهام					
ب	المعتقدات التنظيمية					
5	تحرص المؤسسة على نشر ثقافة التعاون بين الموظفين في مختلف المستويات					
6	تهتم المؤسسة بمعتقدات وأهداف الأفراد والتغيرات التي يرغبون في حدوثها					
7	تمنح الإدارة العليا الحرية للأخرين في المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة					
8	هناك عدالة تنظيمية حيث تطبق الحوافز المادية والعقوبات على الجميع					
ج	الأعراف التنظيمية					
9	تلتزم المؤسسة بنشر وإبراز أعمال وإنجازات الموظفين الناجحين					
10	تهتم المؤسسة بإجراء احتفالات دورية لتكريم عمالها					
11	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة					

الملاحق

					يشعر العاملون في المؤسسة بأنهم يعاملون بطريقة متساوية	12
التوقعات التنظيمية						د
					تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك	13
					الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	14
					توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	15
					يقوم العاملین ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الانجازات التي تتوقعها المؤسسة من العاملين	16

المحور الثاني جودة الحياة الوظيفية

- حدد درجة موافقتك على مدى صحة العبارات التالية وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب .

الرقم	العبرة	درجة الموافقة				
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
17	تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشورة العاملين					
18	تمنح المؤسسة لنا حق المشاركة في اتخاذ القرارات دون تمييز					
19	تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تقديم الاقتراحات و الآراء لتطوير العمل					
20	توفر المؤسسة الإمكانيات المادية و المعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار والأمان لنا					
21	تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين					
22	أعمل في مناخ تسوده الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف					
23	تلبي الأجور حاجاتي و متطلباتي اليومية					
24	يشجع نظام الأجور و المكافآت على تحسين الأداء في العمل					
25	تمنح المكافآت وفقا لإنجاز و أداء و كفاءة العاملين في العمل					
26	أجد وقت كافي لقضائه مع أسرتي					
27	يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة					
28	نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروفني					

الملحق رقم (02): الثبات للاستبيان والمحاور الدراسة باستخدام الثبات كرونباخ- الفا

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.868	16

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.919	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.935	28

الملحق رقم (04): تحليل البيانات مجتمع العينة

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	28	56.0	56.0	56.0
انثى	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اقل من 5سنوات	6	12.0	12.0	12.0
من 5الى 10سنوات	21	42.0	42.0	54.0
من 11-20سنة	17	34.0	34.0	88.0
أكثر من 20سنة	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

وظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متصرف	9	18.0	18.0	18.0
عون إداري	12	24.0	24.0	42.0
طبيب	16	32.0	32.0	74.0
ممرض	5	10.0	10.0	84.0
مخبري	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	3	6.0	6.0	6.0
من 31-41 سنة	40	80.0	80.0	86.0
من 41-50 سنة	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

مستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي	13	26.0	26.0	26.0
ليسانس	9	18.0	18.0	24.0
ماستر	14	28.0	28.0	52.0
ماجستير أو دكتوراه	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (04): تحليل محاور الدراسة

Statistiques

	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة	تحافظ على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في المهام
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	1.5400	1.8600	2.4600	2.6000
Ecart-type	.54248	.57179	1.35842	1.27775

Statistiques

	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة	هناك عدالة تنظيمية حيث تطبيق الحوافز المادية والعقوبات على الجميع
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	1.5400	1.7200	2.4600	2.9400
Ecart-type	.54248	.53605	1.35842	1.42012

Statistiques

	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	تتكيف الأعراف السائدة بين الموظفين مع التطورات السائدة في المؤسسة	يشعر العاملون في المؤسسة بأنهم يعاملون بطريقة متساوية
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	1.5400	1.8600	2.4600	2.4000
Ecart-type	.54248	.57179	1.35842	1.26168

Statistiques

	تشعر كموظف بوجود عدالة في تقييم أدائك	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة مناسبة	توفر المؤسسة الأمان للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة	يقوم العاملون ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الانجازات التي تتوقعها المؤسسة من العاملين
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	2.6400	1.5000	1.7800	1.8200

Ecart-type	1.17387	.54398	.61578	.59556
------------	---------	--------	--------	--------

Statistiques

	تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشورة العاملين	تمنح المؤسسة لنا حق المشاركة في اتخاذ القرارات دون تمييز	تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تقديم الاقتراحات و الآراء لتطوير العمل	توفر المؤسسة الإمكانيات المادية و المعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار و الأمان لنا
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	2.2800	2.6200	2.6200	2.5200
Ecart-type	1.45742	1.36860	1.35360	1.31304

Statistiques

	تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين	أعمل في مناخ تسوده الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	تلمي الأجر حاجاتي و متطلباتي اليومية	يشجع نظام الأجر و المكافآت على تحسين الأداء في العمل
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	2.4400	1.7800	2.5400	2.5400
Ecart-type	1.23156	.61578	1.28110	1.29694

Statistiques

	تمنح المكافآت وفقا لانجاز و أداء و كفاءة العاملين في العمل	أجد وقت كافي لقضائه مع أسرتي	يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة	نظام ساعات العمل غالبا ما يوافق ظروف
N	Valide Manquante	50 0	50 0	50 0
Moyenne	2.5400	2.5400	2.5400	2.8000
Ecart-type	1.28110	1.29694	1.28110	1.12486

الملحق رقم (05): صدق البناء الداخلي و اختبار التوزيع الطبيعي

Corrélations

		الثقافة التنظيمية	جودة الحياة الوظيفية
الثقافة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	.734**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	50	50
جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	.734**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	Ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
محور_02	.089	50	.200*	.952	50	.040
محور01	.087	50	.200*	.973	50	.316

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (06): الفرضية الاولى

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	القيم التنظيمية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية :

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.664 ^a	.441	.429	.69077

a. Valeurs prédites : (constantes), القيم التنظيمية

b. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	18.049	1	18.049	37.825	.000 ^b
1 Résidu	22.904	48	.477		
Total	40.952	49			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Valeurs prédites : (constantes), القيم التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.310	.366		.848	.401
1 القيم التنظيمية	1.026	.167	.664	6.150	.000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.3362	3.6443	2.4800	.60691	50
Résidu	-1.36203-	1.88797	.00000	.68368	50
Erreur Prévision	-1.885-	1.918	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-1.972-	2.733	.000	.990	50

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

الملحق رقم (07): الفرضية الثانية

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المعتقدات التنظيمية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.617 ^a	.381	.368	.72698

a. Valeurs prédites : (constantes), المعتقدات التنظيمية

b. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	15.584	1	15.584	29.487	.000 ^b
	Résidu	25.368	48	.529		
	Total	40.952	49			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Valeurs prédites : (constantes), المعتقدات التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.590	.363		1.626	.110
المعتقدات التنظيمية	.873	.161	.617	5.430	.000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.4630	3.4271	2.4800	.56395	50
Résidu	-1.55420-	1.51716	.00000	.71953	50
Erreur Prévision	-1.803-	1.679	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-2.138-	2.087	.000	.990	50

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

الملحق رقم (08): الفرضية الثالثة

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الأعراف التنظيمية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.776 ^a	.602	.594	.58265

a. Valeurs prédites : (constantes), الأعراف التنظيمية

b. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	24.657	1	24.657	72.630	.000 ^b
1 Résidu	16.295	48	.339		
Total	40.952	49			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Valeurs prédites : (constantes), الأعراف التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.391	.259		1.513	.137
1 الأعراف التنظيمية	1.011	.119	.776	8.522	.000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.4028	3.9314	2.4800	.70937	50
Résidu	-.82519-	1.50814	.00000	.57668	50
Erreur Prévision	-1.519-	2.046	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-1.416-	2.588	.000	.990	50

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

الملحق رقم (09): الفرضية الرابعة

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	التوقعات التنظيمية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.630 ^a	.397	.385	.71719

a. Valeurs prédites : (constantes), التوقعات التنظيمية

b. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	16.263	1	16.263	31.617	.000 ^b
	Résidu	24.690	48	.514		
	Total	40.952	49			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Valeurs prédites : (constantes), التوقعات التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.225	.414	.544	.589
	التوقعات التنظيمية	1.165	.207	.630	.000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.3905	3.4297	2.4800	.57610	50
Résidu	-.80643-	1.69426	.00000	.70984	50
Erreur Prévision	-1.891-	1.649	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-1.124-	2.362	.000	.990	50

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

الملحق رقم (10): الفرضية الرئيسية

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	الثقافة التنظيمية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.734 ^a	.539	.529	.62710

a. Valeurs prédites : (constantes), الثقافة التنظيمية

b. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	22.076	1	22.076	56.136	.000 ^b
1 Résidu	18.876	48	.393		
Total	40.952	49			

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

b. Valeurs prédites : (constantes), الثقافة التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.003	.342		.007	.994
الثقافة التنظيمية	1.197	.160	.734	7.492	.000

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.1994	3.7427	2.4800	.67122	50
Résidu	-.87260-	1.61887	.00000	.62067	50
Erreur Prévision	-1.908-	1.881	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-1.391-	2.582	.000	.990	50

a. Variable dépendante : جودة الحياة الوظيفية :

ملحق رقم (11) : استمارة صدق المحكمين

جامعة ابن خلدون - تيارت .

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: ادارة اعمال

قسم: العلوم التسيير.

استمارة صدق المحكمين

الجامعة	المحكم	الرقم
جامعة ابن خلدون - تيارت -	قوادري رشيد	01
جامعة ابن خلدون - تيارت-	بوقادير ربيعة	02
جامعة ابن خلدون - تيارت-	بوشقيفة حميد	03

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، التوقعات، الأعراف، المعتقدات) على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين بمركز تصفية الدم و أمراض الكلى بتيارت حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات و البيانات، من قبل الموظفين البالغ عددهم 50 فرد، وتم توزيع الاستبيان عشوائيا على مختلف العاملين بمركز تصفية الدم و أمراض الكلى بتيارت ، كما تم الحصول على 50 استجابة مكتملة، وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية. و خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي : وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية ، أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين حول أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية للمتغيرات الشخصية : الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، السلم الوظيفي .

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية، أبعاد الثقافة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، مركز تصفية الدم و أمراض

الكلى

Abstract :

The study aimed to identify the impact of the dimensions of organizational culture (values, expectations, norms, beliefs) on the quality of work life from the point of view of employees at, blood filtration center and kidney disease in Tiaret. This study relied on the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as the main tool for collecting Information and data, by the 50 employees. The questionnaire was distributed randomly to various employees of the Center for Hemodialysis and Kidney Diseases in Tiaret. 50 completed responses were obtained, and the data was analyzed using a number of statistical methods. The study concluded with a set of results, the most important of which are the following: There is a strong correlation between organizational culture and the quality of work life. The results of the current study also showed that there are no statistically significant differences in the respondents' view of the impact of organizational culture on the quality of work life for personal variables: gender, Age, educational level, years of experience, career ladder.

Keywords: organizational culture, dimensions of organizational culture, quality of work life, blood filtration center and kidney disease