



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

المناخ التنظيمي واثرة على الأداء الوظيفي

بحث مقدم إلى مجلس قسم إدارة الأعمال في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان
كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال

مقدم من الطالبين

حسن علي نعيم

حسن علي عيسى

بإشراف

م.د. محمد احمد وهم

٢٠٢٤ م

١٤٤٥ هـ

المستخلص

هدف البحث الى معرفة " المناخ التنظيمي واثرة على الأداء الوظيفي " وكان (المناخ التنظيمي) كمتغير مستقل تضمن (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال) والمتغير التابع (الاداء الوظيفي) تضمن (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي) . وتتمثل أهمية البحث في الجامعة المبحوثة بتقديم الاقتراحات والمعلومات والتوصيات حول موضوع البحث والذي من شأنه تسليط الضوء في موضوع المناخ التنظيمي وتوضيح اثره ودوره في زيادة الاداء الوظيفي استهدف البحث والاساتذة داخل كلية الإدارة والاقتصاد جامعه ميسان وتم توزيع الاستبيان على عدد من موظفيه والبالغ عددهم (40) استمارة استبيان للعينة العشوائية على الموظفين والاساتذة تم الاعتماد على التحليل الوصفي الاحصائي وكانت استمارة الاستبيان هي الأداة الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات عن متغيرات البحث وتم استعمال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS23)، تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكانت اهم الاستنتاجات: من خلال التحليل الاحصائي للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) وضحت نتائج إجابات افراد الدراسة على أهمية أنشطة وفعاليات المناخ التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان وذلك من خلال بلوغ المتوسط الحسابي درجة استجابة عالية حيث بلغت قيمته الكلية (4.718) وانحراف معياري (0.098) وبدرجة استجابة عالية وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما). واهم التوصيات توفير المزيد من الدعم والاهتمام بتطوير وتعزيز المناخ التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان. يمكن ذلك من خلال تنظيم نشاطات وفعاليات تسهم في تعزيز الروح الجماعية وتعزيز الثقة والرضا لدى أفراد الكلية.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي ، الأداء الوظيفي

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
1	المقدمة
6-2	الفصل الاول – منهجية البحث والدراسات السابقة
4-2	المبحث الأول : منهجية البحث
2	مشكلة البحث
2	أهمية البحث
2	اهداف البحث
3	المخطط الفرضي للبحث
3	فرضيات البحث
3	حدود البحث
4	اساليب جمع البيانات
6-5	المبحث الثاني – الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث
13-7	الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث
23-14	الفصل الثالث : الإطار العملي للبحث
24	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات
26-25	المراجع
33-27	الملاحق

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل
3	المخطط الفرضي للبحث

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
5	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل
6	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع
7	مفاهيم المتغير المستقل
11	مفاهيم المتغير التابع

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق
31-27	استمارة الاستبيان

المقدمة

يشهد العالم العديد من التغييرات والتطورات المستمرة والحاصلة في ظل الأوضاع الديناميكية التي تساهم بتغيير وعدم الاستقرار وقد ولد ضغوط فرضت على الافراد في المنظمة الآثار النفسية وانعكس على سلوك الافراد واتجاههم وادائهم لذا تسعى المنظمة جاهدة بمواجهة الضغوطات الناجمة عن تلك التغييرات والتحويلات لضمان الاستمرار والبقاء وتحقيق الوضع التنافسي الجيد في بيئة العمل وللحصول على ما تهدف اليه وتوفير الاحتياجات المادية والاحتياجات الغير مادية في بيئة العمل وليكون المناخ التنظيمي ملائم في تحصيل ما تسعى له . ان موضوع المناخ التنظيمي لقي اهتمام كبير في الدراسات حيث يعتبر مجموعة خصائص داخلية تساعد الافراد باداء الاعمال وهذا ما يجعل الادارة تسعى بتحسين المناخ التنظيمي والذي يسمح بزيادة مستويات الأداء الوظيفي . وايضا يشير إلى الطابع العام للبيئة داخل المنظمة والمعتقدات والقيم وسلوك مشترك بين الافراد وترتبط بمجموعة عوامل من شأنها تؤثر في الاداء الوظيفي للافراد الموظفين بمختلف الطرق وتشكل اطار يحدد السلوك والاداء وان كان المناخ التنظيمي ايجابي ان ذلك يزيد رضا الموظفين عن العمل والتزامهم بالمنظمة وزيادة ولائهم لها وقد يؤدي الى تحسين الاداء الوظيفي وزيادة انتاج الموظفين . يهدف البحث الى تحليل اثر المناخ التنظيمي في الاداء الوظيفي وفي تحديد العوامل المناخية التي تؤثر على الأداء الوظيفي ولهذا قسم البحث الى :

الفصل الاول الذي تضمن مبحثين المبحث الأول منهجية البحث والمبحث الثاني الدراسات السابقة المتعلقة بتغييرات البحث ، يتناول الفصل الثاني (الاطار النظري) والذي يتمثل بمبحثين المبحث الأول المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمبحث الثاني المتغير التابع الذي يتمثل (الاداء الوظيفي) في حين يتناول الفصل الثالث (الجانب العملي للبحث) ، وأخيرا الفصل الرابع يتناول (الاستنتاجات والتوصيات) .

الفصل الأول

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

المناخ التنظيمي له دور فعال في التأثير على سلوك العاملين في اي منظمة ومن خلاله يتم بناء الاخلاق والقيم للعاملين في المنظمات وان نجاح المنظمة يعتمد على خلق الظروف المناسبة للعمل من خلال توفير (الثقة ، الاحترام ، الطمأنينة ، الاستقرار .. الخ) ان توفير المناخ الملائم للأفراد من شأنه ان يخلق جو هداف اذ ان الأفراد العاملين في البيئة التنظيمية يشعرون باهتمام في العمل والقدرة في المشاركة بعملية اتخاذ القرار ورفع معدل الاداء الوظيفي الذي يعتبر مكون رئيسي للعلمية التنظيمية والإدارية وكونها جزء حي لانه يرتبط بالانسان . ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث من خلال السؤال التالي :

ما علاقة المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي ؟

هل يساعد النمط القيادي في تنفيذ مهام العمل؟

ما مدى ارتباط نمط الاتصال بفاعلية الاداء ؟

ثانياً : أهمية البحث

لكل بحث اهميته سواء على المستوى العلمي او المستوى العملي ويتسمد هذا البحث اهميته مما يلي :

الاهمية العلمية : وتتمثل بموضوع المناخ التنظيمي والذي يعتبر موضوع مهم وجديد في حقل العلوم الإدارية وخاصة كسلوك تنظيمي وهو جدير بالبحث .

الاهمية العملية : وتتمثل بتقديم الاقتراحات والمعلومات والتوصيات حول موضوع البحث والذي من شأنه تسليط الضوء في موضوع المناخ التنظيمي وتوضيح اثره ودوره في زيادة الاداء الوظيفي .

ثالثاً : اهداف البحث

تتمثل اهداف البحث بما يلي :

1. التعرف على المناخ التنظيمي السائد في المنظمة المبحوثة ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي .
2. معرفه كيفية تأثير اداء الافراد العاملين بالمناخ التنظيمي السائد في المنظمة المبحوثة .

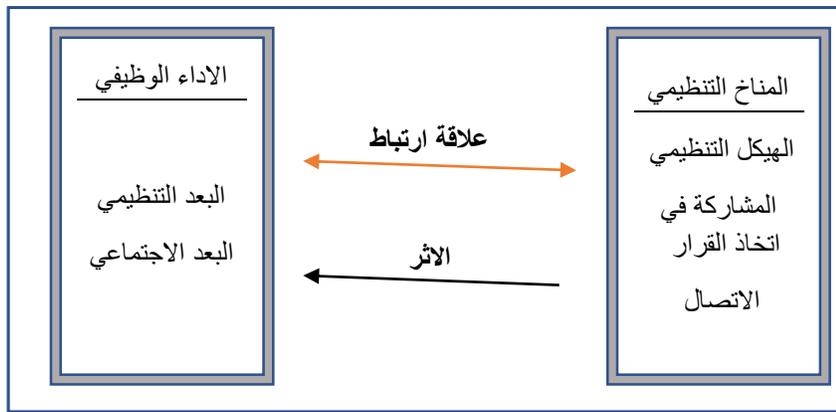
3. التعرف على مفهوم المناخ التنظيمي باعتبارها مصطلح جديد وكذلك التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

يقسم المخطط الفرضي للبحث إلى قسمين :

القسم الاول : المتغير المستقل : المناخ التنظيمي والذي يتمثل بالأبعاد التالية (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال)

القسم الثاني : المتغير التابع : الاداء الوظيفي والذي يتمثل بالأبعاد التالية (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي)



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان

خامساً : فرضيات البحث

يتم الاعتماد على فرضيتين رئيسيتين :

الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاد (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال) والأداء الوظيفي بأبعاد (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي)

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاد (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال) والأداء الوظيفي بأبعاد (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي)

سادساً : حدود البحث

الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمانية من ٢٨-١-٢٠٢٤ إلى ٣٠-٤-٢٠٢٤

الحدود المكانية : كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ميسان

الحدود البشرية : الأساتذة والموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ميسان

الحدود الموضوعية : انحصر موضوع البحث في (المناخ التنظيمي واثرة على الأداء الوظيفي)

سابعاً : أساليب جمع البيانات

اعتمد الباحثان في جمع المعلومات والبيانات اللازمة لإنجاز البحث على الاساليب التالية :

الجانب النظري : جرى الاغناء بالجانب النظري من البحث على الكتب العربية والأجنبية المتاحة في شبكات الانترنت العالمية والبحوث العلمية المنشورة في الدوريات والمجالات المتاحة في المكاتب والشبكات العالمية والرسائل والاطاريح التي تناولت متغيرات البحث المتاحة ومنها شبكات الانترنت العالمية .

الجانب العملي : استخدم الباحثان استمارة الاستبيان والتي تعد المصدر الرئيسي في الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بالجانب العملي من البحث وقد تضمنت متغيرات البحث .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

اولا : الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل " المناخ التنظيمي "

الدراسة الاولى	فريدة محمد ، ٢٠١٩
عنوان البحث	"المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى"
هدف البحث	هدف البحث هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده (الهيكل التنظيمي نمط القيادة، نمط الاتصال المشاركة في اتخاذ القرارات .
نتائج البحث	جاءت درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم و إجراءات العمل والتكنولوجيا من وجهة نظر الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى .
الدراسة الثانية	ManalAbdulrahman Al-Attili ،Ali Atallah Salah (2018)
عنوان البحث	The Impact of OrganizationalClimate on the Performance of Human Resources (A feildstudy on the employeesworkingat the Aqaba company for Managing and Operating ports)
هدف البحث	تحديد أثر الهيكل التنظيمي على أداء الموارد البشرية، توضيح مفهوم المناخ التنظيمي، وكيف وماهي العوامل والتأثير عليه.
نتائج البحث	نتائج التحليلات الواردة في الجداول من 1 إلى 7 والتي أعطت رتبة تأثير كل محور وكل عبارة للإجابة عن المشاركون في الجدول 1 تم إفساد 0.09 من إجابة الاستبيان من وبالتالي تم استخدام 50 ورقة في التحليلات

الجدول (١) الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل " المناخ التنظيمي "

ثانيا : الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع " الاداء الوظيفي "

الدراسة الاولى	صليحة و لويزة ، ٢٠٢١
عنوان البحث	دور التدريب في تحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية حمايدة مدنية – بجيجل
اهداف البحث	يهدف الى كسب المزيد من المعرفة في مجال البحث العلمي ومساهمة في ايجاد طرق لتحسين الاداء
نتائج البحث	كشفت نتائج البحث الدور الفعال والكبير الذي يؤديه التدريب في تحسين الاداء واعتبار التدريب هو محرك اساسي بإمكانه خلق مورد بشري مؤهل ذو مكانه وقدرة عالية
الدراسة الثانية	:ramya study 2016
عنوان البحث	Training on employee and group performance on how a company can improve employee performance through training programs. The study was conducted at the Mangalore Impact Plant in India
اهداف البحث	الهدف الرئيسي من كل دورة تدريبية هو إضافة قيمة لأداء الموظفين وبالتالي كل نوع الشركات تصمم برامج التدريب والتطوير على حسب نشاطها، والغرض من التدريب هو ما سيحققه الموظفون بعد أن ينتهي البرنامج التدريبي.
نتائج البحث	وجود علاقة ارتباط وأثر بين متغير مستقل (التدريب) والمتغير التابع (الأداء)

الجدول (٢) الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع " الأداء الوظيفي "

الفصل الثاني – الإطار النظري للبحث

المبحث الأول : المناخ التنظيمي

اولا : مفهوم المناخ التنظيمي

مفهوم المناخ التنظيمي ظهر في منتصف الخمسينات من القرن العشرين وان اول من استخدم هذا المفهوم في دراسته عن المناخ هو كورنلي ومنذ ذلك الحين هو يحظى باهتمام من قبل عدد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي والذي يعد موضوع نال اهتمام متزايد في الآونة الأخيرة وان تحديد مفهومة اختلف باختلاف وجهات النظر للباحثين والكتاب حيث يعرف المناخ التنظيمي بانه عبارة عن خصائص لها سمة الاستقرار في بيئة الأعمال في المنظمة وتشكل هذه الخصائص نتيجة الفلسفة الإدارية العليا وممارستها وانها تستخدم اساس بتفسير القرار بجانب توجه الاداء وتحديد المعدلات (الجوري ، ٢٠١٥ : ٤٠) .

ويمكن تعريف المناخ التنظيمي من وجهة نظر عدد من الباحثين والكتاب وكما في الجدول (٣) :

الجدول (٣) مفاهيم المناخ التنظيمي لعدد من الباحثين والكتاب

الباحث والسنة	المفهوم
محمود ، ٢٠١٤ : ٣١٢	هو النظام الاجتماعي والبيئة الاجتماعية لمجموع العاملين في تنظيم واحد وهذا يعني (الاعراف ، المعتقدات ، العادات ، القيم ، الثقافة ، الاعراف) وطرق العمل المختلفة التي تأثر في فاعلية ونشاط الاقتصادي والإنساني في داخل المنظمة .
قاسم ، ٢٠١٤ : ١٧٠	هو مجموعة خصائص بيئية داخلية للعمل وتتمتع بدرجة من الثبات النسبي ويفهمها العاملون ويدركها مما يعكس قيمهم واتجاهاتهم وسلوكهم .
Siljanen , 2014 : 4	هو مجموعة عوامل وقواعد وخصائص واساليب تواجه تحكم سلوك الافراد من داخل التنظيم وتميز عن غيره من التنظيمات .
عيسى ، ٢٠١٥ : ٤٤	هو الادراك الحسي للافراد ولعملهم وادوارهم من خلال علاقتهم بالآخرين والدور المرتبط بالآخرين في داخل المنظمة .
احمد ، ٢٠١٦ : ٣٥	هو مجموعة خصائص تتميز بها بيئة المشروع الداخلي ويعمل الافراد ضمنها فتأثر على اتجاههم قيمهم وادراكهم ولانها تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار التسبي

يمكن توضيح مفهوم المناخ التنظيمي من وجهة نظر الباحثان : المناخ التنظيمي هو مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات وعبارة عن البيئة الاجتماعية أو نظم اجتماعية كلية لمجموع من العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني (الثقافة، القيم، العادات، التقاليد، الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية، طرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات، الأنشطة الإنسانية، الاقتصادية داخل المنظمة)

ثانيا : أهمية المناخ التنظيمي

1. أن المناخ التنظيمي له دور مهم في مخرجات السلوكية للأفراد العاملين في المنظمات كافة اذ يقوم المناخ التنظيمي ببثورة السلوك الوظيفي للعاملين في المنظمة من تعديل وتشكيل الاتجاهات والقيم التي يحملونها والسلوك الذي يظهره في موقع العمل وان تميز المنظمة يعتمد على مدى قدرتها في خلق جو يسوده الثقة والاستقرار والمعنويات بين العاملين .
2. ان السلوك والفعاليات العمل بالنسبة للأفراد العاملين تعتمد وبنسبة كبيرة في درجة دعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي في المنظمة ويأثر المناخ على موقف العاملين باتجاه علاقتهم السائدة داخل المنظمة .
3. المناخ التنظيمي له دور مهم في عمليات التطوير التنظيمي وهو يعتبر مؤشر مهم يمكن من خلاله قياس مدى رضا الافراد العاملين عن المنظمة وان السيطرة والتحكم في ابعاد المناخ يمكن المنظمة من تحفيز الافراد ودعمهم نحو تحقيق الاهداف وضبط السلوك التنظيمي للافراد وجعلها سبب يصير مصلحة العمل
4. تتوقف كفاءة وفاعلية الاداء الجماعي والفردى على مدى تاثير المناخ السائد في بيئة الأعمال الداخلية على كثير مما يتخذ من القرار وما يتم من اتجاه وسلوك نحو المنظمة واذ يتأثر سلوك الافراد بالبيئة المحيطة بهم . (اسحق ، ٢٠١٤ : ٩٨)

ثالثا : خصائص المناخ التنظيمي

في ضوء تعبير المناخ التنظيمي بكافة الظروف والعناصر المحيطة بالافراد من داخل المنظمات اثناء عملها وتأثير هذه الظروف على سلوك الافراد واتجاهاتهم نحو عملهم وتوصل الباحثون الى عدد من الخصائص للمناخ التنظيمي والتي تتمثل فيما يلي (القحطاني ، ٢٠٢٠ : ٥٧٤) . :

1. المناخ يحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الاخرين وسلوكهم واتجاههم وبواسطة الوقائع الثقافية والاجتماعية .
2. العناصر المكونة للمناخ قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائماً .

3. المناخ التنظيمي لا يعني بثقافة المنظمة وكما انه ليس بمصطلح بديل عنها .
4. يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين الخصائص التنظيمية والشخصية ويعبر عنه بخصائص المنظمة .
5. المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة خصائص تتميز بها البيئة الداخلية للمنظمات بحيث يمكن من خلالها التميز عن بقية المنظمات .

رابعاً : عناصر المناخ التنظيمي

ان للمناخ تداخل في الابعاد والتي تعد اطار الامثل ويمكن تصنيف هذه العناصر الى مايلي (فاتح وشيماء ، ٢٠٢٣ : ٤٣) و (Hanges et al , 2014 : 129) :

التكنولوجية : تعد التكنولوجيا نعمة الإنسان الا انها تثير العديد من المخاوف فاستخدامها يؤدي إلى رفع البطالة .
طبيعة الاعمال : وتعد عامل مهم في تحفيز العاملين واحباطهم . المشاركة باتخاذ القرار : يتيح للعاملين الفرص لابداء أفكارهم ومقترحاتهم الامر الذي يزيد من تحسين فرص العمل . انماط الاتصالات : ان الاتصال الجيد يكون باتجاهين لانه يتيح للعامل فرصة إبداء الرأي والتطور والتعلم . نمط القيادي : يعند نمط القيادة احد العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي . الهيكل التنظيمي : هو نمط يدل على مستوى الادارة ونمط السلطة واتخاذ القرار .

خامساً : ابعاد المناخ التنظيمي

هنالك تباين واضح بين الكتاب والباحثين في تحديد ابعاد المناخ التنظيمي نابعة من اختلاف بتصورهم والمدخل الذي ينتهجونه في دراستهم واختلاف في بيئة العمل وتتمثل هذه الابعاد بما يلي :

الهيكل التنظيمي : يكون هنالك ثلاث في الهيكل التنظيمي بين الهيكل والبيئة التي تنشأ فيها وتعمل من خلال تلك المنظمات ويعتبر الهيكل التنظيمي خارطة تنظيمية تحدد موقع مختلف الوظائف في المنظمة والعلاقة بين المراكز الوظيفية والمسؤوليات والمهام لكل موظف والعلاقات الرئيسية وخط السلطات وبما في ذلك عدد مستويات تنظيمية ونطاق الاشراف وكيفية تجميع الأفراد في الاقسام والادارات وكيفية تصميم وحدات مختلفة بشكل يضمن الاتصال وتنسيق الفاعلين (زينب وفاطمة ، ٢٠٢١ : ١٠) .

المشاركة في اتخاذ القرار : ويقصد بها مساهمة الافراد العاملين في اتخاذ بعض القرارات والتي تتصل بالعمل ومعرفة ان الاشتراك في جماعة عاملة او مفكرة يزيد من اهتمام الافراد واهتمام القوة الدافعية للعاملين في (التجديد والإبداع) وتعزيز قدرة المنظمة بمواكبة التطور والمستجدات وكما انه يعمل بازالة العوائق والعقبات

التي تنشأ عن سوء الفهم والتي يقيّمها العاملون أحياناً حين تقرر المنظمة إدخال تغيير في خططها أو نظم أو طرق عمل بها (عيسى ، ٢٠١٤ : ١٢) .

الاتصال : يمثل الشريان المغذي للمنظمة بالمعلومات ويتم تبادل الأفكار والأوامر والمعلومات والآراء والسياسات والخطط وغيرها من الأجزاء المختلفة للمنظمة ولا تستطيع أي منظمة أن تعمل من دونها بتحقيق أهدافها وأن نمط الاتصال من شأنه التأثير في خلق المناخ التنظيمي (الابتكار والإبداع) والمساهمة باتخاذ القرار التي تتعلق بإعادة صياغة طبيعة العمل والمناخ التنظيمي السائد (سالم ، ٢٠١٩ : ٢٥) .

المبحث الثاني – الأداء الوظيفي

اولا : مفهوم الأداء الوظيفي

يمكن القول أن المنظمة كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه يتوقف على طبيعة اداء العاملين فيها واذ قاموا بأعمال وانجزوا المهام على وجه المطلوب وما هو مخطط له من قبل الادارة وان هذا سوف يؤدي بالمنظمة الى تحقق الاهداف المنشودة كالنمو والبقاء . وان نجاح المنظمة مرتبط باداء العاملين لذا اهتم الباحثون بموضوع الاداء واهميته بالنسبة للافراد والمنظمات على حد سواء . تعددت مفاهيم اداء الوظيفي ومنها مايلي كما في الجدول (٤)

الجدول (٤) مفاهيم الاداء الوظيفي لعدد من الباحثين والكتاب

المفهوم	الباحث والسنة
الاداء الوظيفي : هو انتاج اجمالي للمنظمة الذي ينتج عن توافق بين عدد من العوامل كالراس المال ، العمل ، المعرفة واما الاداء فينتج مباشر عن عنصر الاعمال بكل عامل سيعطي الاداء الذي يتناسب مع القدرة بطبيعة العمل	رفيقة حروش ، ٢٠١٤ : ٢٠٠
الاداء الوظيفي : هو عبارة عن سلوك يمثل المدخلات التي يستخدمها الافراد في العمل وتمثل ناتج مخرجات يحصل عليها بعد انجاز الاعمال	كفاية محمد ، ٢٠١٩ : ٢٨
الاداء الوظيفي : هو الحصيلة النهائية التي ينجزها الافراد والتي تآثر بدافع الافراد ودافع يتعلق بدور الاعمال	شعبان اخرون ، ٢٠٢٠ : ٣١٠
الاداء الوظيفي : هو القدرة بتحقيق اهداف المنظمة الطويلة الامد والتي تتمثل بالبقاء والتكيف والنمو	شعبان واخرون ٢٠٢٠ : ٣١١
الاداء الوظيفي : هو الاثر الصافي لجهود الافراد التي تبدأ بالقدرة والادراك للدور والمهام التي تشير إلى درجه تحقق بإتمام المهام وكونه وظيفه فردية	النوري ، ٢٠٢٠ : ٦١٧

ويمكن توضيح مفهوم الأداء الوظيفي من وجهة نظر الباحثان : يشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها العاملين المهام والمسؤوليات التي تطلبها الوظيفة؛ أي إنّه مقياس يُظهر لنا مدى فاعلية الموظف في إنجاز الاعمال، ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً : أهمية الاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي يشكل أهمية كبيرة لدى المسيرين بصنع القرار وبمختلف المنظمات والهيئات الإدارية والتجارية والصناعية منها الخاصة ومنها العامة وذلك لما يكسبه من أهمية بالغة باعتباره محور اساسي يضمن استمرار دوره الحياة والبقاء في ممارسة وتنفيذ الأنشطة والاعمال بفاعلية وكفاءة حيث بين (ابو غنيم وجعفر فرج ، ٢٠١٨ : ١٩٢) ان أهمية الأداء الوظيفي يكمن بالنقاط التالية :

1. التنبؤ باداء الوظيفي مكانه خاصة باي منظمة لانه ناتج نهائي لأنشطة جميعها .
2. تكون المنظمات مستقرة واطول بالبقاء حين يكون الاداء للعاملين فيها اداء متميز .
3. تبرز أهمية الاداء المنظمة بسبب ارتباطه بدور حياته ومراحل مختلفة .
4. يعبر الاداء الوظيفي عن قدرة المنظمات في تحقيق مرحلة من مراحل النمو والدخول إلى مرحلة اكثر تقدم

ثالثاً : عناصر الاداء الوظيفي

تهتم المنظمة برفع كفاءتها الإنتاجية وتحسين من مستوى الاداء في المحرك الديناميكية للعملية الإنتاجية وبمعنى انها المصدر الذي يسيطر على الاداء لمختلف العناصر والتي اصبح تحسينها يعتمد بالشكل الاساسي على الزيادة بالقدرة على العمل ومن هذه العناصر مايلي (يوسف ، ٢٠١٦ : ١٢٦) :

- **القدرة في العمل** : وتعد عنصر من عناصر الاداء وتكسب القدرة في العمل بالتعلم والخبرة العلمية وكما ان الاستفادة من المؤهلات للعنصر البشري والقدرات والمهارات التي يتمتع بها الافراد وتمكنهم من الوصول لتحقيق الاهداف للمنظمة بأعلى فاعلية واقصى الكفاءات .
- **الرغبة في العمل** : هو العنصر الثاني للأداء ويوفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة والإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع واصبح التعرف على المحددات دافع العمل وسيلة لتأثير على تلك الرغبة وامر ضروري لرفع الكفاءة .

رابعاً : محددات الاداء الوظيفي

الاداء هو الاثر الصافي في جهد الافراد والتي تبدأ بالقدرة وادراك المهام ويعني ان الاداء في موقف معين يمكن ان ينظر له انه نتائج العلاقات المتداخلة وبين كل من : (جوان ، ٢٠١٥ : ٦٥) :

1. **نمط الاداء** : هو طريقة او اسلوب التي يبذل بها الجهد في العمل واي طريقة تؤدي بها نشاط العمل .

2. **نوعية الجهد** : ويعني مستوى الجودة والدقة ودرجة مطابقة الجهد المبذول للمواصفات النوعية معينة

3. **كمية الجهد المبذول** : يعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية العقلية التي يبذلها للأفراد في العمل من خلال فترات زمنية معينة .

4. **القدرات** : هي الخصائص الشخصية المستخدمة لاداء الوظيفة التي تدفعه عند مزاوله اي نشاط وهذا يجعله جهد اكبر نحو الاداء المستمر .

خامساً : ابعاد الاداء الوظيفي

بعد التطرق الى الجوانب التي مست الاداء من مفهوم وعوامل وعناصر ومحددات نذكر بما يلي الابعاد التي تتمثل بما يلي :

البعد الاجتماعي :يشير إلى مدى تحقق رضا عند الافراد في المنظمة على مختلف المستويات لان مستوى رضا الافراد العاملين يعتبر مؤشر على الوفاء الافراد لمنظمتهم وتتجلى اهمية ودور هذا الجانب في كون ان الأداء الكلي للمنظمة يتأثر سلبيا على الامد الطويل اذ اقتصر على تحقيق الجانب الاقتصادي واهملت الجوانب الاجتماعية لموردها البشري كما هو معروف في ادبيات التسيير ان جودة التسيير في المنظمة يرتبط بمدى تلازم الفعاليات الاقتصادية مع الفعاليات الاجتماعية لذا يتضح بإعطاء اهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد في داخل المنظمة اي كل ما له صلة بطبيعة العلاقة الاجتماعية من داخل المنظمة (الازمات ، الصراعات) (مصطفى ، ٢٠١٧ : ٢٣) .

البعد التنظيمي : ويقصد به الطرق والكيفيات التي تعتمدها المنظمات في المجال التنظيمي بغاية تحقيق الاهداف وثم تكون لدى مسيري المنظمة معايير تتم على اساسها قياس فاعلية الاجراءات التنظيمية واثرها في الاداء والاشارة الى ان هذا القياس يتعلق مباشر بهيكلية المنظمات ان تصل إلى المستوى الفعال اخر نتائج عن معايير الاقتصادية والاجتماعية يختلف عن ذلك المتعلق بفاعلية التنظيمية (زينب وفاطمة ، ٢٠٢١ : ١٠) .

الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث

المبحث الأول: مجتمع البحث والعينة

هدف الباحثان من خلال هذا الفصل التعرف على الخصائص والمعلومات التعريفية لأفراد العينة البحثية وأيضا معرفة آرائهم حول متغيري البحث وكذلك اختبار فرضيات علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي والمتغير التابع الأداء الوظيفي حيث تم توزيع عدد 40 استمارة استبيان على مجتمع شمل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان وتضمنت عينة الدراسة الأساتذة والموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ميسان.

جدول (٥) أفراد عينة الدراسة

التسلسل	العدد الموزع من الاستثمارات	المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستبانة	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
1	40	40	0	0	40	%100

المصدر: من اعداد الباحثان

جدول (٦) المعلومات التعريفية لأفراد الدراسة

أفراد عينة البحث حسب الجنس		
الجنس	العدد	النسبة
ذكر	30	%75
انثى	10	%25
المجموع	40	%100
أفراد عينة البحث حسب الفئة العمرية		

النسبة	العدد	الفئات العمرية
%42.5	17	20-29 سنة
%37.5	15	30 – 37 سنة
%12.5	5	38-43 سنة
%7.5	3	44-50 سنة
0	0	51 فأكثر
%100	40	المجموع
أفراد عينة الدراسة بحسب التحصيل الدراسي		
النسبة	العدد	المؤهل العلمي
0	0	اعدادية
%5	2	دبلوم
%62.5	25	بكالوريوس
%25	10	ماجستير
%7.5	3	دكتوراه
%100	40	المجموع
أفراد عينة البحث حسب عدد سنوات الخدمة		
النسبة	العدد	سنوات الخدمة

5-1 سنوات	13	32.5%
10 سنوات	10	25%
11-15 سنة	10	25%
16 سنة فأكثر	7	17.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الباحثان

المبحث الثاني: التحليل الاحصائي لمتغيري الدراسة

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

أولاً: التحليل الاحصائي للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي): ويعتبر الهيكل التنظيمي خارطة تنظيمية تحدد موقع مختلف الوظائف في المنظمة والعلاقة بين المراكز الوظيفية والمسؤوليات والمهام لكل موظف والعلاقات الرئيسية وخط السلطات.

جدول (٧) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي)

المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)			
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أولاً: الهيكل التنظيمي			
1	يتوافق الهيكل التنظيمي في الجامعة مع المؤهلات والمهام المحددة في الوصف الوظيفي.	4.8000	0.4051
2	يتصف الهيكل التنظيمي في الجامعة بالمرونة الكافية أي (قابلية التعديل لمواجهة التغيرات).	4.8250	0.3848

3	يتميز الهيكل التنظيمي في الجامعة للمصالح بسهولة التنسيق والتنظيم والتعاون مع المصالح الأخرى.	4.5250	0.6400	اتفق تماما
4	خطوط السلطات في الجامعة بين الرؤساء والمرووسين واضحة.	4.7750	0.5305	اتفق تماما
ثانيا: الاتصال				
5	تتم الاتصالات داخل المصالح في جميع الاتجاهات صاعدة (نازلة) وعلى كافة المستويات الجامعة.	4.6750	0.5723	اتفق تماما
6	توجد سهولة في الاتصال بين العاملين في الجامعة لتبادل المعلومات والبيانات المطلوبة واتخاذ القرارات الصحيحة.	4.6250	0.5401	اتفق تماما
7	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات وفعاليتها بين مختلف المصالح من داخل الجامعة.	4.5750	0.5943	اتفق تماما
8	تنجز الاتصالات بين الرؤساء والمرووسين بسرعة كبيرة ومرنة.	4.6750	0.6558	اتفق تماما
ثالثا: المشاركة في اتخاذ القرار				
9	تحرص الجامعة على إشراك الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل لتحسين جودته وتطويره.	4.8250	0.4465	اتفق تماما
10	تهتم الجامعة بدراسة وحل جميع مشكلات العمل بشكل جماعي.	4.7250	0.4522	اتفق تماما
11	يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين ويسمح لهم بالحوار دون قيود.	4.7750	0.4229	اتفق تماما
12	يشارك جميع العاملين في الجامعة في تخطيط وتنفيذ مهام العمل وأنشطته.	4.8250	0.3848	اتفق تماما
	نتيجة المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)	4.7188	0.0987	اتفق تماما

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

وضحت نتائج إجابات افراد الدراسة على أهمية أنشطة وفعاليات المناخ التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان وذلك من خلال بلوغ المتوسط الحسابي درجة استجابة عالية حيث بلغت قيمته الكلية (4.718) وانحراف معياري (0.098) وبدرجة استجابة عالية وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما). فيما حصلت الفقرة (2) على اعلى درجة استجابة بين فقرات المناخ التنظيمي حيث نصت على (يتصف الهيكل التنظيمي في الجامعة بالمرونة الكافية أي قابلية التعديل لمواجهة التغيرات) بمتوسط حسابي بلغ (4.82) وانحراف

معياري (0.38). وحصلت الفقرة (3) على درجة استجابة متوسطة بالمقارنة مع باقي فقرات المناخ التنظيمي حيث عبرت عن (يتميز الهيكل التنظيمي في الجامعة للمصالح بسهولة التنسيق والتنظيم والتعاون مع المصالح الأخرى) بمتوسط حسابي بلغ (4.52) وانحراف معياري (0.64).

ثانياً: التحليل الاحصائي للمتغير التابع (الأداء الوظيفي): هو القدرة بتحقيق اهداف المنظمة الطويلة الامد والتي تتمثل بالبقاء والتكيف والنمو.

جدول (٨) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)			
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة الاستجابة			
أولاً: البعد الاجتماعي			
1	يساهم تبادل المعرفة بين أعضاء الفريق في جامعة ميسان في تعزيز التواصل والتفاعل الإيجابي.	4.5000	0.6405
2	يساعد التواصل الفعال والبناء على بناء علاقات اجتماعية قوية بين أعضاء الفريق داخل الجامعة.	4.8000	0.4641
3	يساعد تبادل المعرفة والخبرات بين الأعضاء في تعزيز الثقة والتعاون بينهم في جامعة ميسان.	4.6500	0.6222
4	يشجع بيئة العمل في الجامعة على المشاركة الفعالة وتبادل المعرفة بين أعضاء الفريق.	4.5750	0.5943
5	يعزز توجيه ودعم الإدارة للتواصل وتبادل المعرفة بين أعضاء الفريق داخل الجامعة التفاعل الإيجابي والعمل الجماعي.	4.8000	0.4051
ثانياً: البعد التنظيمي			
6	يسهم التركيز على إدارة المعرفة وتوجيهها في جامعة ميسان في بناء بيئة عمل تشجع على التعلم والابتكار.	4.5750	0.5943
7	يُعتبر توجيه وتنظيم الإدارة لعمليات المعرفة في الجامعة جزءاً أساسياً من استراتيجية تحسين الأداء الوظيفي.	4.8000	0.4641
8	يساعد تنظيم المعرفة وإدارتها في الجامعة في تعزيز الكفاءة والفعالية في العمل.	4.5500	0.6385

9	تتم إدارة المعرفة في الجامعة بشكل منظم ومنسق لتحقيق التكامل بين أقسامها ووحداتها.	4.6500	0.5335	اتفق تماما
10	يساهم تنظيم وتوجيه عمليات المعرفة في جامعة ميسان في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية.	4.6750	0.6155	اتفق تماما
	نتيجة المتغير التابع (الأداء الوظيفي)	4.6575	0.0850	اتفق تماما

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

توضح نتائج التحليل الاحصائي للاداء الوظيفي ان افراد الدراسة مهتمة جدا بالاداء الوظيفي داخل كلية الإدارة ولاقتصاد ويفسر ذلك الدرجة المرتفعة للمتوسط الحسابي للاداء الوظيفي والتي بلغت (4.65) وبانحراف معياري (0.085) وكانت درجة الاستجابة مرتفعة جدا (اتفق تماما) حسب مقياس ليكرت الخماسي. وحصلت الفقرة (5) على اعلى درجة استجابة في متغير الأداء الوظيفي حيث عبرت عن (يعزز توجيه ودعم الإدارة للتواصل وتبادل المعرفة بين أعضاء الفريق داخل الجامعة التفاعل الإيجابي والعمل الجماعي.) بمتوسط حسابي يساوي (4.80) وانحراف معياري (0.40) فيما حصلت الفقرة (1) على درجة استجابة متوسطة بالمقارنة مع فقرات الأداء الوظيفي الأخرى حيث عبرت الفقرة عن (يساهم تبادل المعرفة بين أعضاء الفريق في جامعة ميسان في تعزيز التواصل والتفاعل الإيجابي.) بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.64).

المبحث الثالث: اختبار علاقات الارتباط والتأثير

أولاً: تحليل علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)
الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال) والأداء الوظيفي بأبعاده (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي).

جدول (٩) نتائج تحليل علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي

Correlations			
		المناخ التنظيمي	الأداء الوظيفي
المناخ التنظيمي	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

تبين نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة قيمة (0.605) وكانت العلاقة طردية بين

متغيري البحث حيث توضح ان الاهتمام بالمناخ التنظيمي في الكلية يؤدي الى نجاح الأداء الوظيفي وكانت الدلالة الإحصائية للعلاقة قد بلغت (0.001) مما يفسر تحقق الفرضية الرئيسية الأولى.

ثانيا: تحليل علاقة التأثير للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بإعادة (الهيكل التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الاتصال) والأداء الوظيفي بإعادة (البعد التنظيمي ، البعد الاجتماعي)

جدول (١٠) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.349	.23670
a. Predictors: (Constant), المناخ التنظيمي				

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

جدول (١١) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.229	1	1.229	21.929	.001 ^b
	Residual	2.129	38	.056		
	Total	3.358	39			
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), المناخ التنظيمي						

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

جدول (١٢) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.052	1.007		2.055	.957
	المناخ التنظيمي	.999	.213	.605	4.683	.001
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						

المصدر: اعداد الباحثان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

جدول (١٣) نتائج علاقة تأثير المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي

F	T	R ²	المناخ التنظيمي	المتغير المستقل
---	---	----------------	-----------------	-----------------

الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير التابع
4.084	21.929	1.684	2.055	0.366	0.999	0.605	الأداء الوظيفي

المصدر: اعداد الباحثان

نستنتج من تحليل علاقة التأثير لمتغيري البحث وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك من خلال قيمة معامل التحديد R2 التي بلغت (0.366) حيث وضحت هذه القيمة ان 36% من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي تكون ناتجة عن تأثير المناخ التنظيمي في الكلية، وبلغت قيمة F المحسوبة (21.929) وكانت اكبر من F الجدولية التي بلغت (4.084) وهذه المقارنة بين القيمتين تفسر وجود دلالة إحصائية على تأثير المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان، فيما قد بلغت T المحسوبة قيمة (2.055) وهي اعلى من T الجدولية (1.684) وتفسر تلك الفروقات تحقق الفرضية الرئيسية الثانية.

الفصل الرابع – الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- من خلال التحليل الاحصائي للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) وضحت نتائج إجابات افراد الدراسة على أهمية أنشطة وفعاليات المناخ التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان وذلك من خلال بلوغ المتوسط الحسابي درجة استجابة عالية حيث بلغت قيمته الكلية (4.718) وانحراف معياري (0.098) وبدرجة استجابة عالية وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً).

2- استنتج الباحثان من خلال التحليل الاحصائي للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) ان افراد الدراسة مهتمة جدا بالأداء الوظيفي داخل كلية الإدارة والاقتصاد ويفسر ذلك الدرجة المرتفعة للمتوسط الحسابي للأداء الوظيفي والتي بلغت (4.65) وبانحراف معياري (0.085) وكانت درجة الاستجابة مرتفعة جداً (اتفق تماماً) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

3- أوضحت نتائج علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيري البحث حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة قيمة (0.605) وبدلالة إحصائية بلغت (0.001).

4- استنتج الباحثان وجود علاقة تأثير للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك لبلوغ معامل التحديد قيمة (0.366).

ثانيا: التوصيات

1- توفير المزيد من الدعم والاهتمام بتطوير وتعزيز المناخ التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان. يمكن ذلك من خلال تنظيم نشاطات وفعاليات تسهم في تعزيز الروح الجماعية وتعزيز الثقة والرضا لدى أفراد الكلية.

2- تشجيع وتعزيز مزيد من الاهتمام بتطوير وتحسين الأداء الوظيفي لأفراد الكلية، مع التركيز على تقديم الدورات التدريبية وورش العمل التي تعزز المهارات اللازمة لتحقيق أداء متميز.

3- تعزيز التفاعل والتواصل بين إدارة الكلية وأفرادها لتعزيز الفهم والتفهم المتبادل بشأن أهمية المناخ التنظيمي وكيفية تأثيره على الأداء الوظيفي

4- العمل على تعزيز العوامل التي تؤثر في المناخ التنظيمي لتحقيق تحسين مستمر في الأداء الوظيفي، بما يشمل تحسين سياسات وإجراءات العمل وتعزيز التواصل الداخلي، وتحفيز الفرق الوظيفية بشكل فعال.

المصادر

القران الكريم

1. زينب ، ابي هريرة ، فاطمة ، معنوق ، ٢٠٢١ ، تأثير المناخ التنظيمي على تميز الموارد البشرية – دراسة حالة بجامعة احمد دراية ادرار ، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، تخصص ادارة الأعمال (رسالة منشورة) .
2. فريدة محمد غزال سالم (2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الاداء الوظيفي . مجلة البحث العلمي في التربية . الاندلس: جامعة ام القرى.
3. حمد علي عبد الله عيسى (30) 11 (2014). تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير . البحرين، مملكة البحرين البحرين: مركز الاعلام الامني.
4. فؤاد محمد علاء الدين الجوري (2015). اثر المناخ التنظيمي في اداء الموارد البشرية . رسالة الماجستير . سورية ، دمشق، السورية.
5. مصطفى يوسف ، ٢٠١٧ " إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1.

6. فاتح ، شابي ايمان ديبش ، شيماء ، منصورى " اثر المناخ التنظيمى على الاداء الوظيفى دراسة ميدانية ببلدية عن رقادة قالمة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعيه، قسم علم الاجتماع ، (رساله منشورة (
7. جوان ، ٢٠١٥ ، مخبر علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت ، مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات العدد (٥) .
8. عبد الله بن حسن بن سعود القحطاني، مجلة علمية المناخ التنظيمي في كليتي الهيئة الملكية بالجبيل، السعودية، المجلد السادس والثلاثون، العدد الثاني، فيفري 2020م.
9. مصطفى يوسف إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1437هـ / 2016م
10. كفاية محمد عبد الله (2019) إدارة الأداء الوظيفي، طبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان.
11. رفيقة حروش (2013)، اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر
12. دودو النوري نور الدين (2021) ، الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة دراسة ميدانية بجامعة الجلفة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 13، العدد 1.

13. Hanges.P.J., J. Aiken, and X. Chen, (2014):“Diversity, Organizational Climate, and Organizational Culture: The Role They Play in Influencing Organizational Effectiveness,” in Proceedings of The Library Assessment Conference Building Effective, Sustainable, Practical Assessment, September .
14. Greenberg, J., and Baron, R.A., (2014): "Behavior in Organizations Upper Saddle River, N J: Pearson/ Prentice Hall.