وزارة التعليم العال والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: العلوم الاجتماعية

الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة – دراسة ميدانية بثانوية شنوف حمزة – الوادي –

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبان:

- عبيدي إسراء
- كينيوة وئام

إشراف الأستاذ:

– أ.د. بلال بوترعة
– د. بلقاسم محدة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/08

أمام اللجنة المكوّنة من الأساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
شوقي مرابط	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
بلال بوترعة	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
بلقاسم محدة	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا مساعدا
كريمة مُحَمَّدي	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022م

شكر وعرفان

بعد الحمد والشكر للمولى عز وجل لتوفيقه لنا لإتمام هذا العمل نتقدم

بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل **الأستاذ بلال بوترعة والدكتور بلقاسم محدة**

لقبولهما الإشراف على هذه المذكرة

والتي لم يبخلا علينا بوقتهما ونصائحهما وتوجيهاتهما

وكذا الجهود القيمة التي بذلاها في التصحيح والتصويب والتشجيع

طيلة مرحلة الانجاز

فجازاهما الله خير الجزاء ووفقهما في خطاهما وأكرمهما برضاها

كما نتقدم بجزيل الشكر والاحترام والعرفان

إلى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

الذين رافقونا طيلة هذه السنوات الدراسية

وإلى كل من ساعدنا سواء من قريب أو بعيد

من أجل إنجاز هذا البحث.

الإهداء

الحمد لله الذي أنار طريقي

لم يبقى للآخرين ما يقدمونه لي فإن أمي فعلت كل شيء

- إلى الكفاح الذي لا يتوقف . إلى التي علمتني معنى الإصرار

إلى والدتي جزاها الله خير الجزاء وامدها بالقوة والشفاء . (خديجة)

إلى روح طيبة تمنيتها معي في كل نجاحاتي وخاصة تخرجي أبي

الذي لن يأتي مثله أبدا. (صالح)

إلى العقد المتين إلى توأم روحي إلى من عليهم اعتمدت

إلى الشيء الجميل من كل شيء (أخواتي)

كنزة . ربيع . عبد القادر . مروى . وهيبة . أيهم . لارين . عبد الرحمن

إسراء

الإهداء

وما توفيقي إلا بالله

أهدي تخرجي إلى منبع الحب إلى ملاكي في الحياة إلى من ضحت من أجلي

لأجل سعادتي (حكيمة)

إلى نجوم سمائي وسندي في الحياة إلى مجوهراتي الثمينة

وكنوزي الغالية (أخواتي وأخوتي وزوجي)

إلى أبني الذي به أتت البركات (محمد الأمين)

وئام

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وتمحورت الدراسة حول الإشكالية التالية:

هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟ وتتفرع عنها التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن الأجر لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟
- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟
- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الإشراف لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟

ولدراسة الموضوع اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وهو الأنسب للدراسات الاستكشافية معتمدة على استبيانين احدهما خاص بالرضا الوظيفي والزاخر خاص بالثقافة التنظيمية وبعد التحقق من الخصائص السيكو مترية طبقت الأداة على كامل أساتذة ثانوية شنوف حمزة والبالغ عددهم 36 استاذ واستاذة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-لا توجد علاقة ارتباطيه بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر الإشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

-توجد علاقة ارتباطيه بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل الإشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

-توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الإشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

Abstract

The current study aimed to identify organizational culture and its role in achieving job satisfaction among secondary education teachers. The study focused on the following problem:

Is there a relationship between organizational culture and job satisfaction among secondary teachers of Shenouf Hamza? and branch out from it

Sub-questions:

.Is there a relationship between organizational culture and satisfaction with wages among high school teachers of Shenouf Hamza؟

.Is there a relationship between the organizational culture and satisfaction with the work group among secondary teachers of Shenouf Hamza؟

. Is there a relationship between organizational culture and satisfaction with the supervision pattern of secondary teachers of Shenouf Hamza؟

To study the subject, the study followed the descriptive approach, which is most appropriate for exploratory studies, relying on two questionnaires, one of which is related to job satisfaction and the one related to organizational culture.

-There is no correlation between the organizational culture and after satisfaction with the supervision wage of the teachers of secondary education in the mastery of Shanouf Hamza.

-There is a correlation between the organizational culture and after satisfaction with the work group supervision of the teachers of secondary education in the mastery of Shenouf Hamza.

- There is a correlation between the organizational culture and satisfaction with the supervision pattern of the teachers of secondary education in the mastery of Shanouf Hamza

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ
الفصل الأول: **الأدبيات النظرية والتطبيقية**	
المبحث الأول: الأدبيات النظرية	1
1- تعريف الثقافة التنظيمية:	2
2- تعريف الرضا الوظيفي	3
3- الحوافز.	4
4- الأجور.	5
المبحث الثاني: العلاقة بين متغيرات الدراسة	6
المبحث الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة	7
المبحث الرابع: الأدبيات التطبيقية	8
1- الدراسات السابقة:	8
2- أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين الدراسات	10
3- القيمة المضافة للبحث من خلال الدراسات السابقة	11
خلاصة الفصل	12
الفصل الثاني: **الدراسة الميدانية والتطبيقية**	
تمهيد:	13
المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة	14
1- حدود الدارسة:	14
2- عينة الدراسة:	14
3- الاساليب الاحصائية:	18
4- الخصائص السيكو مترية للأداة:	19
المبحث الثاني: عرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة :	24
1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:	24
2- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:	25
3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:	27

خلاصة الفصل:	30
الخاتمة	31
قائمة المصادر والمراجع	33
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	14
2	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	15
3	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	16
4	توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس	17
6	معامل ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس	19
7	ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه	20
8	ارتباط درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس	21
9	ثبات مقياس الثقافة التنظيمية بطريقة ألفا كرونباخ	22
10	معامل ثبات مقياس الثقافة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية	22
11	ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ	22
12	معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية	23
13	العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر	24
14	العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل	25
15	العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن نمط الاشراف	27
16	العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرضا الوظيفي	29

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	15
2	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	16
3	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	17
4	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس	18

مقدمة

توطئة:

تعد الثقافة التنظيمية مفهومًا هامًا في مجال إدارة الأعمال والعلوم الاجتماعية بشكل عام. وتتعلق هذه الثقافة بالقيم والمعتقدات والعادات والسلوكيات المشتركة التي تتمتع بها المؤسسة أو المنظمة. وتؤثر الثقافة التنظيمية على سلوك وأداء العاملين في المؤسسة وعلى الرضا الوظيفي الذي يشعرون به.

ويهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي وفاعلية العاملين في المؤسسة، وتوفير نتائج مفيدة للمديرين والمخططين الاستراتيجيين في المؤسسات لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الأساتذة وفاعليتهم. ومن خلال تحليل أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات أن تحسن بيئة العمل وتحقق نتائج أفضل في أدائها ونجاحها.

1- الإشكالية :

يعتبر العمل الجيد أحد أهم مؤشرات الإدارة الحديثة المعاصرة، لما لها من دور مهم في التغيير والتطوير التنظيمي للمؤسسات سواء خاصة أو عامة، الذي يعد أحد سمات العصر الحديث، إذ تحتاجها جميع المؤسسات لمواجهه التحديات المتسارعة، وخاصة في عالم استوجب استخدام الرقمنة والذكاء الاصطناعي وما يؤثره على سلوكيات العامل، فكلما كانت المعتقدات والقيم المشتركة تحظى بقبول واسع بين العاملين في المؤسسة، كان ذلك مؤشرًا على قوة المؤسسة ونجاحها، واتساع تأثيرها الإيجابي ضمن وسطها الاقتصادي والوظيفي؛ ولعل المدرسة من المؤسسات التي يستوجب ان تكون مشبعة بالقيم حتى تنتقل إلى الأجيال من المتعلمين وذلك عن طريق المعلم الذي يعد القيم الأمين على ثقافة المجتمع، بل إنه مسئول عن تطويره، فهو معلم من معالم الثقافة الحية للمجتمع، ونبراس وعيه لها من حيث: المعتقدات، والقيم والتقاليد السائدة في المجتمع أمرًا بالغ الأهمية.

ولا يأتي هذا النموذج من المعلم إلا عن طريق مؤسسة واعية محددة الأهداف والمرامي واضحة المعالم في خطاها وذلك من خلا ثقافتها التنظيمية السائدة داخل حرم المؤسسة وبين الأفراد المكونة لها سواء متعلمين أو معلمين أو الطاقم العامل بالمؤسسة بمختلف رتبهم ومهامهم.

والثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة يعتبر موجه نحو النجاح، وحتى يستطيع التعامل مع زملائه بنجاح، أصبح فهم واستيعاب الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة أمرًا مهمًّا لإدارة القوى العاملة بفاعلية، فهي توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل، وتحفزهم في أداء مهامهم بإتقان، ورفع مستوى رضائهم والتزامهم الوظيفي وهذا ما ينعكس على رضاهم الوظيفي داخل المؤسسة ومن تظهر في النتائج الفصلية أو السنوية.

والرضا الوظيفي هو ذلك الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف عندما يتمتع بالاستقرار والنمو الوظيفي وتحقيق التوازن بين العمل والحياة من خلال تلبية مكان العمل لكافة احتياجاته، وتوجد العديد من العوامل التي تسهم في تحقيق هذا الرضاء لتبدأ بالأجر المناسب وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية وتوفير الإجازات ومنح الحوافز والامتيازات وغيرها. من المرتكزات، التي تسعى كل الإدارات إلى تحقيقه لدى العمال وهذا كونه مؤشرا على نجاح الادارة، فيجب مراعاة احتياجات العاملين عند وضع ثقافة المؤسسة سواء كانت عامة او خاصة ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة ثانوية شنوف حمزة ؟

2- التساؤلات:

- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن الأجر لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟
- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟
- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الإشراف لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة؟

3- فرضيات البحث:

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن الأجر لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة
- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة
- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الإشراف لدى أساتذة ثانوية شنوف حمزة

4- أهداف البحث:

- تحقق من فرضيات الدراسة.
- معرفة مدى تواجد الثقافة التنظيمية بالمؤسسة.
- السعي إلى معرفة نوع العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال.

5- أهمية البحث:

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات والمنظمات، وتشير إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تتمحور حولها هذه المؤسسات والمنظمات. حيث أنها:

- تؤثر على العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات وتحدد نمط العمل والتفاعل بين الأفراد.
- وتساعد على بناء بيئة عمل صحية ومريحة للموظفين، مما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي، ويؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي والتنافسية.
- يمكن للمؤسسات والمنظمات تحديد نقاط الضعف والقوة في الثقافة التنظيمية الحالية، وتحديد الإجراءات اللازمة لتعزيز جوانبها الإيجابية وتحسين جوانبها السلبية.

6- حدود البحث:

6-1- المجال المكاني للدراسة

بعد أخذ الترخيص من طرف إدارة الكلية من أجل زيارة ثانوية شنوف حمزة بالوادي، وبعد موافقتهم لنا، قمنا بالزيارات الميدانية لهاته الثانوية، ومن خلالها قمنا بإجراء الدراسة الميدانية.

6-2- المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية:

يعود زمن بداية الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة للموسم الدراسي 2023/2022 بولاية الوادي. وتم تطبيق البرنامج في شهرين (ماي) بواقع زيارتين.

7- منهج البحث:

يجب أن يتبع أي تحقيق علمي يتم إجراؤه من أجل الوصول إلى الحقيقة أو إثباتها طريقة محددة تساعد في دراسة المشكلات وتشخيصها باتباع مجموعة من القواعد واللوائح العامة التي وضعها لمعرفة الحقائق حول الظواهر.

نظرًا لأن دراستنا الحالية تعتمد على الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة، فإننا نعتمد على المنهج الوصفي الذي يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة حول الظاهرة، ثم دراسة وتحليل جمع البيانات والمعلومات بطريقة موضوعية، وصولاً إلى العوامل التي تؤثر على الظاهرة.

8- صعوبات الدراسة:

توجد عدة صعوبات يمكن مواجهتها عند دراسة الموضوع، ومن أبرز هذه الصعوبات:

1- صعوبة تحديد مفهوم الثقافة التنظيمية الذي يعتمد مفهوم على عدة عوامل، مثل القيم والمعتقدات والأنماط السلوكية، ويختلف مفهومها من مؤسسة إلى أخرى. لذلك، يمكن أن تواجه الباحثين صعوبة في تحديد مفهوم الثقافة التنظيمية بشكل دقيق وواضح.

2- صعوبة جمع البيانات: يتطلب دراسة موضوع جمع البيانات من المؤسسات والمنظمات، وهو يتطلب وجود تعاون من قبل الإدارة والأساتذة. وقد واجهنا صعوبة في الحصول على البيانات من المؤسسة التي تزامن مع إجراءات الفروض.

3- صعوبة تحليل البيانات: تمثلت في ما تطلبه من استخدام أدوات إحصائية المتخصصة وإيجاد من يساعدنا على مجال الإحصاء وتحليل البيانات.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

1- تعريف الثقافة التنظيمية:

1-1- تعريف الثقافة:

- لغة:

يشير بن حمده تعني " الحذق والفطنة وسرعة الفهم وتسوية المعوج ".[1]

وتشير الساعاتي إلى أن أقدم تعريف للثقافة هو "الثقافة ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة والاعتقاد والفن والأخلاق والقانون والعادات والتقاليد، وأي قدرات أخرى تكتسب بواسطة الإنسان باعتباره عضو المجتمع"[2]

- اصطلاحا:

يعرفها كيرت ليوين بأنها: "مجموعة من الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة".

كما يعرفها تايلور بأنها: "ذلك الكل المعقد من الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادة وأية قدرات يكتسبها الانسان كعضو في المجتمع".

كما تعرف الثقافة على أنها :"مجموعة من المعاني والقيم والمعتقدات ذات الطابع الجماعي وتتميز بنوع من الديمومة والاستمرارية، تخص جماعة من الأفراد وتوحد تصرفاتهم وتمثل أخلاقياتهم المشتركة في المجتمع، تكون هذه المعتقدات متوارثة بين الأجيال وتخص علاقات الأفراد فيما بينهم، ومع المحيط الذي يعيشون فيه، وتساعدهم على فهم وتفسير الظروف المحيطة بهم، فالثقافة هي ببساطة كل ما يبقى عندما ينس الأشخاص كل شيء".

- التعريف الإجرائي للثقافة:

"الثقافة هي مجموعة القيم والمعتقدات والأفكار السائدة بين أفراد مجتمع ما والتي تميزه عن المجتمعات الأخرى، حيث تكون متوارثة بين الأجيال وتتميز بالديمومة والاستمرارية".

1-2- تعريف التنظيم:

- لغة:

النَّظم، التأليف، ونظمت اللؤلؤ، أي جمعته في السلك، ونظم الأمر على المثل، وكل شيءٍ قرنته بآخر وضممت بعضه على بعض، وكل خيط ينظم به اللؤلؤ أو غيره فهو نظام، وجمعه نُظْم[(3)].

---

[1] بن حمدة ، عبد المجيد ، 1993م ، نشأة الثقافة الإسلامية ، مجلة جامعة الزيتونة ، تونس ، العدد الثاني، ص12.

[2] الساعاتي ، سامية ، 1998م ، الثقافة الشخصية ، بحث في علم الاجتماع الثقافي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية، ص34.

[(3)] ابن منظور، أبو الفضل جمال مُحَّد بن مكرم (ت711هـ)، لسان العرب، دار الحديث . القاهرة، 1423هـ. 2003م، (مادة نظم) ، 609/8.

– اصطلاحا:

يعرف **التنظيم** بأنه: "عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي بين المهام والسلطات".[1]

يعرفه **أمتاي إتزوني**: "وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من أجل تحقيق هدف معين، كما أن هذه الأهداف والاحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم"[2].

– التعريف الإجرائي للتنظيم:

"هو عملية او وحدة اجتماعية يتم انشاؤها لدمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي بين المهام والسلطات من أجل تحقيق هدف معين".

1–3– الثقافة التنظيمية:

يعرفها **ويليام أوتشي** بأنها :"الثقافة التي تنطوي على القيم التي نأخذ بها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط الاجراء والسلوك، فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الأساتذة من خلال تصرفاتهم كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين".[3]

يعرفها **هاريسون**: "المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل طريقة ممارسة السلطة، ومكافئة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، كثافة التخطيط ومداه، النظر إلى المرؤوسين في المنظمة".[4]

التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

"هي مجموعة القيم والمبادئ والعادات والمعتقدات المتعارف عليها بين العاملين داخل المنظمة حيث تكون منفردة ومتميزة كما يتم تعلمها للأعضاء الجدد".

2– تعريف الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا عامل من عوامل تحقيق الراحة النفسية لدى الطالب ونظرا لهذه الأهمية إهتم العلماء بإيجاد مفهوم شامل لرضا، مما نتج عن ذلك تعدد التعاريف وتنوعها ومن بين هذه التعاريف نجد:

– أما فروم فيرى بأن الرضا يشير إلى الاتجاهات العاطفية اتجاه أدوارهم التي يؤدونها.[5]

---

[1] مراد نعموني: **مدخل إلى علم نفس العمل و التنظيم** ،ط1،جسور للنشر و التوزيع ،الجزائر ،2014،ص.17

[2] طلعت ابراهيم لطفي: **علم اجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ،القاهرة،2007،ص19

[3] علي عبد الله: أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية حالة الجزائر ،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة الجزائر ،الجزائر ،1999،ص220.

[4] سعد غالب ياسين: الإدارة الدولية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ،عمان ،2007،ص238.

[5] العيسوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي والتنظيم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، د.ط، ص134.

– بينما يعرف جوتك (1978) Gutk على أن الرضا يعني قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات التي تواجهه والتي تؤثر بالتالي على سعادته.

– ويرى معجم ولمان (1973) WollMan الرضا هو الحالة من السرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدف ميوله الدافعية السائدة.[1]

– كما يعرفه معجم علم النفس على "أنه حالة من التوافق أو الإتزان الدينامي بين الكائن والبيئة".[2]

– ويشير كذلك (لونجمان) في مجال التحليل النفسي "بأن الرضا إشباع الحاجات الأساسية بما يؤدي إلى التخلص من التوتر والكآبة والعمل على إحداث التوازن النفسي والبدني للفرد"

– بينما يرى معجم العلوم السلوكية على" أنه حالة من السرور تعتري الفرد من خلال الحفز أو التوتر غير السوي ويعرف الحفز أنه عملية تولد الحاجات بواسطتها طاقات موجهة نحو أهداف معينة"[3].

– التعريف الإجرائي:

هو ذلك الشعور الذي يشعر به العامل تجاه الأجر، وجماعة، ونمط الإشراف داخل المؤسسة.

3– الحوافز.

– لغة:

الحوافز من حفز، الحَفْزُ: حَثُّك الشيء من خلفه سَوْقًا وغير سوق، حَفَزَه يَحْفِزَهُ حِفزًا، فرس مُحْفزة ههنا: مُفْعِلَة من الحَفزْ، يعني أن هذه الفرس تدفع الحزام بمرفقيها من شدة جريها، وقوس حَفُوز: شديدة الحَفْزُ والدفع للسهم، والليلُ يحْفِزُ النهارِ حَفْزًا: يحُثّهُ على الليل ويسوقه حفْز الليالي أَمَدَ التَزْيِيفِ، والحَفْزُ: الحَث والإعْجال.[4]

– اصطلاحا:

تعريف "ديموك :"بأنها العوامل التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبذلون معه جهدا أكبر مما يبذله غيرهم".[5]

كما تعرف الحوافز: بأنها " مجموعة العوامل والمؤثرات التي ترفع العامل إلى بذل جهد أكبر في العمل بالشكل الذي يحقق أهدافهم ويحقق أهداف المنظمة".[6]

[1] المشعان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة فلاح، الكويت، 1993، د.ط، ص ص 144-214.

[2] أبو حطب، فؤاد، فهمي محمد سيف الدين، معجم علم النفس والتربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، مصر، 2003، ج1، ص30.

[3] المشعان عويد سلطان، المرجع السابق، ص214.

[4]– ابن المنظور: لسان العرب. جزء حرف الحاء، دار صادر، بيروت، 2003م، ص180.

[5]– فرحاني لويزة: الاتصال الرسمي وعلاقته بالحوافز المعنوية – دراسة حالة مطاحن الأوراس باتنة–. رسالة ماجستير في تنظيم الموارد البشرية غير منشورة،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة،2007م، ص58.

[6]– الصيرفي محمد: تنمية المهارات الإدارية السلوكية للعاملين الجدد.ط1، مؤسسة الحور الدولية للنشر، الإسكندرية، 2009م، ص22.

– التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من المتغيرات الخارجية في بيئة العمل أو المجتمع التي تستخدمها المنظمة لتعبئة القدرات البشرية لموظفيها لتحسين أدائهم الوظيفي بشكل أكبر وأفضل بما يحقق احتياجاتهم وأهدافهم وبما يحقق الأهداف. من طريقة التنظيم.

4– الأجور.

– لغة:

أَجْرٌ، الهمزة والجيم والراء أصلان يمكن الجمع بينهما بالمعنى، فالأول الكراء على العمل والثاني جَبْر العظم الكَسِير، فأما الكراء فالأَجْرُ والأُجْرَةُ، وكان الخليل يقول: الأَجْرُ جزاء العمل، والفعل أَجَرُ يَأْجُرُ أَجْرًا، والمفعول مأجور. والأجير: المستأجر. والأُجارة ما أعطيت من أجرٍ في عمل[1].

– اصطلاحا:

يعرفه **معجم العلوم الإدارية:** بأنه "كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها".[2]

وحسب **المشَرع الجزائري:** فإن "الأجير هو الذي يبذل مجهودا يدويا أو فكريا يستفيد منه بمقابل يسمى أجر حسب التنظيم المعمول به".[3]

و**يعرفه البعض الآخر:** "ما يتقاضاه الفرد تجاه ما ينجز من عمل حتى تصبح حياته سعيدة، وهذا الأمر يخضع إلى معايير متفاوتة من مستوى تعلم الفرد وكفاءة أو خبرته في مجال ما".[4]

– التعرف الاجرائي:

هي القيمة النقدية التي يتلقاها العامل الدائم أو غير الدائم كتعويض عن العمل والمهام التي يؤديها ، والدرجة التي يساهم بها هذا الأجر في تحقيق وزيادة رضاه وولائه للوظيفة.

---

[1]– لأبي الحسين أحمد بن فارس بن زكرياء: معجم مقاييس اللغة. المجلد 1، دار الجيل بيروت، 1999م، ص ص (63 ، 62).

[2]– حسن محمد عبد الغني: المسار الوظيفي والأداء والجدارة والأجور. ط1، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع، مصر، 2014م، ص 115.

[3]– سراج وهيبة: دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة غير منشورة،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2007م، ص12.

[4]– ذو النون محمد حامد عثمان: أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان دراسة قياسية 1970–2009. مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، العدد 08، سبتمبر 2013م، ص 112.

المبحث الثاني: العلاقة بين متغيرات الدراسة

توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث إن الثقافة التنظيمية الإيجابية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والمنظمات. ويعد الرضا الوظيفي مؤشرًا مهمًا للأداء المؤسسي وتنافسية المؤسسة، إذ أن العاملين الراضين يزيدون من إنتاجيتهم والتزامهم بالعمل ووفائهم للمؤسسة.

وتؤثر الثقافة التنظيمية بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، إذ أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين العاملين داخل المؤسسة، وتعزز الروح الفريقية والولاء للمؤسسة، وتوفر بيئة عمل صحية ومريحة للموظفين. وبالتالي، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين أدائهم.

على الجانب الآخر، فإن الثقافة التنظيمية السلبية تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل سلبي، إذ تؤدي إلى تفاقم المشاكل داخل المؤسسة وزيادة مستوى التوتر والتوتر النفسي للعاملين. ومن الممكن أن تؤدي الثقافة التنظيمية السلبية إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل التزام الأساتذة بالعمل وزيادة معدلات الاستقالة والانتقال إلى مؤسسات أخرى.

وبالتالي، يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي هما عاملان مترابطان ومتداخلان في زيادة الأداء المؤسسي وتحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء للمؤسسة والتزام الأساتذة بالعمل. ويمكن أن تعمل المؤسسات على تحسين الثقافة التنظيمية الإيجابية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديها من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل والتفاعلية بين العاملين، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتوفير مكافآت ومزايا مثل زيادة الرواتب وتحسين بيئة العمل وتوفير فرص الترقية، وتشجيع الابتكار والإبداع في العمل، والتعامل بشكل عادل ومتساوٍ مع جميع العاملين. وبتحسين الثقافة التنظيمية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق النجاح والتميز في سوق العمل.

المبحث الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة

توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث إن الثقافة التنظيمية الإيجابية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والمنظمات. ويعد الرضا الوظيفي مؤشرًا مهمًا للأداء المؤسسي وتنافسية المؤسسة، إذ أن العاملين الراضين يزيدون من إنتاجيتهم والتزامهم بالعمل ووفائهم للمؤسسة.

وتؤثر الثقافة التنظيمية بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، إذ أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين العاملين داخل المؤسسة، وتعزز الروح الفريقية والولاء للمؤسسة، وتوفر بيئة عمل صحية ومريحة للموظفين. وبالتالي، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين أدائهم.

على الجانب الآخر، فإن الثقافة التنظيمية السلبية تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل سلبي، إذ تؤدي إلى تفاقم المشاكل داخل المؤسسة وزيادة مستوى التوتر والتوتر النفسي للعاملين. ومن الممكن أن تؤدي الثقافة التنظيمية السلبية إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل التزام الأساتذة بالعمل وزيادة معدلات الاستقالة والانتقال إلى مؤسسات أخرى.

وبالتالي، يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي هما عاملان مترابطان ومتداخلان في زيادة الأداء المؤسسي وتحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء للمؤسسة والتزام الأساتذة بالعمل. ويمكن أن تعمل المؤسسات على تحسين الثقافة التنظيمية الإيجابية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديها من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل والتفاعلية بين العاملين، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتوفير مكافآت ومزايا مثل زيادة الرواتب وتحسين بيئة العمل وتوفير فرص الترقية، وتشجيع الابتكار والإبداع في العمل، والتعامل بشكل عادل ومتساوٍ مع جميع العاملين. وبتحسين الثقافة التنظيمية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق النجاح والتميز في سوق العمل.

المبحث الرابع: الأدبيات التطبيقية

1- الدراسات السابقة:

اولا: دراسات حول الثقافة التنظيمية:

1- **دراسة ملحم (2003)** إلى التعرف إلى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في الأردن، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة لقياس الثقافة التنظيمية في البيئة الأردنية. وقد تم توزيع هذه الاستبانة على أفراد عينة الدراسة المؤلفة من (253) مديرًا ومديرة من مديري المدارس الثانوية العامة والخاصة، في مديريات التربية والعليم التابعة لمدينة عمان الكرك، وقصبة الزرقاء والكورة، واربد الأولى. وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- توفر مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية لدى المديرين.
- وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط أداء المديرين العاملين في المدارس الحكومية ومتوسط أداء المديرين العاملين في المدارس الخاصة على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية، لصالح متوسط أداء المديرين العاملين في المدارس الخاصة.
- وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط أداء المديرين ذوي الخبرة الإدارية بين (2- أقل من 10 سنوات) ومتوسط أداء المديرين ذوي الخبرة الإدارية 10 سنوات فأكثر على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية، لصالح متوسط أداء المديرين ذوي الخبرة الإدارية 10 سنوات فأكثر.
- وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط أداء المديرين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس + دبلوم) ومتوسط أداء المديرين ذوي المؤهل العلمي (ماجستير فما فوق) على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية، لصالح متوسط أداء المديرين ذوي المؤهل العلمي (ماجستير فما فوق).
- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط أداء المديرين ومتوسط أداء المديرات في مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية.

2- دراسة الغامدي (2009): بعنوان دراسة هدفت إلى تعرف واقع الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها، وكذلك تعرف أثر كل من المتغيرات الديمغرافية المستقلة للمفحوصين: الجنسية والجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والوظيفة والمستوى الوظيفي والخبرة والراتب في متغيري الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتم استخدام مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات تمثلت بالمسح المكتبي والاستبانات والمقابلات الشخصية

والمكالمات الهاتفية. وقد تكونت عينة الدراسة من (62) مديراً ومديرة، و(409) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- فاعلية مبدأ الشورى بين العاملين في تحديد الأهداف الخاصة بالعملية التربوية والتعليمية واختيار ما يناسب منها في ضوء الاقتراحات والآراء المطروحة.
- ارتفاع مستوى الوعي لدى الرؤساء بالاهتمام بالجوانب التطبيقية وتنفيذ العمل من خلال القيام بعملية التدريس وجميع ما يتعلق بها من تجهيزات وتحضيرات.
- اهتمام المديرين بالجانب الديني لدى العاملين، فارتفاع مستواه لديهم يؤدي إلى بذل جهد أكبر في عملهم ويكون الإخلاص فيه واضحاً أكثر من الأفراد الذين ينخفض لديهم هذا الجانب.

3. **دراسة كمال سليم الدواني(2013)**: بعنوان الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم .وقد تكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة، منهم (177) معلماً، و(223) معلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية من المناطق التعليمية الست في دولة الكويت.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة الثقافة التنظيمية، وتم اختيار وترجمة مقياس روتر لقياس مركز الضبط. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً.
- مستوى الضبط الخارجي لدى المعلمين هو الأعلى.
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت ونوع مركز الضبط الداخلي لدى المعلمين.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت ونوع مركز الضبط الخارجي لدى المعلمين.

ثانيا: دراسات حول الرضا الوظيفي:

1) وفي دراسة لخالد العمري (1991م) بعنوان: **"مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة إربد"**، والتي هدفت إلى قياس مستوى الرضا من خلال خصائص المدير الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا عند مديري المدارس كان عاليا نسبيا. وقد قام الباحث بقياس حالة الرضا، من خلال مجموعة

من العناصر التي شملت: شعورهم بالإنجاز، وتقدير المجتمع لعملهم، والعلاقة بينهم وبين زملائهم، والتقدم الوظيفي، والرواتب.

2) وفي دراسة أعدها سلامة طناش (1990م) بعنوان: "**الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية**"، بهدف قياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبحوثين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية.

3) وفي دراسة لمحمد بن خميس بن سالم الشيدي (2002م)، بعنوان: "**أثر الحوافز على الرضا: دراسة اتجاهات الأساتذة في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان**" بهدف معرفة أثر نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية. وقد توصل الباحث إلى وجود درجة رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية.

2- أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين الدراسات

2-1- أوجه الشبه:

- كانت كل الدراسات قد تناولت القوة التنظيمية داخل المؤسسات العمومية الجزائرية وهذا ما يؤكد على الاهتمام الكبير لموضوع القوة التنظيمية لدى الباحثين.
- اتفقت الدراسات في أداة الدراسة حيث استخدمت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من طرف المبحوثين.

2-2- أوجه الاختلاف:

وجدنا أن الدراسات المذكورة اختلفت في أهدافها البحثية بسبب إرادة الباحثين، جنبًا إلى جنب مع الأحجام المختلفة للعينات التي تم فحصها، مما يدعو إلى التشكيك في مصداقية وعجز الإجابات. عممهم.

2-3- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

تتميز الدراسة الحالية كونها تتناول موضوع السلطة التنظيمية ودوره على فعالية العاملين في المؤسسة الجزائرية وهذا ما لم يورد في الدراسات السابقة.

3- القيمة المضافة للبحث من خلال الدراسات السابقة

تتمثل القيمة المضافة لبحث الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة في عدة نقاط، منها:

1- تحسين بيئة العمل: يمكن للبحث في الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي أن يساعد على تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة، وتوفير المزيد من الدعم والتشجيع للعاملين، وتعزيز روح الفريقية والتعاون بينهم، وتحسين العلاقات بين الإدارة والأساتذة.

3- تحسين الأداء المؤسسي: يمكن للبحث في الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي أن يساعد على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز مكانة المؤسسة في سوق العمل، حيث إن العاملين الراضين يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة مستوى الجودة والكفاءة في العمل، ويساعدون في تحسين سمعة المؤسسة وجذب المزيد من العملاء والشركاء التجاريين.

4- تعزيز الولاء للمؤسسة: يمكن للبحث في الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي أن يساعد على تعزيز الولاء للمؤسسة، حيث إن العاملين الراضين يكونون أكثر ولاءً للمؤسسة ويشعرون بالانتماء إليها، وبالتالي يتحسن مستوى الاستقرار والاستمرارية في العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للبحث في الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي أن يساعد على تحديد المشاكل التي يواجهها الموظفون داخل المؤسسة وتحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وبالتالي يمكن للإدارة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحسين الثقافة التنظيمية وزيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظفين. وبهذا يمكن للمؤسسة أن تحقق التحسين المستمر والتطوير الدائم في البيئة العملية، وتحقق النجاح والتميز في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام نتائج البحث في تطوير برامج التدريب والتطوير للموظفين وتحسين نظم التحفيز والمكافآت وتطوير سياسات الترقية والتعيين داخل المؤسسة. كما يمكن استخدام نتائج البحث في تحسين عمليات التوظيف وانتقاء الأساتذة الجدد، وذلك بالتركيز على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وبشكل عام، فإن الدراسات السابقة في مجال الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي فاعلية العاملين في المؤسسة، توفر إطاراً مهمًا للبحث الحالي والبحوث الأخرى سواء الوصفية منها أو التجريبية.

خلاصة الفصل

لقد أظهرت الدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي وفاعلية العاملين في المؤسسة. ومع ذلك، فإن هذه الدراسات لم تغطي جميع الجوانب الممكنة للثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية والتطبيقية

تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري الذي يعتبر بمثابة الأساس النظري لأي دراسة عملية والذي اعتمدنا عليه كإطار مرجعي لدراستنا الميدانية، وسيتناول الطالب في هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، والذي يعتبر جزء مهم في تصميم البحوث العلمية، حيث سيتم التطرق للمنهج المتبع والدراسة وكذا التطرق إلى إجراءات الدراسة الاستطلاعية من خلال التعرف لأهدافها وتوضيح حدودها الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، وكذا أدوات جمع البيانات وأخيرا البيانات التطرق الى خصائص السيكومترية لأدوات القياس المستخدمة في الدراسة.

المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة

1- حدود الدارسة:

1-1 الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 01 ماي إلى غاية 18 ماي 2023.

1-2 الحدود المكانية: يتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في ثانوية شنوف حمزة بولاية الوادي

313 الحدود البشرية: أجريت الدراسة على 38 أستاذ وتم اختيارهم بطريقة قصدية.

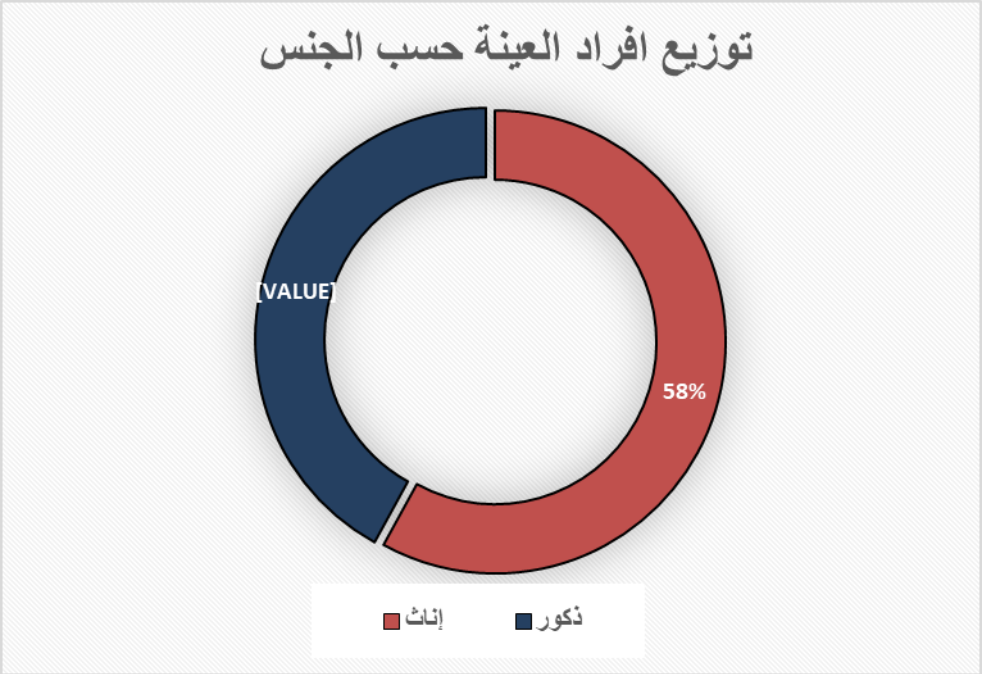
2- عينة الدراسة:

قمنا بإختيار عينة من أساتذة التعليم الثانوي بثانوية **حمزة شنوف** باستعمال الطريقة اللاحتمالية (الغير عشوائية) القصدية تكونت من 38 أستاذ، وقد تم توزيع 38 استبيان استرجع منهم 36 استبيان مع وجود (02) استبيان ملغى، ليصبح عدد المقاييس الصالحة للدراسة 36 استبيان.

وتتصف عينة الدراسة بالخصائص الموضحة في الجداول والأشكال البيانية التالية:

جدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	15	42%
الإناث	21	58%
المجموع	**36**	**100%**

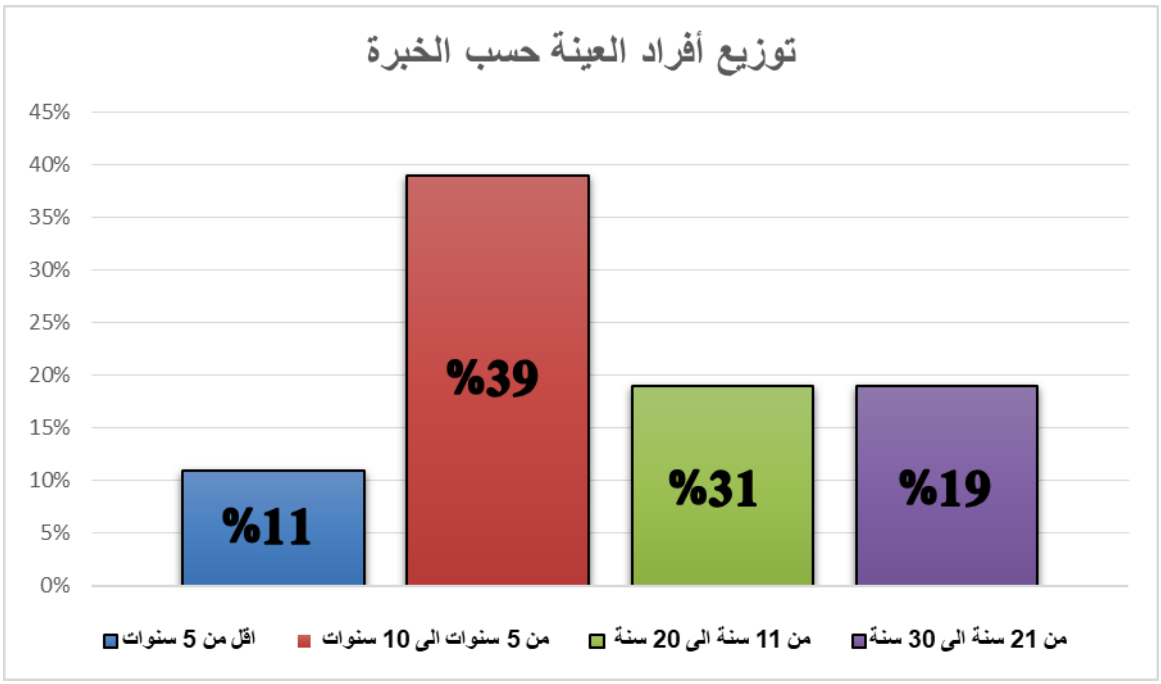


الشكل رقم 01: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

من خلال الجدول رقم 01 والشكل رقم 02 يتضح لنا بأن عينة الدراسة يغلب عليها المجتمع الأنثوي بنسبة بلغت (58%) فيما بلغت نسبة الذكور (42%).

جدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	04	11%
من 5 الى 10 سنوات	14	39%
من 11 سنة الى 20 سنة	11	31%
من 21 سنة الى 30 سنة	07	19%
المجموع	**36**	**100%**

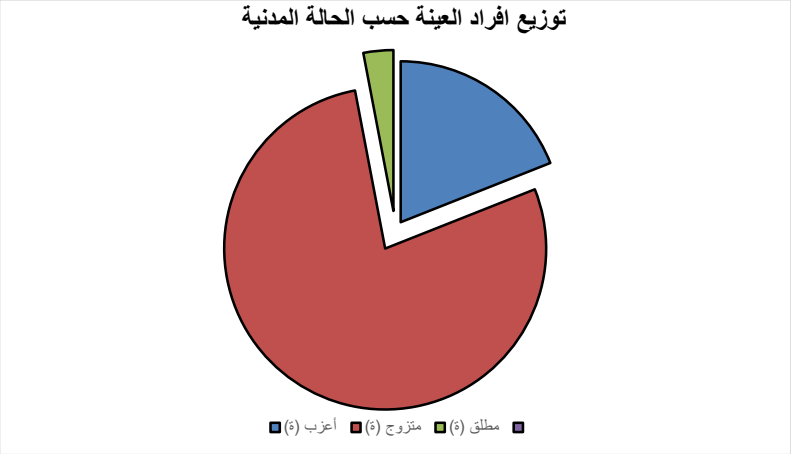


الشكل رقم02: أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

من خلال الجدول رقم 02 والشكل رقم02 يتضح لنا ان نسبة الاساتذة الذين يمتلكون من 5 سنوات خبرة الى 10 سنوات بلغت (39%) وهي أعلى نسبة، يليهم الاساتذة ذو خبرة من 11 سنة الى 20 سنة بنسبة (31%)، ثم الاساتذة ذوي الخبرة 21 سنة الى 30 سنة بنسبة (19%)، فيما جاءت نسبة الاستاذة الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات النسبة الأقل حيث بلغت (11%).

جدول رقم03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب (ة)	07	19%
متزوج (ة)	28	78%
مطلق (ة)	01	3%
المجموع	**36**	**100%**

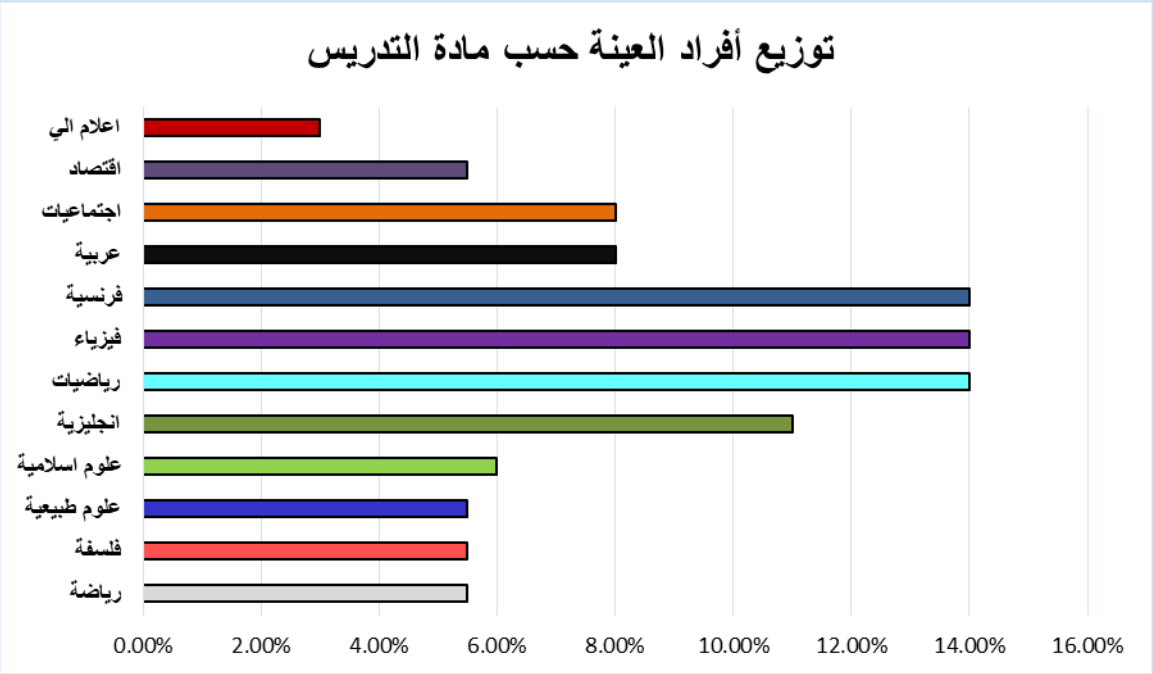


الشكل رقم 03: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

من خلال الجدول رقم03 والشكل رقم 03: يتضح لنا بأن نسبة المتزوجين هم النسبة الاكبر في عينة الدراسة بنسبة بلغت (78%)، تليها حالة (أعزب) بنسبة بلغت (19%)، فيما تمتلك حالة (مطلقة) النسبة الأقل بـ (3%).

جدول رقم04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس

مادة التدريس	التكرارات	النسبة المئوية	مادة التدريس	التكرارات	مادة التدريس
رياضيات	05	14%	علوم اسلامية	02	6%
فيزياء	05	14%	علوم طبيعية	02	5.5%
فرنسية	05	14%	فلسفة	02	5.5%
انجليزية	04	11%	اقتصاد	02	5.5%
عربية	03	8%	رياضة	02	5.5%
اجتماعيات	03	8%	اعلام آلي	01	3%
المجموع		36			100%



الشكل رقم 04: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس

من خلال الجدول رقم 03 والشكل رقم 04 يتضح لنا بان أساتذة مادة الرياضيات والفيزياء والفرنسية هم الغالبية الكبرى في العينة بتكرار بلغ (05) وبنسبة (14%)، يليهم أساتذة اللغة الانجليزية والعربية والاجتماعيات بتكرار ونسبة هم على التوالي (4) و(3) و(3)، (11%), (8%)، (8%)، ثم اساتذة مادة العلوم الاسلامية والطبيعية والفلسفة والاقتصاد والرياضة بتكرار قدره (02) وبنسبة (5.5%) تقريبا، فيما تحتوي العينة على استاذ واحد في مادة الاعلام اللآلي.

3- الاساليب الاحصائية:

تم الاعتماد على الاساليب الاحصائية الآتية في معالجة بيانات الدراسة:

- **التكرارات والنسب المئوية:** لوصف خصائص عينة الدراسة.
- **الإتساق الداخلي (معامل ارتباط بيرسون):** للتحقق من وجود ارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وكذا في حساب فرضيات الدراسة.
- **صدق المقارنة للطرفية:** للتحقق من صدق مقاييس الدراسة (الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي).
- **اختبار ألفا كرونباخ:** لمعرفة ثبات مقاييس الدراسة (الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي).
- **التجزئة النصفية:** لمعرفة ثبات مقاييس الدراسة (الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي).

4- الخصائص السيكو مترية للأداة:

حساب صدق مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بإجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (30 استاذ واستاذة) للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع البعد والدرجة الكلية، وأيضا ارتباط البعد مع الدرجة الكلية، في حين استخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS25. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم05: يوضح معامل ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.32	غير دال	**2**	-0.015	غير دال
3	0.60	0.01	**4**	0.25	غير دال
5	-0.010	غير دال	**6**	0.55	0.01
7	0.53	0.01	**8**	0.43	0.05
9	0.27	غير دال	**10**	0.66	0.01
11	0.13	غير دال	**12**	0.65	0.01
13	0.40	0.05	**14**	-0.062	غير دال
15	0.52	0.01	**16**	-0.003	غير دال
17			0.52		0.01

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 05: أن معظم قيم معاملات الارتباط بنود المقياس محصورة بين (0.40 – 0.66) وهي قيم دالة احصائيا عند مستوى دلالة يتراوح بين (0.05 -0.01) مما يشير على أن بنود المقياس تتمتع بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي يمكن الاعتماد عليها في اجراء الدراسة الحالية.

حساب صدق مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق المقارنة الطرفية:

تم تقدير الصدق من خلال المقارنة الطرفية بين الفئة الدنيا (بنسبة 33% من ذوي الدرجات المنخفضة) والفئة العليا (بنسبة 33% من ذوي الدرجات المرتفعة)، وقد أظهرت نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 06: يوضح قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لحساب معامل الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	10	47.400	1.50	9.04	18	0.000
الفئة الدنيا	10	39.200	2.44			

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 06 ان قيمة (ت) بلغت (9.04) عند درجة حرية (df= 18) وبمستوى دلالة (0.000)، هذا يدل على ان قيمة (ت) دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) وعليه فان الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من صدق المقارنة الطرفية وقابل للتطبيق.

حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي عن طريق صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بإجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (30 استاذ واستاذة) للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع البعد والدرجة الكلية، وأيضا ارتباط البعد مع الدرجة الكلية، في حين استخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS[25]. والجدولين الآتيين يوضحان ذلك:

جدول رقم 07 يوضح ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد الرضا عن جماعة العمل			بعد الرضا عن نمط الاشراف		
1	0.18	غير دال	**5**	0.067	غير دال
2	0.80	0.01	**6**	0.34	غير دال
3	0.58	0.01	**7**	0.19	غير دال
4	0.74	0.01			

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بعد الرضا عن الأجر		
8	0.86	0.01
9	0.93	0.01
10	0.88	0.01
11	0.85	0.01
12	0.24	غير دال

– القراءة الاحصائية للجدول:

يتضح من خلال الجدول رقم 07 أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي اليه تراوحت بين (0.93 – 0.58) وهي قيم دالة عند مستوى (0.01).

جدول رقم08 يوضح ارتباط درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرضا عن جماعة العمل	0.32	غير دال
الرضا عن نمط الاشراف	0.20	غير دال
الرضا عن الأجر	0.85	0.01

– القراءة الاحصائية للجدول:

يتضح من خلال الجدول رقم08 أن قيم معملات الارتباط تتراوح بين (0.20 – 0.85)، أي أن هناك ارتباط مقبول بين درجات الابعاد والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على ان المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي.

حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي عن طريق المقارنة الطرفية:

تم تقدير الصدق من خلال المقارنة الطرفية بين الفئة الدنيا (بنسبة 33% من ذوي الدرجات المنخفضة) والفئة العليا (بنسبة 33% من ذوي الدرجات المرتفعة)، وقد أظهرت نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 08 يوضح قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لحساب معامل الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	10	30.100	3.07	6.83	18	0.000
الفئة الدنيا	10	22.900	1.28			

– القراءة الاحصائية للجدول:

يتضح من خلال الجدول رقم 08 ان قيمة (ت) بلغت (6.83) عند درجة حرية (df= 18) وبمستوى دلالة (0.000)، هذا يدل على ان قيمة (ت) دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) وعليه فان الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من صدق المقارنة الطرفية وقابل للتطبيق.

حساب ثبات مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق معامل ألفا كرونباخ:

الجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات للمقياس:

جدول رقم 09: يوضح ثبات مقياس الثقافة التنظيمية بطريقة ألفا كرونباخ

المقياس	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القرار
الثقافة التنظيمية	17	0.61	دالة إحصائيا

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 09ان قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.61) وهي قيمة تشير الى وجود علاقة موجبة بين بنود المقياس، مما يسمح لنا بالقول بان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

حساب ثبات مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق التجزئة النصفية:

الجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات للمقياس:

جدول رقم 10: يوضح معامل ثبات مقياس الثقافة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط التجزئة النصفية	تصحيح الطول لسبيرمان – براون	مستوى الدلالة
0.57	0.72	0.01

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 10 أن قيمة معامل الارتباط الخاصة بالتجزئة النصفية بلغ (0.57) وبعد تطبيق معادلة التصحيح سبيرمان براون بلغت القيمة (0.72) وهي قيمة تدفعنا الى القول بأن مقياس الثقافة التنظيمية يتمتع بدرجة عالية من ثبات التجزئة النصفية مما يجعله صالحا للاستعمال.

حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق معامل ألفا كرونباخ:

الجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات للمقياس:

جدول رقم11: يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القرار
الرضا عن جماعة العمل	4	0.71	دالة إحصائيا
الرضا عن نمط الاشراف	3	0.57	دالة إحصائيا
الرضا عن الأجر	5	0.79	دالة إحصائيا
الدرجة الكلية	**12**	**0.61**	**دالة إحصائيا**

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 11 أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لبعد الرضا عن جماعة العمل تساوي (0.71) وهي قيمة تشير الى وجود علاقة موجبة بين البنود المكونة للبعد الأول، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لبعد الرضا عن نمط الاشراف (0.57) وهي قيمة تشير الى وجود علاقة موجبة بين البنود المكونة للبعد الثاني، وقيمة التناسق الداخلي لبعد الرضا عن الأجر تساوي (0.79) وهي أيضا قيمة تشير الى وجود علاقة موجبة بين البنود المكونة للبعد الثالث، فيما جاءت قيمة الدرجة الكلية للمقياس بـ (0.61) وهي قيمة تشير الى وجود علاقة موجبة بين البنود، وبهذا نستطيع القول بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات عن طريق ألفا كرونباخ.

حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التجزئة النصفية:

الجدول التالي يوضح قيمة معامل الثبات للمقياس:

جدول رقم 12: يوضح معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط التجزئة النصفية	تصحيح الطول لسبيرمان – براون	مستوى الدلالة
0.49	0.66	0.01

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

يتضح من خلال الجدول رقم 12: أن قيمة معامل الارتباط الخاصة بالتجزئة النصفية بلغ (0.49) وبعد تطبيق معادلة التصحيح سبيرمان براون بلغت القيمة (0.66) وهي قيمة تدفعنا الى القول بأن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بدرجة عالية من ثبات التجزئة النصفية مما يجعله صالحا للاستعمال.

المبحث الثاني: عرض وتفسير ومناقشة فرضيات الدراسة :

1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن الأجر لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

تمت معالجة هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS25، حيث توصلنا الى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم13: يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر

المؤشرات / المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	القرار
الثقافة التنظيمية	0.17	0.01	غير دالة إحصائيا
الرضا عن الأجر			

- **القراءة الاحصائية للجدول:**

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 أن قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر بلغت (0.17) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، هذا ما يؤكد على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر. وبالتالي نرفض الفرضية

ويرجع الطلبة ذلك الى أن الأساتذة يرون بأن الأجر الذي يتقاضوه لا يتناسب مع الجهد المبذول في العمل، بالإضافة إلى أنهم يقرون بعدم الحصول على ا رتبهم دوما في آجاله، كما أنهم يرون أنه لا يمكن أن يتخلوا عن عملهم في المؤسسة التي يعملون بها مقابل دخل أكبر في مؤسسة أخرى، كما نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة يرون بأن الراتب الذي يحصلون عليه لا يحقق رغباتهم، بالإضافة إلى أنهم غير مضطرين غلى حد ما للقيام بعمل آخر خارج المؤسسة، كما يرون بأن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي لمتطلبات المعيشة.

ومن هنا يمكننا القول ان الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة حمزة شنوف بالوادي لم تحقق وبالتالي نرفض الفرضية. ونقبل الفرضية التي تقول لا توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن الأجر لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة حمزة شنوف بالوادي.

2- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

تمت معالجة هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS25، حيث توصلنا الى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم14: يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل

المؤشرات / المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	القرار
الثقافة التنظيمية	0.29	0.01	غير دالة إحصائيا
الرضا عن جماعة العمل			

القراءة الاحصائية للجدول:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل بلغت (0.29) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، هذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل.

ونصت الفرضية على وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة حمزة شنوف. وبينت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل قدرت بـ 0.29 دالة عند مستوى دلالة 0.01 التي تؤكد على وجود علاقة ارتباطيه طردية متوسطة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل، إن روح الفريق والعمل الجماعي هي القدرة على العمل معا من أجل تحقيق رؤية مشتركة والقدرة على مباشرة الإنجازات الفردية اتجاه الأهداف التنظيمية، وتلعب القيادة الفعالة دورا مهما في تحقيق العمل الجماعي، كما تساهم الاتصالات في التفاعل بين الأفراد، فالفريق الفعال يحرص على أن يتطور في الأداء دائما، ويحرص على أن يرتفع مستوى أداء كل عضو في الفريق، ولذا فهذا الفريق هو في عملية تطور دائمة لا تتوقف أبدا، فعلاقات العمل هي عبارة عن اتصال قائم بين مختلف أعضاء المؤسسة، وتبنى هذه العلاقات على علاقات رسمية وأخرى غير رسمية وتعتبر هذه العلاقات أساسية داخل المؤسسة إذا لا يمكن الاستغناء عنها. إن الهدف من الأخذ بالمنهجية الجيدة لبناء فرق العمل تجعل من الجماعة وحدة متماسكة ومتجانسة تمتاز بالفعالية والتفاعل المثمر بين الأعضاء، لتكون في النهاية جماعة مندمجة وملتزمة بالعمل على تحقيق أهداف محددة وواضحة، لذا ينظر إلى أنشطة بناء فرق العمل على عطائها طريقة للتأثير الايجابي في العلاقات بين

الأفراد، وذلك بهدف رفع أدائهم نحو الأفضل وتوحيد جهودهم نحو المهام الموكلة إليهم للوصول إلى أهداف المنظمة، ومن هنا أخذت العديد من المنظمات في مختلف دول العالم إلى العمل بمنهجية روح الفريق والعمل الجماعي. إن العمل بروح الفريق أو العمل الجماعي يتيح الفرصة لإبراز أحسن الصفات الموجودة في الأشخاص ويثري النقاش وينقح الأفكار ويؤدي في النهاية إلى انجاز الأعمال وحل المشكلات، فالعاملين يتحلون بروح الفريق والعمل الجماعي السائدة بينهم وهو ما يساهم في تطوير أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها، فالثقافة السائدة بالمؤسسة محل الدراسة تساهم في إعطاء الفرد فكرة ايجابية عنها من خلال جماعة العمل التي تؤثر على اتجاهات أعضائها، فالجماعة من خلال اللقاءات والنقاشات تعتبر وسيلة فعالة لتعديل اتجاهات الأفراد، فأي سلوك في أية جماعة هو مستقل عن الخصائص السلوكية الفردية للأعضاء وهذا يعني أن السلوك يتحدد جزئيا بطريقة تجميع أفرادها، وليس بجمع كل خصائص الأفراد فيها، وعليه يمكن القول أن روح الفريق والعمل الجماعي لها تأثير قوي على الثقافة التنظيمية بالمؤسسة.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة (عيساوي وهيبة،2012)، وقد توصلت الى النتائج التالية: توجد علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية السائدة وفي الرضا الوظيفي فبالنسبة لشبه الطبيين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية، وقد اختلفت دراسة (Lund ; 2003) التي أظهرت نتائجها انه توجد علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي وثقافتي النظم والقوة في حين أن مستويات الرضا الوظيفي تتفاوت حسب نوع الثقافة التنظيمية

ومن هنا يمكننا القول ان الفرضية قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن جماعة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة حمزة شنوف بالوادي.

3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الاشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

تمت معالجة هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS25، حيث توصلنا الى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 15:: يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن نمط الاشراف

المؤشرات / المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	القرار
الثقافة التنظيمية	0.43	0.01	دالة إحصائيا
الرضا عن نمط الاشراف			

القراءة الاحصائية للجدول:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15: أن قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن نمط الاشراف بلغت (0.43) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، هذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الثقافة التنظيمية وبعد الرضا عن نمط الاشراف. وبالتالي نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الاشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الاشراف (0.43)، وهذا المعامل دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

هذه النتائج تدل على أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الاشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة علاقة ارتباطية ضعيفة.

كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نمط الاشراف لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة. وهذه ما يتفق ومحتوى الفرضية، أي أن للنمط الإشرافي الممارس من قبل المشرفين في المؤسسة علاقة مستوى الثقافة التنظيمية للأساتذة ولكن بدرجة ضعيفة. إذ لا يمكن رد مستوى الثقافة التنظيمية إلى عامل الإشراف فقط، وهذا ما يفسر أن هناك محددات أخرى للثقافة التنظيمية بالإضافة إلى نمط الإشراف.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسات كل من المزروع (1999)، ضياف (2000)، العظامات (2004)، السيحاني (2004)، بطاطاش (2005)، كردي (2011)، والتي تؤكد جميعها على وجود علاقة ارتباطية دالة بين أنماط القيادة والإشراف وبين الثقافة التنظيمية.

ويمكن إرجاع ذلك إلى الدور الذي يلعبه المشرف داخل المؤسسة، فهو الذي يشرف على العمل ويتدخل في كل ما يحيط بالمرؤوسين وهو ما يدعوا إلى رفع أو خفض الرضا لديهم، حيث يساهم في رفع الروح المعنوية للأساتذة، من خلال ايجابيته وعدالته، ويسهر على توفير أحسن الظروف المادية والمعنوية في مكان العمل، كما يتدخل في رفع الأجر وترقية العامل، ورفع مشاكله وانشغالاته إلى الإدارة، أما انخفاض مستوى الرضا فيمكن ارجاعه إلى ضعف تكوين المشرفين في مجال نظم الإدارة الحديثة، واعتقاد بعض المشرفين بعدم جدوى تنمية العلاقات الإنسانية في إنجاز العمل، واعتقادهم بأن لها تأثير سلبي على العمل، أو أنها مضيعة للوقت وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى جهلهم بطبيعة الوظيفة الإشرافية.

وعلى العموم فإن العلاقة بين الرضا عن نمط الإشراف والثقافة التنظيمية لدى الأساتذة موجبة ضعيفة، تدل على ارتباط الرضا الوظيفي بنمط الإشراف وبعملية الإشراف ككل، وما دامت موجبة، فإنه كلما كان هناك ثقافة تنظيمية جيدة كان هناك رضا مقبول بنمط الاشراف لدى الأساتذة

4- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية العامة:

تنص الفرضية على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

تمت معالجة هذه الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية $SPSS_{25}$، حيث توصلنا الى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 16: يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرضا الوظيفي

المؤشرات / المتغيرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	القرار
الثقافة التنظيمية	0.41	0.01	دالة إحصائيا
الرضا الوظيفي			

القراءة الاحصائية للجدول:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (.....): أن قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي بلغت (0.41) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، هذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي. وبالتالي نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمتقنة شنوف حمزة.

ونلاحظ أن معامل الارتباط وهو معامل ارتباط متوسط. فرغم وجود مستوى عالي من الثقافة التنظيمية إلا أننا لاحظنا عدم قوة الارتباط مع المتغير الثاني الرضا الوظيفي الذي حل مستوى متوسط وهذا ما يعني أن الثقافة التنظيمية قد ترتبط بمتغيرات أخرى لا تكون في الرضا الوظيفي وأيضا هذا الأخير له مسبباته وعوامله لا ترتبط بالضرورة بالمستوى المحقق في متغير الثقافة التنظيمية وبالتالي فإن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وبالرغم من وجودها إلا أنها على درجة متوسطة.

خلاصة الفصل:

من خلال عرض الجانب الميداني للدراسة الحالية اتضح ان السلطة التنظيمية لها دور فاعل في فاعلية العاملين بالمؤسسات الجزائرية وخاصة في بعدي الرقابة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار اللذان يساهمان إسهاما كبيرا في فاعلية العمال بالمؤسسات وتطويرها.

الخاتمة

الخاتمة

وفي الختام يمكن القول الثقافة التنظيمية تختص بالقيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحكم سلوك الأفراد داخل المؤسسة، وتؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي لهم. فإذا كانت الثقافة التنظيمية موجهة نحو الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل جيدة، فإنها ستؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل وبذل المزيد من الجهد.

ويمكن تحقيق الرضا الوظيفي عن طريق توفير بيئة عمل مريحة وصحية، وتحفيز العاملين واحترامهم وتقديرهم، وتقديم فرص التدريب والتطوير المهني، وتوفير مستويات عادلة من الأجور والمزايا، وتشجيع الابتكار والإبداع والمشاركة الفعالة في صنع القرارات المؤسسية.

وبالتالي، يمكن القول أن الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي هما جزءان مترابطان من نجاح المؤسسة واستمراريتها فعندما يشعر العاملون بالرضا والاهتمام والتقدير، فإنهم يعملون بجهد واجتهاد أكثر، مما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

وبالتالي، فإن إدارة المؤسسات والمنظمات يجب أن تولي اهتمامًا كبيرًا للثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، وتعزيزهما عن طريق إقامة برامج تدريبية وتطويرية للعاملين، وتحسين بيئة العمل وتحسين مستويات الأجور والمزايا، وتشجيع الابتكار والإبداع والمشاركة الفعالة في صنع القرارات المؤسسية. وعندما تتمكن المؤسسة من تحقيق هذه الأهداف، فإنها ستحقق نجاحًا مستدامًا وتستمر في تحقيق أهدافها وتطوير أدائها بشكل متواصل.

ويبقى موضوع الثقافة التنظيمية موضوع متجدد حسب الموظفين ونمط سير المؤسسة وهذا ما تفرضه القوانين الصادرة من جهات الرسمية التي لها دور كبير في رسم سلوكات الأفراد او إطفاؤها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. ابن المنظور: لسان العرب. جزء حرف الحاء، دار صادر، بيروت، 2003م.

2. ابن منظور، أبو الفضل جمال مُحَّد بن مكرم (ت711هـ)، لسان العرب، دار الحديث . القاهرة، 1423هـ . 2003م، (مادة نظم).

3. أبو حطب، فؤاد، فهمي مُحَّد سيف الدين، معجم علم النفس والتربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، مصر، 2003، ج1،.

4. أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكرياء: معجم مقاييس اللغة. المجلد 1، دار الجيل بيروت، 1999م.

5. بن حمدة، عبد المجيد، 1993م، نشأة الثقافة الإسلامية، مجلة جامعة الزيتونة، تونس، العدد الثاني.

6. حسن مُحَّد عبد الغني: المسار الوظيفي والأداء والجدارة والأجور. ط1، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع، مصر، 2014م.

7. ذو النون مُحَّد حامد عثمان: أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان دراسة قياسية 2009–1970. مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، العدد 08، سبتمبر 2013م.

8. الساعاتي، سامية، 1998م، الثقافة الشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية،.

9. سراج وهيبة: دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة غير منشورة،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2007م.

10. سعد غالب ياسين: **الإدارة الدولية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2007،ص238.

11. الصيرفي مُحَّد: تنمية المهارات الإدارية السلوكية للعاملين الجدد.ط1، مؤسسة الحور الدولية للنشر، الإسكندرية، 2009م.

12. طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،2007،ص19

13. علي عبد الله: أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 1999،.

14. العيسوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي والتنظيم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، د.ط.

15. فرحاني لويزة: الاتصال الرسمي وعلاقته بالحوافز المعنوية – دراسة حالة مطاحن الأوراس باتنة-. رسالة ماجستير في تنظيم الموارد البشرية غير منشورة،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة،2007م.

16. مراد نعموني: مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، ط1،جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014

17. المشعان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة فلاح، الكويت، 1993، د.ط.

الملاحق

ملحق يوضح الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

أخي، أختي.

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل وسعيا منا لمعرفة علاقة الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي. نقدم إليك مجموعة من الاستجابات نرجوا منك أن تجيب عليها بكل موضوعية.

وحاول أن تكون دقيق في إجابتك وأن تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك، وذلك بوضع علامة (×) أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقا عليك.

و أعلم أن ما تدلي به من إجابات يعد إسهاما طيبا في البحث العلمي.

من إعداد:

- عبيدي إسراء
- كينيوة وئام

الموسم الجامعي: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. الجنس: – ذكر ◯ – أنثى ◯

2- مؤسسة العمل: .....

3- الخبرة: – اقل من 5 سنوات. ◯ – من 5 إلى 10 سنوات. ◯

– من 11 سنة إلى 20 سنة. ◯ – من 21 سنة إلى 30 سنة ◯

4- الحالة المدنية:

- أعزب (ة) ◯ **- متزوج (ة)** ◯ **- مطلق(ة) / أرمل(ة)** ◯

5- مادة التدريس: .....

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان حول الثقافة التنظيمية

الرقم	الأسئلة	نعم	لا	أحيانا
1	تسود المدرسة الثقة المتبادلة بين المدير والأستاذة.			
2	تحرص إدارة المدرسة على التقيد بالقوانين والإجراءات المنصوص عليها.			
3	تحرص إدارة المدرسة على العدل والمساواة بين الأستاذة.			
4	تعطي إدارة المدرسة الفرصة للأساتذة لتقديم الأفكار الجديدة والمفيدة.			
5	أرى بأن الإخلاص في العمل يحقق نتائج مرضية.			
6	تعمل إدارة المدرسة على توسيع دائرة المشاركة في صنع القرارات.			
7	تعتمد إدارة المدرسة في عملية التقويم على مدي تحقيق الإنجازات المتوقعة.			
8	يسود المدرسة جو من التعاون الجماعي بين أعضائها .			
9	تتبني إدارة المدرسة سياسة تحديد الوقت لإنجاز الأعمال.			
10	هناك مشاركة جماعية في حل المشكلات التي تواجه المدرسة.			
12	اعتقد بأن الخدمات المقدمة في المدرسة بحاجة إلى إضافات جديدة.			
13	تأخذ إدارة المدرسة بالاعتبار الجهود التي يبذلها الأستاذة.			
14	تتقبل إدارة المدرسة وجهات نظر الأساتذة واقتراحاتهم .			
15	هناك توقعات بقيام كل موظف بمهامه وواجباته على أكمل وجه .			
16	توفر المدرسة المناخ المناسب المساعد على التفاني في العمل.			

17	يقوم الأساتذة ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الأهداف المتوقعة.			
18	توفر إدارة المدرسة توفير الدعم اللازم للأساتذة.			

المحور الثالث: أسئلة الاستبيان حول الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	نعم	لا	أحيانا
01	يوجد التقدير والاحترام من قبل زملاء العمل			
02	هنالك تعاون متبادل بين الزملاء في العمل			
03	أتمتع بصورة ايجابية لدى زملائي في العمل			
04	أميل إلى العمل الجماعي			
05	احظى باحترام وتقدير من قبل رئيسي في العمل			
06	يقوم رئيسي في العمل بإعطائي مسؤوليات في مهامي			
07	هناك وضوح في التعليمات المقدمة من طرف الرئيس			
08	أرى أن الاجر الذي اتحصل عليه يتناسب مع الجهد المبذول في العمل			
09	يتناسب الراتب المقدم لي مع طبيعة عملي			
10	يتناسب الراتب المقدم لي مع المردودية في العمل			
11	أرى بأن أجري يتلائم مع مؤهلاتي			
12	تعتم إدارة المدرسة بتشجيع الأساتذة عن طريق الجوائز والتكريمات			
13	تشجعني المدرسة عند تحقيق نتائج جيدة خلال الموسم			

الملحق رقم 2: مخرجات برنامج spss

صدق الاتساق لمقياس الثقافة التنظيمية

Correlations

		مقياس_الثقافة_التنظيمية	1ا	2ا	3ا	4ا	5ا	6ا	7ا	8ا	9ا	10ا
مقياس_الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1	.327	-.015-	.604**	.250	-.010-	.552**	.530**	.438*	.276	.664**
	Sig. (2-tailed)		.078	.937	.000	.183	.960	.002	.003	.016	.140	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1ا	Pearson Correlation	.327	1	-.026-	.161	-.030-	.065	.263	-.170-	.194	-.113-	.103
	Sig. (2-tailed)	.078		.893	.394	.873	.732	.160	.370	.304	.553	.588
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2ا	Pearson Correlation	-.015-	-.026-	1	-.147-	-.210-	-.112-	-.144-	.119	-.021-	-.129-	-.334-
	Sig. (2-tailed)	.937	.893		.439	.265	.555	.447	.531	.913	.495	.071
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3ا	Pearson Correlation	.604**	.161	-.147-	1	.075	-.227-	.333	.370*	.070	.145	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.394	.439		.694	.228	.072	.044	.715	.444	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4ا	Pearson Correlation	.250	-.030-	-.210-	.075	1	-.134-	-.049-	.024	.100	.176	.348
	Sig. (2-tailed)	.183	.873	.265	.694		.481	.797	.901	.601	.352	.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5ا	Pearson Correlation	-.010-	.065	-.112-	-.227-	-.134-	1	.301	-.240-	-.013-	-.141-	-.013-
	Sig. (2-tailed)	.960	.732	.555	.228	.481		.106	.202	.944	.457	.944
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6ا	Pearson Correlation	.552**	.263	-.144-	.333	-.049-	.301	1	.005	.385*	.078	.385*
	Sig. (2-tailed)	.002	.160	.447	.072	.797	.106		.981	.035	.683	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7ا	Pearson Correlation	.530**	-.170-	.119	.370*	.024	-.240-	.005	1	-.009-	.399*	.413*
	Sig. (2-tailed)	.003	.370	.531	.044	.901	.202	.981		.961	.029	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8ا	Pearson Correlation	.438*	.194	-.021-	.070	.100	-.013-	.385*	-.009-	1	.105	.109
	Sig. (2-tailed)	.016	.304	.913	.715	.601	.944	.035	.961		.580	.567
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9ا	Pearson Correlation	.276	-.113-	-.129-	.145	.176	-.141-	.078	.399*	.105	1	.039
	Sig. (2-tailed)	.140	.553	.495	.444	.352	.457	.683	.029	.580		.836
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

10	Pearson Correlation	.664**	.103	-.334-	.666**	.348	-.013-	.385*	.413*	.109	.039	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.588	.071	.000	.059	.944	.035	.023	.567	.836	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11	Pearson Correlation	.135	-.067-	.197	-.265-	-.156-	.230	.123	-.059-	.101	-.165-	-.249-
	Sig. (2-tailed)	.477	.726	.297	.157	.410	.222	.519	.757	.595	.384	.185
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12	Pearson Correlation	.650**	.156	.000	.666**	.128	-.274-	.252	.533**	-.051-	.068	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.409	1.000	.000	.499	.143	.180	.002	.789	.722	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
13	Pearson Correlation	.404*	.189	.261	.155	-.155-	-.331-	.213	.380*	-.154-	.000	.216
	Sig. (2-tailed)	.027	.317	.164	.414	.413	.074	.259	.038	.416	1.000	.252
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
14	Pearson Correlation	-.062-	-.267-	-.253-	-.060-	.264	.141	-.096-	-.221-	-.143-	.279	-.030-
	Sig. (2-tailed)	.745	.154	.177	.752	.159	.457	.613	.242	.453	.136	.875
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
15	Pearson Correlation	.522**	.261	-.262-	.227	.134	.250	.288	-.013-	.213	-.271-	.346
	Sig. (2-tailed)	.003	.164	.162	.228	.481	.183	.122	.947	.259	.148	.061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
16	Pearson Correlation	-.003-	-.112-	.000	-.202-	-.184-	-.098-	-.180-	.087	.476**	.291	-.293-
	Sig. (2-tailed)	.986	.555	1.000	.285	.331	.605	.341	.649	.008	.118	.117
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
17	Pearson Correlation	.528**	.343	.215	.094	.256	.137	.050	.137	.238	-.331-	.238
	Sig. (2-tailed)	.003	.063	.254	.622	.172	.471	.792	.471	.206	.074	.206
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

صدق الاتساق الداخلي لبعد الرضا عن الأجر

Correlations

		بعد_الرضا_عن_الاجر	ب8	ب9	ب10
بعد_الرضا_عن_الاجر	Pearson Correlation	1	.861**	.935**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
ب8	Pearson Correlation	.861**	1	.848**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
ب9	Pearson Correlation	.935**	.848**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
ب10	Pearson Correlation	.881**	.732**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
ب11	Pearson Correlation	.850**	.621**	.760**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
ب12	Pearson Correlation	.244	.061	.026	-.062-
	Sig. (2-tailed)	.194	.749	.890	.746
	N	30	30	30	30

صدق الاتساق الداخلي لبعد الرضا عن نمط الاشراف

Correlations

		بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف	ب5	ب6	ب7
بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف	Pearson Correlation	1	.067	.348	.192
	Sig. (2-tailed)		.726	.060	.309
	N	30	30	30	30
ب5	Pearson Correlation	.067	1	.254	.484**
	Sig. (2-tailed)	.726		.176	.007
	N	30	30	30	30
ب6	Pearson Correlation	.348	.254	1	.434*
	Sig. (2-tailed)	.060	.176		.017
	N	30	30	30	30
ب7	Pearson Correlation	.192	.484**	.434*	1
	Sig. (2-tailed)	.309	.007	.017	
	N	30	30	30	30

صدق الاتساق الداخلي لبعد الرضا عن جماعة العمل

Correlations

		بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل	1ا	2ا	3ا
بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل	Pearson Correlation	1	.182	.801	.583
	Sig. (2-tailed)		.892	.000	.000
	N	30	30	30	30
1ا	Pearson Correlation	.182	1	-.026-	.161
	Sig. (2-tailed)	.892		.893	.394
	N	30	30	30	30
2ا	Pearson Correlation	.801	-.026-	1	-.147-
	Sig. (2-tailed)	.000	.893		.439
	N	30	30	30	30
3ا	Pearson Correlation	.583	.161	-.147-	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.394	.439	
	N	30	30	30	30
4ا	Pearson Correlation	.742	-.030-	-.210-	.075
	Sig. (2-tailed)	.000	.873	.265	.694
	N	30	30	30	30

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		مقياس_الرضا_الوظيفي	بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل	بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف
مقياس_الرضا_الوظيفي	Pearson Correlation	1	.328	.203
	Sig. (2-tailed)		.077	.282
	N	30	30	30
بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل	Pearson Correlation	.328	1	.224
	Sig. (2-tailed)	.077		.234
	N	30	30	30
بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف	Pearson Correlation	.203	.224	1
	Sig. (2-tailed)	.282	.234	
	N	30	30	30
بعد_الرضا_عن_الاجر	Pearson Correlation	.856**	-.088-	-.219-
	Sig. (2-tailed)	.000	.643	.245
	N	30	30	30

ثبات مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	17

ثبات مقياس الثقافة التنظيمية عن طريق التجزئة النصفية

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.458
		N of Items	9[a]
	Part 2	Value	.298
		N of Items	8[b]
		Total N of Items	17
		Correlation Between Forms	.572
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.728
		Unequal Length	.729
		Guttman Split-Half Coefficient	.716

ثبات بعد الرضا عن نمط الاشراف عن طريق الفا كرونباخ

ثبات بعد الرضا عن الأجر عن طريق الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.572	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

ثبات بعد الرضا عن جماعة العمل عن طريق الف كرونباخ

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.719	5

ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق الفا كرونباخ

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	4

ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التجزئة النصفية

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.474
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.483
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
	Correlation Between Forms		0.498
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.665
	Unequal Length		0.665
	Guttman Split-Half Coefficient		.247

صدق المقارنة الطرفية لمقياس الثقافة التنظيمية

Group Statistics

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات الدنيا	10	39.2000	2.44040	.77172
	الدرجات العليا	10	47.4000	1.50555	.47610

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدرجات	Equal variances assumed	2.914	.105	-9.043-	18
	Equal variances not assumed			-9.043-	14.984

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
الدرجات	Equal variances assumed	.000	-8.20000-	.90676	-10.10504-
	Equal variances not assumed	.000	-8.20000-	.90676	-10.13290-

صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

Group Statistics

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات الدنيا	10	22.9000	1.28668	.40689
	الدرجات العليا	10	30.1000	3.07137	.97125

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الدرجات	Equal variances assumed	15.433	.001	-6.837-	18
	Equal variances not assumed			-6.837-	12.065

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
الدرجات	Equal variances assumed	.000	-7.20000-	1.05304	-9.41235-
	Equal variances not assumed	.000	-7.20000-	1.05304	-9.49301-

علاقة الثقافة التنظيمية ببعد الرضا عن الاجر

Correlations

		مقياس_الثقافة_التنظيمية	بعد_الرضا_عن_الأجر
مقياس_الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1	.176
	Sig. (2-tailed)		.297
	N	36	36
بعد_الرضا_عن_الأجر	Pearson Correlation	.176	1
	Sig. (2-tailed)	.297	
	N	36	36

علاقة الثقافة التنظيمية ببعد الرضا عن نمط الاشراف

		مقياس_الثقافة_التنظيمية	بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف
مقياس_الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	36	36
بعد_الرضا_عن_نمط_الاشراف	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	36	36

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

علاقة الثقافة التنظيمية ببعد الرضا عن جماعة العمل

		مقياس_الثقافة_التنظيمية	بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل
مقياس_الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1	.294
	Sig. (2-tailed)		.077
	N	36	36
بعد_الرضا_عن_جماعة_العمل	Pearson Correlation	.294	1
	Sig. (2-tailed)	.077	
	N	36	36

علاقة الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي

Correlations

		مقياس_الثقافة_التنظيمية	مقياس_الرضا_الوظيفي
مقياس_الثقافة_التنظيمية	Pearson Correlation	1	.413*
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	36	36
مقياس_الرضا_الوظيفي	Pearson Correlation	.413*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).