

تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company)

The effect of organizational culture on job satisfaction- Case Study (Strugal company)

ط.د بن تخيسي عبد الرحيم^{1*}، أ.د. نايت ابراهيم بوسعد²

¹ جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت (الجزائر)، abderrahim.bentikhici@univ-temouchent.edu.dz

² جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت (الجزائر)، boussad.naitibrahim@univ-temouchent.edu.dz

تاريخ الاستلام: 2023/02/26؛ تاريخ المراجعة: 2023/05/04؛ تاريخ النشر: 2023/06/30

ملخص: يهدف هذا البحث إلى دراسة طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل الثقافة التنظيمية على المتغير التابع الرضا الوظيفي ميدانيا، وهذا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على أداة الإستبيان ocai لأبعاد الثقافة التنظيمية وأداة war لقياس الرضا الوظيفي من أجل جمع البيانات و تحليلها إحصائيا باستخدام برنامج spss، وتمثلت عينة الدراسة في 60 مفردة من عمال شركة strugal التابع لمجمع حسناوي وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات الباحثين لمستوى الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي كانت مرتفعة وأن الثقافة التنظيمية بجميع أبعادها تؤثر في تحقق الرضا الوظيفي بشركة strugal، بحيث طبيعة العلاقة بين المتغيرين تكون طردية

الكلمات المفتاح: الثقافة التنظيمية ؛ الرضا الوظيفي ؛ أبعاد الثقافة التنظيمية

تصنيف JEL: J2;J28; J29

Abstract: This research aims to study the nature of the relationship between the independent variable organizational culture, and the dependent variable, job satisfaction practically, using the descriptive analytical method, by relying on the OCAI questionnaire tool for the dimensions of organizational culture, and WAR tool to measure job satisfaction in order to collect data and analyze it statistically using the spss program, The study sample consisted of 60 employees of the strugal company of the Hasnawi complex, The results of the study concluded that the respondents' perceptions of the level of organizational culture and job satisfaction were high, and that organizational culture in all its dimensions affects the achievement of job satisfaction in the strugal company, so that the nature of the relationship between the two variables is Positive relationship

Keywords: Organizational culture ; job satisfaction ; dimensions of organizational culture

Jel Classification Codes : J2;J28; J29

I- تمهيد :

توصف الثقافة التنظيمية عموماً على أنها مجموعة من معتقدات وقيم ومواقف المؤسسة، وكيف تؤثر على سلوك الموظف، هذا الأخير الذي اعتبر سابقاً مجرد تكلفة يجب خفضها قدر المستطاع، أصبح اليوم جوهر الميزة التنافسية للمؤسسة وأهم مواردها على الإطلاق نتيجة لحركة متداخلة ومتواصلة للمدارس الفكرية العلمية والعملية، ونتيجة لهذه التغيرات أصبح موضوع الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تشغل اهتمام إدارة المؤسسة، ذلك أن العامل السعيد عامل منتج كما يرى أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية. بما أن السوق العالمي اليوم شديد التعقد ويشهد تقدم تقني وانفجار معرفي لم يشهده من قبل، أصبح لزاماً على المؤسسات تحقيق التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية وهذا من خلال العمل على تطوير ثقافة قوية تجمع وتوازن بين أهداف الموظفين ورغباتهم الشخصية مع أهداف المؤسسة التنظيمية والإستراتيجية وهو ما يسمح في نهاية المطاف بتحقيق الرضا الوظيفي

- إشكالية الدراسة:

في ضوء ما سبق ذكره، واستجابة لأهداف وتطلعات هذه الدراسة، تم طرح التساؤل الرئيسي للبحث بالشكل التالي:

هل تساهم الثقافة التنظيمية السائدة في تحقق الرضا الوظيفي بشركة strugal حسناوي؟

- الأسئلة الفرعية:

للتعمق أكثر في دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي درجة الرضا الوظيفي للعاملين في شركة strugal ؟

- ما هي درجة الثقافة التنظيمية في شركة strugal ؟

- هل هناك علاقة تأثير دالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في شركة strugal ؟ ما طبيعة هذه العلاقة؟

- فرضيات الدراسة:

على ضوء مشكلة الدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على تحقق الرضا الوظيفي في شركة strugal عند مستوى الدلالة

$$0.05 \geq \alpha$$

- الفرضيات الفرعية:

- درجة الثقافة التنظيمية في شركة strugal عالية. عند

- درجة الرضا الوظيفي للعاملين في شركة strugal متوسطة.

- هنالك دلالة إحصائية لوجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في شركة strugal عند مستوى

$$0.05 \geq \alpha$$

- أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- تحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقق الرضا الوظيفي بالمؤسسة الجزائرية

- الكشف عن مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقق الرضا الوظيفي.

- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

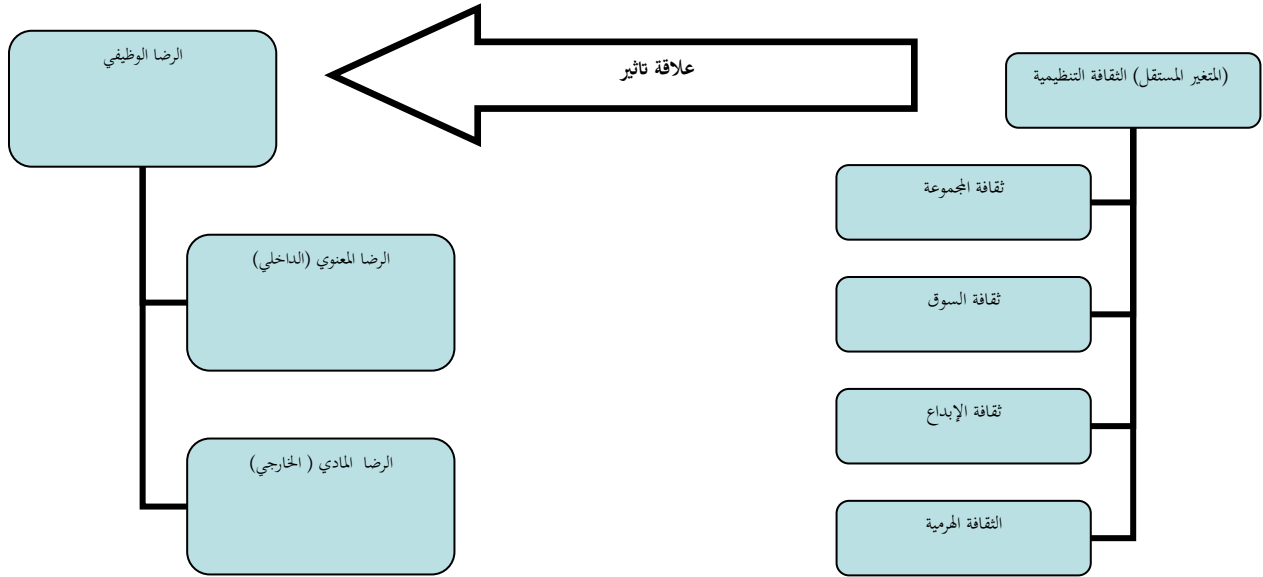
- منهج الدراسة:

تم الاعتماد في إنجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتناسب مع طبيعة الدراسة من حيث وصف وتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث بعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، ثم التوصل إلى النتائج ومناقشتها.

- نموذج الدراسة:

تم بناء نموذج الدراسة بناء على الدراسات السابقة

الشكل 1 : نموذج افتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

- الدراسات السابقة:

✓ دراسة رياحي معمر، مانع فاطمة، 2021، بعنوان: استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الإستشفائية بمنطقة الشطية (رياحي و مانع، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمورد البشري في مستشفى الشطية بولاية الشلف تم استخدام المنهجين الاستنباطي والاستقرائي، والاعتماد على الإستبانة كأداة دراسة، شملت عينة الدراسة 197 مفردة، وتوصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة على معرفة نقاط الخلل في الثقافة القائمة وتطوير ثقافة تنظيمية تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة.

✓ دراسة عدمان محمد، 2019، بعنوان: دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية (OCAI) (عدمان، 2019)

تمت هذه الدراسة انطلاقاً من الإعتماد على أداة (OCAI) التي تسمح بتحديد معالم الثقافة في المؤسسة، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداة الاستبيان من خلال توزيع عينة كبيرة شملت 300 مفردة في مؤسسة MFG التي تعتبر فرع من مجمع CEVITAL الجزائري وتوصلت النتائج إلى أن المؤسسة محل الدراسة لا تتفرد بثقافة واضحة المعالم إلى أن الثقافة التي تدرج ضمنها هي الثقافة الهرمية بنسبة 63% على اعتبار أنها مجموعة عائلية.

✓ دراسة المليحان، عبد الله محمد عبد الله 2019، بعنوان دور الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي و على سلوك المواطنة التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في شركة كهرباء الدوادمي (المليحان، 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي من خلال طرح الإشكالية "ما دور الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي وعلى سلوك المواطنة التنظيمية" وللإجابة على الإشكالية قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية في شركة الكهرباء الدوادمي السعودية بالإعتماد على عينة قوامها 130 مفردة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي بحيث كلما زاد الاهتمام بالثقافة التنظيمية زاد الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية من حيث الهدف والمتغيرات مع دراسة كل من (رياحي ، معمر) ودراسة (المليحان، عبد الله) على عكس دراسة (عدمان) التي حاولت فقط تحديد معالم الثقافة التنظيمية الحالية والمرغوبة من خلال أداة (OCAI)، وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يكمن في استخدام أداة تقييم الثقافة التنظيمية (OCAI)، من أجل تحديد أي نوع من الثقافة التنظيمية أكثر تأثيراً على أحد أبعاد الرضا الوظيفي

1.I- الثقافة التنظيمية :

1.1.I- مفهوم الثقافة:

الثقافة هو سلوك اجتماعي وفردى ومعيار موجود في المجتمعات البشرية، يشمل بعض الممارسات الاجتماعية، والأشكال التعبيرية كالفن، حيث يعرفه عالم الأنثروبولوجيا البريطاني إدوارد بارنات تايلور (Edward Burnett Taylor): "إن الثقافة في معناها الأكثر اتساعاً هي كل ذلك المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بكونه عضواً في مجتمع". (خواني، 2021)

2.1.I- مفهوم الثقافة التنظيمية:

بما أن الثقافة هي بعض السلوكيات و القيم و المعايير التي تختلف من فرد لفرد ومن مجتمع لمجتمع، فيمكن القول أن مصطلح الثقافة عندما يدخل على التنظيم، نقصد به الأنماط الفكرية و السلوكية التي يتشاركها الأفراد داخل التنظيم، والتي تكسب المنظمات شخصية تميزها عن باقي التنظيمات، هذا التميز كمفهوم إداري يطلق عليه الثقافة التنظيمية، حيث عرفها Kossen بأنها مجموعة القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة (رؤساء ومرؤوسين) من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة. (يونسي و عاشوري، 2020) كما يعرفها Elliot Jaques بأنها طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتكون مقسمة ومشاركة بين أعضاء المنظمة وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من أجل قبولهم في المنظمة. (عزاوي و علماوي، 2010)

3.1.I- عناصر الثقافة التنظيمية:

تشتمل عناصر الثقافة التنظيمية أو كما يسميها بعض الباحثون أبعاد الثقافة التنظيمية على العناصر التالية: (خالدية مصطفى، سامي، و حميد، 2019)

المعتقدات التنظيمية:

وهي الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في البيئة التنظيمية، وكيفية إنجاز المهام في المنظمة، ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال، المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في العمل الجماعي.

الأعراف التنظيمية:

وهي المعايير التي يلتزم بها العاملون في التنظيم أو بيئة العمل ومن الملاحظ أن الأعراف غير مكتوبة في العادة ويجب على أعضاء الجماعة إتباعها.

التوقعات التنظيمية:

وتتمثل في التعاقد النفسي الذي تم بين الموظف والمنظمة وهي ما يتوقعه الموظف من التنظيم وما يتوقعه التنظيم من الموظف، وتشمل توقعات الرؤساء من المرؤوسين والزملاء من الزملاء الآخرين.

الأداء الاستراتيجي:

يحمل النشاط المستمر المتزامن الذي يعكس نجاح الإستراتيجية واستمراريتها وقدرتها على التكيف مع البيئة الإستراتيجية المعينة أو فشلها أو انكماشها وفق أسس ومعايير محددة وضعت وفقا لمتطلبات نشاطها، وعلى ضوء الأهداف طويلة المدى التي تتسم بالقدرة على البقاء والتكيف والنمو.

2.I- الرضا الوظيفي:

يستخدم الكثير من الأشخاص مصطلح "الرضا الوظيفي" على أنه ليس أكثر من عبارة براقية، ولكن قد يكون من المهم حقا البحث بشكل أعمق في ما يعنيه ومدى أهميته خاصة في ظل تأكيد الدراسات الحديثة على مكانته كمتغير حاسم في حجم ونوع الأداء الفردي والجماعي.

1.2.I- مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهنالك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي، وعلى سبيل المثال: إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات، مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع المؤثرات الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر يشير Bloock على أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة لعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد لعمله وإدارته. (عصام، 2015)

كما يعرف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من المحاور تشمل الشعور والتقبل والتوقع وإشباع الحاجة، هذا ويشير إلى الرضا الوظيفي بأن له أكثر من بعد تدور جميعها حول مشاعر الفرد ودرجة رضاه عن عمله وأجره وعلاقاته سواء مع زملائه أو رؤسائه، فهو يمثل سلوكا ضمنيا يكمن في وجدان الفرد. (محمد رجب، 2011) أما سترونغ strong فيعرفه بأنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة. (أحمد البارودي، 2015)

2.2.I- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي: (مؤيد موسى و ذيب المرعي، 2019) (الحري، 2016)

• تعدد مفاهيم طرق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعاريف وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

● النظر إلى موضوع الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

● الرضا الوظيفي يتلقى بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

● الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

● للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

● رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى:

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

3.2.I - أنواع الرضا الوظيفي

أشار Ginsberg أن هناك ثلاث أنواع من الرضا الوظيفي وهي: (مصطفى، 2018)

الرضا الداخلي: يأتي هذا النوع من الرضا من مصدرين المتعة النابعة عن اهتمام الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز ومن إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الإنجاز.

الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه.

الرضا الذاتي (المصاحب): ينتج هذا النوع من الرضا بالظروف النفسية والطبيعية وكذا الوظيفية التي تصاحب عمل الفرد.

2.2.I - العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الرضا الوظيفي

لثقافة المنظمة أهمية كبيرة جدا لما لها من تأثير واضح على أداء ونجاح الشركة ففي مقارنة بين 18 شركة استطاعت تحقيق نجاح طويل المدى و 18 شركة أخرى لم تؤد جيدا توصل كوليني وجيري بوراس Colini and Jerry Borrás أن العامل الأساسي في الشركات الناجحة هو وجود ثقافة يشارك فيها الموظفون الرؤية القوية التي تجعلهم يعرفون في قلوبهم ماهو جيد للشركة، ومن أهمية الثقافة التوافقية على الرضا الوظيفي نذكر: (عصام، 2015)

- تحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل.
 - زيادة درجة الولاء للمنظمة، والإلتزام بالسياسات والأهداف ونظام العمل.
 - يشتد الصراع بين الأفراد والجماعات ويصعب إيجاد حل له عند كثرة تباين أنماط القيم بينهم.
 - تضارب القيم وعدم تجانسها يؤدي إلى تفكك المنظمة.
 - زيادة فعالية البرامج التدريبية.
 - زيادة كفاءة ومعدلات الأداء.
 - المساعدة في تقييم وتنفيذ الإستراتيجيات التنظيمية.
- ويربط ماكس شيلر بين الأخلاق والقيم

II - الطريقة والأدوات :

من أجل البث في الإجابة على إشكالية الدراسة تم اختيار شركة strugal التابعة لمجمع حسناوي بولاية سيدي بلعباس

1.II - مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال شركة strugal إطارات وإداريين وتنفيذيين البالغ عددهم 130 عامل، وقد وقع الإختيار على هذه المؤسسة بسبب تواجدها في السوق وتفوقها في مجال نشاطها على المستوى المحلي ودخولها المنافسة في السوق الأجنبية بالإضافة إلى قصة إنشائها عن طريق شراكة إسبانية وتطورها مع الزمن، كل هذا سمح لنا بأخذ بافتراض مسبق بوجود ثقافة تنظيمية محددة يمكن قياس أثرها على الرضا الوظيفي.

2.II - عينة الدراسة:

تم استخدام عينة عشوائية قصدية، عدد أفرادها 60 مفردة، وهي عينة مقبولة احصائيا في المجتمعات المماثلة كما يوصي به علماء الإحصاء في المجتمعات الصغيرة والمتجانسة.

3.II - أداة الدراسة:

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات الخاصة بتقييم الثقافة التنظيمية على أداة ocai التي تتكون من ستة أبعاد أساسية حيث يضم كل بعد أربع بدائل هي كالآتي (A: ثقافة المجموعة، B: ثقافة ابداعية، C: ثقافة هرمية، D: ثقافة السوق) على أن يتم الاختيار وفق سلم ليكرت الخماسي، أما فيما يخص تقييم الرضا الوظيفي فتم الاعتماد على مقياس war وزملائه الذي طور في جامعة شيفيلد والذي طبق على أكثر من 57 ألف موظف وموظفة في قطاعات مختلفة وكانت نتائج صدق وثبات المقياس عالية جدا، ومن خصائص هذا المقياس البساطة فهو يضم فقط محورين من 15 سؤال، الأول للرضا الداخلي (المعنوي) والآخر للخارجي (المادي) وتم الاختيار أيضا وفق سلم ليكرت الخماسي.

4.II- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي Scale Likert لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الإستبيان ومن أجل تحليل البيانات ومعالجتها قمنا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss v 22، بالاعتماد على مقاييس التحليل التالية:

- تحليل الثبات و الإتساق الداخلي من خلال معامل ألفا كرونباخ.
- مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الإنحرافات المعيارية)
- تحليل الإنحدار البسيط لقياس تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل على الرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- معامل ارتباط سبيرمان لتحديد نوع العلاقة ودرجتها.

5.II- صدق أداة الدراسة:

من أجل اختبار صدق وثبات الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من دقة صياغة عبارات الاستبانة ودرجة ملائمتها لأهداف الدراسة، مع العلم أن المقياسين سبق اختبارهم في دراسات عديدة وكانت النتيجة عالية الثبات، وهي نفس النتيجة التي تحصلنا عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 01: نتائج اختبار صدق وثبات المقياس ومعامل الاتساق لمحاو الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	الصدق الذاتي
الثقافة التنظيمية	24	0.880	0.938
الرضا الوظيفي	15	0.893	0.944
كل محاور الدراسة	39	0.919	0.985

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss 22

يلاحظ من الجدول أن معامل الثبات ألفا كرونباخ كان عاليا لكل من متغيري الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وبلغ المقياس الكلي 0.919 وهي نتيجة عالية الثبات ومقبولة احصائيا أما الصدق الذاتي لكل من عبارات الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي فهو مرتفع أيضا وعليه نستنتج أن الأداة صادقة فيما تقيس.

III- النتائج ومناقشتها :**1.III- تفسير نتائج الفرضية الرئيسية:**

من أجل اختبار صحة الفرضية الرئيسية قمنا باختبار تحليل التباين ANOVA واختبار تحليل الإنحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم 02: تحليل التباين ANOVA للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.100	0.559	5.499	0.002
داخل المجموعات	5.797	3.383		
المجموع	10.897			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

تظهر نتائج الجدول رقم 02 والمتعلقة بتحليل التباين ANOVA أن مستوى الدلالة هو 0.002 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فأن الدلالة معنوي ويدل على وجود تباين بين المتغير المستقل والمتغير التابع ولتحديد مدى مساهمة الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل في التغير في الرضا الوظيفي قمنا باختبار الإنحدار الخطي حيث كانت قيمة $R^2 = 0.290$

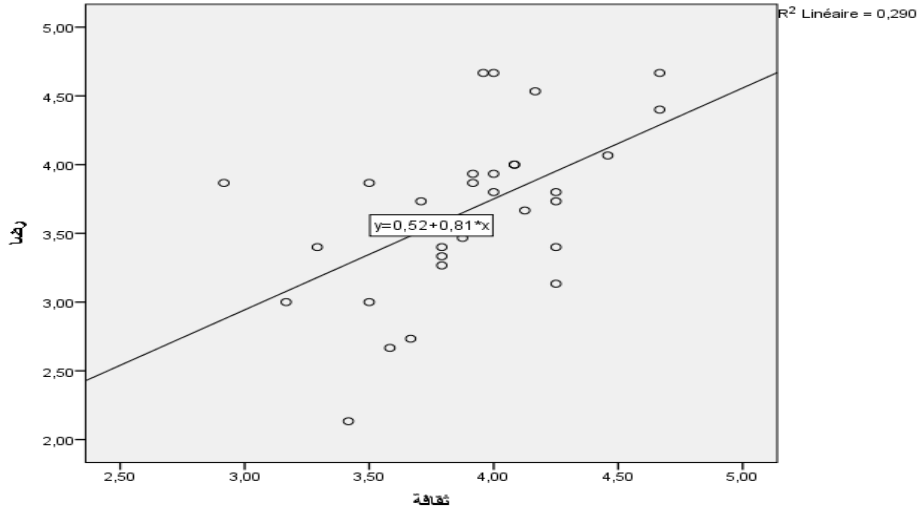
جدول رقم 03: تحليل الإنحدار الخطي البسيط للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي

المتغير التابع			المتغيرات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	المتغير المستقل
0.002	0.539	0.290	
معادلة الإنحدار			
$Y = 0.52 + 0.81X$			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

يتبين من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع بمعامل ارتباط 0.539 وبمستوى دلالة معنوي يساوي 0.002 يعكس الأهمية الإحصائية للنموذج حيث أن معامل التحديد يساوي 0.290 وهذا يعني أن 29% من التباين الحاصل في المتغير التابع الرضا الوظيفي يفسره التغير في المتغير المستقل الثقافة التنظيمية، وأما النسبة الباقية 71% فتعني وجود متغيرات مستقلة أخرى لم ترد في نموذج هذه الدراسة، وبناء على ذلك نقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على تحقق الرضا الوظيفي في شركة strugal

الشكل رقم 02: معادلة خط الإنحدار للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

2.III - تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى أن مستوى الثقافة التنظيمية في شركة **strugal** مرتفع وللتأكد من صحة الفرضية تم تصحيح الدرجات وفق سلم ليكرت الخماسي إلى ضعيف حتى مرتفع من خلال حساب طول الخلية بين أصغر قيمة وأكبر قيمة (5 - 1 = 4) ثم نقوم بتقسيمه على درجات المقياس ليصبح $4/5 = 0.8$ بعد ذلك نضيف 0.8 إلى الدرجة الدنيا لتحديد مجال كل درجة ليصبح كالآتي:

- من (1 - 1.80) منخفض جدا
- من (1.81 - 2.60) منخفض
- من (2.61 - 3.40) متوسط
- من (3.41 - 4.21) مرتفع
- من (4.21 - 5) مرتفع جدا

الجدول رقم 04: الوصف الإحصائي لبيانات أبعاد الثقافة التنظيمية

ترتيب البعد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنبؤ
4	ثقافة المجموعة	3.794	0.650	مرتفع
1	ثقافة السوق	4.133	0.431	مرتفع
3	ثقافة الإبداع	3.827	0.484	مرتفع
2	الثقافة الهرمية	3.850	0.511	مرتفع
	المستوى الكلي للثقافة التنظيمية	3.901	0.409	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن استجابة أفراد الدراسة حول تبني الثقافة التنظيمية كانت كلها ذات درجات مرتفعة بالإضافة إلى وجود اتساق عام بين أفراد العينة حول هذا التبني حيث كانت كل درجات الإنحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح. يتضح أيضا من الجدول أن تبني الموظفين لثقافة السوق جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.133 يمكن تفسيره بكثرة الأسواق التي تنشط فيها الشركة سواء المحلية أو الأجنبية وتركيزها على الزبون، يليه الثقافة الهرمية بمتوسط حسابي قدره 3.850 وهو أمر منطقي نظرا لكون شركة strugal فرع من مجمع حسناوي وهو ما يعطي لاتخاذ القرارات الاستراتيجية صبغة الهرمية، ثم يأتي كل من ثقافة الإبداع وثقافة المجموعة على التوالي بمتوسطات حسابية أيضا مرتفعة ولكن أقل من ثقافة السوق والثقافة الهرمية وعليه نؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى.

3.III- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

من أجل اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط اتبعنا نفس الخطوات السابقة باختبار درجة التبني من خلال درجات المتوسط الحسابي وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 05: الوصف الإحصائي لبيانات أبعاد الرضا الوظيفي

ترتيب البعد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التبني
1	الرضا الداخلي (المعنوي)	3.709	0.653	مرتفع
2	الرضا الخارجي (المادي)	3.637	0.721	مرتفع
	المستوى الكلي للرضا الوظيفي	3.671	0.613	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الرضا الوظيفي في بعديه المادي والمعنوي كان مرتفعا بمتوسط حسابي قدره 3.709 للرضا الداخلي وانحراف معياري قدره 0.635 وهو ما يدل على وجود جو عمل مريح من ناحية العلاقات الإدارية والوظيفية ومن ناحية التحفيز المعنوي، أما الرضا الخارجي فبلغ متوسط حسابه 3.637 وانحراف معياري 0.721 وهو ما يندرج أيضا ضمن درجة المرتفع، وهذا ما يوحي باهتمام الشركة بتوفير ظروف عمل مواتية وتقديم تحفيزات مادية كالأجر والترقية ومنح المردودية ترقى إلى تطلعات الموظفين، وعليه يمكن الحكم بعدم صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على متوسطية مستوى الرضا الوظيفي، ونصححها بالقول أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع حسب الدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي.

4.III- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على وجود علاقة طردية متوسطة بين الثقافة التنظيمية وتحقق الرضا الوظيفي وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بإجراء اختبار سببيرمان للرتب

الجدول رقم 06: اختبار سبيرمان لدراسة اتجاه علاقة الارتباط

الترتيب	الأبعاد	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
01	A	0.662	0.000	دال معنويا عند مستوى 0.01	طردية متوسطة
04	B	0.117	0.538	غير دال	طردية ضعيفة
03	C	0.257	0.171	غير دال	طردية ضعيفة
02	D	0.608	0.000	دال معنويا عند مستوى 0.01	طردية متوسطة
	متغير الثقافة التنظيمية	0.551	0.002	دال معنويا عند مستوى 0.01	طردية متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss 22

من خلال الجدول رقم 03 نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان R بين المتغير المستقل الثقافة التنظيمية بكل أبعاده والمتغير التابع الرضا الوظيفي ببعديه بلغت 0.551 عند مستوى الدلالة 0.002 وهي قيمة دالة احصائيا عند 0.01 وعليه نقول أن طبيعة العلاقة هي طردية متوسطة، بمعنى أن زيادة الإهتمام بالثقافة التنظيمية ينعكس إيجابا على تحقق الرضا الوظيفي، واستنادا على ذلك نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغير المستقل والتابع.

IV- الخلاصة:

تعتبر الثقافة التنظيمية أداة هامة في يد المنظمات هدفها توجيه السلوك الفردي والجماعي بطريقة منظمة ومدروسة بما يتوافق مع توجهات المنظمة، فلسفتها ورسالتها، بحيث تكون أهداف كل من المنظمة وأفرادها منسجمة ومتوافقة ولا تكون متضاربة مما ينعكس إيجابا على تحقق الرضا الوظيفي، فالرضا الوظيفي حالة شعورية ونفسية لدى الفرد لا تظهر بصورة واضحة وإنما تفسر من خلال سلوكيات سواء كانت إيجابية كالولاء التنظيمي أو سلبية كالتغيب وضعف الأداء، لذلك ففهم السلوك التنظيمي والتنبؤ به يعتبر أحد المفاتيح الأساسية لضبط وتكييف الثقافة التنظيمية بما يناسب تحقيق الرضا الوظيفي، وتأسيسا لما سبق، ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في شركة strugal تم التوصل إلى أن الثقافة التنظيمية (وفق أداة ocai) لها تأثير ذو دلالة احصائية على تحقق الرضا الوظيفي (وفق أداة war) حيث توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

✓ نتائج الدراسة:

- وجود مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية خاصة فيما يتعلق بثقافة السوق والثقافة الهرمية.
- وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.
- أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا ما يتفق مع الدراسات السابقة فيما يخص دراسة اللميلحان، عبد الله محمد عبد الله ودراسة رياحي معمر.
- أظهرت الدراسة أن هناك أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة strugal من خلال تحليل الإنحدار الخطي البسيط ذو أثر معنوي بحيث 29% من التباين الحاصل في المتغير التابع الرضا الوظيفي يفسره التغير في المتغير المستقل الثقافة التنظيمية.

✓ التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة المتوصل إليها نوصي بما يأتي:
- ضرورة نشر الوعي بالثقافة التنظيمية داخل المنظمات بحيث تكون واضحة ومدركة من طرف الأفراد.
 - الإهتمام بتبني الثقافة الإبداعية وتوفير مناخ ملائم للإبداع فهي سلاح أساسي لمواجهة التغيرات البيئية ووسيلة لتحقيق الميزة التنافسية.
 - الرضا الوظيفي ينقسم إلى ما هو معنوي وما هو مادي، لذلك يجب إحداث التوازن بين القسمين حيث أن أي اختلال في أحدهما يؤدي إلى اختلال في الرضا الكلي للأفراد.
 - التقييم المستمر للرضا الوظيفي للأفراد من شأنه أن يكشف عن أسباب الإنحراف في الأداء من خلال التغذية العكسية ومعالجتها في الوقت الملائم.

- الإحالات والمراجع :

1. معمر رياحي، و فاطمة مانع. (2021). استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي الجزائري. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 27 (17).
2. محمد عدمان. (2019). دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية باستخدام OCAI. *مجلة مراجعة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي*، 13 (3).
3. عبد الله محمد عبد الله ملىحان. (2019). دور الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي و على سلوك المواطنة التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في شركة كهرباء الدوادمي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية*، 10 (4).
4. خالد خواني. (2021). مفاهيم الثقافة و المصطلحات المرتبطة بها. *مجلة القارئ للدراسات الأدبية والنقدية واللغوية*، 4 (3)، صفحة 82.
5. مختار يونس، و ابتسام عاشوري. (2020). الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي. *مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والانسانية* (1)، صفحة 78.
6. اعمر عزوي، و احمد علمواوي. (2010). الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال. (جامعة مولاي الطاهر سعيدة، المخر) ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة، صفحة 5.
7. عبد الرزاق خالدية مصطفى، احمد عباس سامي، و علي حميد. (2019). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الإستراتيجي للمنظمة. *المجلة العربية للإدارة*، 39 (1)، الصفحات 74-75.
8. عبد اللطيف عمر عصام. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل (الإصدار الطبعة الأولى). القاهرة، مصر: نيو لينك للنشر والتدريب. الصفحات 15-26.
9. فائزة محمد رجب. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية. الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، صفحة 44.
10. منال أحمد البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمؤوسين (الإصدار الطبعة الأولى). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. صفحة 38.
11. أبو عساف مؤيد موسى، و هيثم عبد الله ذيب المرعي. (2019). التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة. مصر: دار ماجد للنشر والتوزيع. صفحة 175.
12. محمد سرور الحريري. (2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة. عمان، الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع. صفحة 105.
13. محمد مصطفى. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الطبعة الأولى. الأردن: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع. صفحة 16.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

بن تحيسي عبد الرحيم، نايت ابراهيم بوسعد (2023)، تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company)، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 08 (العدد 1)، الجزائر: جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر ص.ص 51-64.



SCAN ME