

أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات فرع عين تموشنت

The impact of organizational culture on the job satisfaction of employees of the telecommunication company Ain-Temouchent branch

د. حياة عبد الباقي¹

¹ جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، مخبر بحث: الأسواق، التشغيل، المحاكاة والتشريع في الدول المغاربية

hayat.abdelbaki@univ-temouchent.edu.dz، (الجزائر)

تاريخ النشر: 2024/12/31

تاريخ القبول: 2024/12/06

تاريخ الارسال: 2024/11/08

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي في فرع شركة الاتصالات بعين تموشنت وتم استخدام المنهج الوصفي للإحاطة بالجانب النظري لكل من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، والمنهج التحليلي حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية في فرع شركة الاتصالات بعين تموشنت من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة تتكون من 74 فرد، وتم تحليل مخرجات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V27)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية إيجابية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، أي أنه كلما كانت الثقافة التنظيمية قوية وإيجابية ومقبولة، زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: ثقافة تنظيمية، رضا وظيفي، عاملين، شركة اتصالات، فرع عين تموشنت.

تصنيفات JEL: J28، M 14

Abstract:

This study aims to highlight the impact of organizational culture on the level of job satisfaction in the branch of the telecommunications company Ain-Temouchent. the descriptive approach was used to take note of the theoretical aspect of both organizational culture and job satisfaction, and the analytical approach where we conducted a field study in the branch of the telecommunications company Ain-Temouchent through the design of a questionnaire distributed to a sample of 74 individuals, and the survey outputs were analyzed using the statistical program (SPSS V27), the results of the study have shown that there is a direct positive relationship between organizational culture and job satisfaction, that is, the stronger the organizational culture and positive and acceptably, the level of job satisfaction increased among employees in The institution under study.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, employees, communication company, Ain-Temouchent branch.

JEL Classification Codes: M 14, J 28

المقدمة:

تُعد الثقافة التنظيمية ركيزة أساسية في أي مؤسسة، حيث تُعبر عن هويتها المنفردة وهي تتجسد في مجموعة من القيم والمعتقدات التي تؤثر بشكل كبير في سلوك العاملين وتوجهاتهم، كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حيوياً في تعزيز و تجسيد روح الفريق ومبدأ التعاون بين الأفراد، مما يساهم في رفع مستوى الفعالية والإنتاجية في المناخ التنظيمي للمؤسسة، نظير هذه الأهمية، يبرز الرضا الوظيفي كعنصر محوري مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالثقافة التنظيمية، حيث ينتج عن البيئة الثقافية الإيجابية والقوية انتماءً، وولاءً، ورضا العاملين، مما ينعكس بشكل إيجابي ومباشر على أدائهم، من هذا المنطلق، تتضح العلاقة القوية بين تعزيز الثقافة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي، فالثقافة هي بمثابة ذاك الإطار الذي يساهم في تحقيق رضا العاملين وتطوير وصقل مهاراتهم وجعلهم قادرين على التكيف مع التحديات والتغيرات المستجدة، وعليه فالثقافة التنظيمية ليست مجرد مجموعة من المعتقدات والقيم، بل هي اليد الخفية وراء نجاح المؤسسات واستدامتها، مما يستدعي التوغل في مكوناتها لتفعيل دورها الحيوي في بلوغ المؤسسة أهدافها.

- إشكالية الدراسة: في ضوء ما سبق فإن الإشكالية المراد معالجتها من خلال هذه الدراسة يمكن التعبير عنها بالتساؤل التالي:

كيف تؤثر وتساهم الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات فرع عين تموشنت؟

ولغرض الإلمام بموضوع الدراسة سيتم طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة محل الدراسة؟
 2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟
 3. ما أثر القيم التنظيمية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت؟
 4. ما أثر المعتقدات التنظيمية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت؟
 5. ما أثر الأعراف التنظيمية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت؟
- **فرضيات الدراسة:** وللإجابة على الإشكالية الرئيسية للبحث تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
- يوجد أثر و علاقة ذوا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (بأبعادها) والرضا الوظيفي لدى العاملين، ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية:
 - يوجد أثر و علاقة ذوا دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي.
 - يوجد أثر و علاقة ذوا دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية والرضا الوظيفي.
 - يوجد أثر و علاقة ذوا دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والرضا الوظيفي.
- **أهداف الدراسة:** تسعى إلى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- عرض إطار نظري عن الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وأهميتهما في المؤسسة محل الدراسة.
 - تحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
 - تحديد نوع التأثير الذي تمارسه الثقافة التنظيمية بأبعادها على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت.

- أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها في مدى مساهمة الثقافة التنظيمية بما تتضمنه من أبعاد سلوكية مثل القيم والمعتقدات والعادات والأعراف، في تعزيز الرضا الوظيفي خصوصاً عندما تحظى هذه الثقافة بقبول العاملين، مما يؤدي إلى تحفيزهم على أداء المهام بكفاءة وفعالية أعلى.

- المنهج المتبع في الدراسة: لغرض دراسة إشكالية الدراسة وتحليل أبعادها ومحاولة اختبار صحة الفرضيات المقترحة، تم الاعتماد في القسم النظري على المنهج الوصفي، أما في الجانب التطبيقي، فقد قمنا بتحليل نتائج دراسة حالة شركة الاتصالات فرع عين تموشنت، باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، حاولنا من خلاله معرفة مدى ارتباط وتأثير الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين.

- الدراسات السابقة: سنتطرق لبعض الدراسات المماثلة لدراستنا الحالية كالآتي:

1- دراسة (بن تحيسي و نايت إبراهيم، 2023)، الموسومة ب: تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company) تهدف هذه الدراسة معرفة طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان "ocal" لقياس أبعاد الثقافة التنظيمية وأداة "War" لقياس الرضا الوظيفي، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS. تمثلت عينة الدراسة في 60 موظفاً من شركة "Strugal" التابعة لمجمع حسناوي. أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المستجوبين فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي كانت مرتفعة، وأن الثقافة التنظيمية بكل أبعادها تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على تحقيق الرضا الوظيفي في شركة "Strugal"، حيث كانت طبيعة العلاقة بين المتغيرين طردية.

2- دراسة: (فقاير، 2022)، الموسومة ب: دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع شفة.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسة نفضال فرع شفة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد في الجانب التطبيقي على استبيان تم توزيعه على العاملين، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين

3- دراسة (بانقا، محمد علي، ديفيد موسى، 2022)، الموسومة ب: دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحلية الخرطوم بحري.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحلية الخرطوم بحري، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، و بلغ مجتمع الدراسة 1096 معلماً ومعلمة، وتم الاقتصار على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 240 فرد، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي تم تحليل بياناتها من خلال

البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى ممارسة الإدارات المدرسية للثقافة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي كانا بمستوى عالي، وأن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي.

4- دراسة: (الأحمري، 2019)، الموسومة ب: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المعاهد العلمية في الرياض
هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الثقافة التنظيمية ورضا المعلمين في المعاهد العلمية بمدينة الرياض، وتحليل علاقة الارتباط والتأثير بينهما، وأظهرت النتائج الرئيسية أن الثقافة التنظيمية في المعاهد العلمية بالرياض كانت قوية، مما ترتب عنها مستوى متوسط للرضا الوظيفي للمعلمين، وأنه توجد علاقة إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي ولا توجد فروق معنوية في إجابات المعلمين تعزى إلى المؤهل العلمي، التخصص، أو سنوات الخبرة.

5- دراسة (Nebojsa, Gordana, & Vasic, 2017): The influence of organizational culture on job satisfaction

هدفت الدراسة البحث في تأثير الثقافة التنظيمية على رضا الموظفين، موضحة أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الرضا الوظيفي من خلال قيمها ومعاييرها، فقد تم تطوير تفسيرين لهذا التأثير، الأول يفترض أن الثقافة التنظيمية تنسق قيمها مع احتياجات الموظفين، بينما الثاني يرى أن التأثير يعتمد على محتوى القيم والمعايير بغض النظر عن احتياجات الموظفين، وتم تطبيق الدراسة على عينة من 324 موظفا من 16 شركة، وأظهرت النتائج أن رضا الموظفين يختلف بشكل ملحوظ حسب نوع الثقافة التنظيمية، وأثبتت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الرضا من خلال محتوى القيم والمعايير، وليس عبر التنسيق مع احتياجات الموظفين، كما تبين أن أعلى مستوى من الرضا يكون في ثقافة المهام، يليه ثقافة القوة، وأدنى مستوى في ثقافة الأدوار.

موقع دراستنا الحالية من الدراسات السابقة يتجلى في كون أن دراستنا تتفق مع أغلب الدراسات من حيث الهدف والمتغيرات وكذلك نفس النتائج المتوصل إليها والتي مفادها أن للثقافة التنظيمية ترتبط بشكل إيجابي وطردي مع مستوى الرضا الوظيفي، وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يكمن في الاختلاف في الحدود الزمنية والحدود المكانية فقط .

- مصطلحات الدراسة:

- الثقافة التنظيمية تعرفها الباحثة إجرائيا: بأنها مجموعة من المعتقدات والقيم والأعراف والافتراضات والرموز والتصورات وسلوكيات التعامل بين أفراد المؤسسة فيما بينهم.
- الرضا الوظيفي تعرفه الباحثة إجرائيا: ذلك الإحساس الداخلي والشعور بالراحة والطمأنينة اتجاه العمل والعاملين في المنظمة، والذي يترجم في صورة التفاني والإنفاق في أداء المهام الموكلة للعامل نتيجة رضاه عن ما يتقاضاه من راتب ويحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من المنظمة التي يعمل فيها.

1- الإطار النظري للدراسة: سنتناول فيه المفاهيم المتعلقة لكل من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

1-1- الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية: سنتطرق لمفهوم وأهمية وأبعاد الثقافة التنظيمية.

1-1-1- تعريف الثقافة التنظيمية: لقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية بكم هائل من الدراسات نظراً لدورها في تحقيق

نجاح المؤسسة، فتناولها العديد من المختصين في الفكر الإداري بالدراسة كظاهرة سلوكية معقدة وذات صلة بعدة ظواهر سلوكية أخرى، فعرف كريت لوين Kurt Lewin الثقافة التنظيمية بأنها: «مجموعة الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة» (حريم، 1997، صفحة 248)، وبحسب Shermerhome فهي: «نظام يتكون من المعتقدات و الأعراف والقيم المشتركة التي تتطور داخل المنظمة، و توجه سلوك أعضائها وترشده ويشار إليها غالباً في بيئة العمل بثقافة الشركة». (John, Richard, N.Osborn, Mary, & James, 2011, p. 348)

في سياق التعريفات التي تم ذكرها يمكننا أن نعتبر الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت في مجالات علم الإدارة و السلوك التنظيمي، وهي من العوامل المحددة لنجاح المؤسسة وقدرتها في بلوغ أهدافها أو فشلها، مما أدى إلى حرص كل مؤسسة على إرساء مجموعة من القيم المشتركة بين موظفيها بشتى الطرق والآليات حتى تُعزز من كفاءة السلوك التنظيمي لأفرادها، لأن الثقافة التنظيمية لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين وتحسين أدائهم وتعزيز روح المواطنة والولاء لديهم وتحقيق الالتزام والتماسك فيما بينهم.

1-1-2- أهمية الثقافة التنظيمية:

تُساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز شعور التكامل والتجانس بين العاملين، مما يعزز من حس الانتماء والولاء لديهم، وهي تولى أهمية قصوى لتبني ودعم القيم التي تجسدها الإدارة العليا، وتعمل على توفير نظم فعالة للرقابة الذاتية على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم، وتساعد الثقافة التنظيمية أيضاً في تبني سياسات وإستراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف المرجوة، وتهتم بتكوين بيئة عمل صحية تحرص على تحقيق الملائمة والتناسق بين خبرات العاملين والمهام الموكلة إليهم، كما تساهم الثقافة التنظيمية في تحويل السلوكيات غير المناسبة إلى سلوكيات مرغوبة من خلال تقويمها وتوجيهها نحو القيم والأنماط المشتركة في المؤسسة، مما يعزز الفعالية والكفاءة في أداء الأدوار والمهام، وفي آخر المطاف فالثقافة التنظيمية تشكل إطاراً مرجعياً يلجأ إليه العاملون لتحليل وتفسير الأحداث والأوضاع مما يساهم في توسيع آفاقهم في محيط عملهم.

تعد الثقافة التنظيمية بمثابة الإطار الفكري الذي يوجه أعضاء المنظمة ويحدد سلوكياتهم وعلاقاتهم فيما بينهم. إنها تجسد السمات الفريدة التي تميز المنظمة عن غيرها، وتشكل مصدر فخر واعتزاز للموظفين. كما أن الثقافة التنظيمية القوية تعد ميزة تنافسية مهمة، خصوصاً إذا كانت تركز على القيم الأخلاقية مثل التفاني في العمل، وتقديم خدمة متميزة للعملاء. كما أن الثقافة التنظيمية، مثل أي عنصر آخر في المنظمة، تحتاج إلى جهود واعية ومستدامة لتغذيها وتعزيزها، مما يضمن استقرارها ورسوخها في أذهان الموظفين وتوجيه سلوكياتهم وعلاقاتهم بما يتماشى مع مبادئ المنظمة. وكلما كانت الثقافة التنظيمية ناجحة، أسهمت في تحقيق الابتكار والتميز التنافسي للمنظمة. (جباري و قاضي 2023)

1-1-3- أبعاد الثقافة التنظيمية: وتتمثل أبعاد الثقافة التنظيمية على سبيل المثال لا الحصر في:

– **الأعراف التنظيمية:** هي مجموعة من القواعد والتقاليد غير المكتوبة التي تحدد سلوك الأفراد داخل مؤسسة معينة، وهي بمثابة المرآة العاكسة للقيم والأفكار والافتراضات الثقافية السائدة في المؤسسة، ولها دور في تحديد ما هو مرغوب "و" ما هو غير مرغوب " في سياق العمل.

– **القيم التنظيمية:** هي مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي تساهم في تحديد سلوكيات الأفراد، وتوجه قراراتهم، وتعزز تفاعلهم داخل بيئة العمل، و تتضمن القيم التنظيمية جوانب مثل التعاون، الابتكار والإبداع، الاحترام، التطوير والتغيير.

– **المعتقدات التنظيمية:** وتتمثل في: «الاتجاهات والميول والمشاعر العاطفية التي يعتنقها الفرد سواء أكانت مقبولة أم غير مقبولة، فهي تمثل نظاماً مستقرة للتقييمات الإيجابية والسلبية تجاه شيء أو مفهوم محدد، وإذا أدركت المنظمة طبيعة اتجاهات عاملها؛ أصبح من السهل عليها توجيه سلوكياتهم في الاتجاه الذي يصب في مصلحتها» (حمدي رجب زهران، 2021، صفحة 247)

1-2- الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي: سنتطرق فيه لمفهوم ومحددات الرضا الوظيفي.

1-2-1- مفهوم الرضا الوظيفي: توجد الكثير من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، بحيث لا يوجد تعريف موحد أو ملم، والسبب في ذلك تنوع الأبحاث والدراسات الأكاديمية التي تطرقت إليه، ويمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه: « شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً » (عبد الباقي، 2004، صفحة 173)

1-2-2- محددات الرضا الوظيفي:

هناك محددات تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي، وتتمثل فيما يلي:

– **عوامل ذاتية** تتعلق بالفرد نفسه، مثل قدراته ومهاراته ومكتسباته العلمية، ومدى دافعيته وجاهزيته للعمل، فالدوافع الداخلية، مثل الرغبة في النجاح و التطور تؤدي دوراً حيوياً في تحفيز الفرد بشكل إيجابي على تحقيق طموحاته وأهدافه، وبالتالي يكون أكثر قدرة على انجاز المهام الموكلة بكل كفاءة وفعالية.

– **عوامل تنظيمية** تتعلق بالمنظمة نفسها، بحيث تتكون من هيكل الوظائف والأعمال والتكنولوجيا، وإجراءات و أساليب الأداء، والعلاقات فيما بين العاملين والرؤساء في المنظمة، وكذلك رضا الموظف عن قواعد وقوانين العمل و الأنظمة والإجراءات المتبعة، فتوفرها يشعر الموظف بالراحة في مناخ عمله، ويكون أكثر التزاماً وإنتاجية، بالإضافة عن رضا الفرد على شروط العمل مثل الأجور وساعات الدوام والمكافآت وأساليب تقييم الأداء، كل ذلك يساهم في رفع الروح المعنوية وتعزيز شعور الرضا لديه مما يحفزه على تقديم أفضل ما لديه.

– **عوامل بيئية** تتعلق بالبيئة الاجتماعية والثقافية وما تتضمنه من قيم ومعتقدات محيطة بالعامل، فالمجتمعات التي تقدس العمل وتعترف بجهود الأفراد وتقديرها، فإنها تحدث أثر إيجابي على أداء الفرد وتعزز لديه شعور الانتماء والرضا والمواطنة وتزيد من درجة انسجامه واندماجه في العمل والعكس صحيح؛ إذا ما كانت البيئة الاجتماعية لا تعبر اهتمام لما يبذله الفرد من مجهود في العمل.

2- الجانب التطبيقي للدراسة:

سنتطرق في الجانب التطبيقي لأهم إجراءات الدراسة الميدانية و توضيح المختلف الأساليب المستخدمة في الدراسة لأجل الإجابة عن تساؤلات وفرضيات الدراسة الحالية.

2-1- إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

2-1-1- مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين لفرع شركة الاتصالات الجزائرية بعين تموشنت، تم استخدام عينة عشوائية قصدية، عدد أفرادها 74 مفردة، وهي عينة مقبولة إحصائيا في المجتمعات المتماثلة.

2-1-2- أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تصميم استبيان اعتمادا على الدراسات ذات العلاقة

بموضوع الدراسة الحالية وتضمن مجموعة من العبارات شملت متغيرات الدراسة، ويتكون الاستبيان من جزئين كما هو موضح في الجدول (1).

الجدول (1): متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	17
أبعاد المتغير المستقل	6
القيم التنظيمية	5
الأعراف التنظيمية	12
المعتقدات التنظيمية	10
المتغير التابع: الرضا الوظيفي	27
عدد عبارات الاستبيان ككل	

المصدر: من إعداد الباحثة

وقد استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي لأداة الدراسة، ومنحت الدرجات على التوالي (1، 2، 3، 4، 5) إذا كانت الإجابات مؤيدة للاتجاه (أتفق بشدة، أتفق، أتفق نوعاً ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، وبهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية، تم اعتبار الدرجة مرتفعة في فئة المتوسطات الحسابية (3,67-5,00) ومتوسطة في فئة (2,34-3,66) ومنخفضة في فئة (1,00-2,33)

2-1-3- ثبات ومصدقية أداة القياس: من أجل التأكد أن الاستبيان يقيس ما أُعد من أجله، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته بالنسبة للاستبيان ككل (87.5%)، وهي معقولة و مقبولة لأغراض تطبيق الأداة على عينة الدراسة.

الجدول (2): قيم ثبات أداة القياس (ألفا كرونباخ)

المتغيرات	الثقافة التنظيمية	الرضا الوظيفي	الاستبيان ككل
معامل ألفا كرونباخ	0.818	0.777	0.875
مصدقية الأداة	0.904	0.881	0.935

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات SPSS 27.

2-1-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستبيان، ومن أجل تحليل البيانات ومعالجتها قمنا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية 27 Spss، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية تمثلت في التوزيع التكراري، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، استخدام اختبار (f)، اختبار معامل تضخم التباين، اختبار التباين المسموح به، معامل الالتواء، استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل نوع العلاقة ودرجتها، استخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل على الرضا الوظيفي كمتغير تابع، ومعامل التحديد (R^2).

2-2- الوصف الإحصائي للمتغيرات الدراسة:

2-2-1- وصف إجابات عينة الدراسة للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية): سنتناول وصف استجابات عينة الدراسة بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات متغير "الثقافة التنظيمية" وكل بُعد من أبعاده حسب الجدول (3).

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس المتغير المستقل بأبعاده

تسلسل الاستبيان	الرتبة	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	1	تُعزز إدارة الشركة ثقافة التعاون بين موظفيها.	3.65	0.89	متوسطة
5	2	تؤكد ثقافة الشركة على أهمية الالتزام بإتمام المهام في الأوقات المحددة.	3.61	0.88	متوسطة
2	3	يتبنى موظفو الشركة مبدأ العمل الجماعي وروح الفريق.	3.59	0.98	متوسطة
6	4	تشجع الشركة موظفيها على الابتكار والإبداع في بيئة العمل.	3.49	1.10	متوسطة
3	5	تساعد قيم الشركة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين.	3.38	1.02	متوسطة
1	6	تلتزم الشركة بمبادئ المساواة والعدل بين جميع العاملين فيها.	3.05	1.23	متوسطة
الدرجة الكلية لبعد القيم التنظيمية					
5	1	تشجع إدارة الشركة العاملين على المساهمة في إيجاد حلول لمشكلات العمل.	3.72	0.97	مرتفعة
3	2	تأخذ الشركة بعين الاعتبار قدرات وإمكانات العاملين عند توزيع المهام عليهم	3.65	1.01	متوسطة
6	3	يتبادل العاملون في الشركة المناسبات الاجتماعية فيما بينهم	3.62	1.07	متوسطة
2	4	يتم استغلال جميع الموارد المتاحة لضمان إنجاز المهام بشكل فعال.	3.54	0.92	متوسطة
1	5	يتمكن العاملون من التغلب على التحديات التي تعترض سير العمل لتحقيق أهداف الشركة	3.47	0.89	متوسطة
4	6	يحرص العاملون ذوي الخبرة الواسعة على تقديم الدعم والمساعدة لزملائهم الأقل خبرة.	3.36	0.71	متوسطة

متوسطة	0.79	3.56	الدرجة الكلية لبعء الأعراف التنظيمية		
متوسطة	0.840	3.65	تشجع الشركة على تبادل الخبرات والمعارف بين موظفيها.	1	4
متوسطة	0.81	3.62	تُمنح العاملون صلاحيات تتناسب وحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم.	2	1
متوسطة	1.05	3.48	يُقيّم العاملون في الشركة بناءً على معايير موضوعية	3	5
متوسطة	1.083	3.39	يدرك العاملون في الشركة أن رضاهم الوظيفي يؤثر إيجابياً على جودة أدائهم .	4	2
متوسطة	1.139	2.71	توفر الشركة للعاملين فرصة المشاركة في عملية اتخاذ القرار	5	3
متوسطة	0.92	3.38	الدرجة الكلية لبعء المعتقدات التنظيمية		
متوسطة	0.74	3.46	المتغير المستقل الثقافة التنظيمية		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS 27. و أفراد عينة الدراسة = 74 مفردة

يتضح من خلال الجدول (3) أن مستوى إجابة أفراد عينة الدراسة لعبارات أبعاد المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) كان متوسطاً حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (3.38) و (3.56) وهي قيم متقاربة مما يدل على التقارب الكبير بين مستوى تحقق عبارات هذا المتغير، و لقد تصدر بُعد "القيم التنظيمية" المرتبة الأولى حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.79)، ثم تلاه بُعد "الأعراف التنظيمية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.84)، ثم بُعد "المعتقدات التنظيمية" في المرتبة الثالثة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.92)، مما يشير أنّ فرع شركة الاتصالات الجزائرية بعين تموشنت تسوده ثقافة تنظيمية بدرجة متوسطة.

كما نستدل من بيانات الجدول (3) أن المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) بشكل عام بلغت قيمته (3.46) و انحراف معياري (0.74)، مما يشير أن المؤسسة محل الدراسة تسعى لترسيخ قيمها ومعتقداتها والتشجيع على تبني وتحسيد مبدأ العمل الجماعي وروح الفريق وتشجيع مبادرات الإبداع وحل مشكلات العمل التي قد تصادف العاملين لديها أثناء ممارسة أدوارهم، غير أنها لا تزال تفتقد إلى عنصر الثقة في موظفيها لعدم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، مما قد يزعزع لدى العاملين الإحساس بالانتماء والثقة في قدراتهم ومهاراتهم وبالتالي ينعكس بالسلب على مستوى رضاهم.

2-2-2- وصف إجابات عينة الدراسة لمتغير الرضا الوظيفي:

الجدول (4) يوضح الأوساط الحسابية والانحراف المعياري وترتيب مستوى عبارات متغير الرضا الوظيفي.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على متغير الرضا الوظيفي

تسلسل الاستبيان	الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	1	هناك شفافية و وضوح في تحديد مهام العاملين	4.55	0.83	مرتفعة
9	2	يمنح الرؤساء العاملين حرية اختبار طريقة تأدية المهام الموكلة إليهم	4.28	0.88	مرتفعة
3	3	تتوافق الخبرات والمهارات مع المهام الموكلة للعاملين	4.12	0.98	متوسطة
4	4	تسود روح التعاون والعمل الجماعي بين العاملين	3.74	1.10	متوسطة

متوسطة	0.93	3.67	يلتزم العاملون بأداء المهام الموكلة إليهم في الوقت المحدد	5	8
متوسطة	1.20	3.48	يستطيع العاملون التعبير عن أفكارهم والتي تلقى اهتمام الرؤساء	6	10
متوسطة	1.08	3.28	يحرص العاملون على تبادل المعرفة والخبرات فيما بينهم	7	2
متوسطة	1.07	3.16	تسود علاقة احترام فيما بين العاملين في الشركة	8	5
متوسطة	0.96	3.13	القيم السائدة في الشركة مقبولة من أغلب العاملين	9	1
متوسطة	0.89	3.09	يتناسب الراتب مع العمل الذي يقوم به العاملين	10	6
متوسطة	0.92	3.65	الدرجة الكلية للمتغير التابع: الرضا الوظيفي		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS 27.

يتضح من الجدول (4) أن جُل عبارات المتغير التابع (الرضا الوظيفي) حصلت على درجة موافقة متوسطة، ماعدا العبارتين (7) و (9) فقد حصلت على درجة موافقة عالية وتراوح المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.55) و (3.09)، مما يدل على وجود تقارب كبير بين مستوى تحقق عبارات هذا المتغير، كما يتضح من البيانات الواردة في الجدول (4)، أن العبارة الأكثر موافقة كانت للعبارة (7) بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.55) و انحراف معياري (0.83)، مما يبين أن المؤسسة محل الدراسة تحرص على الشفافية والوضوح في تحديد مهام العاملين لديها وكان ذلك بمستوى مرتفع، أما عن العبارة الأقل موافقة كانت للعبارة (6) بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.09) وانحراف معياري (0.89)، مما يشير إلى عدم رضا العاملين عن الراتب والذي من وجهة نظرهم أنه لا يتناسب ومستوى المهام والعمل الموكل إليهم. وإجمالاً بلغ المتوسط الحسابي للمتغير التابع (الرضا الوظيفي) (3.65) وانحراف معياري (0.92)، مما يشير لدرجة موافقة متوسطة من قبل عينة الدراسة على أن شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت تحرص على تحقيق رضا العاملين من خلال وضوح وشفافية توزيع المهام بين العاملين ومنحهم الحرية في اختيار الأسلوب الذي يناسبهم في أداء أدوارهم الوظيفية بمستوى مرتفع، غير أنه ما زال لديها قصور في نشر روح التعاون بين العاملين وتبادل المعرفة والخبرات، وكذا قيم المؤسسة لا تحظى بقبول مرتفع مما يتطلب تحسينها وجعلها مقبولة لأغلب العاملين حتى لا ينخفض مستوى رضاهم، بالإضافة إلى عدم رضا العاملين عن الراتب، ونظير ما تقدم يتضح لنا أن العوامل التي تبعث على تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة غير مواتية و غير كافية وبالتالي سينتج عن ذلك تداعيات وانعكاسات سلبية في مستوى رضا العاملين.

2-3- اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج:

2-3-1- نتائج اختبار فرضيات الارتباط لمتغيرات الدراسة: ستناول تحليل علاقات الارتباط بين كل من أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية و المعتقدات التنظيمية) والرضا الوظيفي، وذلك من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون من أجل اختبار مدى صحة الفرضية الأولى من حيث طبيعة العلاقة والتي مفادها: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي؟

ولتحقيق أغراض هذه الدراسة اعتمدنا على التحليل الإحصائي لتوضيح علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في المؤسسة المعنية بالدراسة كالآتي:

الجدول (5): معامل ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية وأبعادها و الرضا الوظيفي

المتغير التابع		أبعاد المتغير المستقل " الثقافة التنظيمية "						المتغير المستقل	
		القيم التنظيمية		الأعراف التنظيمية		المعتقدات التنظيمية		الثقافة التنظيمية	
الرضا الوظيفي		R	SIG	R	SIG	R	SIG	R	SIG
		0.694**	,000	0.572**	,000	0.585**	,000	0.781**	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

** دال عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.01)$

يتبين من الجدول (5) وجود علاقة طردية إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$ بين الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية وأبعادها والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون لبُعد القيم التنظيمية و التي تمثل أعلى قيمة (0.694)، يليها بُعد المعتقدات التنظيمية بمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.585)، ثم بأقل معامل ارتباط حازه بُعد الأعراف التنظيمية (0.572)، وبلغت قيمة معامل بيرسون بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي (0.781)، وتشير هذه النتيجة إلى أن الزيادة في مستوى الثقافة التنظيمية يساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي من خلال أبعادها الثلاثة التي تم اعتمادها في دراستنا الحالية، وبالمقابل فإن الرضا الوظيفي يتأثر بنوع الثقافة السائدة في المؤسسة، وهذا ما أظهرته دراستنا الحالية أن الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط تماماً مثله مثل مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتي جاءت بمستوى متوسط، بمعنى أن الثقافة التنظيمية هي التي تعكس مستوى الرضا فكلما شهدت زيادة انعكس ذلك على مستوى الرضا بشكل إيجابي.

2-3-2- نتائج اختبار فرضيات التأثير لمتغيرات الدراسة:

سنتناول تحليل علاقات التأثير بين كل من أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية و المعتقدات التنظيمية) والرضا الوظيفي، وذلك باستخدام معادلة الانحدار البسيط والمتعدد من أجل اختبار مدى صحة الفرضيات واختبار هذه الفرضيات سيتم استخدام تحليل الانحدار البسيط ولكن لابدّ بداية من اختبار مدى ملائمة البيانات لتحليل الانحدار، وللتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين متغيرات الدراسة المستقلة قمنا بإجراء اختبار معامل تضخم التباين " Variance inflation factor - VIF" واختبار التباين المسموح به "Tolerance" لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل، ويفترض ألا يتجاوز المعامل " VIF" لأبعاد المتغير المستقل القيمة عشرة (10) وأن تزيد قيمة التباين المسموح به عن (0.05).

الجدول (6): نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء
القيم التنظيمية	4.720	0.268	0.154
الأعراف التنظيمية	5.154	0.411	0.087
المعتقدات التنظيمية	4.015	0.530	0.192

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

ويظهر بيانات الجدول (6) أن قيمة "VIF" لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية لهذه الدراسة أقل من عشرة (10) وتراوح قيمها بين (4.015 - 5.154)، كما أن قيمة التباين المسموح به لتلك الأبعاد كانت أكبر من (0.05) وتراوح قيمها بين (0.268 - 0.530) مما يشير إلى عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل، ولأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات تم احتساب معامل الالتواء "Skewness" لأبعاد المتغير المستقل ونقول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء لجميع الأبعاد أقل من واحد وفي هذه الدراسة تراوحت قيمها بين (0.154 - 0.192) مما يشير إلى بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول (7): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج للاختبار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F	Sig	R	R ²
الانحدار	3.451	2	7.918	*0.000	0.781	0.61
الخطأ	15.480	71				
المجموع	18.931	73				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

* دال عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

من خلال نتائج الجدول (7) يتضح أن قيمة F المحسوبة هي: $F(3,70) = 7.918$ وهي أكبر من F الجدولية التي بلغت قيمتها (2.74)، ومستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($0.05 \geq \alpha$)، مما يؤكد على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

2-3-2-1- اختبار الفرضية الرئيسية: سندرس هذه الفرضية من حيث الأثر والتي مفادها أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، تهدف هذه الفرضية إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت، واختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط و الجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

البيان	معامل الانحدار	الثابت	df	(F) المحسوبة	Sig	R	R ²
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	1.624	1.713	1 72 73	7.25	0.042	0.781	0.609

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

يتبين من خلال نتائج المدونة في الجدول رقم (8) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لإجمالي المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (7.25) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى (0.05)، و مستوى الدلالة بلغ (0.042) وهو أقل من (0.05)،

كما تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى أن قوة العلاقة بين المتغيرين قوية و إيجابية بلغت (0.781)، و بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يشير إلى أن (60.9%) من رضا العاملين ناتج عن واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة المعنية بالدراسة، وهذه النتيجة تفسر أنه حتى يتحقق رضا العاملين يتطلب ثقافة تنظيمية مقبولة ومرغوبة و ذات قيم ومعتقدات وأعراف تتوافق مع أهداف المؤسسة والعاملين معا.

ويمكن صياغة معادلة الانحدار كالتالي: المتغير التابع: الرضا الوظيفي $= 1.713 + 1.624$ الثقافة التنظيمية وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للثقافة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت.

2-2-3-2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: سنتطرق لاختبار الفرضية التي مفادها أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك من خلال بياناته.

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

البيان	معامل الانحدار	الثابت	df	(F) الحسوبة	Sig	R	R^2
بُعد: القيم التنظيمية	0.547	1.072	1 72 73	5.718	0.013	0.694	0.481

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

يتبين من خلال نتائج المدونة في الجدول رقم (9) ما يأتي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لبُعد القيم التنظيمية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، إذ مستوى الدلالة (0.013) وتشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى أن قوة العلاقة بين بُعد الأعراف التنظيمية والرضا الوظيفي إيجابية أي طردية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.694)، و بالاعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يشير إلى أن (48.1%) من رضا العاملين ناتج عن مستوى القيم التنظيمية التي تدعم العدالة بين العاملين وتمتاز بالوضوح والشفافية، والتي تهتم بترسيخ روح التعاون والعمل الجماعي والاحترام والتقدير، والتي تشجع التطوير والإبداع مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي خاصة عندما تلتزم المؤسسة بتلك القيم.

ويمكن صياغة معادلة الانحدار كالتالي: الرضا الوظيفي $= 1.072 + 0.547$ القيم التنظيمية وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للقيم التنظيمية على مستوى الرضا لدى العاملين.

2-2-3-3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سنتطرق لاختبار الفرضية والتي مفادها أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية

البيان	معامل الانحدار	الثابت	df	(F) المحسوبة	Sig	R	R ²
بُعد: الأعراف التنظيمية	0.605	1.08	1 72 73	4.689	0.003	0.572	0.327

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

من خلال الجدول (10) فإن مستوى الدلالة يساوي 0.013 و هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والرضا الوظيفي في شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت وذلك ما يؤكد معامل الارتباط المقدر ب (0.572) الذي يشير لوجود علاقة طردية متوسطة بينهما، و معامل التحديد الذي يبرز أن الأعراف التنظيمية تؤثر في الرضا الوظيفي بنسبة (32.7%)، ويمكن صياغة معادلة الانحدار البسيط كالتالي:

الرضا الوظيفي = 1.08 + 0.605 الأعراف التنظيمية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للأعراف التنظيمية في مستوى الرضا لدى العاملين.

2-3-2-4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: سنقوم باختبار الفرضية التي مفادها أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية

لمعتقدات التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية

البيان	معامل الانحدار	الثابت	df	(F) المحسوبة	Sig	R	R ²
بُعد: المعتقدات التنظيمية	0.458	1.118	1 72 73	3.617	0.032	0.585	0.342

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستناد إلى استمارة الاستبيان ومخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.27

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (11) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات فرع عين تموشنت، حيث مستوى الدلالة يساوي 0.032 و هو أقل من 0.05، ويشير معامل الارتباط الذي بلغ 0.585 أنه توجد علاقة ارتباط موجبة طردية بين المعتقدات التنظيمية والرضا الوظيفي، ومعامل التحديد الذي يحدد أن المعتقدات التنظيمية تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي بنسبة 34.20%، و نستدل من خلال هذه النتائج أن المعتقدات التنظيمية التي تركز على تقدير العاملين و تحرص على توفير الفرص المتساوية للتطور، و التي تدعم التحفيز والتمكين وعنصر الابتكار من شأن ذلك أن يخلق بيئة عمل صحية مناسبة تدفع العاملين نحو الانجاز العالي، وتعزز شعورهم بالرضا، وعليه نكتب المعادلة الخطية كما يلي: الرضا الوظيفي = 1.08 + 0.458 المعتقدات التنظيمية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها هناك علاقة أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في مستوى الرضا الوظيفي.

الخلاصة:

تعتبر الثقافة التنظيمية الجسر الرابط بين رؤية المؤسسة وسلوك العاملين لديها، كونها تساهم في توجيه سلوك الأفراد بما يتماشى مع المصلحة العامة للمؤسسة، ويتجلى ذلك من خلال القيم والمعتقدات والأعراف والشعائر التي تؤمن بها المؤسسة والتي تعمل على ترسيخها وجعلها مقبولة ومرغوبة لدى أفرادها، كذلك التزام المؤسسة والتركيز على ثقافتها كقيم التعاون والعمل الجماعي، والشفافية، والاحترام المتبادل والعدالة والمساواة والتحفيز وتشجيع الابتكار، فإن ذلك يساهم في إنشاء بيئة عمل صحية تنعكس بشكل مباشر و إيجابي على الشعور بالرضا الوظيفي، وتأكيدا لما سبق، ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت تم التوصل إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي فلقد توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

نتائج الدراسة:

- وجود مستوى متوسط لكل من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي بشركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت.
- أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.
- أن هناك أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط ذو أثر معنوي بحيث (60.9%) من التباين الحاصل في المتغير التابع الرضا الوظيفي يفسره التغير في المتغير المستقل الثقافة التنظيمية.
- أن هناك أثر للقيم والمعتقدات والأعراف على الرضا الوظيفي للعاملين في شركة اتصالات الجزائر فرع عين تموشنت من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط ذو أثر معنوي وعلى الترتيب بحيث 48.1% و 34.2% و 32.7% من التباين الحاصل في المتغير التابع الرضا الوظيفي يفسره التغير في أبعاد الثقافة التنظيمية.
- التوصيات:** وقد أشارت أهم التوصيات إلى:
 - يجب ترسيخ قيم روح التعاون والعمل الجماعي فيما بين العاملين.
 - ضرورة التنسيق بين أهداف المؤسسة والعاملين حتى تغطي القيم السائدة بالقبول من أغلب العاملين.
 - الالتزام بمبدأ الاحترام والتقدير بين العاملين وجعله متبادل بينهم حتى ولو تباينت واختلقت مسؤولياتهم ومراتبهم الوظيفية.
 - على المؤسسة أن تشرك العاملين لديها في عملية اتخاذ القرار، حتى يتولد لديهم الشعور بالانتماء والثقة مما سيعزز لديهم مستوى الرضا.
 - ضرورة الالتزام بمبدأ العدالة والمساواة بين العاملين من خلال تحديد المهام لكل فرد وتوزيعها حسب مؤهلاتهم.
 - ضرورة تحسين رواتب العاملين بشكل ملائم لتكاليف المعيشة.

المصادر والمراجع:

❖ المصادر والمراجع في نهاية البحث:

➤ الكتب:

1-John, R., Richard, J., N.Osborn, Mary, U.-B., & James, G, (2011), **Organizational Behavior**, Twelfth Edition, John Wiley & Sons, New York.

2-Nebojsa Janicijevic., Gordana Nikcevic's., Vladimir Vasić, (2017), **The influence of organizational culture on job satisfaction**, 63(219), Economic annals , 83-114.

3- حريم، حسين، (1997)، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

4- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

➤ مقال في مجلة علمية:

5- بن تخيسي عبد الرحيم، نايت إبراهيم بوسعد، (2023)، تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company)، مجلة التنمية الاقتصادية، 8 (1)، 51-64، (جامعة الوادي)، الجزائر.

6- حمدي رجب زهران، إيمان، (2021). الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر (دراسة ميدانية)، مجلة الإدارة التربوية. (30)، مصر.

7- طه الزبير حسين بانقا، أميرة محمد علي، ريتا ديفيد موسى، (2022)، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحلية الخرطوم بحري، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، 67-84، جامعة الخرطوم، السودان.

8- لأحمري، عبد الله بن مشبب، (2019)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المعاهد العلمية في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية، (16)، 295-393، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

9- عبدالوهاب جباري، و عبد الحكيم قاضي، دور الثقافة التنظيمية في تحسين إنتاجية الأفراد في المنظمة دراسة ميدانية بشركة بريماتك لصناعة الآجر بالمسيلة، مجلة التكامل الاقتصادي 11، رقم 4 (جوان 2023)، 138-152، جامعة أدرار -أحمد دراية، الجزائر.

10- فيصل فقاير، (2022)، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع شقة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 11 (2)، 189-203، جامعة البليدة 2، الجزائر.