



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2022/07/15

تاريخ القبول: 2022/11/05

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تميمع الغاز

الطبيعي GL1K بسكيكدة

Organizational change and its relationship to job satisfaction A field study of the GL1K natural gas liquefaction compound in Skikda

د. أحمد الصيد نسيم¹، ط. د. زينب عبد النوري²

¹جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة(الجزائر)، nissmasocio@yahoo.com

²جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة(الجزائر)،

zineb.abdennouri@gmail.com

الملخص:

تناولت الدراسة الحالية موضوع التغيير التنظيمي في علاقته بالرضا الوظيفي على مستوى مركب تميمع الغاز الطبيعي بسكيكدة، حيث استدعت الدراسة استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى اعتماد الاستبيان في جمع البيانات، حيث توصلنا إلى نتيجة مفادها: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي بالمركب. الكلمات المفتاحية: التغيير التنظيمي، الرضا الوظيفي، الأداء.

ABSTRACT

The current study dealt with the issue of organizational change in its relationship to job satisfaction at the level of the natural gas liquefaction complex in Skikda, The study called for the use of the descriptive approach in addition to the adoption of the questionnaire in collecting where the data, we came to the conclusion that: there is a statistically significant correlation between organizational change and job satisfaction in the complex.

Keywords: organizational change, job satisfaction, performance.

1. مقدمة:

أصبحت الحاجة إلى التغيير داخل المنظمات أمراً لا مفر منه، حيث أصبح ينظر إليه على أنه المفتاح الأساسي لنجاح المنظمات وتميزها واستمرارها في عالم تلوح فيه التحديات والتقلبات التي أصبحت السمة الغالبة في بيئة العمل، فالتغيير هو استجابة للظروف الجديدة ومحاولة التكيف معها من خلال إدخال التعديلات اللازمة لتحسين قدرات المنظمة وضمان تطورها مع الأخذ بعين الاعتبار موافقة ورضا أعضاء المنظمة عن عملية التغيير والذي يعد مطلباً أساسياً في نجاح هذه العملية.

ومن هذا المنطلق فإننا نحاول تناول موضوع التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي من خلال طرح مجموعة من المتغيرات التي تمكننا من إيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة، وهذا ما حاولنا طرحه في اشكالية وفروض الدراسة.

2. الاشكالية

يجتاز عالم اليوم مرحلة انتقالية بالغة الأهمية تفرضها متغيرات القرن الواحد والعشرين وسط تحولات سياسية واقتصادية انعكست على مختلف نواحي الحياة، الأمر الذي دعا المؤسسات إلى وضع أسس وتوجهات جديدة لمواجهة هذه التحديات والتي نتجت عن اشتداد المنافسة.

ويعتبر موضوع التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي من بين المواضيع التي أصبح يهتم بها الفكر التنظيمي المعاصر، وتتقاطع حولها العديد من الدراسات والاتجاهات في مختلف المجالات، باعتبار التغيير حتمية تفرض نفسها على الجميع كشرط للبقاء، في الوقت الذي كان ينظر إليه كحدث غير طبيعي لان الاستقرار هو مقياس النجاح، أصبح التغيير دائم الحضور في حياة المؤسسات، ويمثل المقياس المفصل للحكم على مستوى أدائها، وهذا ما يفسر تعدد أشكاله ومجالات حدوثه.

فالشيء الثابت في الوجود هو التغيير، وهذا راجع إلى طبيعة البيئة التي تتواجد فيها المنظمة، وما يميزها من عدم الثبات والاستقرار وظروف عدم التأكد، لكن حقيقة التغيرات تتباين في طبيعتها، فبعضها تعتمد على المنهجية المخططة والمدروسة بغرض تحقيق الانسجام مع البيئة، وبعضها يحصل بصورة تلقائية، والواقع العلمي يؤكد أن التغيير حقيقة أساسية عاشتها المنظمات قديماً من خلال المراحل التي مرت بها في تطورها، وتعيشها المنظمات حالياً نظراً لتعقيدات المحيط والتحديات التي يفرضها.

ولقد بين العديد من الباحثين أن نجاح المنظمات واستمرارها يتوقف على قدرتها على التأقلم وبشكل مستمر مع التغيرات في بيئتها، وتتطلب عملية التأقلم هذه إحداث التغيير الملائم سواء في الهياكل التنظيمية، أو التقنيات المستخدمة، أو في سلوكيات الأفراد وفي الأهداف والسياسات والاستراتيجيات، وهذه الأشكال من شأنها إحداث نقلة وتنمية للمؤسسة.

وتواجه المؤسسات عند قيامها بالتغيير العديد من المشكلات أهمها الناتجة عن عدم استعداد العاملين لقبوله، وقد يتحول هذا الشعور إلى أفعال معرقله وموقفة له، لذلك على إدارة التغيير تعريف العاملين بالتغيير المراد إحداثه لضمان قبولهم له وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في تنفيذه وذلك لتجنب مقاومته

فنجاح التغيير التنظيمي يوجب الاهتمام بالموارد البشري، فمصلحة المنظمة تكمن في القدرة على الاحتفاظ العقلايين بالعاملين وإدماجهم في عمليات التغيير وتكييفهم معه عن طريق إشباع حاجاتهم وتوفير المناخ التنظيمي المناسب لتعزيز ولائهم وتفادي حالات عدم الرضا عن التغيير ومقاومته.

وضمن هذا السياق فإن الدراسة الراهنة تحاول تقصي العلاقات الارتباطية بين مجالات التغيير التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي، وذلك من خلال محاولة الإجابة عن التساؤل المحوري التالي:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي؟

وسؤالين فرعيين هما:

1- إلى أي مدى تؤثر مرونة الهيكل التنظيمي على استقرار العاملين؟

2- هل يساهم التغيير في التكنولوجيا في تحسين أداء العاملين؟

3. أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

- أن التغيير التنظيمي أصبح مطلباً ضرورياً من أجل ممارسة العمل بما يتناسب مع متطلبات العصر، وهو ما يستوجب على المؤسسة تنوير العاملين في مختلف المستويات التنظيمية لديها بضرورة التغيير والتطوير بالنسبة لهم وللمنظمة التي ينتمون إليها.

- كما تنبثق أهمية الدراسة من كونها موجهة إلى مؤسسة ذات وزن اقتصادي مهم على المستوى الوطني وهي مؤسسة سوناطراك، حيث أن أي تغيير فيها يجب أن يساهم في نجاحها ويزيد من قدرتها على البقاء وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية خاصة مع زيادة حدة المنافسة.

- كما تبرز هذه الدراسة أهمية رضا العاملين عن التغييرات المحدثة ودورهم الكبير في نجاحها حيث أن رضاهم يعكس مواقفهم المستقبلية تجاه هذا التغيير.

4. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى مجموعة من الأهداف أهمها:

- تشخيص الواقع الفعلي لطبيعة العلاقة بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.
- محاولة إبراز مدى تأثير مرونة الهيكل التنظيمي على استقرار العاملين.
- محاولة التعرف على مدى مساهمة التغيير في التكنولوجيا في تحسين أداء العاملين.
- التعرف على مدى استجابة ورضا الأفراد العاملين عن مستوى التغييرات التي تمسهم.

5. مفاهيم الدراسة:

1.5. تعريف التغيير التنظيمي:

لقد حظي موضوع التغيير التنظيمي باهتمام واسع النطاق من قبل الباحثين والمفكرين وأخذ مكانه في كتب الإدارة والسلوك التنظيمي فاختلقت وتعددت التعاريف المقدمة حوله باختلاف وجهات النظر وكذلك مجال التغيير ووسيلته، وفيما يلي نعرض أهم هذه التعاريف:

عرفه سكينز (SKIBBINS): بأنه الأسلوب الإداري لتحويل المنظمة إلى حالة بناء أفضل في مجال تطويرها المتوقع مستقبلاً. (الشماع، خليل مُجد وخضير، و كاظم محمود، 2007، صفحة 207)

ويعرفه وارن بينس (Warn Bins): بأنه استراتيجية متطورة للتعليم تستهدف تغيير العقائد والاتجاهات والقيم وكذلك الهياكل التنظيمية، لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتستطيع التعايش مع التحديات التي تفرضها التغيرات البيئية الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

أما علي السلمي فيعرف بالتغيير التنظيمي على أنه إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي مستهدفة أحد الأمرين هما: ملائمة أوضاع المؤسسة وأساليب عمل الإدارة ونشاطاتها مع تغييرات وأوضاع جديدة في المناخ المحيط بها، وذلك بغرض إحداث تناسق وتوافق بين المؤسسة وبين الظروف البيئية التي تعمل فيها أو استحداث أوضاع إدارية وأساليب تنظيمية وأوجه نشاط جديدة تحقق للمؤسسة سبق عن غيرها من المؤسسات، وتوفر لها بالتالي ميزة تمكنها من الحصول على مكاسب وعوائد أكبر (علي، صفحة 256)

كما يعرف كذلك على أنه عملية منهجية تتضمن إدخال المعرفة العلمية الجديدة وإضافة التكنولوجيا المعاصرة إلى مدخلات وعمليات النظام الإداري من فكر وأهداف، سياسات، خطط وبرامج وتجهيزات بما يمكن الإدارة من الانتقال والتحول في مسارها من وضع قديم إلى وضع جديد يحظى بالتوازن النسبي في حركة المكونات وآليات وجوده المخرجات. (فليه، فاروق وعبد المجيد، و مُجد، 2005، صفحة 359)

وكتعريف إجرائي يمكن القول أن:

التغيير التنظيمي هو عملية مخططة ومدروسة تهدف إلى إحداث تعديلات في الهيكل التنظيمي والتقنيات المستخدمة وفي سلوكيات وقيم العاملين من أجل تحقيق الأهداف المسطرة بكفاءة وفعالية.

2.5. مجالات التغيير التنظيمي:

يمس التغيير التنظيمي مجالات مختلفة في المؤسسة، كما قد يشمل أكثر من مجال في نفس الوقت، ويمكن استعراض المجالات الرئيسية للتغيير التنظيمي فيما يلي:

1.2.5. التغيير التكنولوجي:

ويقصد به التغيير الذي ينصب على تغيير الآلات والمعدات بآلات أحدث مجازة للتطور التكنولوجي السائد في دنيا الأعمال، مثل هذا النوع من التغيير يقابل عادة بمقاومة من قبل العاملين، ولا سيما لو كانت الآلات الأحدث ذات تعقيدات فنية تتطلب معها مهارة أعلى وقدرات أكبر قد لا تتوفر لدى العاملين الأمر الذي يشعرهم بعدم الاستقرار ولذلك يتم إخضاعهم لدورات تدريبية لتحسين وتطوير مهارات استخدام هذه التجهيزات الحديثة.

وعليه فالتغيير والتطوير التكنولوجي له انعكاسات وتأثير كبير على فعالية المؤسسة وذلك يؤثر على مهارات الأفراد وأساليب عملهم الأمر الذي يحسن من جودة الأداء والإنجاز. (كورتل، فريد وكحيلة، و أمال، 2015، صفحة 47)

2.2.5. التغيير في الهيكل التنظيمي:

يشير هذا النوع من التغيير إلى إجراء تعديلات على الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خلال إعادة توزيع الأعمال والمهام والمسؤوليات والسلطات بين العمال بطريقة فعالة تضم التنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية.

فمثلا قد تلجأ منظمات الأعمال في بعض الأحيان إلى إحداث تغيير داخل المؤسسة والذي يصاحبه تغيير على مستوى الهيكل التنظيمي كإعادة تحديد المسؤوليات أو إعادة توزيع بعض الاختصاصات أو حذف بعض الوحدات التنظيمية، وذلك بما يتماشى مع التغييرات الحاصلة.

ويمكن القول بأن منظمات الأعمال اليوم تحاول تبني الهياكل التي تتصف بالمرونة حتى تستطيع التكيف مع التغييرات التي تحيط بها. (بلال، 2013، صفحة 68).

3.2.5. التغيير في المواد البشرية:

يمكن أن يؤدي التغيير في ظروف وبيئة المنظمة إلى ظهور الحاجة إلى التغيير في هيكل الموارد البشرية، بإضافة أفراد جدد يتمتعون بمهارات جديدة، أو الاستغناء عن بعض الأفراد أو العمل على تغيير وتطوير مهارات واتجاهات وسلوكيات الأفراد الموجودين بالتنظيم بما يتوافق مع الأدوار المطلوبة منهم كمحاولة تكوين قيم إيجابية مثل قيم احترام الوقت كمورد أساسي من موارد العمل الإداري، أو التخلص من قيم قديمة والاتجاه نحو قيم جديدة مشتركة تعزز مفهوم العمل.

ومما لاشك فيه أن مثل هذا التغيير صعب التطبيق ويحتاج لوقت كبير وتمرين مستمر، حتى يمكن تغيير مثل هذه السلوكيات وتلك المعتقدات والقيم...

ويعتبر هذا النوع من أصعب أنواع التغيير، والذي يقابل بمواجهة ضارية من قبل العاملين ولاحتياجه أساليب الإقناع والمهارة والفن في الإدخال التدريجي وخاصة أن تغيير السلوك والقيم يتم بشكل مدروس ويتطلب من القائم به مهارات عديدة حتى يمكن النجاح في مثل هذا التغيير.

4.2.5. التغيير في طرق العمل:

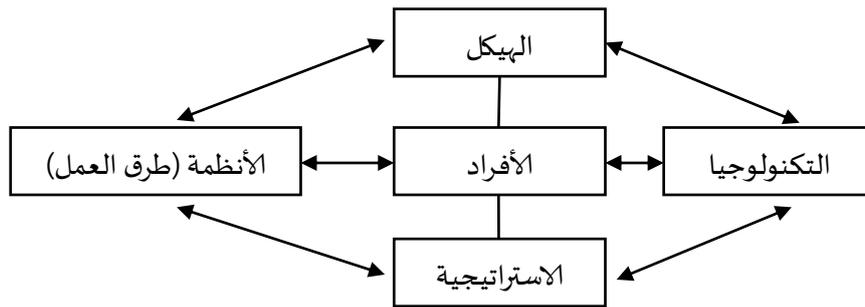
ويقصد به التغيير الذي ينصب على الطرق والأساليب والنماذج والإجراءات التي تشكل حركة العمل وتسييره في المنطقة، وهذه التغييرات تكون مدروسة من قبل المؤسسة، وما لا شك فيه أن التغيير في أداء العمل قد يخلق نوع من المقاومة لدى العاملين خوفا من عدم قدرتهم على أداء العمل بالكفاءة اللازمة عن طريق الأساليب والإجراءات الجديدة، إلا أن المؤسسة تهدف من وراء هذا التغيير إلى زيادة فعالية الأداء للوصول إلى الأهداف المسطرة.

5.2.5. التغيير في الأهداف والاستراتيجيات:

تقوم بعض المنظمات بإجراء تعديلات في أهدافها واستراتيجياتها المطبقة لتحقيق تلك الأهداف استجابة للتغيرات البيئية، فمثلا التوسع في إنشاء الجامعات الخاصة أو استحداث نظام التعليم عن بعد يتطلب من الجامعات الحكومية تعديل أهدافها واستراتيجياتها من أجل مواكبة تلك التغييرات. (كورتل، فريد وكحيل، و أمال، 2015، صفحة 49).

ويمكن تلخيص مجالات التغيير في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يوضح الأجزاء المتداخلة للتغيير.



المصدر: فريد كورتل وأمال كحيل، 2015، ص 46.

4-2- تعريف الرضا الوظيفي:

لقد تنوعت التعاريف الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي، واختلفت فيما بينها وذلك باختلاف الأبحاث والبيئة التي أجريت فيها، وكذلك الأهداف التي رمت إليها والغاية منها، كون هذا المفهوم متغير ومرن لارتباطه بالميول والاتجاهات، لذلك نحاول التطرق لأهم التعاريف التي وردت من أجل الإحاطة به فيما يلي:

عرفه مركز البحوث بجامعة ميشيغان (Michigan) أنه: ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتماؤه للمشروع. (صقر و عاشور، 1989، صفحة 14).

حيث أن المستوى العام للرضا ينعكس على ما يقرره الأفراد من رضاهم عن الجوانب المتعلقة بالعمل، وأن درجة رضا الأفراد عن جانب من جوانب العمل تؤثر على درجة الرضا عن الجوانب الأخرى.

ويعرفه هيربرت (Herbert) أنه يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم والتي تتكون من زاويتين: الأولى هي ما يوفره العمل للعاملين في الواقع ، والثانية هو ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظر العاملين، وكلما كان هناك تباين بين الواقع وما ينبغي ان يكون أثر ذلك على الرضا سلبا. (الزعيبي و مروان ، 2011، صفحة 17).

في حين نجد نستم (Nestem) يعرفه بأنه: محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة والذي يتكون من مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر الذي يتحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقته مع جماعة العمل التي ينتمي إليها، وعن الخدمات التي تقدمها له المنظمة.

ومنه نستنتج أن الرضا هو محصلة إشباع الحاجات التالية:

- طبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل.

- فرض الترقية المتاحة والأجر المتحصل عليه.

- العلاقة مع العاملين وظروف العمل في المنظمة.

وعرفه لوك (Locke) أنه: ردود الفعل العاطفية للفرد اتجاه وظيفة معينة أو هو حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن إدراك الفرد بأن وظيفته تسمح له بتحقيق قيم العمل الوظيفي الهامة في نظره. (الشرايدة و سالم، 2008، صفحة 14).

وكتعريف الإجرائي يمكن القول أن:

الرضا الوظيفي يمثل محصلة مختلفة المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي تكونت لدى العامل اتجاه عمله من خلال تفاعله معه، ويتجسد ذلك من خلال تحسين أدائه وزيادة ولائه لعمله ورغبته في الاستقرار فيه.

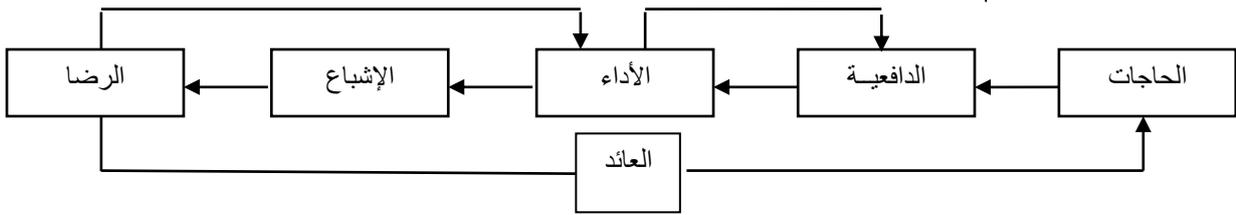
4-3- ديناميكية الرضا الوظيفي (كيفية حدوث الرضا):

يعمل الأفراد للوصول للأهداف المحددة ، وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم بأن أداؤهم الجيد يحقق لهم هذه الأهداف، ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا مما هم عليه.

حيث ينظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها، والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولة عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تنظم في نسق من التفاعلات يتم عن النحو التالي:

- الحاجات:** لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى إلى إشباعها، وبعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.
- الدافعية:** تولد الحاجات قدرا من الدافعية، وتحت الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.
- الأداء:** تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.
- الإشباع:** يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
- **الرضاء:** إن بلوغ الفرد مرحلة من الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله، يجعله راضيا عنالعمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى له من خلالها إشباع حاجاته. (سلطان و مُجَّد سعيد، 2003، صفحة 313).

الشكل رقم (02): يوضح ديناميكية الرضا الوظيفي



المصدر: مُجَّد سعيد أنور سلطان ، 2003، ص 313.

4-4- أبعاد الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أبعاد ذات صلة وثيقة بالمنظمة ككل يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

4-4-1- الأداء: يعبر الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتائج لعلاقة متداخلة بين كل من الجهد ، القدرات ، إدراك الدور أو المهام، فالأداء يعبر عن درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية.

وقد خلص الفكر الإداري في مجال إيجاد العلاقة بين الرضا والأداء إلى ثلاث اتجاهات:

***الاتجاه الأول:** يرى أن العامل الراضي هو الأكثر أداء، وبذلك يكون الرضا الوظيفي المرتفع مؤدياً إلى زيادة الأداء، وهذا الاتجاه ظهر نتيجة "تجارب هاوثورن" حيث أن العامل الراضي هو عامل منتج ويتحقق ذلك من خلال السماع لشكاوي العمال وتشجيعهم على المشاركة واتخاذ القرار، ويتفق هذا الاتجاه مع نظرية ماسلو، هيرزبيرغ، ماكيلاند.

* **الاتجاه الثاني:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه لا توجد علاقة بين الرضا والأداء، ويمكن زيادة الإنتاجية من خلال الضغوط، وبذلك يكون الأداء مرتفع مع وجود حالة عدم الرضا لدى العمال.

* **الاتجاه الثالث:** ويرى أصحابه أن الرضا الوظيفي نتيجة لتحسن مستوى الأداء، وفي حالة شعور العامل بأنه قد حصل على عناصر الرضا (الأجر، الترقية، التقدير، الأمن الوظيفي، القيادة العادلة) وهذه العناصر مرتبطة بضرورة أدائه للعمل بمستوى جيد.

4-4-2- تعزيز الولاء التنظيمي: إن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير بقدر ما تعتمد على درجة ومستوى ولاء ورضا هؤلاء الأفراد للتنظيمات التي يعملون بها، ولقد أكد الباحثون أن زيادة الإنتاج في المصانع اليابانية مقارنة مع المصانع الأمريكية تعود في المقام الأول إلى وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي عند العاملين اليابانيين، لذا تحاول الإدارة في التنظيمات الحديثة بقدر الإمكان تنمية العلاقة بين التنظيم والأفراد المنتمين له، وذلك بهدف استمرارهم فيه وخاصة الذين لديهم مهارات وخبرات وتخصصات هامة، كما تهدف أيضا إلى تنمية الجانب الإبداعي لدى العاملين من خلال تحفيزهم ودفعهم لبذل أقصى جهد ممكن وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء، والوصول بالتالي إلى الإنتاجية العالية. (المنجم و عبد الحفي، 1984، صفحة 102).

ومن الطرق التي تعمل المنظمات الحديثة على ممارستها مع العاملين هي العمل على رفع مستوى الرضا لديهم وكذلك الحرص على تنمية مشاعر الولاء التنظيمي لديهم.

ولهذا لاقت تلك التغييرات اهتماما كبيرا من الباحثين لأنها تعتبر كأساس للكثير من الآثار الوظيفية السلبية مثل (الغياب، تدني الأداء، ترك العمل...) وكذلك الآثار الإيجابية مثل (الإخلاص في العمل، الأداء العالي والجيد والكفاءة الإنتاجية العالية).

وعموماً فإن شعور الفرد بالارتياح اتجاه واقعه الوظيفي يعزز شعوره بالرضا الوظيفي والولاء الذي يعكس الإيجابية في العطاء والأداء وجودة الإنتاج، حيث يعتبر وجود مستوى عالٍ من الولاء والرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها ومطلبا أساسيا لها، ولذلك فإن المنظمات التي يتميز موظفوها بدرجة عالية من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي هي منظمات ذات فعالية عالية.

5- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.

الفرضيات الجزئية:

1. تساهم مرونة الهيكل التنظيمي في زيادة استقرار العاملين.
2. يساهم التغيير في التكنولوجيا في تحسين أداء العاملين.

6- الإجراءات المنهجية للدراسة

6-1- تعريف المؤسسة ميدان الدراسة: تمت الدراسة بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة، والذي يعد من أكبر مركبات تجميع الغاز الطبيعي في العالم من حيث نشاطه الأساسي والمتمثل في تجميع الغاز الطبيعي الآتي من حاسي الرمل لاستخلاص جميع مشتقاته، بغرض تصديره نحو الدول الأوروبية.

6-2- مجتمع وعينة الدراسة:

يضم مركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة 738 عاملا دائما يتوزعون في مختلف المصانع حيث يتوزعون على ثلاث طبقات كالتالي:

- عدد الإطارات: 317- عدد أعوان التحكم: 406- عدد أعوان التنفيذ: 15

وقد تم اختيار العينة الطباقية العشوائية بنسبة 15% من كل طبقة (فئة مهنية)، وقد شملت العينة 111 عاملا.

6-3- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات: اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي، الذي يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيميا وكيميا، ويتجلى استخدام هذه الطريقة في الكيفية التي صيغت بها الإشكالية والأهداف، إلى جانب مختلف الأطر النظرية والأبحاث الميدانية، إلى جانب الاعتماد على الاستمارة في جمع البيانات كتقنية أساسية تستخدمها هذه الطريقة التي تمحورت في أساسها على تحديد سمات وخصائص مجتمع الدراسة من خلال البيانات المتعلقة بمرونة الهيكل التنظيمي واستقرار العاملين، والبيانات المتعلقة بالتغيير في التكنولوجيا والأداء لاستخلاص العلاقة بين متغيرات الدراسة.

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة
أحمد الصيد نسيمية زينب عبد النوري

7- اختبار فرضيات الدراسة:

7-1- تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالتغيير التنظيمي.

جدول رقم (01): درجة الاستجابات على مرونة الهيكل التنظيمي.

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العينة	العبارة	البعد
موافق	0.99	3.60	2	17	20	53	19	التكرار	1. تقوم إدارة المركب بمراجعة الهيكل دوريا وتعديله بشكل مدروس	مرونة الهيكل التنظيمي
			1.8	15.3	18	47.7	17.1	النسبة%		
محايد	0.95	3.09	3	33	30	41	4	التكرار	2. يتم تقليل الوحدات الإدارية بإدماج المتشابه منه	
			2.7	24.7	27	36.9	3.6	النسبة%		
محايد	0.19	3.18	11	26	17	46	11	التكرار	3. هناك وضوح في الإجراءات ومنه وصول المعلومات في الوقت المناسب	
			9.9	23.4	15.3	41.4	9.9	النسبة%		
موافق	0.92	3.67	2	15	14	66	14	التكرار	4. هناك انسياب وسهولة في الاتصالات بين الوحدات	
			1.8	13.5	12.6	59.5	12.6	النسبة%		
محايد	1.20	3.02	15	26	19	43	8	التكرار	5. يتم إعادة توزيع جميع الوظائف وفقا للمؤهلات العلمية	
			13.5	23.4	17.1	38.7	7.2	النسبة%		
محايد	0.99	3.24	4	23	40	34	10	التكرار	6. هناك زيادة في المسؤوليات مما يتيح تفويض السلطة	
			3.6	20.7	36	30.6	9	النسبة%		
محايد	0.65	3.30	المتوسط الحسابي العام							

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيدة
أحمد الصيد نسيمة زينب عبد النوري

تشير البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (01) والمتعلقة باستجابات مفردات العينة حول بعد مرونة الهيكل التنظيمي أن أغلب الاستجابات نحو هذا البعد كانت نحو المحايدة ويتضح ذلك في العبارات التي تنص على:

- يتم تقليل الوحدات الإدارية بإدماج المشابه منها.
 - هناك وضوح في الإجراءات ومنه وصول المعلومات في الوقت المناسب.
 - يتم إعادة توزيع جميع الوظائف وفقا للمؤهلات العلمية.
- وهناك زيادة في المسؤوليات مما يتيح تفويض السلطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين 3.02 و 3.24 وانحرافات معيارية تراوحت بين 0.19 و 1.20 ويمكن تفسير ذلك بأن الباحثين غير متأكدين من وضوح الهيكل التنظيمي وذلك يرجع لعدم وضوح إجراءات العمل وعدم تفويض السلطة واستحواذ الإدارة العليا على كل الصلاحيات والسلطات، وعدم إتاحة الفرصة للعاملين في المستويات الدنيا بالمبادرة.

بينما كانت استجابة الباحثين بالموافقة في عبارتين هما:

"تقود إدارة المركب بمراجعة الهيكل دوريا وتعديله بشكل مدروس"

حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.60 وقدرت قيمة الانحراف المعياري بـ 0.99 وهذا يدل على التشتت الكبير في إجابات الباحثين.

و "هناك انسياب وسهولة في الاتصالات بين الوحدات"، حيث قدرت قيمته 0.92.

وهذا يدل على اعتماد المركب على استراتيجية مدروسة تقوم على تعديل الهيكل وفقا لمتطلبات العمل الجديدة والظروف المستحدثة في البيئة المحيطة.

وكذلك ترجع سهولة العملية الاتصالية إلى اعتماد المركب على أنظمة معلوماتية متطورة ساهمت في بناء شبكة اتصال فعالة بين وحدات المركب.

كما ويتضح أن درجة استجابة الباحثين حول هذا البعد كانت متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام 3.30 والذي يندرج ضمن المجال [2.60-3.39]، في حين قدرت قيمة الانحراف المعياري 0.65 وهذا يعني أن هذا الهيكل ليس مرنا إلى الحد اللازم الذي يسمح بتطوير أداء المركب وأن يحقق رضا العمال، لذلك على إدارة المركب اللجوء إلى الهياكل المرنة لأنها تعتبر من الأساسيات في نجاح عملية التغيير التنظيمي.

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة
أحمد الصيد نسيمية زينب عبد النوري

جدول رقم (02): درجة الاستجابات على بعد التغيير في التكنولوجيا.

البيانات	العبارة	البيانات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
التغيير في التكنولوجيا	7. يتم إدخال معدات جديدة تناسب أساليب العمل الجديدة	التكرار	31	63	7	7	3	4	0.91	موافق
		النسبة %	27.9	56.8	6.3	6.3	2.7			
التغيير في التكنولوجيا	8. إدخال تكنولوجيا وتقنيات حديثة ساعد على تحسين الإنتاج	التكرار	39	60	8	3	1	4.	0.76	موافق
		النسبة %	35.1	54.1	7.2	2.7	0.9	19		
التغيير في التكنولوجيا	9. تم وضع قواعد بيانات ونظم معلوماتية تناسب مع نوع العمل	التكرار	30	67	9	5	/	4.	0.72	موافق
		النسبة %	27	60.4	8.1	4.5	/	09		
التغيير في التكنولوجيا	10. يتم الاعتماد على أساليب تحكم متطورة في المركب	التكرار	41	58	8	4	/	4.	0.73	موافق بشدة
		النسبة %	36.9	52.3	7.2	3.6	/	22		
التغيير في التكنولوجيا	11. يرافق إدخال تكنولوجيا جديدة دورات تدريبية للعاملين	التكرار	30	47	14	11	9	3.	1.20	موافق
		النسبة %	27	42.3	12.6	9.9	8.1	70		
التغيير في التكنولوجيا	12. التكنولوجيا المتاحة ساهمت في توفير الوقت وتحسين الأداء	التكرار	29	62	10	10	/	3.	0.84	موافق
		النسبة %	26.1	55.9	9	9	/	99		
	المتوسط الحسابي العام							4.	0.58	موافق
								03		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

تشير البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (02) والمتعلقة باستجابات أفراد العينة حول التغيير في التكنولوجيا أن أغلب الاستجابات نحو هذا البعد كانت نحو الموافقة ويتضح ذلك في خمسة عبارات وهي:

- يتم إدخال معدات جديدة تناسب أساليب العمل الجديدة.

- أدخل التكنولوجيا وتقنيات حديثة ساعد على تحسين الإنتاج.
- تم وضع قواعد بيانات ونظم معلوماتية تتناسب مع نوع العمل.
- يرافق ادخال تكنولوجيا جديدة دورات تدريبية للعاملين.
- التكنولوجيا المتاحة ساهمت في توفير الوقت وتحسين الأداء.

بمتوسطات حسابية تراوحي بين 3.70 و 4.19 وانحرافات معيارية تراوحت قيمتها بين 0.72 و 120 يمكن تفسير ذلك بأن مركب تجميع الغاز الطبيعي يعتمد على الدراسة المحكمة للبيئة الداخلية قبل ادخال تكنولوجيايات وتقنيات حديثة وهذا يدل على أن التغيير مخطط واستراتيجي وذلك بهدف حصد النتائج المرجوة من ادخال هذه التقنيات والتي ساعدت بشكل كبير في توفير الوقت والجهد وزيادة جودة الأداء انطلاقا من إخضاع العاملين للتكوين والتدريب على تنمية مهارات استخدامها لضمان التسيير الفعال لهذه التقنيات وتقليل الأخطاء والسرعة في إنجاز الأعمال.

بينما كانت استجابة المبحوثين نحو الموافقة بشدة في العبارة رقم 16 والتي تنص على "أنه يتم الاعتماد على أساليب تحكم متطورة بالمركب".

بمتوسط حساب قدر ب 4.22 وانحراف معياري بلغت قيمته 0.37.

وهذا يرجع لطبيعة نشاط المركب المهم والخطير في نفس الوقت والذي يتطلب أساليب تحكم متطورة تضمن بلوغ القدرة الإنتاجية المطلوبة وكذلك ضمان الأمن والسلامة من الأخطار الناتجة عن الانفجارات الممكنة الحدوث.

كما ويتضح أن درجة استجابة المبحوثين حول هذا البعد مرتفعة إلى حد ما حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 4.03 الذي يندرج ضمن المجال [3.40 ، 4.19] في حين قدرت قيم الانحراف المعياري الكلي ب 0.58، وهذا يدل على أن التغيير التكنولوجي واضح المعالم بدرجة كبيرة في المركب نتيجة لطبيعة نشاطه الحساس والذي يتطلب تكنولوجيايات تتناسب مع العمل فيه.

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة
أحمد الصيد نسيمية زينب عبد النوري

7-2- تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي.

جدول رقم (03): درجة الاستجابات على بعد الاستقرار في العمل.

النتيجة	الاختلاف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العينة	العبارة	البعد
محايد	1.04	2.60	14	45	27	21	4	التكرار	13. تشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتغيير في المركب	الاستقرار في العمل
			12.6	40.5	24.3	18.9	3.6	% النسبة		
محايد	0.91	2.81	6	39	38	26	2	التكرار	14. تتوفر لديك المعلومات المناسبة حول قضايا تغيير لاتخاذ القرارات المتعلقة بها	
			5.4	35.1	34.2	23.4	1.8	% النسبة		
موافق	0.95	3.60	1	19	18	58	15	التكرار	15. يوجد جو من التعاون والثقة المتبادلة بين العاملين	
			0.9	17.1	16.2	52.3	13.5	% النسبة		
محايد	0.94	3.36	4	17	32	51	7	التكرار	16. هناك جو من التنافس البناء بينك وبين زملائك في العمل	
			3.6	15.3	28.8	45.9	6.3	% النسبة		
موافق	1.12	3.47	5	22	18	47	19	التكرار	17. لديك رغبة في الاستقرار في هذا العمل	
			4.5	19.8	16.2	42.3	17.1	% النسبة		
موافق	1.00	3.76	4	9	21	52	25	التكرار	18. لديك ارتباط وثيق بالمركب	
			3.6	8.1	18.9	46.8	22.5	% النسبة		
محايد	0.58	3.27	المتوسط الحسابي العام							

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

تشير الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (03) والمتعلقة باستجابات أفراد العينة حول بعد الاستقرار في العمل أن أغلب الاستجابات نحو هذا البعد كانت نحو الموافقة وذلك يتضح من خلال العبارات التالية:

- "يوجد جو من التعاون والثقة المتبادلة بين العاملين".

- "لديك رغبة في الاستقرار في هذا العمل".

- "لديك ارتباط وثيق بالمركب".

بمتوسطات حسابية تراوحت بين 3.47 و3.76 وانحرافات معيارية تراوحت قيمتها بين 0.95 و1.12

ويرجع ذلك إلى العلاقات الجيدة السائدة بين الزملاء وذلك يعود إلى كونهم يعملون في نفس الوحدة وبذلك يلجؤون إلى بعضهم البعض في إتمام الأعمال وهذا يؤدي إلى خلق شبكة علاقات اجتماعية قائمة على تبادل المنافع، فالعامل أثناء عمله يقع في سلسلة من التفاعلات مع الزملاء ويتعاونهم يخلق جو عمل مشجع وإيجابي يساهم في ارتباطهم بالعمل وشعورهم بالارتياح والرضا وبالتالي رغبتهم في الاستقرار فيه.

بينما كانت استجابة المبحوثين نحو المحاييد في العبارات الثلاث المتبقية والتي تنص على:

- "تشاركفي اتخاذ القرارات المتعلقة بالتغيير في المركب".

- "تتوفر لديك المعلومات المناسبة حول قضايا تغيير لاتخاذ القرارات المتعلقة بها".

- "هناك جو من التنافس البناء بينك وبين زملائك في العمل".

بمتوسطات حسابية تراوحت بين 2.50 و3.36 وانحرافات معيارية تراوحت قيمتها بين 0.91 و1.04.

ويرجع ذلك إلى استئثار الإدارة العليا بسلطة اتخاذ القرارات في المركب وعدم اتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذها، حيث أن العمال يقومون بتنفيذ الأوامر دون مناقشة هذه القضايا أو المشاركة فيها وهذا ما يفسر عدم توفر المعلومات الخاصة بالتغيير لدى العمال وذلك يرجع أيضا لعدم وجود إعلام من طرف الإدارة العليا عن المعلومات الخاصة بالتغييرات المراد إحداثها.

ويتضح من الجدول أن درجة استجابة المبحوثين حول هذا البعد كانت متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد 3.27 والذي يندرج ضمن هذا المجال [2.60 - 3.39] في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي 0.58.

ويمكن القول أن العمال لديهم شعور بالانتماء للمركب والرغبة في الاستقرار في عملهم إلى حد ما من حيث وجود جماعة العمل وتوفر المناخ التنظيمي المناسب إلا أنهم غير راضين عن عدم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتغيير.

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيكدة
أحمد الصيد نسيمه زينب عبد النوري

جدول رقم (04): درجة الاستجابات على بعد الأداء.

البيانات	العبارة	العينة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
الأداء	19. تؤدي المهام الموكلة لديك بالكفاءة والفعالية المطلوبة	التكرار	46	57	3	4	1	4.28	0.76	موافق بشدة
		النسبة %	41.1	51.4	2.7	3.6	6.9			
	20. تتوفر لديك المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي تؤديها	التكرار	30	62	10	7	2	4	0.88	موافق
		النسبة %	27	55.9	9	6.3	1.8			
	21. تلتزم بتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المحددة	التكرار	40	60	6	5	/	4	0.74	موافق بشدة
		النسبة %	36	54.1	5.4	4.5	/			
	22. هناك تحسن لمهاراتك المعرفية المتعلقة بالعمل	التكرار	28	59	11	9	4	3	0.99	موافق
		النسبة %	25.2	53.2	9.9	8.1	3.6			
	23. هناك تنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية	التكرار	11	39	27	24	10	3	1.14	محايد
		النسبة %	9.9	35.1	24.3	21.6	9			
	24. تمتلك القدرات والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	التكرار	34	63	10	4	/	4	0.72	موافق
		النسبة %	30.6	56.8	9	3.6	/			
	المتوسط الحسابي العام							3.94	0.59	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

تشير البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم (04) والمتعلقة باستجابات الباحثين حول بعد الأداء أن أغلب الاستجابات نحو هذا البعد كانت نحو الموافقة ويتضح ذلك في العبارات التالية والتي تنص على:

- " تتوفر لديك المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي تؤديها".
- " هناك تنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية".
- "تمتلك القدرات والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد"

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيدة
أحمد الصيد نسيمية زينب عبد النوري

بمتوسطات حسابية تراوحت بين 3.88 و3.14 وانحرافات معيارية تراوحت قيمتها بين 0.72 و0.99

وهذا يدل على المستوى العالي من المهارات والكفاءات التي يمتلكها العمال والتي يتساهم في زيادة جودة الأداء، ويكمن ذلك وراء اعتماد المركب على العمال ذوي المستويات الجامعية وتأهيلهم مما ينتج إطارات وعمال ذوي كفاءات عالية.

بينما كانت الاستجابة نحو عبارات البعد بالموافقة بشدة في العبارات التالية:

- تؤذي المهام الموكلة لديك بالكفاءة والفعالية المطلوبة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.28، كما سجلنا تباين كبير في إجابات مفردات العينة حيث بلغت قيمة انحراف القيم في المتوسط بـ 0.73
 - تلتزم بتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المحددة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.21، في حين قدرت قيمة الانحراف المعياري بـ 0.74 وهذا يدل على التزام العاملين بالعمل وارتباطهم بالعمل في المركب وهذا ما انعكس إيجاباً على أدائهم.
- بينما كان رأي الباحثين بالمحايد في العبارة "35" هناك تنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية بمتوسط حسابي قدرت قيمته بـ 3.15 وانحراف معياري قدر بـ 1.14، وهذا راجع إلى ضعف تأثير القيادة على العمال لتحقيق التنسيق والتكامل في إتمام الأعمال بين الوحدات.

كما نلاحظ من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد قدرت قيمته بـ 3.94 حيث يندرج ضمن مجال الموافق [3.40 - 4.19] وهذا يعني أن درجة استجابة الباحثين حول هذا البعد مرتفعة إلى حد ما وهذا يرجع إلى اعتماد المركب على الكفاءات المهنية القادرة على تشغيل التكنولوجيا المتطورة والتي تشغل بلغات أجنبية وهذا ما يفسر الأداء المرتفع لعمال المركب.

جدول رقم(05): معامل الارتباط بيرسون بين بعد مرونة الهيكل التنظيمي والاستقرار في العمل.

البعد	الاستقرار في العمل
مرونة الهيكل التنظيمي	معامل الارتباط 0.416 **
	الدلالة 0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

العنوان: التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي GL1K بسكيدة
أحمد الصيد نسيمة زينب عبد النوري

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) والمتعلق بمعامل الارتباط بيرسون بين بعد مرونة الهيكل التنظيمي وبعد الاستقرار في العمل أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.416^{**} وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة الهيكل التنظيمي والاستقرار في العمل. ووفقاً لنتائج الجدول نستنتج وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية متوسطة بين مرونة الهيكل التنظيمي وبعد الاستقرار في العمل.

جدول رقم (06): معامل الارتباط بيرسون بين بعد التغيير في التكنولوجيا وبعد الأداء.

الأداء	البعد
0.338^{**}	معامل الارتباط
0.000	الدلالة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) والمتعلق بمعامل الارتباط بيرسون بين بعد التغيير في التكنولوجيا وبعد الأداء أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.338^{**} وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهذا يدل على وجود تأثير متبادل ذو دلالة إحصائية بين البعدين.

ومنه نستنتج وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية ضعيفة بين التغيير في التكنولوجيا والأداء.

جدول رقم (07): معامل الارتباط بيرسون بين محور التغيير التنظيمي ومحور الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	المحور
0.545^{**}	معامل الارتباط
0.000	الدلالة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) والمتعلق بمعامل الارتباط بيرسون بين محور التغيير التنظيمي ومحور الرضا الوظيفي، أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.545^{**} وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.
ومنه نستنتج وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية متوسطة بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.

8- مناقشة وعرض النتائج:

انطلاقاً من الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: تساهم مرونة الهيكل التنظيمي في زيادة استقرار العاملين.
بالاعتماد على حساب معامل الارتباط بيرسون المعطى من برنامج التحليل الإحصائي SPSS والذي قدر ب 0.416^{**} عند مستوى الدلالة 0.01 ومنه توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية تحت المتوسطة ودالة إحصائياً بين مرونة الهيكل التنظيمي والاستقرار في العمل أي انه كلما كان الهيكل مرناً كلما زاد استقرار العاملين في العمل ، ومنه نستنتج بأن الفرضية الأولى محققة.

وانطلاقاً من الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها: يساهم التغيير في التكنولوجيا في تحسين الأداء.

وبالاعتماد على حساب معاملات الارتباط بيرسون المعطى من برنامج التحليل الإحصائي SPSS والذي قدر ب 0.338^{**} عند مستوى الدلالة 0.01 توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية طردية تحت المتوسطة دالة إحصائياً بين التغيير في التكنولوجيا والأداء وبالتالي فالفرضية الثانية محققة.

وعليه فالفرضية العامة والتي مفادها: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.

وانطلاقاً من حساب معامل الارتباط بيرسون المعطى من برنامج التحليل الإحصائي SPSS والذي بلغ 0.545^{**} عند مستوى الدلالة 0.01 نستنتج وجود علاقة ارتباطية ايجابية متوسطة دالة إحصائياً بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي.

وانطلاقاً من التحقق الميداني من صدق الفرضيات الجزئية نستنتج بأن الفرضية العامة محققة.

9- خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى مركب تكرير الغاز الطبيعي بسكيدة التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين مجالات التغيير التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي، وذلك من خلال التغييرات الهيكلية وأيضاً التغييرات التي سمّت الجانب التكنولوجي التي خضع لها المركب بهدف مواكبة التغييرات والتطورات الحاصلة على مستوى بيئته المحيطة، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة اتجاهات آراء العينة المأخوذة من مجتمع البحث حول

فرضيات الدراسة والتي من خلالها توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي بالمركب محل الدراسة وهو ما يعني تحقق الفرضية العامة.

10- التوصيات:

- التركيز على الشفافية والتحاور مع العاملين عند النية في إجراء تغييرات داخل المؤسسة مع ضرورة اتضاح الصورة أمامهم حول أهداف التغيير وأهميته بالنسبة للمؤسسة.
- العمل على تعزيز الولاء العاطفي والأخلاقي للعاملين من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة والتفاعل الإيجابي في مختلف قضايا التغيير وخاصة الإطارات ذات الكفاءات والمؤهلات المتميزة.
- ضرورة عمل المؤسسة على نشر ثقافة التغيير بين عاملها بهدف التغلب على مقاومته.

11- قائمة المراجع:

- أحمد صقر، عاشور. (1989). السلوك الإنساني في المنظمات. لبنان: الدار الجامعية.
- السلمي، علي. (بلا تاريخ). تطور الفكر التنظيمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- أنور سلطان، محمد سعيد. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- تيسير الشرايدة، سالم. (2008). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- حسن الشماع، خليل محمد وخضير، كاظم محمود. (2007). نظرية المنظمة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خلف السكارنة، بلال. (2013). التطوير الإداري. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- طاهر الزعبي، مروان. (2011). الرضا الوظيفي مفهومه طرق قياسه تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل (المجلد 1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد المنجم، عبد الحي. (1984). علم الاجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- عبد فليح، فاروق وعبد المجيد، محمد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسير للنشر والتوزيع.
- كورتل، فريد وكحيلة، وأمال. (2015). إدارة التغيير في عالم متغير. الجزائر: زمزم للنشر والتوزيع.