

ثقافة المنظمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي

(دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني بمدينة الجلفة)

*Organizational culture and its relationship to job satisfaction**(A field study in vocational training centers in the city of Djelfa)*

أ.د ولد محي الدين نبيل

مخبر البحوث النفسية والاجتماعية
جامعة الدكتور يحي فارس المدينة - الجزائر

omdnabil@gmail.com

ط.د تيتح إسماعيل

مخبر البحوث النفسية والاجتماعية
جامعة الدكتور يحي فارس المدينة - الجزائر

Titah.ismail@univ-Medea.dz

المخلص:	معلومات المقال
<p>هدفت هاته الدراسة للتعرف إلى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني بمدينة الجلفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط لدى عينة الدراسة، مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى عينة الدراسة، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد القيم التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.</p>	<p>تاريخ الارسال: 2023/07/21</p> <p>تاريخ القبول: 2023/08/22</p> <p>الكلمات المفتاحية: ✓ الثقافة التنظيمية; ✓ الرضا الوظيفي;</p>
<p>Abstract:</p> <p><i>This study aimed to identify the organizational culture and its relationship to job satisfaction among the teachers of vocational training in the city of Djelfa, The study sample, there is a correlation with statistical significance between the dimensions of organizational values (organizational values, organizational beliefs, organizational expectations, organizational norms) and job satisfaction among the study sample.</i></p>	<p>Article info</p> <p>Received 21/07/2023</p> <p>Accepted 22/08/2023</p> <p>Keywords: ✓ Organizational culture. ✓ Job satisfaction.</p>

مما لا شك فيه أن المنظمات في وقتنا الحالي تواجه العديد من التحديات الكبيرة في عالم متغير، حيث أصبح لزاماً على المنظمات مواكبة التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي والاقتصادي، حيث ومن أجل مواكبة هذا التطور أصبح من الضروري على المنظمات تبني أساليب جديدة في إجراءات العمل وأساليب التعامل مع الموظفين والعمل على معرفة متطلباتهم واحتياجاتهم المتغيرة باستمرار، وأصبح من الضروري التركيز على رأس المال البشري، وتعمل المنظمات على اختلاف أنواعها بكفاءة وفعالية عالية وذلك بهدف التفاعل والتواصل بين أفرادها في شتى المجالات وعلى مستوى كل الجوانب التنظيمية بحيث يتحقق هدف كل منظمة، ولتحقيق هذه الأهداف وجب الاستعانة بمجموعة من العمال من ذوي التخصص المسؤولين عن تحقيق أهداف مصالحهم بطرق مختلفة، فهم يعتادون على تبادل المعلومات والآراء والتعاون، والتشاور والتنسيق وهذا الاتفاق والتناسق بين العاملين يسمح لهم بإعطاء وجهات نظر متقاربة تؤدي بالعمال إلى الاتفاق حول الأمور الشائكة في كون ونبذ تلك أي الأفراد قد التحقوا بالتنظيمات بأفكارهم وتصوراتهم وعقائدهم وخلفياتهم الثقافية والمعرفية، ويعملون على الاندماج داخل الهيئات التي ينتمون إليها (شلابي، 2019، ص7)، ولقد كان الأفراد وما زالوا دائماً هم نقطة ارتكاز للمنظمات ولكن تزداد أهميتهم الاستراتيجية في صناعات اليوم المعتمدة على المعرفة حيث يعتمد نجاح المنظمة بشكل كبير على المعرفة، والمهارات وقابليات الموظفين وخاصة عندما يساعدون في تثبيت مجموعة من الكفاءات الجوهرية التي تميز المنظمة عن منافسيها، وعندما تكون مواهب الموظفين قيمة ونادرة الوجود وصعبة التقليد، أو (منتظمة) فإن المنظمة تستطيع تحقيق ميزة تنافسية ثابتة من خلال الأفراد (الطائي وآخرون، 2006، ص68)، ولقد كانت تجارب التون مايو والنتائج التي وصلت إليها نقطة تحول رئيسية في بدء العلاقات الإنسانية، حيث أنها النتائج النهائية لعلاقات الأفراد أثناء ممارسة وظائفهم لا بوصفهم أفراداً فحسب بل بوصفهم أعضاء في جماعات تؤدي وظائف محددة، وبالتالي لن يتحقق الأداء المطلوب إلا إذا كان هناك تعاون حيوي بين أعضاء الجماعة والإدارة في جو إنساني، ومعرفة طبيعة العلاقات الإنسانية لا بد من تحليل وفهم واضح للفرد ولا تجاهاته داخل المنظمة (بربر 1997، ص15)، ولعل الدراسات الكثيرة التي عنيت ولا تزال تدرس الثقافة التنظيمية تنطلق في الغالب من الأهمية التي تكتسبها لأنها تشكل هوية المنظمة ومكانتها ما يجعل من إجراء الدراسات لفهم طريقة تشكيلها وبنائها أمر لا بد منه، كما أن عملية فهم الأدوار التي يمكن أن تؤديها من خلال النتائج المترتبة وكذا الآثار المحتملة أمر مهم للمنظمة والأفراد لتحقيق أهداف الطرفين معاً، للسهر على تطوير المنظمة وتحسين خدماتها (خرموش وبحري، 2021)، كما يعتبر المورد البشري أهم عناصر العمل والإنتاج فبالرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال، التجهيزات... الخ) ذات أهمية، إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات والاستثمار في رأس المال (بن عنتر، 2020، ص21)، ولقد أصبح موضوع ثقافة المنظمة من الموضوعات التي تحظى بالاهتمام الكبير في مجالات السلوك التنظيمي على اعتبار أن ثقافة المنظمة من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو قتلها، حيث ترتبط بين نجاح المنظمة وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع الخصائص إلى الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث، والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل للمحافظة على الجودة وتحسين الخدمة لتحقيق ميزة تنافسية والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العمل والأطراف ذوي العلاقة في بيئة عمل المنظمة (المغربي، 2016، ص241)، وتعتبر العلاقات الإنسانية من العوامل المهمة في توطيد الثقة في نفوس العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة لممارسة الوظيفة بكل قدرة على التميز والمستوى العالي من الإنجاز، فالإنسان في طبيعته يميل إلى إنسانيته ويرغب في أن تكون كل الاجراءات والتعاملات في بيئته الحياتية والعملية تتم بصيغة ملؤها الروح الإنسانية البعيدة عن التشنج والتعالي وبرود التعامل (رضوان، 2012، ص86)، وقد اهتم العلماء والباحثون و الدارسون في مجال علم الإدارة و السلوك التنظيمي و العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع

الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات الحكومية و الخاصة منذ ثلاثينيات القرن العشرين، عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية، وتحسين بيئة العمل للعاملين في زيادة الإنتاج، وأثر تجارب مصنع الهاوثورن الشهيرة التي أجراها التون مايو وزملاؤه في عالم الصناعة في الولايات المتحدة الأمريكية، خلال الفترة (1926 - 1932 م) لاختبار مصداقية وصحة مبادئ الإدارة العلمية التي قادها فريدريك تايلور والتي ارتكزت على أهمية الحوافز المادية بالنسبة للعاملين في زيادة الإنتاج وقد أثبتت هذه التجارب أهمية العوامل الإنسانية و المادية في زيادة الحوافز، كما أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بيئة العمل الرئيسية ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، كما ينظر إليه كمؤشر هام على فعالية التنظيم بشكل عام (الطاهر، 2012) واعتبارا لما سبق، ولأهمية الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمات من جهة، وكذا الرضا الوظيفي من جهة أخرى، ارتأينا كباحثين طرح الإشكالية التالية:

• هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة الجلفة؟

1-1- تساؤلات الدراسة

- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

1-2- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

الفرضيات الفرعية

- مستوى الثقافة التنظيمية متوسط لدى عينة الدراسة.
- مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

1-3- أهمية الدراسة

يعتبر قطاع التكوين والتعليم المهنيين أحد القطاعات الرئيسية في الجزائر للنهوض بالاقتصاد الوطني، حيث يعمل على دعم سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة في مختلف الحرف والمهن بما يتلاءم والتطورات التكنولوجية الحاصلة، وكما يعتبر أساتذة التكوين المهني العاملين بالمؤسسات التكوينية دعامة هذا القطاع الحيوي، حيث يعكفون على تقديم الدروس النظرية والتطبيقية داخل الأقسام والورشات وتتبع المتكويين في الوسط المهني، ونظراً لأهمية عينة الدراسة في ظل قلة الدراسات حسب معرفة الباحثين من جهة، ولأهمية متغيرات الدراسة

من جهة أخرى، حيث أن الثقافة التنظيمية تمثل أساساً مجمل الاعتقادات والقيم السائدة بالمنظمة وتعمل على توجيه سلوك الأفراد ووضع المعايير لما سيكون عليه سلوك الأساتذة داخل المؤسسات التكوينية، وما سياترب عليه من جانب رضاهم الوظيفي، والذي يعتبر الداعم الرئيسي لمدى توافقه المهني وكذا جودة مخرجاتهم والمتمثلة في مد السوق الوطنية باليد العاملة المؤهلة وكل ذلك من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني.

1-4- أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

- تسليط الضوء على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني بمدينة الجلفة.
- تسليط الضوء على العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- معرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

1-5- الدراسات السابقة

(دراسة عثمانية وخيري، 2021): هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة بالجزائر، وقد بلغ مجتمع الدراسة 41 فرداً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لعينة الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي.

(دراسة معاوي، 2021): هدفت هاته الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعمال بالشركة الوطنية للتأمين SAA سطيف بالجزائر، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات بتطبيقها على عينة غير عشوائية مكونة من 80 مستخدم، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمكونات الثقافة التنظيمية على مسببات الرضا الوظيفي.

(دراسة رياحي ومانع، 2021): هدفت إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمورد البشرية في مستشفى الشطبة بولاية الشلف بالجزائر، وتكون مجتمع الدراسة من 197 فرداً واستخدم الباحثان المنهج الاستنباطي والاستقرائي والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية - القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية - في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

(دراسة المليحان، 2019): تناولت الدراسة دور الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي وعلى سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على العاملين في شركة كهرباء الدوادمي بالسعودية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالشركة، وقد اتبع الباحث منهج المسح الاجتماعي بالإجابة على تساؤلات الدراسة باستخدام استبانة من اعداد الباحث، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط، ومستوى الرضا الوظيفي متوسط، وسلوك المواطنة كان بدرجة عالية، كما أن توجد علاقة إيجابية "طردية" بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، كلما اهتمت المؤسسة بالثقافة التنظيمية زاد الرضا الوظيفي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

(دراسة الوادعي وآل مذهب، 2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة لتنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين في المديرية العامة للأمن العام بالرياض، وتكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية من قوامها 120 موظفاً مديناً،

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة جمع للبيانات، وقد توصلت الدراسة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المدنيين العاملين في المديرية العامة للأمن بالرياض، وأنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

2- الجانب النظري

1-2- الثقافة التنظيمية

2-1-1-2- تعريف الثقافة التنظيمية

ليس هناك تصور موحد للثقافة التنظيمية، فقد وصفها البعض بأنها القيم المسيطرة والمتبعة في المنظمة، أو أنها الفلسفة التي تقود سياسة المنظمة تجاه منتسبيها وعملائها، أو أنها الطريقة التي تنجز بها الأعمال أو هي الفرضيات والمعتقدات الأساسية التي يتقاسمها أعضاء التنظيم، ومنها ما يشير إلى مجموعة من المفاهيم الإنسانية أو نوع المناخ التنظيمي، أو النفسي العام للمنظمة (السامرائي، 2021، ص204)

عرفها (كورت ليون) بأنها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها (بن سليم و سويسي، 2017)

تشير الثقافة التنظيمية إلى منظومة المعاني والرموز والمعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهماً عاماً بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (رضوان، 2013، ص80)

يرى (نلسون وكويك، 1996) بأن الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيراً قوياً ومباشراً على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم، وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيتهم وزملائهم والمتعاملون معهم، وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنها نظام رقابة داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود التي رسمت له، ومن ثم فإن هذه القيم تعبر عن قدرة المنظمة على إيجاد قيم أساسية يمكن أن تتحرك حولها كل الجهود وجميع المستويات في المنظمة (الحريري، 2016، ص127) كردي 2011: هي مجموعة الأيديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والافتراضات والاتجاهات المشتركة مع أنماط التوقعات التي تميز الأفراد في تنظيم ما (السامرائي، 2021، ص204)

هي منظومة مشتركة من القيم والأساليب المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المنظمة والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل، أي تأثيرها على سلوكه التنظيمي وهي بذلك تعتبر من أهم المكونات المعنوية والفكرية داخل منظمات الأعمال (ريغي و معمري، 2021، ص214)

عرفها المطيري 2014: الثقافة التنظيمية تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات والأعراف والممارسات الإدارية والطقوس المتبعة في المنظمة، وكذلك اللغة التي تؤثر في سلوكيات العاملين وكيفية أدائهم لأعمالهم، والتي تميز أفراد المنظمة عن غيرها، بحيث تشكل منهجاً مستقلاً وتنتقل تلك القيم والسلوكيات من جيل إلى جيل آخر من العاملين. (السامرائي، 2021، ص204-205) عرفها (Shein, 1985) بأنها ذلك النموذج من الافتراضات الأساسية التي تعطي الجماعة القدرة على الابتكار، والاكتشاف أو التطور من خلال تعلم كيفية التعامل مع مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وتستطيع كذلك العمل بنجاح مبني على الثقة والتعامل مع الأعضاء الجدد بطريقة صحيحة بالإدراك والتفكير والشعور بعلاقة مباشرة مع تلك المشاكل (الخفاجي، 2020، ص21) باسم علوان 2009: تمثل مجموعة من القيم والتقاليد والمعتقدات المغروسة التي تؤثر في سلوك العاملين في المنظمة، وهي

مصطلح واسع يقيم ويجسد جوانب عديدة من المنظمة تشمل النمط القيادي والممثل في تحديد السلطة والمسؤولية والسلوك والدافعية والتغيير والهياكل والنظم وطرق الاتصال والعمل الجماعي وتقييم الأداء والمراقبة والفحص وعمليات التغيير والتحسين وتوجيه المستهلك نحو مخرجات المنظمة (السامرائي، 2021، ص205)

2-1-2- خصائص الثقافة التنظيمية

تبدأ عملية تكوين ثقافة المنظمة من خلال أفراد الإدارة العليا، حيث تكون لديهم رؤية ورسالة وأهداف يسعون لتحقيقها، ومن ثم يتم الاتفاق على مجموعة من القيم والسلوكيات لتصبح هي الأساس في كيفية إدارة وتشغيل المنظمة، ثم يبدأ العاملون الجدد في تعلم هذه القيم، فهي في النهاية نتاج جهد جماعي نتج عن فعل وتصرف إنساني، حيث تتشكل منظومة قيم ومعتقدات مشتركة تتفاعل مع مكونات المنظمة وتحديد طريقة أداء الأعمال والعمليات والمهام والأدوار (محروس، 2022)، ويمكن توضيح الخصائص العامة لثقافة المنظمة فيما يلي:

- **نظام متشابك:** حيث تتكون من مجموعة فرعية تتفاعل مع بعضها البعض وهي:
- **الجانب المعنوي:** الشق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار
- **الجانب السلوكي:** ويشمل العادات والتقاليد لأفراد المجتمع
- **الجانب المادي:** كل ما ينتجه أعضاء المجتمع في أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات والأطعمة وما إلى ذلك. (المغربي، 2018، ص179)

- **نظام شامل:** فهو يخلق باستمرار الانسجام التام بين مختلف عناصره، لذا في حال إذا ما طرأ على تغيير على أحد جوانب نمط الحياة فهو ينعكس أثره على باقي مكونات النمط الثقافي
- **نظام تجميعي متواصل:** حيث يتم توريثه عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة، وتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص وطرق انتظام وتفاعل هذه العناصر والخصائص
- **نظام متقلب ومتقدم:** فهو يتميز بعملية التغيير المستمر، حيث تطرأ عليه ملامح جديدة ويفقد ملامح قديمة (محروس، 2022)

2-1-3- نظريات الثقافة التنظيمية

- منذ أن بدأ الباحثون والمختصون في توجيه الاهتمام نحو الثقافة التنظيمية تنافى البحث في دراستها من مختلف الجوانب، وكان من المهم التوصل إلى النظريات التي تفسرها بخصائصه، وخرجت بعدة نظريات:
- **نظرية القيم:** يرى أنصار هذه النظرية بندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة، وإنما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات التي تشكل واقع الحاملين لتلك الثقافة، ويرى (Obler) أن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة وتحدد الكثير من أنماطهم الثقافية (بن سليم و سويسي، 2017)
 - **نظرية روح الثقافة:** يرى أصحابها بأن الثقافة التنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في الخصائص والسمات المجردة والتي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية، كما تسيطر تلك الروح على القادة والعمال في المنظمة، أي أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة من القيم التي ينظر إليها على أنها إطارا مرجعيا لمعظم الجماعة التنظيمية (العيد و بوعشة، 2016)
 - **نظرية التفاعل مع الحياة:** تعتمد هذه النظرية على الطريقة التي يتعامل بها أفراد التنظيم مع من حولهم، والتي يؤدي القائد من خلالها دوره في التنظيم دون تصادم مع غيره، ويمثل جوهر هذه النظرية في أسلوب النظر إلى الحياة يختلف عن روح الجماعة وعن أسلوب التفكير، وعن الطابع القومي، وإنما يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء والأشخاص الذين يؤدون أدواراً مهمة في حياتهم

الوظيفية وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة ودرجة تماسكها وأسلوب تعاملها مع القادة والزلاء داخل المنظمة، وتتميز هذه النظرية بثلاث خصائص هي:

- عدم وجود فواصل بين الثقافة والمنظمة

- يحافظ الفرد في المنظمة على القيم الثقافية للمنظمة دون محاولة تغييرها

- العلاقة بين أفراد التنظيم علاقة أخلاقية تستند على القيم الاجتماعية (الأقرع، 2022)

نظرية سجية الثقافة: تركز أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتعتبر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يعبر عن مجموعة المشاعر والعواطف نحو العالم، والتي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة، وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة اللذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد وينتج عن هذا التراكم شكل المهارة والمعرفة التي تحدد سلوك الفرد وتؤثر فيه، وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات إلى نوع من الانسجام والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة في شخصيات الأفراد (السامرائي، 2021، ص 207)

2-1-4- مكونات الثقافة التنظيمية

تقوم ثقافة المنظمة وتستمد من أفكار وفلسفة منشديها وهذا هو الأساس يختارون الأفراد الذين يتصفون بالقيم والمواقف والعادات بينهم وبين مرؤوسيه، مثال على ذلك: بيل جيتس مؤسس شركة مايكروسوفت قد التزم بتوفير ثقافة مبادرة وتطوير في الشركة تقدم أساساً على توافر قيم الريادة والابتكار والعمل والالتزام، بذلك فأصبحت الثقافة السائدة تشمل دائماً الريادة والتطوير والابتكار 244 (المغربي، 2016، ص 244)

القيم التنظيمية: تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وتتجسد أهمية القيم في كونها دستوراً مرجعياً يسمح بتصوير القرار والسلوك والفعل، كما يسمح أيضاً بالتعبير عن الإدراك الحسن من السعي في السلوكيات، سواء على مستوى تسيير الأفراد أو نظام المكافآت أو مراقبة التسيير (عبد الجبار و بياض، 2022، ص 152)، وهي أيضاً تتمثل في القيم التي تنعكس وتظهر في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هاته القيم على توجيه سلوك الموظفين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، كأمثلة على القيم التنظيمية المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء... الخ (سعدي، 2019، ص 291)

كما أنها هي الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها، وتعرف أيضاً بأنها معتقدات بخصوص ما حسن أو سيء، وما هو مهم أو غير مهم، إذا قيم الأفراد هي التي تحدد اتجاهات سلوكهم، وبالتالي فإن قيم الأفراد العاملين داخل المؤسسة هي التي تعكس شخصية التنظيم (حميد، 2016، ص ص 44-45)

المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية والمنظمة في بيئة العمل وطريقة إنجاز الأعمال والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات التنظيمية نجد المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق أهداف التنظيم، وتتضمن المعتقدات كل من المعرفة، المدركات، الآراء والأساطير، والخرافات المشتركة، كما تمثل تلك الحقائق المهمة التي يحملها الفرد وتفسر من خلال المنطق (عبد الجبار و بياض، 2022، ص 153)

الأعراف التنظيمية: وهي المعايير التي يلتزم بها العاملون في المنظمة وهي غير مكتوبة ولكنها واجبة الاتباع، وتصبح معروفة لجميع العاملين ويعتبر الخروج عليها نوع من أنواع الانحراف المهني غير المرغوب الذي قد يعرض الفرد إلى اللوم والتأنيب وعدم الرغبة في استمرار ذلك الشخص ضمن فريق العمل (البكري، 2015، ص 130)

التوقعات التنظيمية: وهي تتمثل بالتعاقد النفسي الذي يتم بين الموظف والمؤسسة، وهي ما يتوقعه الموظف من التنظيم وما يتوقعه التنظيم من الموظف، مثل توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاجتماعية (عبد الجبار و بياض، 2022، ص153)، وهي أيضاً عبارة عن مجموعة من الأشياء المتوقعة التي يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة، وكذلك تتوقعها المنظمة من الفرد، خلال فترة عمل الفرد من المنظمة، ومثال ذلك التوقعات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس، ومن الزملاء وفيما بينهم والمتماثلة بالتقدير والاحترام وتوفير بيئة تنظيمية وتدعم احتياجات الفرد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية (المغربي، 2016، ص245)

2-2- الرضا الوظيفي

2-2-1- تعريف الرضا الوظيفي

(كامبل وسكاريل): زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع (عابد، 2014، ص249)

(هوبوك): الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد (البارودي، 2015، ص38) بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي هو حالة شعورية يحس بها الفرد اتجاه عمله بشكل تلقائي تتجسد في انطباعه أو وجهة نظره نحو وظيفته من خلال تقييم مدى إشباع الوظيفة لحاجاته وينتج عن ذلك اتجاه إيجابي نحو وظيفته (عسلي، 2012)

الرضا الوظيفي: يرتبط أساساً بدرجة إشباع الفرد لحاجاته المختلفة من خلال التنظيم الذي ينتمي له (القحطاني، 2015، ص236) ويمكن القول ان الرضا الوظيفي ونتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (البارودي، 2015، ص38)

الرضا الوظيفي محصلة عوامل متعددة، بعضها تتصل بالعمل الذي يقوم به الفرد وبعضها بالتنظيم الذي ينتمي إليه، وهو يعكس مدى قبول ورضا الفرد على كل المتغيرات التي تحيط به وتعينه في المنظمة (بلبراهيم، مزيان، 2011)

2-2-2- أهمية الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية و المهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي، وكشفت بعض البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة و الرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم و العكس صحيح (الصبحي، 2013)

2-2-3- نظريات الرضا الوظيفي

مع تطور الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذا الموضوع، وأكدت على أهميته لدى الأفراد العاملين في المنظمات، فالأشخاص الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكون إقبالهم على العمل أكثر، ويشعرون بالسعادة والسرور وهم

أكثر إنتاجية، بعكس الذين لا يشعرون بالرضا الوظيفي، فكلما كان الفرد راضياً عن عمله كان لديه اتجاه إيجابي نحو العمل. وفيما يلي نستعرض بعض النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

نظرية ماسلو للتنظيم الهرمي للحاجات

قدم أبراهام ماسلو (Maslow) عام 1954 نظريته المعروفة باسم نظرية تدرج الحاجات، التي تركز على أن الإنسان له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي يتم إشباعها فلا تكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات وقد صنف (ماسلو) هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية، هي:

الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاحترام الحاجة إلى تحقيق الذات ويرى (ماسلو) أن إشباع الحاجات يتم وفقاً لموقعها ضمن الهرم، فلا يمكن أن يقفز الإنسان إلى إشباع الحاجة إلى تحقيق الذات، بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية بدون إشباع الحاجات وفقاً لترتيبها (الأمان، الانتماء، الاحترام) (الشرايدة، 2008، ص ص 78-79)

نظرية ألدرفر

قدم ألدرفر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشابه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات، يحتوي على ثلاثة أنواع من الحاجات:

- **الحاجة للوجود:** وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو.
- **الحاجة للانتماء:** وتعبّر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل الحاجات الاجتماعية عند ماسلو.
- **الحاجة للنمو:** وتعبّر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وهي تمثل حاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو

وتعتبر هذه النظرية مكملّة لنظرية ماسلو، حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم ولكن الاختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية ألدرفر ترى بإمكانية السعي إلى تحقيق إشباع أكثر من حاجة في وقت واحد على عكس ما تذهب إليه نظرية ماسلو (بلخيري , عشيط، 2012)

نظرية الإنجاز لمكلييلاند: اقترح مكلييلاند 1967 نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز حيث يعتقد بان العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات هي:

- **الحاجة إلى القوة:** وفي رأيه أن الافراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقاً لنظرية مكلييلاند فان هؤلاء الافراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة.
- **الحاجة للإنجاز:** حيث يرى ان الافراد ذوي الحاجة الشديد للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

● **الحاجة الى الاندماج / الانتماء / الألفة:** والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة، ومثل هؤلاء الافراد، يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاح مع زملاء العمل.

كما وجد مكلياند أن الافراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الاهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من اعمال (المشعان،1994، ص 229)

نظرية Z (وليم أوشي)

أسست هذه النظرية من قبل العالم أوشي Ouchi للاهتمام بالجانب الإنساني للعامل حيث لاحظ أن قضية انتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية التطوير فهذه امور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة وبفاعلية، والأسس التي تقوم عليها نظرية Z ثلاثة:

- الثقة: فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة بين العاملين بما
- الحذق والمهارة: أي الدقة والتهديب وحدة الذهن والمهارة في التعامل
- الألفة والمودة: وهي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وهذا يشهرهم بالأمن والأمان (المشعان،1994، ص238)

3- الجانب الميداني

3-1- منهج الدراسة

يتمثل مفهوم المنهج في ترتيب المعلومات ترتيباً محكماً وفي التزام الموضوعية التامة واستعمال المعلومات استعمالاً صحيحاً في أسلوب علمي سليم، وفي طريقة العرض وتأيد القضايا المعروضة بالأدلة المقنعة وتوضيحها بالأمثلة دون إجحاف لبعضها أو تحيز لبعض الآخر (درويش، 2018، ص 78)، ويعتبر المنهج العلمي بكل اختصار أنجح آلية امتلكها العقل في مواجهة الواقع والوقائع، فيما يجسد من نواتجها العملاق المائل : العلم، أروع تجليات العقلانية في الحضارة الإنسانية وأشدّها إثباتاً لحضور الإنسان : الموجود العاقل في هذا الكون، وقد بات العلم الحديث من أقوى العوامل الفاعلة الموجهة، بل المشكلة للفكر وللواقع معاً، وفي النهاية يمكن القول دائماً أن العلم أنجح مشروع ينجزه الإنسان (الخولي، 2020، ص 10)، وفي هاته الدراسة ومثل ما تتطلبه الدراسات المشابهة، قمنا باستعمال المنهج الوصفي والذي يعتبر من الأساليب الشائعة بين الباحثين، وهو يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها بدقة (ساعاتي، 2014، ص 93)، ولا يقتصر المنهج الوصفي المستعمل في المجالات العلمية على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة فحسب بل يتطلب الأمر، بالإضافة إلى وصف الظاهرة وجمع البيانات عنها، ووصف الظروف والممارسات المختلفة تحليل هذه البيانات واستخراج الاستنتاجات ومقارنة المعطيات، وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين (سلاطينة و الجيلاني، 2012، ص133)، وفي هاته الدراسة قمنا باستعمال المنهج الوصفي والذي يعتبر الأنسب لجمع وتحليل الحقائق.

3-2- عينة الدراسة

دراسة الظواهر النفسية والاجتماعية والتربوية تعتمد أساسا على عينة مأخوذة من هاته الظاهرة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة مشكلة، وتعرف العينة بأنها الجزء من مجتمع البحث وحجم العينة هو عدد عناصرها (فوزي، 2007، ص157)، وبعد اختيار مجتمع الدراسة واعتماد طريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع مفردات الدراسة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في

جميع أساتذة التكوين المهني العاملين بمراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة الجلفة والبالغ عددهم أستاذاً، وبعد توزيع الاستمارات تم استعادة 72 استمارة.

تمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة التكوين المهني العاملين بمراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة الجلفة.

3-3- خصائص عينة الدراسة

الجدول 1: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة البحث

المتغيرات	البدائل	التكرارات	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	60	83.33 %	72
	أنثى	12	16.67 %	
الرتبة	أستاذ التكوين المهني	34	47.22 %	
	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين	38	52.78 %	
سنوات الأقدمية	أقل من 10 سنوات	40	55.56 %	
	من 10 إلى 20 سنة	32	44.44 %	

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج الدراسة

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يتبين لنا بأن:

- نسبة الذكور قد بلغت 83.33%، وهي الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة بينما فئة الإناث قد بلغت نسبة 16.67%، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى أن القطاع بطبيعته يوظف أصحاب الحرف والمهن وهم الفئة الأكثر في القطاع ومعظمهم من الذكور، ولاسيما الحرف والمهن التي تتطلب مجهودات عضلية ومتطلبات جسمية، وتحصي مراكز التكوين المهني والتمهين العديد من الورشات بما تجهيزات خاصة بمختلف المهن والحرف ذات الطابع الاقتصادي المتلائم مع طبيعة المنطقة.
- نسبة الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين بلغت 52.78%، بينما فئة أساتذة التكوين المهني بلغت نسبة 47.22%، وهي نسبة متجانسة تجمع ما بين مختلف المستويات العلمية والمهنية للأساتذة، وهذا لأن قطاع التكوين المهني يجمع ما بين الحرفيين وكذا حاملي شهادة تقني سامي وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، وحتى حاملي الشهادات الجامعية ليسانس - ماستر - ماجستير، وهو ما يكون خليطاً في المؤسسة التكوينية كل حسب تخصصه وخصوصيات البيئة التي تكون فيها وتلقى فيها تكوينه المهني والأكاديمي
- فئة الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من 10 سنوات هي الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة 55.56%، بينما فئة أكثر من 10 سنوات بلغت نسبتها 44.44%، وهاته النسب تقرب تكاد تكون متجانسة وذلك لكون قطاع التكوين والتعليم المهنيين يحصي كل سنة العديد من عمليات التوظيف وهو ما يعتبر ضحاً للموارد البشرية الشابة والتي تمكن من مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيات المهن والحرف.

3-4- أدوات الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والمشاهدة، قام الباحثان باستخدام استبيان (خالدية وآخرون، 2015) لقياس الثقافة التنظيمية واستبيان (ياسر وآخرون، 2021) لقياس الرضا الوظيفي، حيث تحتوي الاستمارة المعدة على قسمين هي:

ثقافة المنظمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي

القسم الأول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة "الجنس، الرتبة، سنوات الأقدمية".
القسم الثاني: خاص بمتغيري الدراسة، المتغير المستقل "الثقافة التنظيمية" بأبعاده "القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية" بمجموع 16 عبارة والمتغير التابع "الرضا الوظيفي" ب 26 عبارة.

الجدول 2: يمثل أبعاد استبيان الثقافة التنظيمية واستبيان الرضا الوظيفي

المتغير	الأبعاد	أرقام العبارات	المجموع
الثقافة التنظيمية	القيم التنظيمية	01، 02، 03، 04	04
	المعتقدات التنظيمية	05، 06، 07، 08	04
	التوقعات التنظيمية	09، 10، 11، 12	04
	الأعراف التنظيمية	13، 14، 15، 16	04
الرضا الوظيفي	محتوى العمل	17، 18، 19، 20، 21، 22، 23 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37 38، 39، 40، 41، 42	26

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

سلم التصحيح:

تم حساب نتائج استبيان الدراسة بإعطاء الأوزان التالية: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

وبعدها قام الباحثان بحساب نتائج الدراسة بناءً على السلم الذي تم حسابه كما يلي:

حساب المدى (الحدود العليا-الحدود الدنيا= المدى)، أي $5 - 1 = 4$

والحاصل يتم قسمته على عدد المستويات التي سيتم الاحتكام لها، أي 03 مستويات: منخفض، متوسط، مرتفع

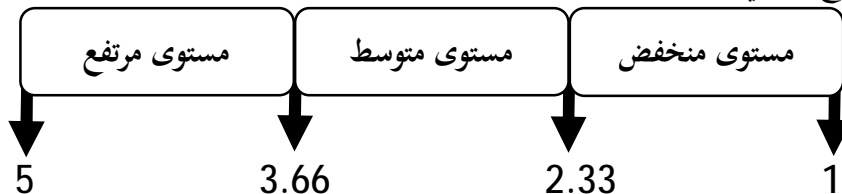
$3/4$ (عدد البدائل) = 1.33 ، وهو يمثل طول الخلية، وبالتالي يصبح سلم تصحيح أدوات الدراسة كما يلي:

من 01.00 إلى 02.33 تشير إلى مستوى منخفض

من 02.34 إلى 03.67 تشير إلى مستوى متوسط

من 03.67 إلى 05.00 تشير إلى مستوى مرتفع

ومنه يكون سلم التصحيح كالتالي:



3-5 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

الجدول 3: ثبات أداة الدراسات بطريقة ألفا-كرونباخ

عدد العبارات	معامل الثبات ألفا-كرونباخ
42	0.926

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ثبات استبيان الثقافة التنظيمية قد بلغ قيمة 0.870 وهي قيمة مرتفعة، أما معامل ثبات استبيان الرضا الوظيفي قد بلغ قيمة 0.915 وهي أيضاً قيمة مرتفعة، وعليه فمعامل ثبات أداة الدراسة مرتفع مما يسمح باستعماله لأغراض البحث.

3-6- صدق أداة الدراسة

الجدول 4: معاملات ارتباط الثقافة التنظيمية مع الأبعاد

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
القيم التنظيمية	04	0.700**	0.000
المعتقدات التنظيمية	04	0.803**	0.000
التوقعات التنظيمية	04	0.866**	0.000
الأعراف التنظيمية	04	0.804**	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

4- عرض وتحليل نتائج الدراسة

4-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: مستوى الثقافة التنظيمية متوسط لدى عينة الدراسة.

الجدول 5: المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	مستوى الثقافة التنظيمية
متوسط	0.07915	03.49	72	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

يتبين من خلال ملاحظة الجدول أعلاه بأن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى الثقافة التنظيمية قد بلغ قيمة 03.49 وبانحراف معياري قيمته 0.07915 ومنه يمكننا القول بأن مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة متوسط، وهاته النتيجة تظهر مدى اهتمام وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالبيئة الداخلية في المؤسسات التكوينية من خلال العديد من النقاط والتي من أبرزها أن الأساتذة عند توظيفهم يتلقون تكويناً تحضيرياً أولياً خاص بكل ما يتعلق بالتدريس والبيداغوجيا وهذا بمعاهد التكوين والتعليم المهنيين الجهوية وهي بحد ذاتها تعتبر بيئة أولية لتلقي القيم الخاصة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين

وتوافق دراستنا مع دراسة (معمرى وريغي، 2021) والتي توصل فيها الباحثان إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط لدى موظفي الموارد المائية بقرية -الجزائر

وتختلف مع دراسة (موهوي وشنين، 2021) والتي توصل فيها الباحثان إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية مرتفع لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة -الجزائر

4-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى عينة الدراسة.

الجدول 6: المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	مستوى الرضا الوظيفي
متوسط	0.07106	02.84	72	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

يتبين من خلال ملاحظة الجدول أعلاه بأن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي قد بلغ قيمة 02.84 وانحراف معياري قيمته 0.07016 ومنه يمكننا القول بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة متوسط، وهذا يرجع الى تشابه راتب الأساتذة مع نظرائهم الأساتذة في باقي القطاعات بنفس المؤهلات وبنفس التصنيف، كما أن الأساتذة لديهم وتيرتان للترقية في الدرجة - الدنيا والوسطى،

بالإضافة الى اهتمام الوصاية في القطاع بتوفير البيئة المناسبة لاسيما الظروف الفيزيائية وتشابهه دراستنا مع دراسة (مشتي وخطار، 2020) والتي توصل فيها الباحثان إلى أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى أساتذة التعليم الجامعي ببعض جامعات الوسط الجزائري وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة (بوخلوة وقمو، 2016) والتي توصل فيها الباحثان إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كبير لدى العاملين بمؤسسة جديع بتقوت - الجزائر

وتختلف مع دراسة (عيساوي، 2012) والتي توصلت فيها الباحثة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ترابي بوجمعة بشار - الجزائر

4-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

الجدول 7: معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي

المؤشرات الإحصائية المتغيرات	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	72	03.46	0.07947	0.265*	0.05
المعتقدات التنظيمية		03.81	0.10780	0.414**	0.01
التوقعات التنظيمية		03.32	0.09430	0.555**	0.01
الأعراف التنظيمية		03.36	0.10957	0.486**	0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يتضح لنا بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي قد تراوحت من قيمة 0.265^* كأدنى معامل ارتباط بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وهو ما يعني أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي
 أما معامل ارتباط المعتقدات التنظيمية والرضا الوظيفي قد بلغ قيمة 0.414^{**} وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بينما بلغ معامل ارتباط الأعراف التنظيمية والرضا الوظيفي قيمة 0.486^{**} ، وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بينما جاء أعلى معامل ارتباط لبعد التوقعات التنظيمية والرضا الوظيفي حيث بلغ قيمة 0.555^{**} وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01

وتتشابه نتائج دراستنا مع دراسة (أبو سمورة، 2014) والتي توصل فيها الباحث إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالخرطوم - السودان
 وتشابه نتائج دراستنا مع دراسة (رياحي ومانع، 2021) والتي توصل فيها الباحثان إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في مستشفى الشطية بولاية الشلف - الجزائر

4-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

الجدول رقم 8: معاملات الارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المؤشرات
					الإحصائية المتغيرات
0.01	0.541**	0.673157	03.49	72	الثقافة التنظيمية
		0.60299	02.84		الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يتبين لنا بأن معامل ارتباط الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي قد بلغ قيمة 0.541^{**} وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، وعليه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة،

وتتشابه نتائج دراستنا مع دراسة (عثمانية وخيري، 2021) والتي توصل فيها الباحثان إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عمال الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة - الجزائر
 وتشابه نتائج مع دراسة (الوادعي، 2021) والتي توصل فيها الباحث إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين بالقطاعات الأمنية بالمديرية العامة للأمن العام بمدينة الرياض - السعودية

تفسير نتائج الفرضيات

بعد عرض نتائج تحليل الدراسة تبين لنا بأن مستوى كل من الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية متوسط لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها والرضا الوظيفي، وهاته النتيجة مقبولة إلى حد كبير لا سيما خصوصية قطاع التكوين والتعليم المهنيين، حيث يعرف هذا القطاع تحولات كبيرة في السنوات الأخيرة ويظهر جلياً من خلال العديد من النقاط لعل أبرزها:

- التشابه الكبير بين راتب الأساتذة في التكوين المهني مع نظرائهم الأساتذة في باقي القطاعات لا سيما قطاع التربية الوطنية
- وضوح الرؤية حول المسار المهني من ناحية الترقية الأفقية والعمودية، بالإضافة إلى أن الأساتذة يتم ترقيتهم في الدرجة وفق وتيرتين فقط الدنيا والوسطى، أي أنه لا يوجد أستاذ يترقى في الدرجة في المدة القصوى على غرار الموظفين في باقي الأسلاك، وأن رتبة الأستاذ هي الوحيدة في القطاع التي تسمح بالترقية لمختلف المناصب العليا في شقها البيداغوجي وذلك في جميع مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

- مرونة المسار المهني حيث أن الأستاذ يمكن أن يغير وظيفته من التدريس إلى الإدارة البيداغوجية، حيث يمكنه خلال مساره المهني الترقية في الرتبة وتقلد المناصب العليا سواء بالمؤسسة التي يعمل بها أو بمؤسسة أخرى من خلال الانتداب في منصب عال.

- التوازن الواضح بين المهام والواجبات من خلال العديد من القوانين والمناشير التي تحدد دور الأستاذ بدقة
- التحديد الدقيق للحجم الساعي للأستاذ في مختلف الأنماط والأجهزة بما يتلاءم ورتبة الأستاذ ومستوى تأهيله من جهة وكذا مستوى التخصص للفرع الذي يتكلف بتكوينه من جهة أخرى

- التبرص التحضيري الأولي والذي يكون عند بداية توظيف الأستاذ ومدته ستة أشهر، وتكون بمعاهد التكوين والتعليم المهنيين يتلقى خلالها الأستاذ المبادئ الأساسية الخاصة بالتدريس والبيداغوجيا، بالإضافة لخصوصيات البيئة الداخلية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ما من شأنه تكوين تصورات أولية لما ستكون عليه الوظيفة وفق القيم الخاصة بالقطاع وبالتوافق مع النظام الداخلي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

- دورات الإثقان وتربصات تحيين المستوى والتي يتم برمجتها كل سنة من قبل معاهد التكوين والتعليم المهنيين والتي من شأنها الرفع من المستوى العلمي والتكنولوجي للأساتذة بما يتلاءم والتطورات الحاصلة في سوق الشغل من جهة وكذا طرائق التدريس من جهة أخرى بالإضافة للغات الأجنبية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال والإعلام الآلي

- التحفيز المادي من خلال وضع حيز التنفيذ جهاز العمليات خارج الميزانية والذي من شأنه أن يضيف موارد مالية للأساتذة من خلال تحصلهم على أكبر نسبة في مختلف العمليات لا تقل عن 35% في كل عملية

- حرص الوزارة على توفير الظروف الجيدة لتقديم الخدمة العمومية في أحسن صورة، يؤدي بدوره إلى الاهتمام بحاجيات الأساتذة داخل القطاع وهو ما يتجلى من خلال مختلف الزيارات التوجيهية الدورية لسلك التفتيش من أجل التوجيه والتقييم.

الخاتمة

أصبح قطاع التكوين والتعليم المهنيين أحد الركائز الأساسية في إمداد سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة، حيث عمد القطاع خلال السنوات الأخيرة إلى تجديد الهياكل والتجهيزات، بما يتلاءم مع التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي والتقني، وهذا ما مس بشكل مباشر أساتذة القطاع والذين يعتبرون ركيزة العملية التكوينية من خلال مختلف النشاطات التي يقوم بها داخل الورشات والأقسام، بالإضافة إلى مرافقة متابعة المتربصين والمتمهنين في التربصات التطبيقية داخل المؤسسات، وانطلاقاً من هذا ونظراً لتوافر الشروط المادية،

وجب الاهتمام بمنظومة القيم والتي تعتبر دعامة أساسية لترسيخ الثقافة التنظيمية بالمؤسسة، بالإضافة إلى إعادة ضبط للقواعد والمعايير المنظمة للحياة المهنية بالمؤسسات التكوينية

إن تحقيق النجاح في إي مؤسسه يجب توفير عده شروط لتحقيق ذلك، ومن أبرز هذه الشروط هو التركيز والاهتمام بالموظفين وتلبية احتياجاتهم لجعلهم أكثر رضا عن العمل وأكثر التزاما ليكون مستوى أدائهم في أعلى مستوى، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الموظفين، وهذا ما يسمى بتوحيد الأهداف بين المؤسسة والموظفين وذلك من اجل القضاء على العديد من المظاهر السلبية والتي من أبرزها التسرب التكويني

وفي الأخير وبعد الاحتكاك بأساتذة التكوين المهني خلال هاته الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- مراجعة القانون الأساسي الخاص بسلك الأساتذة وتتمين الشهادات على غرار شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية والماجستير، والدكتوراه
 - مراجعة المنح والعلاوات واستحداث منحة للأساتذة المكلفين بالورشات والتجهيزات، بالإضافة لمنحة متابعة المتكويين في الوسط المهني
 - تحديث دليل أدوات التسيير البيداغوجي
 - تنظيم التبرصات خارج الوطن من اجل الاحتكاك بالخبرات الأجنبية
 - تعريب برامج التكوين المهني بما يتلاءم وتوجهات الدولة في التعريب، حيث أن النسخ الموجودة كلها باللغة الفرنسية
 - تعديل رزنامة العطل بحيث تصبح مطابقة لرزنامة لقطاع التربية الوطنية والتعليم العالي
 - تجديد بعض التجهيزات البيداغوجية بما يتلاءم مع التطورات الحاصلة في سوق الشغل
 - وضع حيز التنفيذ الكتاب المهني للمتربصين والمتمهين
- كما يوصي الباحثان بدراسة متغيرات أخرى بالثقافة التنظيمية الرضا الوظيفي على غرار العدالة التنظيمية،، الالتزام التنظيمي، الإبداع التنظيمي المقاولاتية وبناء المشروع المهني

المراجع

- بلقاسم سلاطينية، و حسان الجيلاني. (2012). المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- جمال بلبراهيم، و حمزة مزيان. (2011). دور علم النفس الصناعي و التنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات. المؤتمر الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. الشلف.
- حسين بن سليم، و أحمد سويس. (جوان، 2017). الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة. مجلة تاريخ العلوم، الصفحات 159-172.
- رباب محروس. (جانفي، 2022). مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية. المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، الصفحات 50-72.
- ربحة ريغي، و حمزة معمري. (2021). مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية -غرداية-. مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، 209-225.
- زهير عبد اللطيف عابد. (2014). بحوث إعلامية. عمان: دار اليازوري.
- سالم تيسير الشرايدة. (2008). الرضا الوظيفي " أطر نظرية وتطبيقات عملية ". عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سهام بلخيري، و حنان عشيظ. (2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية " دراسة حالة جامعة البويرة ". سهيلة عبد الجبار، و مصطفى بياض. (2022). القيم والمعتقدات التنظيمية كمدخل لتحقيق الولاء المستمر في منظمات الأعمال -دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتسيير القرض المصغر-. مجلة مجاميع المعرفة، 148-163.
- شلابي. (2019). الصراع التنظيمي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمان بن عنتر. (2020). إدارة الموارد البشرية " المفاهيم، والأسس، الأبعاد والإستراتيجيات. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- علي محمد أحمد الطاهر. (2012). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية " دراسة ميدانية ". مجلة العلوم والثقافة.
- عماد العيد، و نور الدين بوعشة. (مارس، 2016). الثقافة التنظيمية كمدخل قيمي لتحقيق الفعالية التنظيمية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الصفحات 438-465.
- عويد سلطان المشعان. (1994). علم النفس الصناعي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- فاطمة سعدي. (2019). مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة. لندن: إي-كتب.
- فهد بن سيف الدين غازي ساعاتي. (2014). الإدارة الرياضية "مناهج البحث في الإدارة الرياضية". القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
- فؤادة البكري. (2015). العلاقات العامة و تغيير ثقافة المنظمات. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- فوزية بنت سعد الصبحي. (2013). الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة " دراسة ميدانية". كامل بربر. (1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمية (المجلد ط1). بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- محمد الفاتح المغربي. (2016). السلوك التنظيمي. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمد الفاتح المغربي. (2018). أصول الإدارة والتنظيم (المجلد ط1). القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
- محمد بن دليم الفحطاني. (2015). إدارة الموارد البشرية "نحو منهج استراتيجي متكامل" (المجلد ط4). الرياض: العبيكان للنشر.
- محمد سرور الحريري. (2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة. عمان: دار الاكاديميون للنشر والتوزيع.
- محمد عبد الفتاح رضوان. (2013). مهارات إعداد الهياكل التنظيمية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- محمد عبد الله حسن حميد. (2016). تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم. عمان: دار غيداء للنشر.
- محمود أحمد درويش. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- محمود عبد الفتاح رضوان. (2012). إدارة النزاعات والصراعات في العمل (المجلد ط1). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- منال أحمد البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر.
- منى خرموش، و صابر مجري. (2021). الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الإجتماعية والإنسانية، 138-177.
- مهدي صالح مهدي السامرائي. (2021). الفكر الاداري والقيادي الحديث. عمان: دار اليازوري العلمية.
- نعمة عباس الخفاجي. (2020). ثقافة المنظمة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- نور الدين عسلي. (أكتوبر، 2012). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات -دراسة عينة من العاملين في المؤسسة الاستشفائية العمومية عين الملح. دراسات اقتصادية، الصفحات 383-397.
- نور طاهر الأقرع. (أوت، 2022). أثر الثقافة التنظيمية على تطوير المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية (فلسطين). المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث -مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، الصفحات 95-118.
- يمنى طريف الخولي. (2020). مفهوم المنهج العلمي. المملكة المتحدة: مؤسسة هنداوي.
- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، و هاشم فوزي العبادي. (2006). إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل" (المجلد ط1). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع: عمان.