



تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في هيئة الدواء والغذاء بالمملكة العربية السعودية

The impact of organization culture on food and Drug Authority

In Saudi Arabia

اسم الطالبة : دينا عبدالعزيز سلامه

الرقم الجامعي : 2021202242

مشروع تخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميد اوثن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الادارة – جامعة ميدأوثن

الفصل الدراسي الأول - 2024

جدول المحتويات

Cover page	صفحة الغلاف
Table of content	جدول المحتويات
Introduction	المقدمة
Research problem	مشكلة البحث
Research signifecant	أهمية البحث
Resersh objects	أهداف البحث
Resersh hypotheses	فرضيات البحث
Research Methodology	نموذج البحث
Research Methodology	منهجية البحث
Empirical Study	الميدانية الدراسة
Project Structure	هيكل المشروع

مقدمة

تمثل الثقافة التنظيمية القيم الجماعية والمعتقدات والمبادئ لأعضاء المنظمة وهي إنتاج عوامل مثل التاريخ والمنتج والسوق والتكنولوجيا والاستراتيجية ونوع الموظفين والإدارة، من ناحية أخرى تشير ثقافة الشركة إلى تلك الثقافات التي تم إنشاؤها عمداً بواسطة الإدارة لتحقيق غايات استراتيجية محددة.

الثقافة التنظيمية هي سلوك الإنسان داخل المنظمة، وتشمل الثقافة رؤية المنظمة وقيمتها ومعاييرها وأنظمتها ورموزها ولغتها بالإضافة إلى الافتراضات والمعتقدات والعادات. ويمكن القول بأنها السلوكيات والافتراضات الجماعية التي يتم تلقينها لأعضاء التنظيم الجدد كطريقة للإدراك وحتى التفكير والشعور.

تؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة تفاعل الأشخاص والمجموعات مع بعضهم البعض، مع العملاء ومع أصحاب المصلحة.

كما تشير الثقافة التنظيمية إلى الفلسفات والمواقف والمعتقدات والسلوكيات والممارسات التي تحددها المنظمة. وقد تعكس الثقافة التنظيمية الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى وتتراوح من السياسات والإجراءات الداخلية إلى العلاقات العامة وتفاعلات العملاء. وتؤثر الثقافة التنظيمية على التجربة اليومية للموظفين وكذلك على التصور العام للمنظمة.

(يونسي مختار 2015)

ويعرف الرضا الوظيفي بعدة طرق مختلفة، حيث يعتقد البعض بأنه ببساطة مدى رضا الفرد عن وظيفته، وبعبارة أخرى، سواء أحب الوظيفة أم لا، ويعتقد البعض الآخر أنها ليست بسيطة مثل

ما جاء في التعريف السابق، وبدلاً من ذلك عرف بأنه الاستجابات النفسية متعددة الأبعاد لوظيفة الفرد متضمنة، مشاركة الموظفين في صياغة أهداف المنظمة حيث يتم تحفيز الموظفين المندمجين للقيام بأكثر من الحد الأدنى المطلوب من أجل الحفاظ على وظائفهم. حيث أظهرت الأبحاث السابقة أدلة داعمة حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي (Hellriegel & Slocum, 1974)

وتعتبر الهيئة العامة للغذاء والدواء هيئة رائدة عالمياً تستند إلى أسس علمية لتعزيز وحماية الصحة العامة، وحماية المجتمع من خلال تشريعات ومنظومة رقابية فعالة لضمان سلامة الغذاء والدواء والأجهزة الطبية ومنتجات التجميل والمبيدات والأعلاف.

مشكلة البحث

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لما تحمله من أبعاد رسمية وغير رسمية تحاول المنظمات من خلالها نسج الأنماط السلوكية وفق سياسات التنظيم وإجراءات العمل، وذلك لتحقيق جودة عالية في الأداء من جهة وخلق جو من الرضا الوظيفي لدى العاملين داخل التنظيم من جهة أخرى، إن الجهود المبذولة من حوافز، زيادة في الأجور، ترقية لزيادة رضا الأفراد عن وظائفهم ليست كافية لوحدها نظراً لوجودها عامل آخر يؤثر في رضاهم ألا وهو الثقافة التنظيمية ومن هنا يمكننا أن نطرح السؤال التالي:

ما هو تأثير ثقافة المنظمة على الرضى الوظيفي؟

إن دراسة موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، أمر بالغ الأهمية وذلك لأن استراتيجية المنظمة مرتبطة بشكل رئيسي بثقافة المنظمة ومواردها البشرية (ماطل.2007)

أهمية البحث

إن دراسة موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، أمر بالغ الأهمية وذلك لأن استراتيجية المنظمة مرتبطة بشكل رئيسي بثقافة المنظمة ومواردها البشرية ويمكن تلخيص هذه الأهمية بالتالي:

1. ارتباط الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي للعاملين وتوجيهها لسلوكهم.
2. تأثير كلا من الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي على الإنتاجية والخدمات.
3. أهمية موضوع الثقافة التنظيمية في نجاح أو فشل المنظمات وآثاره على سلوك الأفراد وتخطيها للتأثير في الرضا الوظيفي

أهداف البحث

يمكن ترتيب أهداف الدراسة على النحو الآتي:

- 1) التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئة العامة للغذاء والدواء .
- 2) دراسة مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء .
- 3) دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء .
- 4) دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين .

فرضيات البحث

الفرض العدمي H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المنظمة على مستوى الرضا الوظيفي في الهيئة العامة للغذاء والدواء .

الفرض العدمي H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المنظمة على مستوى الرضا الوظيفي في الهيئة العامة للغذاء والدواء .

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة تم تحديد مجال الدراسة إلى ما يلي:

الحدود المكانية: تم اختيار الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي للقيام بالدراسة.
الحدود البشرية: الموظفين التابعين الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي.

منهجية البحث

من أجل الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي تم الاستعانة باستمارة استبيان الكترونية تم من خلال جمع الإجابات من موظفي الهيئة العامة ، لتحليل نتائج SPSS V 28 للغذاء والدواء - القطاع الشمالي، و التي تلي أهداف الدراسة وتم استخدام برنامج الاستبيان.

وسنستعرض في هذا الجزء أهم أدوات الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها التي تم من خلالها التوصل إلى النتائج وصياغة مجموعة من التوصيات.

1- منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، الذي نحاول من خلاله جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها، والذي يعرف بأنه من أكثر مناهج البحث العلمي ملاءمة لهذا النوع من البحوث، فهو طريقة للبحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس. حيث يهدف البحث إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي.

2- أداة الدراسة:

من أجل قياس أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي، اخترنا فالاستبانة هي أداة ووسيلة لتجميع .الاستبانة كوسيلة لقياس ذلك الأثر وهي أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع عن الأسئلة الواردة فيها، وذلك بدون البيانات، تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بالإجابة مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها.

في إطار الدراسة الميدانية وبهدف اختبار العلاقة بين متغيري الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي تم القيام بعدة اختبارات لضمان صدق الاستبانة وثباتها، فثبات الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم، وصدقها يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت من أجل قياسه

مجتمع وعينة الدراسة

يعبر مجتمع الدراسة عن جميع المفردات التي تدخل في الدراسة ولها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها. ويعتبر مجتمع الدراسة مجموعة الموظفين العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي. اما عينة الدراسة :العينة هي مجموع جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يتم اختيارها لتمثيل المجتمع تمثيلا جيدا ، ثم دراستها والتعرف على خصائصها

فلسفة البحث (الوضعية)

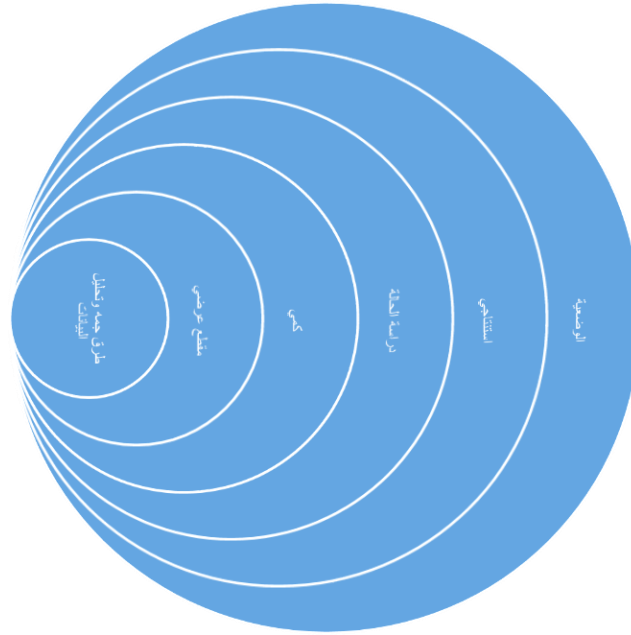
منهج البحث (استنتاجي)

استراتيجية البحث (دراسة الحالة)

نوع البحث (الكمي)

الافق الزمني (المقطع العرضي)

طرق جمع وتحليل البيانات (استبيان)



هيكل المشروع

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة