



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	ميدان الدراسة
Project Structure	هيكل المشروع
Previous studies	الدراسات السابقة
Conclusion	الخاتمة
References	المراجع

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 التنظيمية الثقافة 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 ، Hellriegel & Slocum.(1974) والرضا الوظيفي)

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 نظرا 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 وأثاره 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 H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المنظمة على مستوى الرضا الوظيفي في الهيئة العامة للغذاء والدواء.

الفرض العدمي H1 : 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 إلكترونية تم من خلال جمع الإجابات من SPSS موظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي، و التي تلبي أهداف الدراسة وتم استخدام برنامج ، لتحليل نتائج الاستبيان 28 V

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 ملائمة 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، فالاستبانة هي أداة ووسيلة. اخترنا الاستبانة كوسيلة لقياس ذلك الأثر وهي أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع عن الأسئلة الواردة فيها، لتجميع البيانات، تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بالإجابة وذلك بدون 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، فنبات 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.

أما 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)

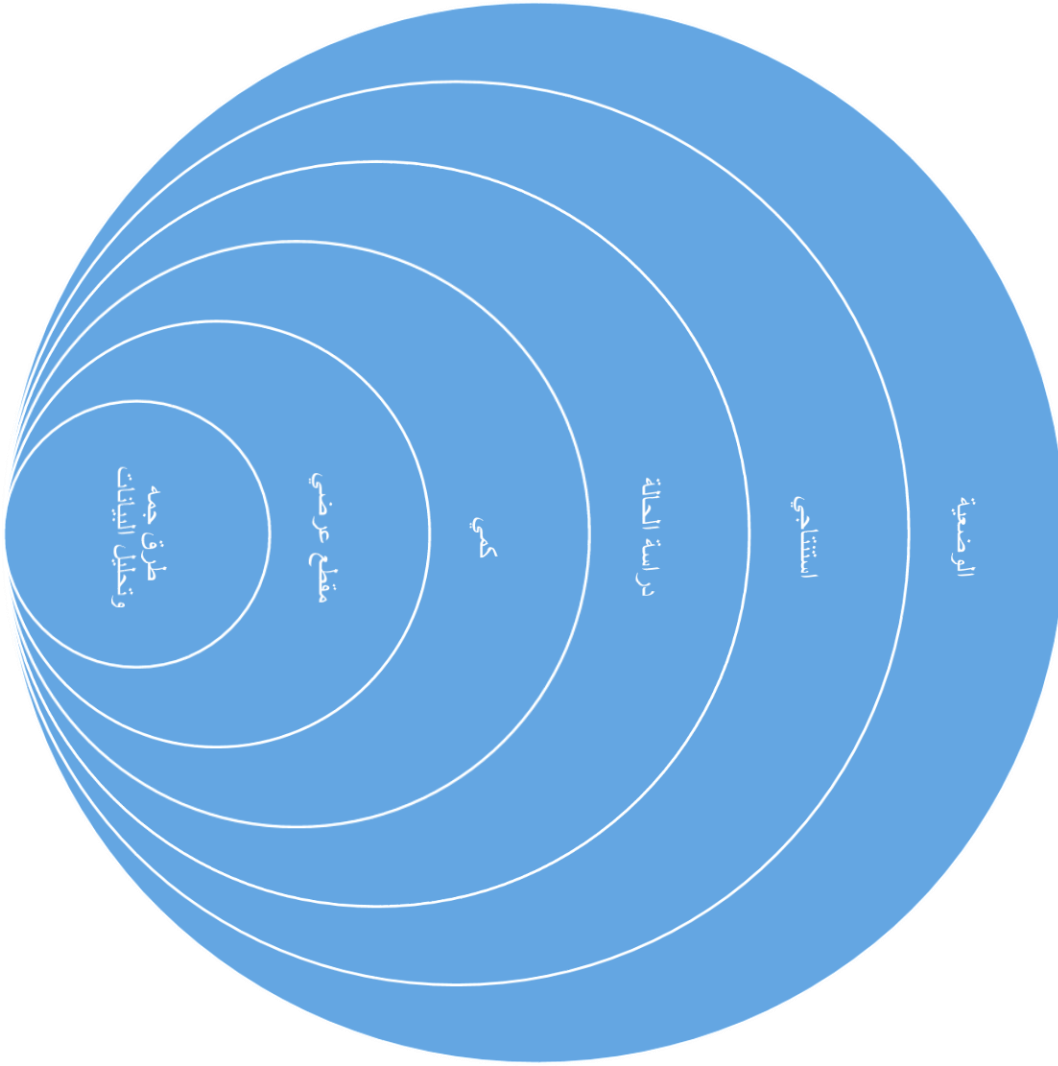
منهج البحث (استنتاجي)

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

1- التعاريف والمصطلحات الإجرائية:

أولاً: الثقافة التنظيمية:

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في النظام العام للمنظمات والذي ينبغي على قادة المنظمات ومدراءها أن يفهموا أبعادها وعناصرها، لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات والذي يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها أو مع عاملها.

تعريف الثقافة التنظيمية:

هناك العديد من المفاهيم والتعريفات للثقافة التنظيمية، حيث تطرق لها العديد من العلماء والباحثين:

الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم R. Barron & J. greebberg حيث يعرف جيرالد جرينبرغ وبارون المشتركة والعقائد والتوقعات التي تسود بين العاملين في المنظمة، ويؤكدان على أن المنظمات خاصة كبيرة الحجم لديها ثقافة واحدة ، وإنما تجد لديها ثقافات فرعية تعيش مع الثقافة العامة. ليس

: على أنها "عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها أعضاء wheelen كما يعرفها المنظمة".

والأبطال التي وقد عرف ديل وكني ثقافة المنظمة: "كعبارة عن مجموعة ثابتة من القيم، الرموز، الطقوس، القصص "تعمل تحت السقف، تاركة أثراً كبيراً على السلوك الخاص والعام في مكان العمل".

بأن: "ثقافة المنظمة هي طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي، وتكون مقسمة jacques elliot ويرى . "ومشتركة بين أعضاء المنظمة وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من أجل قبولهم في المنظمة

العمل، طريقة ممارسة هي المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم: "harrison أو هي حسب تعبير ومداها، والنظر إلى السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، كثقافة التخطيط "المرووسين في المنظمة".

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعتد **التعريف الإجرائي** التالي للثقافة التنظيمية:

وهي مجموعة من القيم والمعتقدات، والمعايير، والتوقعات التنظيمية التي تتبناها المنظمة في تحقيق أهدافها، وتميز هذه المنظمة عن غيرها من المنظمات.

ثانياً: الرضا الوظيفي:

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في الإدارة والاجتماع وعلم النفس والعلوم الأخرى، وظهرت الكثير من الدراسات والبحوث للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف عن عمله أو عدم رضاه.

تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت تعريف الرضا الوظيفي من قبل الباحثين نظراً لاختلاف نظرة وتوجهات الباحثين الذين يتناولون هذا الموضوع، إضافة إلى اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثين ونستعرض من هذه التعاريف:

(أن الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم والتي تتكون Herbit et al.,1983 يرى هيربرت من زاويتين: الأولى وهي ما يوفره العمل للعاملين في الواقع ، والثانية ما ينبغي أن يوفره العمل من وجه نظر العاملين كان هناك تباين بين الواقع وما ينبغي أن يكون أثر ذلك على الرضا سلباً). وكما

الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد اتجاه وظيفته وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين Blegen كما يعرف خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة".

يرى هوبك أن: "الرضا الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد "على القول بصدق أنني راض في وظيفتي".

ويرى كل من لاند و ترامبو أن: "إصلاح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين اتجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام

". ويرى كاتزل أن: "درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه

". ولقد عرف فروم الرضا الوظيفي بأنه: "اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه

وبناء على التعاريف السابقة اعتمد الباحث **التعريف الإجرائي** التالي للرضا الوظيفي:

هو الشعور الذي يحس به العامل تجاه وظيفته، سواء أكان إيجابياً أم سلبياً، ويتحكم بهذا الشعور عوامل عدة تجعل العامل راض عن وظيفته أو أنه يراها غير مرضية.

2- الإطار النظري

أولاً: الثقافة التنظيمية:

أصبحت الثقافة أحد المواضيع الساخنة في الإدارة منذ بداية الثمانينات، واتجهت الأنظار نحو اعتبارها مدخلا أساسيا في دراسة المنظمات وتفسير سلوكها الإداري، ونستعرض فيما يلي بعض المفاهيم النظرية للثقافة التنظيمية:

أهم مكونات الثقافة التنظيمية:

تتكون ثقافة المنظمة من مجموعة مكونات أهمها:

- 1- القيم التنظيمية: "هي قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب والمرغوب والغير مرغوب وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، أي كمرشد ومراقب للسلوك الإنساني لأنه يزود برؤية عن اتجاهات الأفراد

- وطبيعة ثقافة المنظمة . " حيث تقوم القيم التنظيمية بتوجيه سلوك العاملين في بيئة العمل ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم : المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت، واحترام الآخرين.
- 2- المعتقدات التنظيمية: وهي الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل و الحياة الاجتماعية في البيئة التنظيمية وكيفية إنجاز المهام في المنظمة ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال المشاركة في صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.
- 3- التوقعات التنظيمية: وتتمثل بالتعاقد النفسي الذي تم بين الموظف والمنظمة وهي ما يتوقعه الموظف من التنظيم، وما يتوقعه التنظيم من الموظف، وتشمل أيضا توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والزملاء من الزملاء الآخرين في التنظيم والمرؤوسين من الرؤساء، والمتمثلة في الاحترام والتقدير.
- 4- الأعراف التنظيمية: هي معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها مفيدة للتنظيم وبيئة العمل ومن هذه الأعراف على سبيل المثال: التزام التنظيم بعدم تعيين أخوين اثنين في نفس التنظيم أو الأب وابنه، أو الشخص الذي يتزوج من أجنبية لا يسمح له بالعمل في بعض التنظيمات ومن الجدير بالذكر أن الأعراف يفترض أن تكون غير مكتوبة، وواجبة الاتباع.
- 5- الأسطورة: هي الحكايات والقصص التي نحكيها من أجل خلق المنظمة، أو نجاحها مثل الأساطير التي تلعب دور في حفظ ونقل القيم الهامة والمحفزة، وهي وسيلة اتصال لإبراز نجاحات وعظمة المنظمة ونقاط تفوقها ونهوضها خلال مسيرتها.
- 6- الرموز واللغة: الرموز هي عبارة عن أشياء، أفعال، أحداث ترتبط بمعنى معين لدى الناس مثل شعار المنظمة، علمها أو اسمها التجاري وغيرها وتحمل رموز معاني معينة ترتبط بقيم المنظمة ومعاييرها . أما اللغة فهي منظومة من المعاني المشتركة بين أعضاء المنظمة يستخدمونها لنقل الأفكار والمعاني الثقافية، وهي جزء مندمج داخل عالمنا المركب، طريقة المخاطبة، التعريف بالتصرفات المختلفة، استعمال بعض المفردات، استعمال أو كيفية استعمال الأسماء.
- 7- الطقوس والشعائر: هي مجموعة أنشطة تفصيلية مخططة تدمج مظاهر ثقافية متنوعة في حدث معين، يتم القيام به من خلال التفاعل الاجتماعي تهدف إلى نقل رسالة معينة أو إنجاز أغراض محددة، كما تعمل على تعزيز القيم والمعايير الرئيسية مثل ممارسة الرياضة الجماعية، الاحتفال بترقية مسؤول أو التحاق موظف جديد، الاجتماع السنوي للمساهمين.

العوامل المحددة للثقافة التنظيمية:

- تتشكل ثقافة المنظمة من خلال تفاعل العديد من العوامل أهمها ما يلي:
- الصفات الشخصية للأفراد وما لديهم من اهتمامات وقيم ودوافع.
 - الخصائص الوظيفية ومدى ملاءمتها وتوافقها مع الصفات الشخصية للأفراد.
 - التنظيم الإداري حيث تنعكس خصائصه على خطوط السلطة وأساليب الاتصالات ونمط اتخاذ القرارات.
 - المنافع التي يحصل عليها عضو من المؤسسة في صورة حقوق مادية ومالية تكون ذات دلالة على مكانته الوظيفية وتنعكس على سلوكه.
 - الأخلاقيات والقيم السائدة في المؤسسة وما تشتمل عليه من قيم وطرق التفكير وأساليب التعامل بين الأفراد بعضهم البعض ومع الأطراف الخارجية.
 - وعادة تتكون أخلاقيات وقيم المنظمة مما يلي :-
 - أخلاقيات وقيم الأفراد التي يستمدونها من العائلة والأصدقاء والزملاء والمجتمع.
 - أخلاقيات وقيم المنظمة التي ترشد سلوكيات الأفراد في مهنة أو وظيفة معينة.
 - أخلاقيات وقيم المجتمع الناتجة من النظام الرسمي القانوني أو ما ينتج عنه من عادات وممارسات في المجتمع.

مستويات الثقافة التنظيمية:

تمثل الثقافة في هذا المستوى القيم والاتجاهات والمفاهيم السائدة في المجتمع ثقافة المجتمع (الوطنية): الموجود فيه المنظمة، ويتم نقلها من المجتمع إلى داخل المنظمة عن طريق العاملين مما يساهم في تشكيل ثقافة

تنظيمية، وتتأثر هذه الثقافة بعدد كبير من القوى الاجتماعية مثل: النظام السياسي، النظام الاقتصادي، الظروف الثقافية والاجتماعية، المحيط الدولي والعولمة، تعمل المنظمة داخل هذا الإطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على استراتيجية المنظمة وأهدافها ومعاييرها وممارساتها، ولكي تحظى المنظمة بالقبول والشرعية وجب عليها ومنتجاتها متوافقة مع ثقافة المجتمع الذي تعمل فيه أن تكون استراتيجيتها

يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط أو الصناعة الواحدة واختلافات في الثقافات بين : ثقافة النشاط/الصناعة النشاطات والصناعات المختلفة، ويعني هذا أن القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما توجد في نفس الوقت في معظم أو كل المنظمات العاملة داخل نفس النشاط، وعبر الوقت يتكون نمط معين داخل النشاط يكون له تأثير مميز على جوانب رئيسية مثل نمط اتخاذ القرارات ومضمون السياسات ونمط حياة الأعضاء، نوع الملابس، والأشياء الأخرى السائدة داخل المنظمات العاملة في نفس النشاط، ويتضح ذلك بالنظر في النمط الوظيفي في أو شركات الطيران و غيرها نشاطات البنوك وشركات البترول

ويقصد بها مجموع العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة والناج :ثقافة المنظمة من تلاقي الثقافات الجزئية الخاصة بكل فريق عمل داخل المنظمة وتعامل الأفراد واحتكاكهم الدائم ببعضهم البعض إضافة إلى الأطر والسياسات التنظيمية التي تحددها المنظمة مما من شأنه أن يوجد نمطاً تفكيرياً وثقافياً متجانساً لدى الأفراد، مما يمكن أفراد المنظمة من الالتزام بتنفيذ سياسات وقرارات المنظمة وتحقيق أهدافها.

وهناك تقسيم آخر لمستويات الثقافة التنظيمية هو:

المستوى الأول: ويتضمن هذا المستوى الأشياء التي يقوم الإنسان بصنعها وتتمثل في التصرفات وسلوكيات الأفراد والاحتفالات والشعائر داخل المنظمة والقصص والطقوس والرموز.

المستوى الثاني: ويمثل هذا المستوى ما يعرف بالقيم، النمط السلوكي للعاملين، كما تحدد ما هو متعارف عليه وما هو مقبول من أنماط السلوك.

المستوى الثالث: ويشير إلى الافتراضات الأساسية وهي الأشياء التي توجه سلوك العاملين داخل المؤسسة وتحدد كيفية تلقي هؤلاء الأفراد لما يدور حولهم.

مما تم استعراضه فيما يخص الثقافة التنظيمية يمكن الوصول إلى الخلاصة:

بأن الثقافة التنظيمية هي تلك المعايير والأصول والقيم والأعراف والمعتقدات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة، والتي توجه سلوكياتهم لتحقيق الأهداف الموضوعية، حيث أن الثقافة التنظيمية تنشأ بفعل التفاعلات والممارسات والخبرات التي يمر بها العاملون، كما أنها تعمل على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي يحدث في المحيط الذين يعملون به، وهو ما سنستفيد منه لاحقاً في تصميم أداة الدراسة للوصول إلى الأهداف الموضوعية للدراسة.

ثانياً: الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي موضوعاً غاية بالأهمية خاصة إذا تعلق الأمر بالسلوك التنظيمي والإدارة التنظيمية.

(1984) ، فإن "الرضا الوظيفي هو تقييم الأفراد في المنظمة لمستوى تلبية بيئة Dawis and Lofquits ووفقاً لـ Lock العمل لاحتياجاتهم. حيث سيعمل الموظفون الراضون من أجل تقدم المنظمة وجعل ثقافتهم التنظيمية صحية (1969).

(2005) ، وتقول بعض الأبحاث ، أنه إذا Rao قال بعض الباحثين إن الرضا الوظيفي مهم جداً لتحفيز الموظفين كان الموظفون سعداء بوظائفهم ، فإننا سنحصل على إنتاجية أعلى للمنظمة ، لذا فإن النتيجة هي التزام الموظف (2005). إذا أظهر الموظفون الموقف الإيجابي تجاه العمل، فهذا يظهر Beutinbach and De Witt بالمنظمة (1989) ، Sekaran أنهم راضون عن الوظيفة (1989) ،

Kreis and إن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على إنتاجية الموظف ويرتبط سلباً بدوران الموظفين. وفقاً لـ Brockopp (1986) ، يرتبط الرضا الوظيفي باحتياجات تحقيق الذات لتحقيق الموظف من خلال العمل التنظيمي. Band ؛ 1988 تظهر العديد من الدراسات العلاقة الجيدة بين الرضا الوظيفي ورضا العملاء (على سبيل المثال ، 1990) وقد أعطت العديد من الدراسات أنواعاً مختلفة من القياسات فيما يتعلق بهذه العلاقة حيث أعطى George

(2000) مراجعة حول هذه العلاقة الإيجابية كالنجاح المالي والرضا وظيفي، وعموماً فالرضا الوظيفي هو Brook مزيج من العوامل النفسية والفسولوجية والبيئية.

عناصر الرضا الوظيفي:

الأجر، محتوى العمل، نمط ينظر الباحثون للرضا الوظيفي كمتغير عام يمثل محصلة لعناصر فرعية تتكون من الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل، وظروف العمل.

- ✓ الأجر: يعرف الأجر بأنه ذلك المقابل المادي الذي يدفع للمورد البشري مقابل الجهد البدني أو الفكري الذي يبذله لإنتاج السلع والخدمات.
- ✓ محتوى العمل: يعتبر من العوامل الهامة في تحديد الرضا عن العمل، إذ يحتوي على متغيرات لها علاقة بالرضا الوظيفي من بينها: درجة تنوع مهام العمل التي تكسر الروتين وتقلل من الملل.
- ✓ نمط الإشراف: يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه علاقة عمل رسمية بين الشخص الموجه (المشرف) وعدد من الأشخاص المشرف عليهم يعملون مع الجماعات وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة.
- ✓ الترقية: هي شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة والمسؤولية والمركز، وغالبا ما يصاحب الترقية زيادة في الاجر والمميزات الأخرى.
- ✓ جماعات العمل: يتفق أغلبية الباحثين على تعريف جماعات العمل بأنها "وحدة تتكون من فردين أو أكثر تجمعهم علاقة عمل صريحة على نحو يسمح بأن يدرك كل عضو في الجماعة العضو الآخر وأن يؤثر فيه ويتأثر به" من خلال هذا التعريف يتضح لنا أهمية جماعات العمل في المؤسسة، إذ تؤدي الجماعة المتضامنة والتي يسود بين أعضائها التعاون والثقة المتبادلة إلى شعور المورد البشري بالحب والانتماء، وهو ما ينعكس بإيجاب على أدائه في العمل من ثم على أداء المؤسسة.
- ✓ ظروف العمل المادية: ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة، وتهوية، ضوضاء، نظافة، ترتيب الأثاث، بالإضافة إلى التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل.

ثالثاً: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي:

مع وجود عدد كبير من المنظمات والمؤسسات على مستوى العالم، فمن الطبيعي أن تصبح الرفاهية العامة لأماكن العمل موضوع اهتمام نظري وبحث مكثف.

Warr (1992). يتم وصف رفاهية المؤسسة على أنها الطريقة التي ينظر بها الموظفون إلى وظيفتها وجودتها (ويشمل الصحة البدنية والعقلية للموظفين، والشعور بالسعادة والرفاهية الاجتماعية، والتي تُنسب جميعها إلى مصطلح "الرضا الوظيفي" Grant et al. (2007))

الرضا الوظيفي هو أحد المتغيرات الأكثر بحثًا في الثقافة التنظيمية والسلوك والظواهر المهنية الأخرى، بدءًا من Spector (1997) تصميم الوظيفة إلى الإشراف)

بشكل عام، يُلخص الرضا الوظيفي شعور الموظف بوظيفته. ومع ذلك، فقد كشفت الأبحاث أن الرضا الوظيفي هو ظاهرة متعددة الأبعاد، تتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية، مثل قيم الفرد ومبادئه وشخصيته (Davies et al. 2006). تم تحديد ودراسة العديد من Davies et al. وتوقعاته وطبيعة الوظيفة والفرص المتاحة وما إلى ذلك (المكونات المختلفة للرضا الوظيفي، في إطار جهد عام لتحليله والترويج له.

(1996) أنه نظرًا لأن أبعاد الرضا الوظيفي Hutheson (1993) Robbins خلال التسعينيات، اقترحت دراسات هي من مكونات المنظمة، فإن الرضا الوظيفي هو تقييم للثقافة التنظيمية. وصف الأخير الرضا الوظيفي على أنه الفرق بين النتائج التي يتوقع الموظف الحصول عليها وتلك التي يتلقاها بالفعل. لذلك، يرتبط الرضا الوظيفي بخصائص الوظيفة ويتم تقييمه وفقًا لما يراه الموظفون على أنه مهم وذو مغزى بالنسبة لهم. وبالتالي فإن تقييم الجوانب المختلفة للوظيفة من قبل الموظفين أمر شخصي، وسيعكس الأشخاص مستويات مختلفة من الرضا حول نفس العوامل.

(1991) عددًا من التحقيقات التي تربط الرضا الوظيفي بالعديد من جوانب الثقافة التنظيمية: Koustelios استعرض حجم المنظمة وخلفية الموظفين والمواقف والثقافة الوطنية.

بالإضافة إلى ذلك، وجد أن هناك فرقًا كبيرًا في الرضا الوظيفي بين الموظفين الذين يعملون في ثقافات تنظيمية مختلفة. وجد أيضًا أنه عندما يكون لدى الموظفين تطابق بين ثقافتهم الحالية والمطلوبة، فإنهم يكونون أكثر رضا عن الجوانب الجوهرية لعملهم.

(1994) أن الموظفين على مستويات مختلفة من المنظمات يتأثرون بعوامل Kline and Boyd كشفت دراسة العمل المختلفة. على وجه الخصوص، يجب النظر في جوانب مختلفة من بيئة العمل عند معالجة قضايا الرضا (1997) الرضا الوظيفي بأنه Kerego and Mthupha الوظيفي بين المناصب المختلفة في نفس المنظمة. وصف تقييم السياق التنظيمي، بينما يوفر المناخ التنظيمي والثقافة وصفًا لسياق العمل.

Jiang كشفت نتائج عدد من الأبحاث في عام 2000 عن وجود علاقة واضحة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي (and Klen، 2006؛ Rad et al.، 2004؛ Navaie Waliser et al.، 2003؛ Mckinnon et al.، 2000؛ منصور والطبيب، 2010). أرنولد وسبل، 2006؛ تشانغ ولي، 2007؛

وآخرون. كشف (2002) عن علاقة مهمة بين الثقافة التنظيمية ومتغيرات الرضا الوظيفي، حيث Sempane دراسة وجد أن الأخير قادر على التنبؤ بتصورات الموظفين للثقافة التنظيمية. نظر الكثير منهم إلى بعض جوانب الثقافة التنظيمية بشكل أكثر إيجابية (مثل التكامل التنظيمي، وتوجيه العملاء) من البعض الآخر (مثل حل النزاعات، والتوجه نحو التغيير، وموقع السلطة، وأسلوب الإدارة وهيكلي المهام).

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي:

❖ دراسة عيساوي وهيبه (2012) بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة فئة الأفراد الشبه الطبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة بشار، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه إدارة الأفراد وحوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر. وهدفت هذه الدراسة إلى:

- التحقق من صحة الفرضيات المصاغة من أجل التوصل إلى النتائج - السعي لتوسيع استخدام هذه المفاهيم وترسيخها- التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة الجزائرية، على اعتبار أننا مجتمع مسلم يجب أن تتمتع مؤسساته بثقافة تنظيمية ايجابية تعكس حب العمل وقيمه .

- ومن نتائج هذه الدراسة: - إن الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل المنظمات - إن الدور الفعال للثقافة التنظيمية يستمد من أهمية الثقافة التنظيمية والوظائف التي تؤديها - تسعى المنظمة لتغيير ثقافتها استجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية أو الداخلية لها - تكمن العوامل المسببة للرضا الوظيفي ولعدمه في عوامل تنظيمية، وأخرى شخصية - تعتبر الثقافة التنظيمية عامل من عوامل التأثير على الرضا الوظيفي، من خلال تأثير الجانب المعنوي ، الجانب السلوكي والجانب المادي.

❖ دراسة (البدراني، 1428هـ) حول قيم الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية ،جامعة ام القرى ،السعودية ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك المعلمين في المدارس الثانوية الأهلية والحكومية في المدينة المنورة للثقافة التنظيمية السائدة والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وهدفت إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة و الرضا الوظيفي لدى المعلمين والوقوف على مدى اختلاف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف بعض الخصائص الديمغرافية لدى المعلمين والتي اشتملت على (التخصص، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، نوع الإعداد) كذلك الكشف عن أهم العوامل التي تسهم في عدم الرضا لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية في المدينة المنورة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من 258 معلما في المدارس الحكومية و110 معلما في المدارس الأهلية ، واستخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات وتكونت من أربعة أجزاء جزء عن البيانات الشخصية وجزء خاص بالثقافة التنظيمية والجزء الثالث خاص بقياس الرضا الوظيفي وهو من إعداد الباحث والجزء الرابع سؤاا مفتوح عن اهم العوامل التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي

للمعلمين حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,57 ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 تعزى إلى نوع المدرسة ، وعند مستوى دلالة 0.01 تعزى إلى عمر المعلم وكان من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي تقليل نصاب المعلم ذو التخصص العلمي ، واتخاذ القرارات الصارمة في حق الطلاب المتطاولين على المعلمين أخلاقياً وزيادة صلاحيات المعلم داخل الصف الدراسي وغير ذلك ، أما العوامل التي تسهم في عدم الرضا فهي تتمثل في عدم وجود علاوات وحوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتميزين وعدم وجود بدل سكن وعدم وجود دورات تخصصية حديثة وغير ذلك.

❖ في دراسة (Belias & Koustelios ، 2014) أكد أن الثقافة هي الموقف والسلوك الذي يمتلكه مجموعة من الأشخاص الذين يعيشون معاً تتكون الوظيفة العامة لمنظمة أو مؤسسة من العديد من الأبعاد التي تؤثر على عملية التوظيف والإدارة ، وكذلك العلاقات بين الموظفين وبين الموظفين والرؤساء. لذلك، عادة ما يتم تشكيل ثقافات داخلية معينة في الإطار التنظيمي، وهو نهج استراتيجي ومتناسك للأصول القيمة، حيث يساهم الأشخاص الذين يعملون فيه بشكل فردي أو معاً في تحقيق أهدافهم. يهدف دور الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال إلى تطوير وتخطيط إدارة الموارد البشرية، في التوظيف والاختيار والتعلم والتطور وعلاقات العمل ومناخ العمل في الأعمال والصحة والسلامة والازدهار والامتثال للمتطلبات التنظيمية للموظفين وتكافؤ الفرص وغيرها من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل.

❖ وفي دراسة (Saari & Judge، 2004) أوضح أن الرضا الوظيفي هو مزاج إيجابي ومرضي ينتج عن تقييم الأفراد لخبرتهم ولعملهم (الرضا الوظيفي هو شعور الموظف تجاه العمل حيث يراه الباحث على أنه موقف الموظف، وترتبط عوامل مثل الإشراف والترقية وعلاقات زملاء العمل بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. في حين تؤدي العوامل الشخصية مثل التوجه نحو الهدف والعوامل السياقية مثل الثقافة التنظيمية وقنوات التغذية الراجعة إلى الرضا الوظيفي الذي يؤثر في النهاية على معدل الدوران في المؤسسة.

❖ دراسة العاجز (2011): بعنوان دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم العالي – محافظات غزة

✓ التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة.

✓ التعريف بدور الثقافة التنظيمية وأهميتها في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية

✓ تعزيز الثقافة التنظيمية التي ستسهم في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة .

❖ دراسة مختار (2015) بعنوان الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة وانطلق الباحث من الفرضيات التالية :

للثقافة التنظيمية دور في تعزيز الرضا الوظيفي للأفراد بالمؤسسة- للثقافة التنظيمية دور في الرضا عن محتوى العمل بالمؤسسة - للثقافة التنظيمية دور في الرضا عن نطاق الإشراف بالمؤسسة- للثقافة التنظيمية دور في الرضا عن الأجور والحوافز بالمؤسسة .واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي كما استخدم

الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات ، وأخذ 70 فرد كعينة للدراسة ومن النتائج التي توصل إليها في هذه الدراسة - وجود علاقة قوية بين المتغيرين - وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن محتوى العمل بالمؤسسة - وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا عن نطاق الإشراف بالمؤسسة.

❖ دراسة عارف بن ماطل الجريد و هي عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2007 التي حاول من خلالها دراسة دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، و قد هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أنواع الحوافز المادية و المعنوية المقدمة للعاملين بشرطة منطقة الجوف، و معرفة مدى رضاهم عن بيئة العمل الوظيفية، و معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين بهذه المنطقة و بين الرضا الوظيفي لهم، و قد توصل إلى أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة فحين أن الحوافز المعنوية لا تقدم إطلاقاً و لذا كان بين تطبيق الحوافز المادية و المعنوية و الرضا الوظيفي عن بيئة العمل الوظيفية. الرضا النسبي لأفراد البحث، كما توصل إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية و المعنوية و الرضا الوظيفي عن بيئة العمل الوظيفية.

❖ وفي دراسة (Koustelios,2014) بعنوان:

Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review

الغرض من هذه الدراسة هو تقديم مراجعة نقدية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستويات الرضا الوظيفي التي يعاني منها الموظفون. حيث تشير الثقافة التنظيمية الثقافة إلى سلسلة من المواقف والسلوكيات التي يتبناها موظفو منظمة معينة، والتي تؤثر على وظيفتها ورفاهيتها ويشير الرضا الوظيفي إلى تصورات الموظفين لبيئة العمل والعلاقات بين الزملاء والأرباح وفرص الترقية. وتظهر المراجعة أن الظواهر المعاصرة المتعلقة بالوظيفة مثل الرضا الوظيفي مرتبطة بها تصورات بيئة عملهم، والعلاقات مع الزملاء، وأهداف المؤسسة واستراتيجياتها ومعايير النجاح. بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يتأثر تفضيل الموظفين للثقافة التنظيمية حسب الخصائص الديموغرافية، وخاصة الجنس. يمكن دعم ذلك القياس وتحليل الثقافة التنظيمية للمؤسسة بالاقتران مع ديموغرافية موظفيها وقد تؤدي الخصائص الفردية إلى استنتاجات قيمة، بحيث يتم تعزيز الرضا الوظيفي.

❖ دراسة (العون والدليمي،2018): أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية ،مجلد 10 العدد 21 ،2018 هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال والتعرف كذلك على الرضا الوظيفي ومعرفة الأثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية بأبعدها (العمل الجماعي ،روح الفريق ،الإبداع والابتكار ،التعاون) في الرضا الوظيفي وقد توصل إلى النتائج التالية:

- ✓ تمتلك الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال ثقافة تنظيمية بدرجة امتلاك متوسطة ويعد ذلك مؤشرا ايجابيا يحتسب لصالح الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال- مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال متوسط.
- ✓ هنالك أثر للثقافة التنظيمية المتمثلة في ابعدها (العمل الجماعي ،روح الفريق ،الإبداع والابتكار ،التعاون) في الرضا الوظيفي .

✓ لا توجد هنالك فروق في إجابات عينة الدراسة ذات دلالة إحصائية اتجاه الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي تعزى للخصائص الديمغرافية، والوظيفية، (الجنس العمر والمستوى الوظيفي والمؤهل العلمي).

التعليق على الدراسات السابقة:

يشير استعراضنا للدراسات السابقة إلى أن هناك العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية حيث اتفقت في معظمها أن أبعاد الثقافة التنظيمية هي (القيم، المعتقدات، التوقعات، الأعراف التنظيمية)، وكذلك اتجهت في معظمها إلى وجود اتجاه إيجابي بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، وما يميز بحثنا هو مجتمع الدراسة المتمثل في الهيئة العامة للغذاء والدواء- القطاع الشمالي.

الخاتمة

تعتبر 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، ويعد دراسة موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، أمر بالغ الأهمية وذلك لأن استراتيجية المنظمة مرتبطة بشكل رئيسي بثقافة المنظمة ومواردها البشرية. **يهدف هذا البحث** إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئة العامة للغذاء والدواء، ودراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين

المراجع

- (1) يونسي مختار (2015)، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، مذكرة ماجستير، في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر.
- (2)
- (3) ماطل عارف (2007)، لتحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف: دراسة ميدانية على ضباط وأفراد شرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير، جامعة الجوف.
- (4)
- (5) مدحت محمود أبو النصر، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2007، الطبعة الأولى ص412
- (6)
- (7) بو الشرش كمال (2014)، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية دار الأيام للنشر والتوزيع عمان، ص 16.
- (8)
- (9) التميمي، وفاء (2013)، الثقافة التنظيمية وأثرها على التزام مديري التسويق بأخلاقيات المهنة، دراسة حالة على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ص 7.
- (10) عيسوي وهيب (2012)، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة فئة الأفراد شبه الطبيين بالمؤسسة الاستشفائية ترابي بوجمعة ببشار، رسالة ماجستير تخصص إدارة الأفراد وحوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، ص16.
- (11) شفيق شاطر (2010)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جبجل، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، فرع إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومراس، الجزائر غير منشورة ص4.
- (12) سلطان، محمد سعيد أنور (2008)، "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، ص194-196.
- (13) سالم، إلياس (2006)، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم وحدة بالمسيلة مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، فرع إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2006، ص15.
- (14) العميان، محمود سلمان (2003)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان الأردن، 02/ 2003 ص 3.
- (15) البدراني، البدر (1428)، قيم الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- (16) العون، سالم، والدليمي سامر نيسان أحمد (2018)، أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية، مجلد 10 العدد 2
- (17) Athanasios Koustelios (2014), Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review, International Review of Management and Marketing, Vol. 4, No. 2, 2014, pp.132-149.
- (18) Walker, H., Symon, G., & Davies, B. (1996). Assessing Organizational Culture: A Comparison of Methods. International Journal of Selection and Assessment 4(7), 96–105. Warr, P.B. (1992). Age and occupational well-being. Psychology and Ageing, 7(1), 37-45.

- 19) Xenikou, A., & Furnham, A. (1996). A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire Measures of Organizational Culture. *Human Relations*, 49, 349-371.
- 20) Dawis, R. & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- 21) Lock, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4, 309-336.
- 22) Buitendijk, J. H. & De Witt, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in parastatal. *South African journal of Business Management*, 36(2), 27-39.
- 23) Rao, S. P. (2005) *Essentials of HRM & industrial Relationships*, (480 to 482).
- 24) Sekaran, U. (1989). Paths to the job satisfaction of bank employees. *Journal of organizational behavior*, 10(4), 6-12.
- 25) George, J. M. and Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey, p. 78.
- 26) Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- 27) Grant, A. M., Christianson, M. K., Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs, *Academy of management perspectives*, 21, 51- 63.
- 28) Warr, P. B. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Ageing*, 7(1), 37-45.
- Xenikou, A., & Furnham, A. (1996). A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire Measures of Organizational Culture. *Human Relations*, 49, 349-371.
- 29) Walker, H., Symon, G., & Davies, B. (2006). Assessing Organizational Culture: A Comparison of Methods. *International Journal of Selection and Assessment* 4(7), 96-105.
- 30) Robbins, S. P. (1993). *Organizational behaviour, concepts, controversies and applications*. (6th Ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice- Hall.
- 31) Koustelios, A. (1996). H [The influence of organizational culture on job satisfaction], 3(2), 60-70.
- 32) Kerego, K., Mthupha, D. M. (1997). Job satisfaction as perceived by agricultural extension workers in Swaziland. *South African Journal of Agricultural Extension*, 23(2), 19-24.
- 33) Kline, T. J. B., Boyd, J. E. (1994). Organizational structure, context and climate: Their relationship to job satisfaction at three managerial levels. *Journal of General Psychology*, 118(4), 305-316.
- 34) Sempene, M. E., Rieger, H. S., Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- 35) Belias, D., Koustelios, A. (2013b). The influence of Gender and Educational Background of Greek Bank Employees on their Perceptions of Organizational Culture. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(5), 1-10.

استبانة لرسالة علمية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسرني أن أضع بين أيديكم قائمة استقصاء لدراسة علمية بعنوان: **"تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الشمالي"**، ولثقتنا العالية بكم، **الوظيفي: دراسة حالة الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع وبحرصكم على خدمة البحث العلمي،** نرجو التفضل بتعبئة الاستبانة المرفقة، حيث أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون محورية وهامة لإنجاح هذا العمل، لذلك أرجو منكم توخي الدقة في الإجابة على الفقرات الموضحة في الصفحات المرفقة. كما أود أن التأكيد لحضراتكم أن الإجابة على الاستبانة شاكرين ومقدرين . عمل تطوعي، ولن تستخدم البيانات التي سيتم جمعها إلا لأغراض البحث العلمي كريم تعاونكم وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام.

أولاً: البيانات الشخصية:

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

1- الجنس:

الجنس	
	male(ذكور)
	female(إناث)

2- العمر:

الفئات العمرية	
	20 سنة فأقل
	30 – 21
	40 -31
	50-41

أكبر من 50	
------------	--

3- المستوى الدراسي:

فئات المؤهل	
بكالوريوس من أقل	
بكالوريوس	
دراسات عليا	

4- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات	
5-10 سنوات	
أكبر من 10 سنوات	

ثانياً: أبعاد الثقافة التنظيمية:

1- المعتقدات التنظيمية:

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1 يشجع المسؤولون العمل الجماعي في الهيئة					
2 تعتبر الهيئة الأفكار الجديدة موضع اهتمام وتأخذ بها					
3 تأخذ الهيئة بآراء العاملين ومقترحاتهم					
4 توفر الهيئة بيئة عمل تنظيمية تلبي طموحات الفرد					
5 هناك تطابق بين الأهداف الفردية والجماعية في الهيئة					

2- التوقعات التنظيمية:

العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1 يسود الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في الهيئة					
2 تعمل الهيئة على تقدير جهد العاملين ومكافأتهم					

3	يشعر العاملون في الهيئة بالأمان الوظيفي				
4	المناخ ملائم ومشجع على الإبداع في الهيئة				

3- القيم التنظيمية:

	العبرة	غير موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة
1	تعمل الهيئة على مكافأة العاملين المتميزين				
2	القواعد والتعليمات التنظيمية محددة وواضحة للجميع				
3	نظم الحوافز والمكافآت تتميز بالعدل				
4	تهتم الهيئة بالوقت كعامل مهم في إنجاز الواجبات				
5	القيم السائدة في الهيئة هي الناظم للعلاقات بين الأفراد				

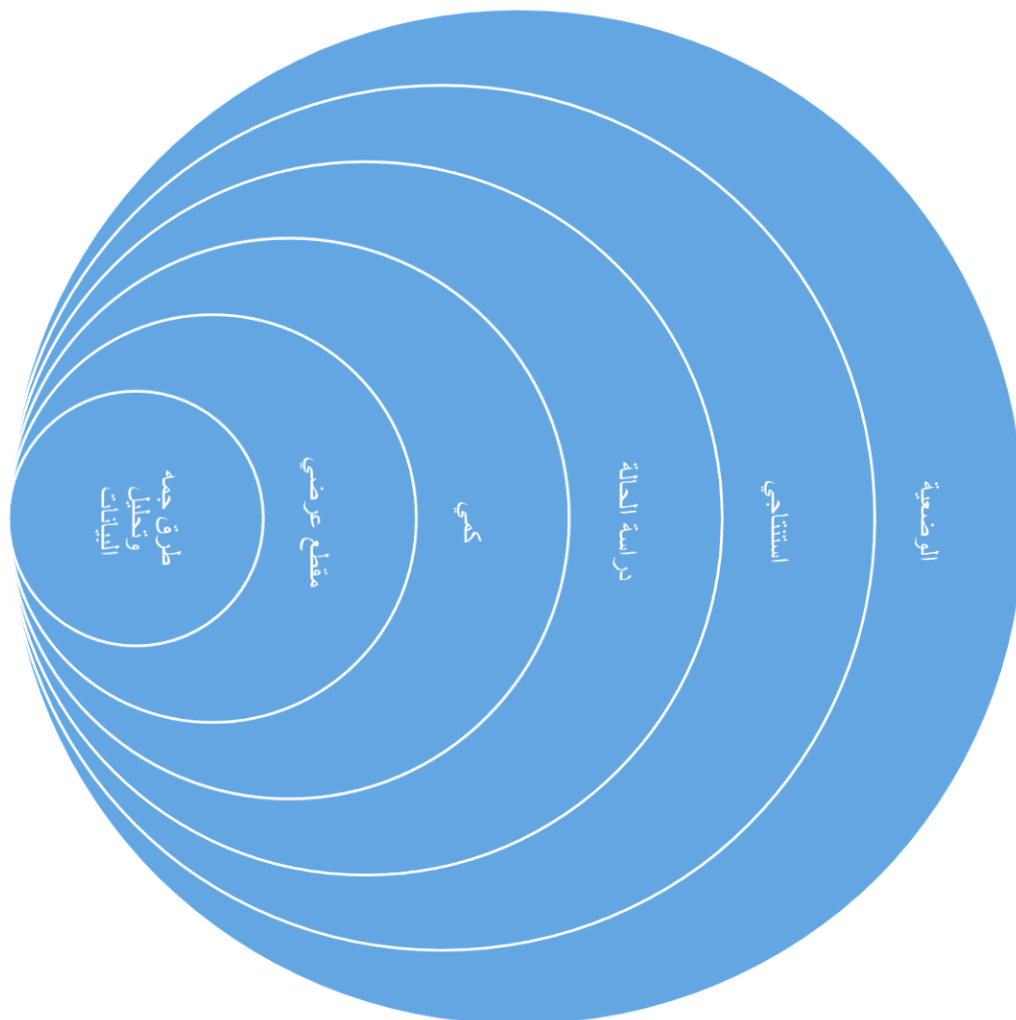
4- الأعراف التنظيمية:

	العبرة	غير موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة
1	هناك فصل بين علاقات العمل وعلاقات القرابة				
2	هناك أعراف سائدة يتقبلها جميع العاملين في الهيئة				
3	الأعراف السائدة تعمل على زيادة التعاون بين العاملين				
4	يلتزم العاملون بمجموعة من المعايير والأعراف				

ثالثاً: أبعاد الرضا الوظيفي:

	العبرة	غير موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة
1	يتميز نظام الترقية في الهيئة بالعدالة				
2	يتناسب الأجر الذي يتقاضاه العاملون في الهيئة مع الجهد المبذول				
3	الأجر كاف لتغطية متطلبات الوظيفة.				
4	هناك فرص كافية لترقية الموظفين				

5	يتعامل معي رؤسائي باحترام وتقدير				
6	يسود في الهيئة روح العمل الجماعي				
7	وظيفتي مناسبة لمؤهلاتي العلمية				
8	زملائي يقدمون لي كل الدعم والمساندة.				
9	يعمل مديري على توجيهي ونصحي بلطف عند ارتكاب الأخطاء				



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.

أداة الدراسة:

من أجل قياس أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي، اخترنا الاستبانة كوسيلة لقياس ذلك الأثر وهي أنسب الأدوات في مثل هذه فالاستبانة هي أداة ووسيلة لتجميع البيانات، تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم .المواضيع عن الأسئلة الواردة فيها، وذلك بدون مساعدة الباحث في فهم لموضوع الدراسة ليقوموا بالإجابة 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، فثبتت الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم، وصدقها يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت من أجل قياسه، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى محورين رئيسيين:

المحور الأول: الخاص بالبيانات الخاصة بالمبحوث وهي تتمثل في (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة).

المحور الثاني: ويتضمن جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: وهو الخاص بالثقافة التنظيمية ويتضمن 18 فقرة، تم توزيعها على أربعة أبعاد وفق الآتي:

1- المعتقدات التنظيمية: وتشمل خمس فقرات.

2- التوقعات التنظيمية: وتشمل أربع فقرات.

3- القيم التنظيمية: وتشمل خمس فقرات.

4- الأعراف التنظيمية: وتشمل أربع فقرات.

الجزء الثاني: وهو خاص بالرضا الوظيفي ويتضمن 9 فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس إجابات المبحوثين لعبارات الاستبانة وذلك حسب الآتي:

1- غير موافق بشدة.

2- غير موافق.

3- محايد.

4- موافق.

5- موافق بشدة.

تصحيح المقياس:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو أسلوب لقياس السلوكيات ويستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاء. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي بناء على المتوسطات الحسابية:

جدول(1): مفاتيح التصحيح

الدلالة	المتوسط الحسابي
منخفض جداً	1.79-1.00
منخفض	2.59-1.80

متوسط	3.39-2.60
مرتفع	4.19-3.40
مرتفع جداً	5.00-4.20

3- 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.

العينة هي مجموع جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع أفضل: أما عينة الدراسة تمثيلاً جيداً، ثم دراستها والتعرف على خصائصها، وفي تمثيل، بحيث يتم اختيارها لتمثيل المجتمع دراستنا هذه تم اعتماد طريقة العينة العشوائية البسيطة والتي بلغ حجمها 48 موظفاً، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم من خلال توزيع رابط الاستبانة عبر تطبيقات الهواتف الذكية، وتم استرداد 40 استبانة وبعد فحصها ومعاينتها تم اعتمادها.

4- الطرق المستخدمة في التحليل الإحصائي:

✓ مصادر جمع البيانات:

المصادر الثانوية: اعتمد الباحث على الكتب والدوريات والمراجع والرسائل الجامعية والمقالات التي تناولت موضوع الدراسة بشكل مباشر وغير مباشر وذلك للوقوف على الأسس العلمية المرتبطة بالدراسة الحالية، والتي ساعدت في بناء الإطار النظري للدراسة. المصادر الأولية: تم اعتماد في بناء الاستبانة على الإطار النظري للدراسة والبحوث والدراسات السابقة والاسترشاد ببعض الأدوات الموجودة في المجال. وقد تم تحليل الاستبانة باستخدام البرنامج SPSS V.28.

✓ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات، ...
2. معامل الثبات ألفا كرونباخ.
3. معامل الصدق.
4. اختبار كولمنجروف سمرنوف لاختبار التوزيع الطبيعي.
5. تحليل التباين.
6. تحليل الانحدار.

5- حساب معامل الصدق ومعامل الثبات:

جدول 2. معامل الثبات ومعامل الصدق لمتغيرات الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
الثقافة التنظيمية	18	0.871	0.933
المعتقدات التنظيمية	5	0.694	0.833
التوقعات التنظيمية	4	0.892	0.944

0.798	0.637	5	القيم التنظيمية
0.930	0.864	4	الأعراف التنظيمية
0.937	0.878	9	الرضا الوظيفي
0.907	0.822	27	إجمالي الفقرات

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

يشير الجدول رقم (2) إلا أن قيمة ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كانت أكبر من 0.6 حيث بلغت بالنسبة لإجمالي الفقرات 0.822، فحين كانت بالنسبة لمتغير الثقافة التنظيمية 0.871، ولمتغير الرضا الوظيفي 0.878 وهي تعتبر قيمة مرتفعة لمعامل الثبات أي أن الاستمارة تتمتع بمستوى عال من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها.

6- اختبار كولمنجروف وسمرنوف للتوزيع الطبيعي للبيانات:

جدول 3. اختبار كولمنجروف وسمرنوف لمتغيرات الدراسة

المتغير	Kolmogorov- Smirnov	Sig.
الثقافة التنظيمية	0.811	0.349
الرضا الوظيفي	0.974	0.212

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن درجة الثقة لكل من المتغيرين أكبر من 0.05 أي أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، ولذلك سنلجأ للاختبارات المعلمية.

3- النتائج والمناقشة:

1- البيانات الديموغرافية:

جدول 4. الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

المتغير	العدد	النسبة المئوية	القيم الناقصة	المجموع
الجنس				
ذكر	38	%95	-	40
أنثى	2	%5		
المؤهل العلمي				
أقل من بكالوريوس	4	%10	-	40
بكالوريوس	26	%65		
دراسات عليا	10	%25		
سنوات الخبرة				

40	-	%25	10	أقل من 5 سنوات
		%30	12	10-5 سنوات
		%45	18	أعلى من 10 سنوات
العمر				
40	-	%30	12	30-21
		%47.5	19	40-31
		%12.5	5	50-41
		%10	4	أكبر من 50

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (4) إلى أن نسبة الذكور وصلت إلى 95% من إجمالي أفراد العينة، وقد حصل معظم أفراد العينة على درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبة الحاصلين على هذه الدرجة 65%، في حين أن الموظفين الذين لم يحصلوا على هذه الدرجة بلغت نسبتهم 10%.

وبالنسبة لسنوات الخبرة فقد بلغت نسبة من لديهم 5-10 سنوات خبرة حوالي 30%، في حين أن من فاقت سنوات خبرته العشر سنوات شكلوا حوالي 45% وهي نسبة مرتفعة تؤكد أن المشاركين في الاستبيان من ذوي الخبرة الطويلة.

أما بالنسبة للعمر فقد كان أفراد العينة في معظمهم من الفئة الشابة ذات الهمة العالية حيث بلغت نسبة الفئة العمرية من 31-40 ما يقارب نصف أفراد العينة.

2- تحليل واختبار أهداف الدراسة (متغيرات الدراسة):

1- تحليل واختبار مستوى الثقافة التنظيمية والرضا: نعمل من خلال هذه الدراسة على اختبار الفرضية الرئيسية معتمدين على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

الفرضية الأولى: هناك مستوى عالي من الثقافة التنظيمية لدى موظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء - الشمالي: القطاع

جدول 5. الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية للثقافة التنظيمية

المحور	المتوسط العام	الانحراف المعياري	الأهمية
الثقافة التنظيمية	4.037	0.874	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

يظهر الجدول رقم (5) المتغير المستقل والذي هو الثقافة التنظيمية حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.037 والانحراف المعياري 0.874، وبأهمية نسبية مرتفعة، حيث تؤكد هذه النتيجة على امتلاك موظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي، ثقافة تنظيمية قوية تتمثل في التقارب في المعتقدات والتوقعات والقيم والأعراف التنظيمية. وهذه الثقافة تتمتع بالقبول من جميع العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي.

ويعرض الجدول رقم (6) المحاور الفرعية للثقافة التنظيمية:

جدول 6. التحليل الوصفي للأبعاد الفرعية للثقافة التنظيمية

الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفعة	0.8674	3.965	المعتقدات التنظيمية
مرتفعة	0.934	4.113	التوقعات التنظيمية
مرتفعة	0.809	3.945	القيم التنظيمية
مرتفعة	0.884	4.125	الأعراف التنظيمية

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

نلاحظ من الجدول السابق أن الأعراف التنظيمية جاءت في الترتيب الأول من حيث المتوسط الحسابي حيث بلغت 4.125 بانحراف معياري قدره 0.884، في حين أن التوقعات التنظيمية في الترتيب الثاني بمتوسط قدره 4.113 وانحراف معياري 0.934 وأهمية نسبية مرتفعة، يليها المعتقدات التنظيمية بمتوسط حسابي 3.965 وانحراف معياري 0.867 وأهمية مرتفعة.

أما بالنسبة لبعد القيم التنظيمية فقد جاء بأهمية نسبية مرتفعة حيث وصل المتوسط الحسابي إلى 3.945 وانحراف معياري 0.809.

وقمنا باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الفرعية للثقافة التنظيمية كل على حدا كما هو موضح في الجداول (7)،(8)،(9)،(10).

أبعاد الثقافة التنظيمية:

5- المعتقدات التنظيمية:

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أن العبارات جميعاً جاءت بأهمية نسبية مرتفعة مع وجود تفاوت في المتوسطات الحسابية.

فقد كان لتشجيع المسؤولين على العمل الجماعي في الهيئة العامة للغذاء والدواء دوراً بارزاً في تعزيز المعتقدات التنظيمية حيث أن المتوسط الحسابي 4.125 والانحراف المعياري 0.979، وفي المرتبة الثانية جاء اهتمام الهيئة بالأفكار الجديدة والأخذ بها بمتوسط حسابي 4.050 وانحراف معياري 0.972، في حين أن توفير الهيئة لبيئة عمل تنظيمية تلبي طموحات الفرد جاءت ثالثاً بمتوسط حسابي قدره 4.025 والانحراف المعياري 0.927.

جدول 7. التحليل الوصفي لبعـد المعتقدات التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1 يشجع المسؤولون العمل الجماعي في الهيئة	4.125	0.979	مرتفعة
2 تعتبر الهيئة الأفكار الجديدة موضع اهتمام وتأخذ بها	4.050	0.972	مرتفعة
3 تأخذ الهيئة بآراء العاملين ومقترحاتهم	3.925	0.725	مرتفعة
4 توفر الهيئة بيئة عمل تنظيمية تلبي طموحات الفرد	4.025	0.927	مرتفعة
5 هناك تطابق بين الأهداف الفردية والجماعية في الهيئة	3.700	0.734	مرتفعة
المتوسط	3.965	0.8674	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

6- التوقعات التنظيمية:

جدول 8. التحليل الوصفي لبعـد التوقعات التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1 يسود الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في الهيئة	4.500	1.234	مرتفعة جدا
2 تعمل الهيئة على تقدير جهد العاملين ومكافأتهم	3.875	0.691	مرتفعة
3 يشعر العاملون في الهيئة بالأمان الوظيفي	4.325	1.177	مرتفعة جدا
4 المناخ ملائم ومشجع على الإبداع في الهيئة	3.750	0.633	مرتفعة
المتوسط	4.113	0.934	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

يظهر الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي لبعـد التوقعات التنظيمية والذي يشير إلى انقسام عباراته إلى مجموعتين من حيث الأهمية النسبية، حيث أن العبارتين الأولى والثالثة كانت ذات أهمية نسبية مرتفعة جداً، في حين أن العبارات الثانية والرابعة كانت بأهمية نسبية مرتفعة.

حيث أن الاحترام المتبادل السائد بين المرؤوسين والرؤساء في الهيئة العامة للغذاء والدواء جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 1.234، كما أن

شعور الموظفين بالأمان كان في الترتيب الثاني بمتوسط 4.325 وانحراف معياري قدره 1.177.

في حين أن ملائمة المناخ في الهيئة للإبداع جاء رابعاً بمتوسط حسابي قدره 3.750 وانحراف معياري 0.633 .

7- القيم التنظيمية:

جدول 9. التحليل الوصفي لبعده القيم التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1 تعمل الهيئة على مكافأة العاملين المتميزين	3.900	0.724	مرتفعة
2 القواعد والتعليمات التنظيمية محددة وواضحة للجميع	4.000	0.815	مرتفعة
3 نظم الحوافز والمكافآت تتميز بالعدل	3.575	0.550	مرتفعة
4 تهتم الهيئة بالوقت كعامل مهم في إنجاز الواجبات	4.250	1.005	مرتفعة جداً
5 القيم السائدة في الهيئة هي النازم للعلاقات بين الأفراد	4.000	0.953	مرتفعة
المتوسط	3.945	0.809	مرتفعة

المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج SPSS.V28

يتضح من الجدول رقم (9) نتائج تحليل البعد الثالث من أبعاد الثقافة التنظيمية، وهو بعد القيم التنظيمية، حيث نلاحظ أن الفقرة الرابعة التي تؤكد اهتمام الهيئة بالوقت واعتباره عاملاً حاسماً في إنجاز الواجبات هي التي جاءت أولاً بأهمية نسبية مرتفعة جداً، في حين أن بقية العبارات جاءت متقاربة وبأهمية نسبية مرتفعة و بمتوسط عام بلغ 3.945 وانحراف معياري 0.809.

8- الأعراف التنظيمية:

من خلال الجدول رقم (10) يظهر أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بعد الأعراف التنظيمية تراوحت ما بين (4.225 – 4.050) حيث جاءت الفقرة (3) بأهمية نسبية مرتفعة جداً و بمتوسط حسابي 4.225 ، في حين أن الفقرات (1، 2، 4) ذات أهمية نسبية مرتفعة و بمتوسط حسابي (4.150، 4.075، 4.050) على التوالي، ونستنتج من ذلك أن الموظفين في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي، ملتزمون بمجموعة من المعايير والأعراف المحددة تعمل على زيادة التعاون فيما بينهم كما أن الهيئة تولي أهمية للفصل بين علاقات العمل وعلاقات القرابة.

جدول 10. التحليل الوصفي لبعده الأعراف التنظيمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
---------	-----------------	-------------------	---------

1	هناك فصل بين علاقات العمل وعلاقات القرابة	4.150	0.926	مرتفعة
2	هناك أعراف سائدة يتقبلها جميع العاملين في الهيئة	4.075	0.831	مرتفعة
3	الأعراف السائدة تعمل على زيادة التعاون بين العاملين	4.225	0.948	مرتفعة جداً
4	يلتزم العاملون بمجموعة من المعايير والأعراف	4.050	0.832	مرتفعة
	المتوسط	4.125	0.884	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تقود نتائج التحليل الإحصائي إلى قبول الفرضية الأولى وأن هناك مستوى عال من الثقافة التنظيمية في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي.

الفرضية الثانية: هناك مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للغذاء والدواء - الشمالي: القطاع

جدول 11. الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية للرضا الوظيفي

المحور	المتوسط العام	الانحراف المعياري	الأهمية
الرضا الوظيفي	4.147	0.992	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

يظهر الجدول رقم (11) المتغير التابع والذي هو الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.147 والانحراف المعياري 0.992، وبأهمية نسبية مرتفعة، حيث تؤكد هذه النتيجة على وجود درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي من العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي.

ويظهر الجدول رقم (12) أبعاد الرضا الوظيفي، حيث كانت الفقرات (2، 3، 5، 6، 8، 9) ذات أهمية نسبية مرتفعة جداً، وبمتوسط حسابي بلغ على التوالي (4.250، 4.250، 4.600، 4.450، 4.375، 4.425) وانحراف معياري (1.014، 1.017، 1.433، 1.177، 1.095، 0.992)، حيث تؤكد النتائج أن الاحترام والتقدير كان على درجة عالية بين الرؤساء والمرؤوسين.

في حين أن الفقرتين (1، 7) جاءت بأهمية نسبية مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.950، 4.125) على التوالي ونستنتج من ذلك مناسبة المؤهلات العلمية للوظيفة المتاحة.

في حين أن الفقرة الرابعة كانت ذات أهمية نسبية متوسطة حيث شير ذلك إلى ضرورة وجود فرص ملائمة وكافية لترقية الموظفين، حيث وصل المتوسط إلى 2.900 بانحراف معياري 0.314.

جدول 12. التحليل الوصفي لأبعاد الرضا الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1 يتميز نظام الترقية في الهيئة بالعدالة	3.950	0.834	مرتفعة
2 يتناسب الأجر الذي يتقاضاه العاملون في الهيئة مع الجهد المبذول	4.250	1.014	مرتفعة جداً
3 الأجر كاف لتغطية متطلبات الوظيفة	4.250	1.017	مرتفعة جداً
4 هناك فرص كافية لترقية الموظفين	2.900	0.314	متوسطة
5 يتعامل معي رؤسائي باحترام وتقدير	4.600	1.433	مرتفعة جداً
6 يسود في الهيئة روح العمل الجماعي	4.450	1.177	مرتفعة جداً
7 وظيفتي مناسبة لمؤهلاتي العلمية	4.125	0.871	مرتفعة
8 زملائي يقدمون لي كل الدعم والمساندة.	4.375	1.095	مرتفعة جداً
9 يعمل مديري على توجيهي ونصحي بلطف عند ارتكاب الأخطاء	4.425	1.170	مرتفعة جداً
المتوسط	4.147	0.992	مرتفعة

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

2- اختبار الفرضية الثالثة الرئيسية:

: لا يوجد أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة H0الفرض الصفري للغذاء والدواء – القطاع الشمالي عند مستوى معنوية 0.05.

: يوجد أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء H1الفرض البديل والدواء – القطاع الشمالي عند مستوى معنوية 0.05.

لمعرفة أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي لا بد أولاً من معرفة قيمة معامل الارتباط:

جدول 13. معامل الارتباط بين المغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

الثقافة التنظيمية		الرضا الوظيفي
**0.671	R	
0.000	Sig*	
40	العدد	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تؤكد البيانات الواردة في الجدول السابق وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.671$ ، يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 . تحليل العلاقة بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي):

جدول 14. تحليل العلاقة بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)

الرضا الوظيفي		
*0.510	R	المعتقدات التنظيمية
0.0014	Sig*	
40	العدد	
**0.566	R	التوقعات التنظيمية
0.000	Sig*	
40	العدد	
**0.587	R	القيم التنظيمية
0.000	Sig*	
40	العدد	
**0.642	R	الأعراف التنظيمية
0.000	Sig*	
40	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (14) أن هناك ارتباط موجب ومعنوي جدا بين الرضا الوظيفي وكافة المتغيرات الفرعية التي تمت دراستها، أي أن هناك علاقة دالة بين هذه المتغيرات ونستطيع الانطلاق من هنا للحصول على معادلة الانحدار البسيط بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، حيث يظهر الجدول (15) تحليل تباين الانحدار البسيط ANOVA:(

ANOVA(جدول 15. تحليل تباين الانحدار البسيط)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.9	1	2.9	26.238	.000
	Residual	4.2	38	0.111		
	Total	7.1	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تؤكد نتائج الجدول السابق أن مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.90 ومجموع مربعات البواقي 4.20 أما مجموع المربعات الكلي يساوي 7.1 حيث قدرت درجة الحرية 1 ومتوسط المربعات 26.238 ومستوى الدلالة 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى F يساوي 0.111 كما بلغت قيمة الدلالة 0.05 وهذا يشير إلى أن خط الانحدار يلائم المعطيات ويتبين صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية ، وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية بفروعهما (16): المختلفة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم

جدول 16. الانحدار البسيط بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي):

المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	T	Sig
	A	R	R ²		
الرضا الوظيفي	0.42	0.671	0.450	4.21	0.000

SPSS.V28 المصدر. نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج

تؤكد النتائج الواردة في الجدول رقم (16) أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين المتغير المستقل والمتمثل في الثقافة التنظيمية والمتغير التابع والمتمثل في الرضا الوظيفي في المحسوبة 4.21 وقيمة احتمالية T الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي، حيث بلغت قيمة (إلى وجود علاقة (R(0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وتشير قيمة معامل الارتباط طردية بين المتغيرين حيث فسر متغير الثقافة التنظيمية (45%) من التباين الحاصل في مستوى الرضا الوظيفي ، وبناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائل يوجد أثر للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي عند مستوى معنوية 0.05.

4- تلخيص النتائج:

- 1- يمتلك موظفو الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي ثقافة تنظيمية قوية تتمثل في التقارب في المعتقدات والتوقعات والقيم والأعراف التنظيمية وهي تتمتع بالقبول من الجميع.
- 2- تشجيع المسؤولين في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي على العمل الجماعي كان له دوراً بارزاً في تعزيز المعتقدات التنظيمية.
- 3- التزام العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء - القطاع الشمالي بالمعايير والأعراف المحددة عملت على زيادة التعاون فيما بينهم.
- 4- وجود ارتباط قوي وموجب ومعنوي جداً عند مستوى معنوية 0.01 بين المتغير المستقل المتمثل بالثقافة التنظيمية والمتغير التابع والذي يتمثل بالرضا الوظيفي.

- 5- هناك ارتباط معنوي ومعنوي جداً بين الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي وأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في المعتقدات والتوقعات والقيم والأعراف التنظيمية.
- 6- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متغير الثقافة التنظيمية فسر حوالي 45% من التباين الحاصل في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي.
- 7- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن رفع مستوى الثقافة التنظيمية في الهيئة العامة للغذاء والدواء – القطاع الشمالي بمقدار وحدة واحدة سيزيد من مستوى الرضا الوظيفي بمقدار 0.42.