

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته للنفط والغاز.

مفتاح أحمد أبوغفة

قسم الإدارة - كلية التجارة - جامعة الزيتونة

الملخص:

إن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي من خلال دراسة ميدانية لاستقصاء آراء العاملين بالإدارات والأقسام بشركة مليته للنفط والغاز (الإدارة العامة طرابلس). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة والتي تم توزيعها على عينة الدراسة والبالغ عددها (65) مفردة ، وتم استرجاع عدد (55) استمارة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : وجود علاقة طردية قوية بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.627)، وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات التي تستهدف الاهتمام بالمناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي.

مقدمة:

إن موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات المهمة التي تستحوذ على اهتمام الباحثين في مجال الإدارة، فدراسة المناخ التنظيمي تهدف إلى فهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم والبيئة التي يعملون فيها ، ويعد المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها وانحلالها ، فهو الأداة الفعالة التي تساعد الإدارة على تشخيص حالات الصراع والإحباط في المنظمات وتحديد مسبباتها وتم وضع المعالجات المناسبة لها.

كما يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للمنظمة ، والتي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو اتجاهات العاملين وسلوكياتهم في المنظمة التي ينتمون إليها ويعملون بها.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(212-188)

ومن هذا المنطلق فإن المناخ التنظيمي هو محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية كما يعيها أفرادها ، وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للمنظمة.

كما يعتبر المناخ التنظيمي وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد فإن جوهر الأمر يستوجب الاهتمام والارتقاء به من حيث المستوى والدرجة وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة وأهداف الأفراد على حد سواء ، حتى يكون متكيفاً مع ميولهم ورغباتهم بهدف تحسين أدائهم من جهة وتحقيق رضاهم وولائهم من جهة أخرى.

وحظى موضوع الرضا الوظيفي باهتمام بالغ لأنه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل وينظر للرضا الوظيفي على أنه درجة إشباع الفرد ، حيث يتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد.

وتعد شركة مليته من أكبر الشركات العاملة في ليبيا في مجال النفط والغاز ، التي تعمل على إنتاج النفط والغاز بالاشتراك مع الشركات التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط ، والتي تلعب دوراً مهماً في تنمية الاقتصاد الليبي.

ومن أجل معرفة المزيد عن دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة محل الدراسة ، فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث ، حيث يتناول المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة ، ويتناول المبحث الثاني الإطار النظري للدراسة ، أما المبحث الثالث فيتناول الجانب العملي والنتائج والتوصيات ومصادر الدراسة.

مشكلة الدراسة:

للمناخ التنظيمي دوراً جوهرياً في سلوك العاملين ورضاهم الوظيفي ، وحيث يسهم الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفاعلية. ومن هنا على إدارة المنظمات الاهتمام بالمناخ التنظيمي وأبعاده حتى يستطيع العاملون أداء ما يكلفون به لتحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم وتكوين اتجاهاتهم مما يؤثر على سلوكياتهم وأدائهم ودرجة ولائهم للمنظمة. ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تكمن في التساؤل التالي:

♦ ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز؟

أهمية الدراسة:

1. تنبع أهمية الدراسة من أنها تعالج موضوعاً مهماً في المنظمات الإدارية ألا وهو أثر المناخ التنظيمي على رضا العاملين ، لما له من أهمية في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

2. ستسهم هذه الدراسة في زيادة المعرفة النظرية والتطبيقية وإثراء المعلومات في هذا المجال.
3. يأمل الباحث التوصل إلى نتائج وتوصيات من شأنها تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة محل الدراسة من خلال الاهتمام بأبعاد المناخ التنظيمي.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى :

1. التعرف على أبعاد المناخ التنظيمي في شركة مليته للنفط والغاز.
2. التعرف على الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز.
3. تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة مليته للنفط والغاز ، من خلال الأبعاد التالية : (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طبيعة العمل).

فرضيات الدراسة: تقوم الدراسة على فرضية رئيسية هي:

♦ الفرضية الرئيسية:

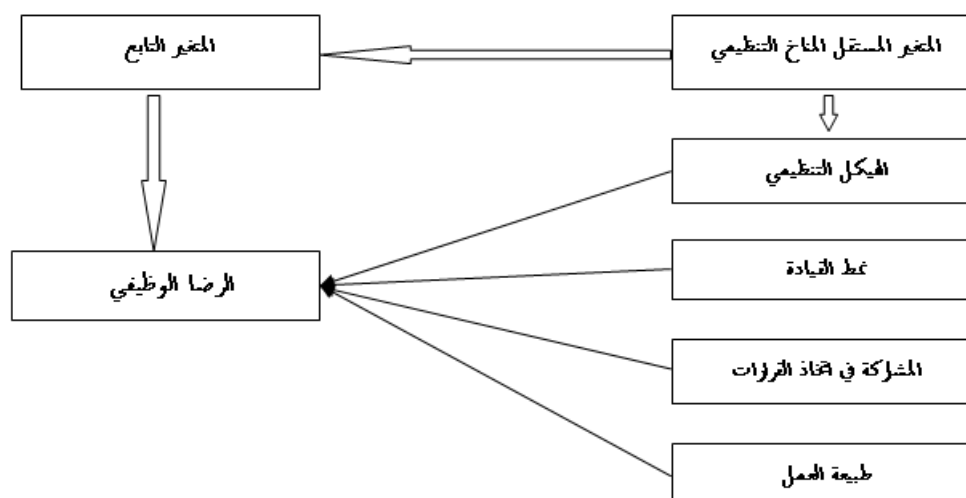
(لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طبيعة العمل) في شركة مليته للنفط والغاز.

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الهيكل التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر نمط القيادة في تحقيق الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر المشاركة في اتخاذ القرارات في تحقيق الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز.
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر طبيعة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي في شركة مليته للنفط والغاز.

نموذج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على تحديد أبعاد المناخ التنظيمي (المتغير المستقل) والرضا الوظيفي (المتغير التابع) ، والشكل التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (1) نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: وتشمل متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية ، كما يلي:

أ. أبعاد المناخ التنظيمي والتي تمثلت في (الهيكل التنظيمي ، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طبيعة العمل).

ب. الرضا الوظيفي.

2. الحدود الزمانية: تم إنجاز الدراسة في الفترة الواقعة بين سبتمبر 2021 إلى فبراير 2022.

3. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة بشركة مليته للنفط والغاز.

4. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالعاملين بشركة مليته للنفط والغاز.

تعريف مصطلحات الدراسة:

♦ **المناخ التنظيمي:** هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدرسة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم. (شامي ، 2010 : ص5)

♦ **الرضا الوظيفي:** هو الشعور النفسي بالقناعة وبالارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة على حد سواء. (العتيبي ، 2012 : ص135)

♦ **شركة مليته للنفط والغاز:**

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

تتمتع شركة مليته إيني سابقاً بجنسية جزر البهاما، وقد تم تأسيسها بموجب اتفاقية مساهمين بين المؤسسة الوطنية للنفط وشركة إيني شمال أفريقيا والشرق الأوسط المحدودة 1992/9م. وتعتبر شركة مليته للنفط والغاز من أكبر الشركات العاملة في ليبيا، حيث تؤول ملكية الشركة لكل من الجانب الليبي الذي يمثل المؤسسة الوطنية للنفط (الطرف الأول) والجانب الإيطالي الذي يمثل شركة إيني شمال أفريقيا والشرق الأوسط المحدودة (الطرف الثاني). (شركة مليته للنفط والغاز).

الدراسات السابقة:

وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي تحقيق الرضا الوظيفي:

أ. الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي:

1. (دراسة الأشقر، العجيلي 2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى السرايا الدولي بمدينة الخمس، والتعرف على مستوى الخدمات الصحية فيه. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات الصحية و المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة، التدريب، والحوافز). كذلك وجود أثر ذو دلالة معنوية للقيادة في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمستشفى محل الدراسة، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية (للهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز) في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمستشفى محل الدراسة.

2. (دراسة الثبتي، 2018):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، الحوافز والمكافآت، إجراءات العمل، المشاركة في صنع القرارات، الاتصال والتواصل). وتوصلت هذه الدراسة إلى درجة موافقة أفراد الدراسة على جميع أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، إجراءات العمل، المشاركة في صنع القرارات، الاتصال والتواصل) ما عدا (الحوافز والمكافآت) فقد جاءت استجابة أفراد الدراسة بدرجة محايد، وهذا يدل على أن المناخ التنظيمي في الكلية مناخ جيد.

3.(دراسة على ، 2015)؛

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين متغيرات أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي ، طبيعة العمل ، نمط القيادة ، نمط الاتصالات ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، التكنولوجيا ، والتحفيز) من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بكليات الدراسات التجارية ، الهندسية ، علوم الحاسوب ، والفنون التطبيقية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين متغيرات أبعاد المناخ التنظيمي وضغوط العمل . كما أظهرت الدراسة وجود توجه إيجابي لبعض أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل) ، وكذلك وجود توجه سلبي لأبعاد المناخ التنظيمي (نمط القيادة، نمط الاتصال، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز).

4.(دراسة عيسى ، 2014)؛

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي).

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد (الهيكل التنظيمي ، القيادة ، الحوافز ، التقنية ، الاتصال ، المشاركة في اتخاذ القرارات) والأداء الوظيفي للعاملين ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي).

5.(دراسة أبوتايه وآخرون ، 2012)؛

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الديموغرافية في مجموعة من منظمات الأعمال الأردنية .

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للمركز الوظيفي والمؤهل العلمي للموظفين .

ب. الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي؛

1. (دراسة طه 2017)؛

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم من خلال الأبعاد التالية (الراتب والحوافز ، العلاقة مع الإدارة ، العلاقة مع الزملاء ، بيئة العمل) ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات وهي (النوع ، العمر ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة).

وتوصلت هذه الدراسة إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين خاصة في البعد المالي (الراتب والحوافز وبيئة العمل) ، ولم تجد الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة وزارة التنمية الاجتماعية في ولاية الخرطوم تعزى لمتغيرات (النوع ، العمر ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة).

2. (دراسة البليهد 2014):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوي الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية ، نوع الوظيفة ، المؤهل التعليمي ، المرتبة الوظيفية ، وسنوات الخبرة).

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن العمل كان بشكل عام بدرجة متوسطة ، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية ، نوع الوظيفة ، المؤهل التعليمي ، المرتبة الوظيفية ، وسنوات الخبرة).

3.(دراسة منصور 2010):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ، كما تهدف أيضاً إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة في التأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8%) ، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز (56%). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى ، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

4.(دراسة فلمبان 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة ، كذلك التعرف على علاقة كل من

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل (الجنس ، المؤهل العلمي ، التخصص ، والحالة الاجتماعية) لدى عينة الدراسة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى ظهور مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بمستوى عالٍ ، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي.

كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً للتخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تبعاً للتخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور والمؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه.

5.(دراسة الشهري 2002):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد مستويات الأداء لدى مفتشي الجمارك بمنطقة الرياض ، كذلك التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية من خلال المتغيرات الوظيفية (الوظيفي ، ظروف العمل ، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، الترقية ، والتقدم في العمل) . كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة).

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية خلال المتغيرات الوظيفية (الوظيفي ، ظروف العمل ، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، الترقية ، والتقدم في العمل) . كما أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة).

♦ يتضح من استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة ما يلي:

1. لاحظ الباحث أن الدراسات التي تناولت بصورة مباشرة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي كانت محدودة باستثناء دراسة (أبوتايه وآخرون ، 2012) في البيئة الأردنية.
2. من استعراض الدراسات السابقة نلاحظ اختلاف وتعدد أبعاد المناخ التنظيمي ؛ حيث تناولت ذلك دراسات مختلفة مثل دراسة (الأشقر ، العجيلي ، 2019) ، ودراسة (الثبتي ، 2018) ، ودراسة (على ، 2015) ، ودراسة (عيسى ، 2014) ، ودراسة (أبوتايه وآخرون ، 2012) ، وفي الدراسة الحالية اختار الباحث أربعة أبعاد وهي الأكثر تكراراً (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طبيعة العمل).

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

3. الدراسات السابقة التي تتعلق بالرضا الوظيفي والتي تم عرضها في هذه الدراسة اقتصر على بيان واقع الرضا الوظيفي في بيئات مختلفة.

4. أهم ما يميز الدراسة الحالية أنها ربطت بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في البيئة الليبية وهذا غير موجود في الدراسات المستعرضة.

5. ساعدت الدراسات السابقة التي تتعلق بالمناخ التنظيمي في إبراز مفهومه وأهميته وأبعاده.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: المناخ التنظيمي:

1. مفهوم المناخ التنظيمي:

ظهر استخدام مصطلح المناخ التنظيمي في منتصف القرن العشرين ؛ حيث أصبح من المواضيع المهمة في الإدارة والتي تتعلق بالبيئة السائدة بالمنظمات ، كما يهدف إلى فهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم والبيئة التي يعلمون فيها .

لقد اختلفت تعريفات المناخ التنظيمي باختلاف وجهات نظر الباحثين والمهتمين به ، وفيما يلي نورد بعض التعريفات:

المناخ التنظيمي هو "مجموعة تصورات العاملين وإدراكاتهم المشتركة بخصوص سياسات المنظمة ، وإجراءاتها ، وممارساتها ، والتي يمكن اعتبارها كمؤشرات للسلوك والأداء الواجب تدعيمها في أماكن العمل". (الأسدي ، 2015 : 7)

وعُرف أيضاً بأنه "مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الإطار السلوكي للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء والتي تتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل الرضا والتحفيز وانعكاساته على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية". (يوسف ، 2016 : 172)

كما عُرف أيضاً بأنه "هو البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد ، وهذا يعني الثقافة ، القيم ، العادات ، الأعراف ، الأنماط السلوكية ، المعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة". (خريف ، 2018 : 3)

ويعبر المناخ التنظيمي أيضاً على أنه "مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل ، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقرة ، يفهمها العاملون ويدركونها ، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم". (العرايبي ، 2015 : 6)

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

كذلك يعرف بأنه "مدى استعداد الفرد لتقديم كل ما يستطيع ويملك لصالح المنظمة التي يعمل بها ، مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وتبني أهدافها وقيمها". (زاهر ، 2012 :267)

2. أهداف المناخ التنظيمي:

فيما يلي نستعرض أهم أهداف المناخ التنظيمي: (حراث ، 2018 :29)

- ينمي شعور الولاء لدى العاملين بالمنظمة.
- يحقق استقرار النظام الاجتماعي والتفاعل بين أعضاء المنظمة.
- تحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.
- تفعيل نظام الرقابة والضبط السلوكي في المنظمة.
- يساعد على تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم لتحقيق الأهداف بكفاءة أفضل.
- تعزيز قدرة المنظمة للتكيف مع البيئة المتغيرة وتمكينها من حل مشكلاتها من خلال ما يوفره المناخ من معلومات عن معلومات عن عملياتها.

3. أبعاد المناخ التنظيمي:

تختلف وتتنوع أبعاد المناخ التنظيمي وفقاً لتخصصات واتجاهات المختصين في مجال السلوك التنظيمي ، وأهم أبعاد المناخ التنظيمي هي:

1. الهيكل التنظيمي:

هو إطار يحدد الأدوات والأقسام الداخلية للمنظمة ، ومن خلاله تتحدد خطوط السلطة وانسيابها بين الوظائف ، ولكل منظمة هيكلها التنظيمي الخاص به ، وهناك ارتباط بين الهيكل التنظيمي والبيئة التي يعمل بها الموظفون.

حيث يبرز الهيكل التنظيمية الوظائف المختلفة والمهام والمسؤوليات لكل موظف والمستويات التنظيمية ونطاق الإشراف ، وتصميم الوحدات التنظيمية ، ويحدد الهيكل التنظيمي نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرار. (الثبتي ، 2018 :8)

2. نمط القيادة:

إن النمط القيادي للمدير له دور في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ، فالقائد الأوتوقراطي يحد من مبادرات العاملين ، ويمنعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات حيث يكون المدير متعصب الرأي وينزع إلى التفرد بالرأي في جميع العمليات الإدارية ؛ مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو السلبية في حين أن القائد الديمقراطي يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة وإشراك العاملين في اتخاذ

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

القرارات من أجل خلق أجواء إيجابية يشعر فيها العاملون بالانتماء للمنظمة مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو الإيجابية.(بن الزاوي ، 2018 : 9)

3. المشاركة في اتخاذ القرارات:

يقصد بها إسهام العاملين في اتخاذ بعض القرارات التي تتصل بالعمل ، فالمعروف أن الاشتراك في جماعة عاملة أو مفكرة يزيد من اهتمامات أفرادها ، والاهتمام بقوة دافعة ، كما أنه يعمل على إزالة المعوقات والعقبات التي تنشأ عن سوء التفاهم ، أو التي يقيمها العاملون أحياناً حين تقرر المنظمات إدخال تغيير في خططها أو نظمها أو طرق العمل بها.(العيسى ، 2014 : 71)

4. طبيعة العمل:

إن طبيعة العمل تعتبر عاملاً مهماً في تحفيز العاملين أو إحباطهم ؛ إذ إن العمل الروتيني الرتيب يؤدي إلى حدوث الملل والسأم وزيادة الإهمال واللامبالاة وعدم الاكتراث نحو اعتماد أسلوب التحديث أو التطوير؛ حيث إن العامل غالباً ما يشعر بعدم جدوى عمله ، أما الأعمال التي تتسم بالتحسن والتطوير فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل طاقاتهم وقدراتهم الإبداعية في إثارة الكفاءات والإمكانات الكامنة لديهم في نجاح العمل وتحقيق الأهداف.(الشنطي ، 2006 : 27)

ثانياً: الرضا الوظيفي:

1. مفهوم الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين ؛ حيث تناول العديد من الباحثين هذا الموضوع بالبحث والدراسة. ولقد تعددت واختلفت تعريفات الرضا الوظيفي بسبب ارتباطه بمشاعر الأفراد والتي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعرهم في المواقف المختلفة ، وكذلك تختلف باختلاف درجات الإشباع لحاجاتهم ، وفيما يلي نورد بعض التعريفات:

يعرف بأنه "مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً ، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية ، وتعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله".(حجازي ، 2006 : 96 - 97)

وعُرف أيضاً بأنه "هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، وظروف العمل ، وطبيعة الإشراف ، طبيعة العمل نفسه ، والاعتراف بواسطة الآخرين"(الطعاني ، السويحي ، 2006 : 308)

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

كما عُرف أيضاً بأنه " هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف عند درجة إشباع معينة ، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية ، المهنية والمادية". (الشمري ، 2009: 13)

2. أهمية الرضا الوظيفي:

تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للإنتاج في المنظمات التي تحتاج إلى العقل البشري الذي يديرها ويحركها. وبالتالي فإن توفر الرضا الوظيفي للعنصر البشري يؤدي إلى:

- رفع الروح المعنوية للعاملين.
- زيادة درجة الولاء والالتزام التنظيمي.
- تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للفرد.
- زيادة الإنتاجية.
- ارتفاع مستوى الأداء.
- انخفاض معدلات الحوادث في العمل.
- التعاون بين الزملاء.
- الثقة التنظيمية.
- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار.
- القضاء على الصراعات التنظيمية.

3. أبعاد الرضا الوظيفي:

نستطيع القول بأن الرضا الوظيفي يمكن قياسه بموقف الموظف تجاه عنصر أو أكثر من عناصر الرضا الوظيفي والتي يمكن أن نحددها بالآتي: (العمر ، 2000 : 7)

- الرضا نحو نظم الأجور والحوافز.
- الرضا نحو بيئة العمل.
- الرضا نحو علاقات العمل.
- الرضا نحو التطور الذاتي والوظيفي.
- الرضا نحو نظم العمل والعملية الإدارية.
- الرضا العام عن العمل

الجانب العملي للدراسة

1. أسلوب الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لتحقيق أهداف هذه الدراسة وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى ؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات ، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

- أ. المصادر الثانوية: اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري على الكتب و المجلات والدوريات العلمية والأبحاث العلمية المتخصصة المنشورة وغير المنشورة التي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبه.
- ب. المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد جانب ميداني لمعالجة الجوانب التحليلية واستقصاء الآراء حول موضوع الدراسة ، ويعتمدان على قائمة استبانة صممت خصيصاً لهذا الغرض ، وموجهة لعينة من العاملين (محل الدراسة) ؛ وذلك لاختبار صحة الفروض الخاصة بالدراسة.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بشركة مليته للنفط والغاز (الإدارة العامة) بالظهرة ، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (65) مفردة لتمثيل مجتمع الدراسة.

جدول رقم (1) يوضح الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة

شركة مليته	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المفقودة	الاستمارات الصالحة للتحليل	النسبة
للنفط والغاز	65	10	55	85%

المصدر: من إعداد الباحث.

3. أداة الدراسة :

تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من مفردات العينة ، وقد صممت الاستبانة بالاعتماد على أدبيات الدراسة وفقاً للعناصر التالية:

- أ. البيانات الشخصية لأفراد العينة وعددها (4) متغيرات.
- ب. أسئلة خاصة بموضوع الدراسة وعددها (29) واشتملت على العناصر التالية (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طبيعة العمل ، الرضا الوظيفي).

4. تحليل البيانات:

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(212-188)

أ. البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

من خلال التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة ، والمتمثلة في العوامل الديموغرافية التالية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) فقد توزعت على النحو التالي والموضحة بالجدول رقم (2):

جدول رقم (2) يوضح خصائص عينة الدراسة

المتغير	مستوى التغير	العدد	النسبة
النوع	ذكور	36	66%
	إناث	19	34%
	المجموع	55	100%
العمر	أقل من 36 سنة	19	34%
	من 36 إلى 45 سنة	22	40%
	من 46 إلى 55 سنة	11	20%
	أكبر من 55 سنة	3	6%
	المجموع	55	100%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو ما يعادلها	4	7%
	دبلوم عالي	14	26%
	شهادة جامعية	34	62%
	شهادة عليا	3	5%
	المجموع	55	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	9	16%
	من 5 إلى 10 سنة	12	22%
	من 11 إلى 15 سنة	9	16%
	أكثر من 15 سنة	25	46%
	المجموع	55	100%

❖ يعرض الجدول رقم (2) تحليل المتغيرات الديموغرافية للمشاركين بالدراسة، حيث تميزت بأن نسبة الذكور يمثلون 66% والإناث نسبة 34%، أما العمر فتميز بأن معظم المشاركين من 36 إلى 45 سنة بنسبة 40%، أما المستوى التعليمي فإن النسبة الأعلى للحاصلين على شهادة جامعية بنسبة 62%، مما يزيد من أهمية العينة بأن المستوى التعليمي الأغلب هو شهادة جامعية ، وهو إشارة إيجابية بعلمهم بطبيعة موضوع الدراسة، أما الخبرة العملية فالنسبة الأعلى لذوي الخبرة من 15 سنة فأكثر وهو يمثل نسبة 46%، مما يشير إلى أن العينة من ذوي الخبرة العالية والتي تزيد عن 15 سنة عمل.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(212-188)

ب. ثبات أداة جمع البيانات:

للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة تم إجراء اختبار معامل الثبات الداخلي (Cronbach Alpha) حيث كانت درجة الثبات لمحور المناخ التنظيمي (0.697) و لمحور الرضا الوظيفي (0.777) ، والجدول أدناه يبين معدل الثبات لمحاور الاستبيان بالتفصيل:

جدول رقم (3) يوضح الثبات (كرونباخ الفا) لمحاور الاستبيان

ت	المحور	معدل الثبات (كرونباخ الفا)
1	الهيكل التنظيمي	0.726
2	نمط القيادة	0.802
3	المشاركة في القرارات	0.621
4	طبيعة العمل	0.639
5	محور المناخ التنظيمي	0.697
6	محور الرضا الوظيفي	0.777

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من نتائج الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الثبات لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة كانت أكبر من (60%) والبعض منها قريبة جداً إلى (100 %) مما يدل على أن الاستبانة تتصف بالثبات وهو ما يحقق أغراض الدراسة. وللتدليل على محاور الاستبيان تم استخدام المتوسط المرجح والذي كان وفق الجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح المتوسط المرجح

ت	المتوسط المرجح	المستوى	الدرجة التقديرية
1	من 1.00 إلى 1.79	لا أوافق بشدة	ضعيفة جداً
2	من 1.80 إلى 2.59	لا أوافق	ضعيفة
3	من 2.60 إلى 3.39	محايد	متوسطة
4	من 3.40 إلى 4.19	أوافق	مرتفعة
5	من 4.20 إلى 5.00	أوافق بشدة	مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الباحث.

5. التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان:

1. المتغير المستقل : المناخ التنظيمي:

أ. محور الهيكل التنظيمي:

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

جدول رقم (5) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الهيكل التنظيمي

البيان	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية	ت
هناك تناسب للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي.	2.60	0.974	3	متوسطة	1
يتوافق الهيكل التنظيمي للشركة مع طبيعة ومهام الشركة	2.53	0.879	4	ضعيفة	2
تناسب تخصصات العاملين بالشركة مع طبيعة ومهام وواجبات وظائفهم.	2.76	0.838	2	متوسطة	3
هناك مستوى عالٍ من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي.	2.91	0.701	1	متوسطة	4
الهيكل التنظيمي بالشركة يساعد على سرعة إنجاز وجودة العمل .	2.49	0.717	5	ضعيفة	5
المتوسط الكلي	2.67	0.822		متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من الجدول رقم (5) أن الفقرة الرابعة كانت أعلى متوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.701)، وكانت الفقرة الخامسة أقل متوسط حسابي (2.49) وبانحراف معياري (0.717)، في حين كان متوسط الكلي للمحور (2.67)، وبانحراف معياري (0.822)، وبناءً على ذلك فإن درجة المتوسط الكلي لهذا المحور كانت متوسطة.

ب. محور نمط القيادة:

جدول رقم (6) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نمط القيادة

البيان	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية	ت
يفتح الرئيس المجال للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار .	3.09	0.967	1	متوسطة	1
تقدم الإدارة لي الدعم للقيام بعملتي .	2.82	0.796	2	متوسطة	2
يهتم الرئيس بتحفيز الأفراد وتشجيعهم على التغيير والإبداع	2.73	0.757	3	متوسطة	3
يشجع الرئيس مرؤوسيه لإبداء وجهة النظر والاقتراحات.	2.65	0.726	4	متوسطة	4
هناك تعاون بين الرئيس والمرؤوسين .	2.49	0.690	5	ضعيفة	5
المتوسط الكلي	2.77	0.787		متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من الجدول رقم (6) أن الفقرة الأولى كانت أعلى متوسط حسابي (3.09) وبانحراف معياري (0.967)، وكانت الفقرة الخامسة أقل متوسط حسابي (2.49) وبانحراف معياري (0.690)، في حين كان المتوسط الكلي للمحور (2.77)، وبانحراف معياري (0.787)، وبناءً على ذلك فإن درجة المتوسط الكلي لهذا المحور كان متوسطة.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

ج. محور المشاركة في القرارات:

جدول رقم (7) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المشاركة في القرارات

ت	البيان	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية
1	يشارك العاملون في صنع القرارات التي تتعلق بوحدة العمل.	3.25	0.985	2	متوسطة
2	يشارك العاملون في وضع أهداف وحدات العمل .	3.27	0.952	1	متوسطة
3	يملك العاملون القدرة علي اتخاذ القرارات المهمة وتحمل مسؤوليتها.	2.71	0.685	4	متوسطة
4	يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين يسمح بها بالحوار دون قيود .	3.22	0.937	3	متوسطة
	المتوسط الكلي	3.11	0.890		متوسطة

❖ يتضح من الجدول رقم (7) أن الفقرة الثانية كانت أعلى متوسط حسابي (3.27) وبانحراف معياري (0.952) ، وكانت الفقرة الثالثة أقل متوسط حسابي (2.71) وبانحراف معياري (0.685) ، في حين كان المتوسط الكلي للمحور (3.11) ، وبانحراف معياري (0.890) ، وبناءً على ذلك فإن درجة المتوسط الكلي لهذا المحور كانت متوسطة.

د. محور طبيعة العمل:

جدول رقم (8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور طبيعة العمل

ت	البيان	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية
1	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة .	2.24	0.838	5	ضعيفة
2	تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية .	2.80	0.890	2	متوسطة
3	يتيح لي العمل فرص عديدة للتجديد والابتكار .	2.82	0.722	1	متوسطة
4	حجم العمل يتلاءم مع قدراتي الشخصية .	2.36	0.589	3	ضعيفة
5	إجراءات العمل المتعلقة بمسؤولياتي تتفق مع قدراتي ومهاراتي.	2.36	0.620	4	ضعيفة
	المتوسط الكلي	2.52	0.732		ضعيفة

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من الجدول رقم (8) أن الفقرة الثالثة كانت أعلى متوسط حسابي (2.82) وبانحراف معياري (0.722) ، وكانت الفقرة الأولى أقل متوسط حسابي (2.24) وبانحراف معياري (0.838) ، في حين كان المتوسط الكلي للمحور (2.52) ، وبانحراف معياري (0.732) ، وبناءً على ذلك فإن درجة المتوسط الكلي لهذا المحور كانت ضعيفة.

2. المتغير التابع: الرضا الوظيفي:

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

جدول رقم (9) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الرضا الوظيفي

البيان	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية	ت
أنا راضٍ عن عملي .	2.27	0.679	10	ضعيفة	1
أنا راضٍ عن مساري الوظيفي .	2.60	0.852	5	متوسطة	2
أنا راضٍ عن نظام تقييم الأداء الحالي .	2.91	0.867	2	متوسطة	3
أنا راضٍ عن الطريقة التي ينظم بها العمل في الشركة .	2.91	0.776	4	متوسطة	4
أعتبر شركتي منظمة مهنية وأشعر بالفخر لأنني أعمل بها .	2.42	0.599	7	ضعيفة	5
أفضل العمل في هذه الشركة على غيرها .	2.42	0.712	8	ضعيفة	6
أرى أن راتبي كاف للعيش حياة كريمة .	3.33	1.019	1	متوسطة	7
أشعر أن وظيفتي تتفق مع ميولي وقدراتي .	2.55	0.689	6	ضعيفة	8
يسرني ما أجده من تعاون من زملائي .	2.33	0.610	9	ضعيفة	9
أشعر بعدالة وعدم تحيز في وظيفتي الحالية .	2.91	0.727	3	متوسطة	10
المتوسط الكلي	2.67	0.753		متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من الجدول رقم (9) أن الفقرة السابعة كانت أعلى متوسط حسابي (3.33) وبانحراف معياري (1.019) ، وأن الفقرة الأولى أقل متوسط حسابي (2.27) وبانحراف معياري (0.679) ، في حين كان المتوسط الكلي للمحور (2.67) وبانحراف معياري (0.753) ، وبناءً على ذلك فإن درجة المتوسط الكلي لهذا المحور كانت متوسطة.

❖ ترتيب محاور الاستبيان وفق إجابات عينة الدراسة:

من الجدول أدناه يمكن ترتيب درجة تحقق محاور الاستبيان وفق إجابات عينة الدراسة كما يلي :

جدول رقم (10) يوضح ترتيب محاور الاستبيان وفق إجابات عينة الدراسة

المحاور	M	SD	الترتيب	الدرجة التقديرية	ت
الهيكل التنظيمي	2.67	0.822	3	ضعيفة	1
نمط القيادة	2.77	0.787	2	ضعيفة	2
المشاركة في القرارات	3.11	0.890	1	متوسطة	3
طبيعة العمل	2.52	0.732	4	ضعيفة	4
محور المناخ التنظيمي	2.77	0.808		متوسطة	5

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ يتضح من الجدول رقم (10) أن ترتيب محاور المتغير المستقل كانت على النحو التالي : تحصل محور المشاركة في القرارات على الترتيب الأول وذلك بمتوسط حسابي (3.11) وبانحراف معياري

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(212-188)

(0.890) ، وجاء محور نمط القيادة في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (2.77) وبنحرف معياري (0.787) ، ثم جاء محور الهيكل التنظيمي في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (2.67) وبنحرف معياري (0.822) ، وجاء أخيراً محور طبيعة العمل في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2.52) وبنحرف معياري (0.732) .

6. اختبار الفرضيات:

1. الفرضية الرئيسية:

جدول رقم (11) يوضح الانحدار البسيط

المناخ التنظيمي	Sig	R	R ²	B
	0.015	0.627	0.394	1.404

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ من الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.627) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وكذلك قيمة معامل التحديد (R Square = 0.394) أي أن المتغيرات المستقلة (للمناخ التنظيمي) استطاعت أن تفسر (0.394) من الاختلافات الموجودة في قيم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبما أن قيمة (Sig = 0.015) وهي أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على المتغير التابع أي أن النموذج معنوي، كما نلاحظ أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي حيث قيمة (sig = 0.015) أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً معنوياً للمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، وبالنظر إلى قيمة (B = 1.404) نجد أنه كلما زاد المتغير المستقل (للمناخ التنظيمي) زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بمقدار (1.404) .

2. الفرضية الفرعية الأولى:

جدول رقم (12) يوضح الانحدار البسيط لاستقطاب رأس الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي	Sig	R	R ²	B
	0.002	0.651	0.424	1.401

المصدر: من إعداد الباحث.

❖ من الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.651) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك قيمة معامل التحديد (R Square = 0.424) أي أن المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) استطاع أن يغير (0.424) من الاختلافات

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

الموجودة في قيم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبما أن قيمة $(Sig = 0.002)$ وهى أقل من $(p < 0.05)$ وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على المتغير التابع أي أن النموذج معنوي، كما نلاحظ أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي حيث قيمة $(sig = 0.002)$ أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً معنوياً للهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي، وبالنظر إلى قيمة $(B = 1.401)$ نجد أنه كلما زاد المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بمقدار (1.401) .

3. الفرضية الفرعية الثانية:

جدول رقم (13) يوضح الانحدار البسيط لنمط القيادة

نمط القيادة	Sig	R	R ²	B
	0.001	0.602	0.362	1.298

المصدر: من إعداد الباحث.

من الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.602) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين نمط القيادة والرضا الوظيفي، كذلك قيمة معامل التحديد $(R Square = 0.362)$ أي أن المتغير المستقل (نمط القيادة) أستطاع أن يغير (0.362) من الاختلافات الموجودة في قيم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبما أن قيمة $(Sig = 0.001)$ وهى أقل من $(p < 0.05)$ وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على المتغير التابع أي أن النموذج معنوي، من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لنمط القيادة على الرضا الوظيفي حيث قيمة $(sig = 0.001)$ أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً معنوياً لنمط القيادة على الرضا الوظيفي، وبالنظر إلى قيمة $(B = 1.298)$ نجد أنه كلما زاد المتغير المستقل (نمط القيادة) زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بمقدار (1.298) .

4. الفرضية الفرعية الثالثة:

جدول رقم (14) يوضح الانحدار البسيط للمشاركة في القرارات

المشاركة في القرارات	Sig	R	R ²	B
	0.044	0.598	0.357	1.436

من الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.598) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المشاركة في القرارات والرضا الوظيفي، كذلك قيمة معامل التحديد $(R Square =$

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

(0.357) أي أن المتغير المستقل (المشاركة في القرارات) استطاع أن يغير (0.357) من الاختلافات الموجودة في قيم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبما أن قيمة (Sig = 0.044) وهي أقل من (p < 0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على المتغير التابع أي أن النموذج معنوي، كما نلاحظ أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للمشاركة في القرارات على الرضا الوظيفي حيث قيمة (sig = 0.044) أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً معنوياً للمشاركة في القرارات على الرضا الوظيفي، وبالنظر إلى قيمة (B = 1.436) نجد أنه كلما زاد المتغير المستقل (المشاركة في القرارات) زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بمقدار (1.436).

5. الفرضية الفرعية الرابعة:

جدول رقم (15) يوضح الانحدار البسيط لطبيعة العمل

طبيعة العمل	Sig	R	R ²	B
	0.015	0.656	0.430	1.484

المصدر: من إعداد الباحث.

من الجدول رقم (15) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0.656) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي، كذلك قيمة معامل التحديد (R Square = 0.430) أي أن المتغير المستقل (طبيعة العمل) استطاع أن يغير (0.430) من الاختلافات الموجودة في قيم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبما أن قيمة (Sig = 0.015) وهي أقل من (p < 0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على المتغير التابع أي أن النموذج معنوي، كما نلاحظ أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الرضا الوظيفي حيث قيمة (sig = 0.015) أقل من (0.05) وبالتالي نرفض الفرض العدمي أي أن هناك تأثيراً معنوياً لطبيعة العمل على الرضا الوظيفي، وبالنظر إلى قيمة (B = 1.484) نجد أنه كلما زاد المتغير المستقل (طبيعة العمل) زاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) بمقدار (1.484).

7. النتائج والتوصيات

1. النتائج:

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

1. بينت الدراسة أن المستوى العام للمناخ التنظيمي لدى العاملين بالشركة محل الدراسة جاء متوسطاً، باستثناء محور طبيعة العمل جاء ضعيفاً، كما في الجداول (5، 6، 7، 8)، ويدل ذلك على وجود وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية المناخ التنظيمي الفعالة في المنظمات.
2. أظهرت الدراسة أن المستوى العام الخاص بعناصر الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمة محل الدراسة جاء متوسطاً كما في الجدول (9)، ويدل ذلك على وجود وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية عناصر الرضا الوظيفي.
3. توصلت الدراسة من خلال الجدول رقم (10) الخاصة بترتيب محاور الاستبيان وفقاً لإجابات العينة إلى أن محور المشاركة في القرارات حظى بالترتيب الأول ، تلاه محور نمط القيادة بالترتيب الثاني، ثم جاء محور الهيكل التنظيمي في الترتيب الثالث، وأخيراً جاء محور طبيعة العمل في الترتيب الرابع.
4. بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية: (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في القرارات ، طبيعة العمل).
4. توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي من خلال (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة ، المشاركة في القرارات ، طبيعة العمل)، والجدول رقم (11)، 12، 13، 14، 15) يدل على هذا التأثير.

2.التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تُقدم مجموعة من التوصيات:

1. ضرورة العمل على زيادة الاهتمام بالرضا الوظيفي من خلال تحسين وتطوير المناخ التنظيمي لرفع مستوى الخدمات التي تقدمها الشركة.
2. ضرورة عمل الشركة على كسب ورضا العاملين داخلها ، وهذا لن يتحقق بدون توفير المناخ الملائم لهم داخل المنظمة.
3. العمل على تبني خطط طويلة الأجل توضح أهمية المناخ التنظيمي الملائم للعمل داخل الشركة والعمل على توفيره بشكل دائم ومستمر بما يتناسب مع طبيعة العمل.
4. ضرورة إشراك الموظفين في الشركة في اتخاذ القرارات وكذلك في دورات تدريبية متخصصة لاكتساب الخبرات اللازمة للنهوض والارتقاء بأساليب وطرق العمل بما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

1. أبوبكر هارون طه ، (2017) ، "الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الرباط الوطني ، السودان.
2. إيناس فؤاد فلمبان ، (2009) ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة ، السعودية.
3. بندر كريم أبوتايه ، خليل الحيارى ، منار إبراهيم القطاونة ، (2012) ، "العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في منظمات الأعمال الأردنية" ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرين ، العدد الأول ، يناير 2012.
4. تيسير زاهر ، (2012) ، "أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين - دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها" ، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 28 ، العدد الثاني.
5. حدة خريف ، (2018) ، "أثر أبعاد المناخ التنظيمي على جودة الخدمات الصحية - دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بمدينة جامعة ولاية الوادي" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر.
6. حسن أحمد الطعاني ، عمر سلطان السويحي ، (2013) ، "التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 40 ، ملحق 1.
7. حليلة الزاوي ، (2018) ، "أثر المناخ التنظيمي على دوران العمل بالمؤسسات الصحية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية ، سليمان عميرات بتقوت" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر.
8. حمد على عبدالله عيسى ، (2014) ، "تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين" ، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين.
9. خالد عواض الثبتي ، (2018) ، "واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" ، مجلة جامعة شقراء ، العدد التاسع ، مارس 2018.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

10. زينب حراث ، (2018) ، "دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة - دراسة ميدانية مركب الدرجات والدراجات النارية "سيكما" بقالة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، الجزائر.
11. سالم عواد الشمري ، (2009) ، "الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، السعودية.
12. سعيد بن سفران العرابي ، (2015) ، "واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بالأندية الرياضية بالملكة العربية السعودية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم التربية البدنية ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، السعودية.
13. صلاح على الأشقر ، طارق أبوفارس العجيلي ، (2019) ، " المناخ التنظيمي وأثره في تحسين جودة الخدمات الصحية - دراسة ميدانية على . مستشفى السرايا الدولي بمدينة الخمس" ، المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والتجارة في 11 - 12 نوفمبر 2019.
14. صليحة شامي ، (2010) ، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة جامعة (أحمد بوقرة) بومرداس" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة (أحمد بوقرة) بومرداس ، الجزائر.
15. ضرار عبدالحميد العتيبي ، (2012) ، "دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد" ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد التاسع ، يناير 2012.
16. طارق الأسدي ، (2015) ، "تأثير أبعاد المناخ التنظيمي في جودة الخدمات الصحية - دراسة ميدانية على بعض المستشفيات الخاصة بمحافظة دمشق" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق ، سوريا.
17. الطاهر أحمد محمد علي ، (2005) ، "أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية - دراسة حالة كلية الدراسات الهندسية ، كلية الدراسات التجارية ، كلية الفنون والحاسوب بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا" ، مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 4.
18. على بن يحيى الشهري ، (2002) ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية - دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض" ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية.
19. فؤاد عبدالله العمر ، (2000) ، "الرضا الوظيفي في الهيئات في دولة الكويت: دراسة استطلاعية مقارنة ، الإداري ، السنة 22 ، العدد 83.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بشركة مليته.....(188-212)

20. مجيد مصطفى منصور ، (2010) ، "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين" ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الإنسانية 2010 ، المجلد 12 ، العدد 1.
21. محمد حافظ حجازي ، (2006) ، "دعم القرارات في المنظمات" ، ط1 ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، مصر.
22. محمود عبدالرحمن الشنطي ، " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية – دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة.
23. ميهفان شريف يوسف ، (2016) ، "أثر أبعاد المناخ التنظيمي في مظاهر الصمت التنظيمي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة زاخو " ، مجلة جامعة زاخو ، المجلد 4: العدد 1: 1.
24. وردة محمد البليهد ، (2014) ، "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية" ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد 3 ، العدد 10 ، تشرين أول.
- ❖ المواقع الإلكترونية:

1.<https://www.ahliacement.ly/index.php/ahliacement>

2.<https://cre4tivetv.wordpress.com> 8/7/2017