Comprehensive Journal of Science
Volume (10), Issue (39), (March, 2026)
ISSN: 3014-6266

مجلة العلوم الشاملة
المجلد (10) العدد 39 مارس 2026
ردمد: 3014-6266

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج دراسة ميدانية

طارق بشير متيطا

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية تيجي / جامعة الزنتان

Organizational culture and its relationship to job satisfaction among secondary school teachers in Daraj Municipality: A field study

tarak bashir miteeta
University of Zintan
tarak.miteeta@uoz.edu.ly

تاريخ الاستلام:2025/11/20 –تاريخ المراجعة: 2025/12/3– تاريخ القبول: 2026/01/2– تاريخ للنشر :2/20/ 2026

ملخص البحث :

عنوان البحث: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج، و تتركز مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس حول طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي ببلدية درج، وما إذا كانت هناك فروق في هذه العلاقة تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

وهدفت البحث إلى التعرف على ملامح الثقافة التنظيمية السائدة، واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات، مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، والفروق الإحصائية بين المتغيرات، بالإضافة إلى قياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة قصدية قوامها (39) معلمًا ومعلمة من مدارس التعليم الثانوي ببلدية درج، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة البالغ (200) معلم. واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وشملت ثلاثة محاور: الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات، والرضا الوظيفي.

وكانت أهم النتائج التي توصل اليها الباحث:هي على النحو التالي:

تتمتع الثقافة التنظيمية السائدة بمستوى عالٍ، حيث تحرص الإدارة على تعزيز القيم الأخلاقية والعدالة وتشجيع العمل الجماعي ، مستوى الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات جاء عالياً، مع وضوح قنوات الاتصال وسياسات المؤسسة، مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين كان مرتفعاً، خاصة فيما يتعلق بالشعور بأهمية الدور الذي يقومون به والرضا عن المهام.

لا توجد فروق دالة إحصائياً في محاور الدراسة تعزى لمتغيري النوع والعمر.

توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين فئتي (أقل من 5 سنوات) و(أكثر من 10 سنوات) توجد علاقة طردية ضعيفة دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي عند مستوى (0.05)

أهم التوصيات: تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، وتوفير الإمكانيات اللازمة لجعل بيئة العمل أكثر راحة وتحفيزاً للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: **الثقافة التنظيمية– الرضا الوظيفي – المعلم – التعليم الثانوي**

Research Summary

Research Title: Organizational Culture and Its Relationship to the Level of Job Satisfaction Among Secondary Education Teachers in the Municipality of Darj.

The research problem is centered on the main question regarding the nature of the relationship between the prevailing organizational culture and job satisfaction among secondary education teachers in the Municipality of Darj, and whether there are differences in this relationship attributable to personal variables (gender, age, years of experience).

The research aimed to identify the features of the prevailing organizational culture, the reality of organizational communication and systems/policies, the level of job satisfaction among teachers, and statistical differences between variables, in addition to measuring the relationship between organizational culture and job satisfaction.

The study followed the descriptive analytical approach and was applied to a purposive sample of (39) male and female teachers from secondary education schools in the Municipality of Darj, selected from the study population of (200) teachers. A questionnaire was used as the primary tool for data collection, encompassing three axes: organizational culture, organizational communication and systems/policies, and job satisfaction.

The most important findings of the researcher were as follows:

The prevailing organizational culture enjoys a high level, as management is keen to promote ethical values, justice, and encourage teamwork.

The level of organizational communication and systems/policies was high, with clarity of communication channels and institutional policies.

The level of job satisfaction among teachers was high, especially concerning the feeling of the importance of their role and satisfaction with tasks.

There are no statistically significant differences in the study axes attributed to the variables of gender and age.

There are statistically significant differences attributed to the variable of years of experience between the categories (less than 5 years) and (more than 10 years).

There is a weak, statistically significant positive correlation between organizational culture and job satisfaction at the level (0.05).

Key Recommendations: Strengthening the positive organizational culture, paying attention to material and moral incentives, and providing the necessary capabilities to make the work environment more comfortable and motivating for teachers

المقدمة:

تعد الثقافة التنظيمية من أبرز المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام واسع من الباحثين والممارسين، نظراً لدورها الحيوي في توجيه سلوك الأفراد داخل المنظمات وصياغة القيم والمعتقدات التي تحكم العلاقات بينهم. فهي تمثل الإطار غير المرئي الذي يحدد كيفية تعامل الموظفين مع بيئة العمل وكيفية استجابتهم لمختلف المواقف والتحديات. ومن ناحية أخرى، يُعتبر الرضاء الوظيفي من العوامل الجوهرية التي تؤثر في أداء العاملين وإنتاجيتهم، إذ يعكس مدى إحساسهم بالقبول والارتياح تجاه طبيعة عملهم، وبيئة العمل، والفرص المتاحة لهم للنمو والتطور.

وتزداد أهمية دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضاء الوظيفي في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات الأعمال المعاصرة، حيث تسعى المؤسسات إلى تعزيز الولاء الوظيفي ورفع مستوى الكفاءة والإبداع من خلال إيجاد ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة. ومن هنا، يهدف هذا البحث إلى استقصاء طبيعة هذه العلاقة، وبيان أثر أنماط الثقافة التنظيمية المختلفة على مستويات الرضاء الوظيفي لدى العاملين، بما يسهم في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

مشكلة البحث

تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي تؤثر في سلوكيات الأفراد داخل المنظمات، إذ تحدد أنماط التفاعل، وأساليب العمل، والقيم المشتركة بين العاملين. وفي الوقت ذاته، يمثل الرضا الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تعكس مدى استقرار الموارد البشرية وفاعلية المنظمة في تحقيق أهدافها ورغم أهمية العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، تشير العديد من الدراسات والتقارير إلى وجود تفاوت في مستويات رضا العاملين باختلاف طبيعة الثقافة السائدة في بيئة العمل. هذا التفاوت يطرح تساؤلات حول مدى إسهام الثقافة التنظيمية في تعزيز أو إضعاف الرضا الوظيفي، وما إذا كانت هناك أنماط أو أبعاد ثقافية معينة أكثر تأثيرًا من غيرها.

وعلى الرغم من الدراسات الكثيرة حول بيئة العمل، إلا أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بعض المؤسسات ما زالت غير واضحة.

وللتأكيد علي ضرورة وجود مثل هذه العلاقة طرحت المشكلة التساؤل الرئيسي التالي.

ما مستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي ؟

أهداف البحث.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

1 –ملامح الثقافة التنظيمية السائدة لدى معلمي التعليم الثانوي في بلدية درج.

2 – واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات داخل مؤسسات التعليم الثانوي ببلدية درج من وجهة نظر المعلمين.

3– مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج.

4 – الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة والتي تعزى لمتغيرات (النوع – العمر – سنوات الخبرة)

5– العلاقة الدالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

اهمية البحث.

1– تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية في توجيه سلوك المعلمين وتعزيز القيم المشتركة داخل المؤسسات التعليمية.

2–تشخيص مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي، باعتباره مؤشرًا حاسمًا لاستقرارهم الوظيفي وفاعليتهم التعليمية

3-الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، وتحديد قوتها واتجاهها في السياق المحلي لبلدية درج.

4-توفير قاعدة بيانات ميدانية عن واقع البيئة التعليمية في منطقة درج، والتي قد تفتقر إلى الدراسات الإدارية المتخصصة.

5-مساعدة المسؤولين وصناع القرار في فهم تأثير المتغيرات الشخصية (الخبرة، النوع، العمر) على تصورات المعلمين، لوضع سياسات تناسب احتياجاتهم .

6-تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين المناخ التنظيمي وتعزيز الحوافز بما يسهم في رفع أداء المعلمين .

7-سد الفجوة البحثية من خلال دراسة قطاع التعليم الثانوي، والمساهمة في إثراء المكتبة العربية بدراسة ميدانية تربط بين مفهومين إداريين مهمين .

تساؤلات البحث.

1 - ما ملامح الثقافة التنظيمية السائدة لدى معلمي التعليم الثانوي في بلدية درج؟

2 - ما واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات داخل مؤسسات التعليم الثانوي ببلدية درج من وجهة نظر المعلمين؟

3- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج؟

4- هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة والتي تعزى لمتغيرات (النوع – العمر – سنوات الخبرة)؟

5- هل توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بين الثقافة التنظيمية والرضاالوظيفي؟

فروض البحث

1 - يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الموظفين

2 - يوجد مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي.

3 - توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية.

1 - الرضاء الوظيفي. يعرف الرضا الوظيفي بأنه: "مدى ما يشعر به الفرد من ارتياح وسعادة نتيجةً لعمله، وهو انعكاس لمدى إشباع حاجاته وتوقعاته من خلال الوظيفة التي يشغلها، سواء تعلق ذلك بطبيعة العمل أو بيئة الوظيفة أو العلاقات الإنسانية أو نظام الحوافز" (الجبوري، 2019)

2 - الثقافة التنظيمية . هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة التي تسود داخل المنظمة، وتشكل "شخصيتها الجماعية". توجه هذه الثقافة سلوك الأفراد، وتحدد كيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع بيئة العمل، كما تؤثر في اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة. تُعتبر الثقافة التنظيمية بمثابة الإطار الذي يحدد "كيفية عمل الأشياء" داخل المؤسسة، وتلعب دورًا محوريًا في نجاحها واستدامتها. (محروس الخولي 2022)

3- الالتزام الوظيفي. هو تبنّي الفرد لأهداف المنظمة وقيمها، واستعداده لبذل أقصى جهد ممكن في سبيلها، والرغبة القوية في الاستمرار بها والعضوية فيها.(فلة : 2005)

الدراسات السابقة:

1- دراسة منصور احمد ومعدي محمد (علاقة الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي للموظفين المدنيين في القطاعات الامنية2021 دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في المديرية العامة للأمن العام وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين بهذه المديرية، وذلك للوصول إلى فهم أعمق لدور الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات الأمنية في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين فيها.

وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي كمنهجية لإجراء هذه الدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين المدنيين في المديرية العامة بمدينة الرياض، بلغ عددهم (120) موظفًا. وقد تم التوصل إلى عدد من النتائج، من أهمها: تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المدنيين العاملين في الأمن العام، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين بالقطاعات الأمنية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في منح الموظفين المدنيين العاملين في القطاعات الأمنية مرتبات وحوافز وبدلات تتناسب مع مهامهم، وبدرجة مقاربة لما يمنح لزملائهم الموظفين العسكريين الذين يقومون بالمهام ذاتها، مما يسهم في زيادة مستوى ولائهم وانتمائهم للقطاعات الأمنية التي يعملون بها. كذلك العمل على تطوير المسار الوظيفي للموظفين المدنيين العاملين في القطاعات الأمنية.

2- دراسة(فلمبان، 2008) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة. كما تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في مدينة مكة المكرمة. وذلك بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والعوامل (كالجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، والخبرة الإدارية) لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في مدينة مكة المكرمة.

وقد استخدمت الباحثة منهج البحث الوصفي التحليلي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويات، كما استخدمت منهج البحث الوصفي الارتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وقياسها، والعلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي تمثلت في (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، والخبرة الإدارية). وقد بلغ عدد أفراد الدراسة (103) مشرفين تربويين و (175) مشرفة تربوية من مختلف مكاتب الإشراف التربوي بمكة المكرمة. كما استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد استخدمت الباحثة مقياس كاليفورنيا للالتزام التنظيمي .(OCQ) ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى المشرفين والمشرفات التربويات جاء بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي، ومستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة والالتزام التنظيمي لدى أبعاده. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α 0.05) في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويات تعزى لمتغير التخصص ولصالح التخصصات العلمية، والجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح حاملي الدرجة.

3- دراسة (لوك وكروفورد، 2003) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي:

هدفت هذه الدراسة إلى:فحص تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من مديري المستوى المتوسط في هونغ كونغ وأستراليا، وكذلك استكشاف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين العينتين فيما يتعلق بالمتغيرات المذكورة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

أن العينة الأسترالية حصلت على درجات أعلى في معظم المتغيرات، مثل الإبداع والثقافة التنظيمية والمكافآت، مما انعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام لديهم، بينما كانت الدرجات أقل لدى العينة في هونغ كونغ. كما وجدت الدراسة أن أسلوب القيادة الداعم (الديمقراطي) يؤثر إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام، في حين أن أسلوب القيادة المتسلط لم يؤثر بشكل كبير في العينة الأسترالية. كما كشفت النتائج أن أسلوب القيادية الداعم (الديمقراطي) كان مؤشراً دالاً على الرضا الوظيفي، ومؤشراً إيجابياً دالاً على الالتزام التنظيمي.

منهجية البحث:

اولاً: منهج البحث. يتلاءم المنهج الوصفي التحليلي مع طبيعة هذه الدراسة، مما يجعله الخيار الأنسب لاعتماده. ويُعرف هذا المنهج بأنه الأسلوب الذي يُستخدم لوصف الظواهر وتحليلها وتفسيرها في سياق الواقع الفعلي.

تانياً : مجتمع الدراسة : شمل مجتمع الدراسة جميع المعلمين بالمدارس الثانوية ببلدية درج ، ويبلغ عددهم (200) معلم ومعلمة و تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة القصدية، وهو أسلوب مناسب في الحالات التي يكون فيها من الصعب أو غير العملي إجراء مسح شامل لكل أفراد المجتمع. ويعتمد هذا الأسلوب على اختيار الأفراد الذين يُعتقد أنهم الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة وتقديم معلومات دقيقة وموثوقة.

كما تم اختيار المشاركين بناءً على معايير محددة تضمن أن تكون بياناتهم مفيدة وذات صلة بموضوع البحث، مما يسهم في تعزيز مصداقية النتائج وتحليل الظاهرة بشكل أدق..

تالتاً: حدود الدراسة:

1- **الحد الموضوعي:** يرتكز الحد الموضوعي على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج.

2- **الحد المكاني :** المدارس الثانوية ببلدية درج.

3- **الحد الزمني :** العام الدراسي 2025-2026

رابعاً: اداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وهو وسيلة جمع بيانات رئيسية تم تصميمها خصيصًا لتتناسب مع أهداف البحث. ويُستخدم الاستبيان لجمع معلومات دقيقة وموثوقة من المشاركين حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي، بما يمكّن الباحث من تحليل العلاقة بين المتغيرات وفهم الظاهرة المدروسة بشكل دقيق.

تحليل البيانات وعرض النتائج

أولاً: الخصائص الشخصية

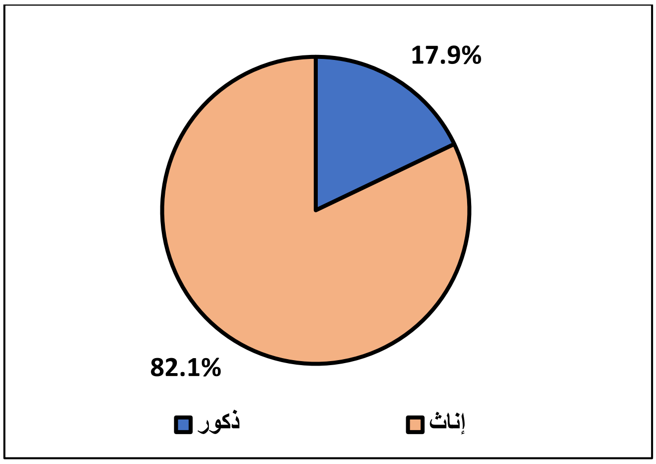
1. توزيع مفردات العينة حسب النوع

الجدول رقم (1) يبين التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب النوع والشكل (1) يبين الشكل البياني للتوزيع النسبي لهذا التوزيع.

جدول (1)

التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب النوع

الجنس	العـــــــدد	النسبة المئوية
ذكر	7	%17.9
أنثى	32	%82.1
المجموع	39	%100



شكل (1)

التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمفردات العينة حسب النوع

من خلال الجدول (1) والشكل (1) نلاحظ أن العينة الأكبر كانت من الإناث بنسبة 82.1% وعدد 32 من إجمالي مفردات العينة، والنسبة المتبقية من الذكور بنسبة 17.9% وعدد 7 من إجمالي مفردات العينة

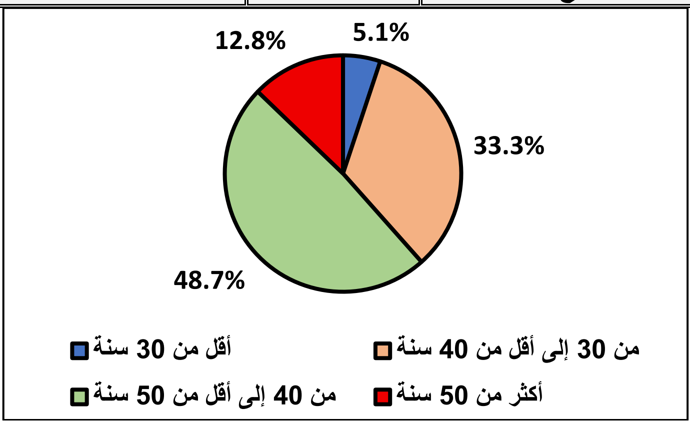
2. توزيع مفردات العينة حسب العمر

الجدول رقم (2) يبين التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب العمر والشكل (2) يبين الشكل البياني للتوزيع النسبي لهذا التوزيع.

جدول (2)

التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب العمر

العمر	العـــــــدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	2	%5.1
من 30 إلى أقل من 40 سنة	13	%33.3
من 40 إلى أقل من 50 سنة	19	%48.7
أكثر من 50 سنة	5	%12.8
المجموع	39	%100



شكل (2)

التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمفردات العينة حسب العمر

من خلال الجدول (2) والشكل (2) نلاحظ أن النسبة الأكبر كانت لعينة الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 48.7% وعدد19 من إجمالي مفردات العينة، تلتها نسبة عينة الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة

33.3% وعدد 13 من إجمالي مفردات العينة، ثم الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) بنسبة 12.8% وعدد 5 ، بينما كانت الفئة الأقل هي الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، بنسبة 5.1% وعدد 1 من إجمالي مفردات العينة.

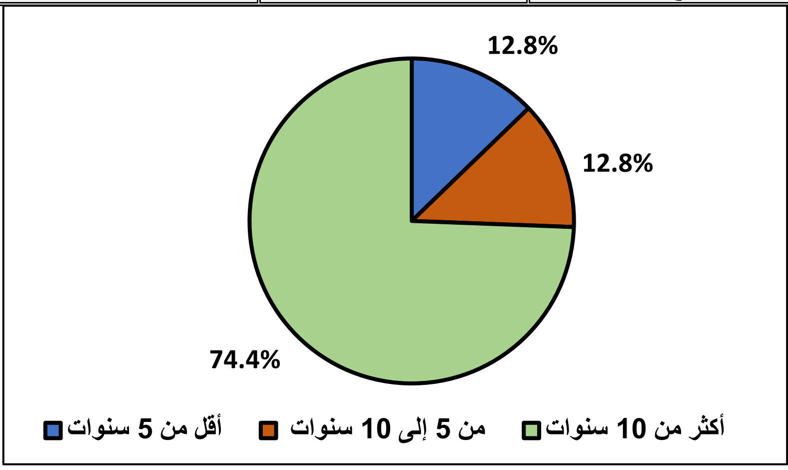
3. توزيع مفردات العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم ( ) يبين التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب سنوات الخبرة والشكل (3) يبين الشكل البياني للتوزيع النسبي لهذا التوزيع.

جدول (3)

التوزيع التكراري والنسبي لمفردات العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العـــــــدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	%12.8
من 5 إلى 10 سنوات	5	%12.8
أكثر من 10 سنوات	29	%74.4
المجموع	39	%100



شكل (3)

التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمفردات العينة حسب سنوات الخبرة

من خلال الجدول ( ) والشكل ( ) نلاحظ أن النسبة الأكبر من مفردات العينة كانت ممن تجاوزت خبرتهم 10 سنوات بنسبة مئوية 74.4% وعدد 29 من إجمالي مفردات العينة، وتساوت نسبة عينتي من خبرتهم أقل من 5 سنوات وبين من خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 12.8% وعدد 5 لكل منهما.

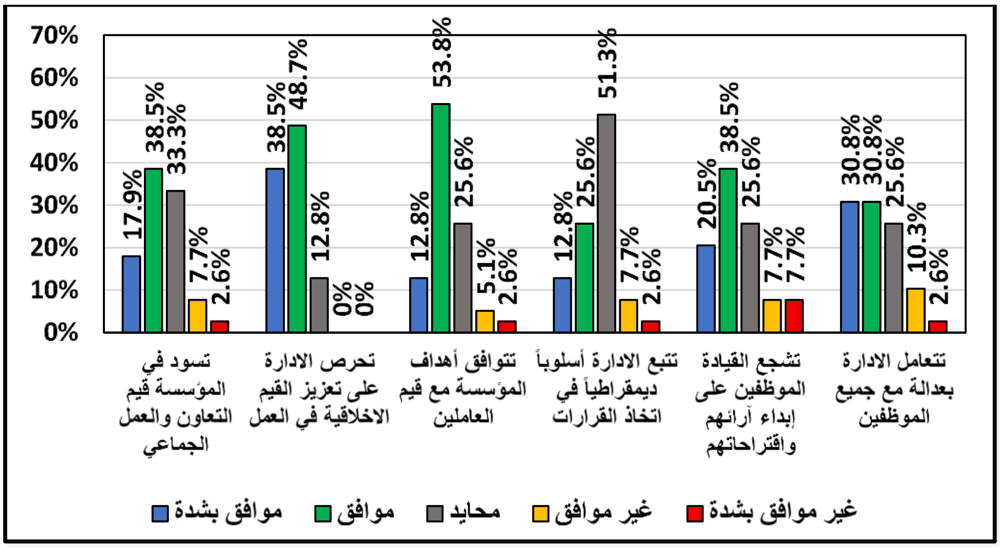
ثانيا: ملامح الثقافة التنظيمية السائدة لدى معلمي التعليم الثانوي في بلدية درج

الجدول رقم (4) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الاول : الثقافة التنظيمية، والشكل رقم (4) يبين التمثيل البياني للتوزيع النسبي لإجابة أفراد العينة على فقرات هذا المحور .

الجدول رقم (4)

التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول: الثقافة التنظيمية

الفقــــــــرة		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
تسود في المؤسسة قيم التعاون والعمل الجماعي	التكرار	7	15	13	3	1	0.96	3.62	عالية
	النسبة	%17.9	38.5 %	33.3 %	%7.7	%2.6			
تحرص الادارة على تعزيز القيم الاخلاقية في العمل	التكرار	15	19	5	0	0	0.67	4.26	عالية
	النسبة	%38.5	48.7 %	12.8 %	%0	%0			
تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم العاملين	التكرار	5	21	10	2	1	0.86	3.69	عالية
	النسبة	%12.8	53.8 %	25.6 %	%5.1	%2.6			
تتبع الادارة أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات	التكرار	5	10	20	3	1	0.91	3.38	عالية
	النسبة	%12.8	25.6 %	51.3 %	%7.7	%2.6			
تشجع القيادة الموظفين على إبداء آرائهم واقتراحاتهم	التكرار	8	15	10	3	3	1.14	3.56	عالية
	النسبة	%20.5	38.5 %	25.6 %	%7.7	%7.7			
تتعامل الادارة بعدالة مع جميع الموظفين	التكرار	12	12	10	4	1	1.08	3.77	عالية
	النسبة	%30.8	30.8 %	25.6 %	%10.3	%2.6			
المتوسط الحسابي العام								3.71	عالية



التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمتوسط إجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول

من خلال الجدول (4) والشكل (4) يتبين أن درجة الموافقة على فقرات هذا المحور كانت (عالية) في كل فقرات هذا المحور مرتبة من الأعلى إلى الأقل :-

1. تحرص الادارة على تعزيز القيم الاخلاقية في العمل.
2. تتعامل الادارة بعدالة مع جميع الموظفين.
3. تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم العاملين.
4. تسود في المؤسسة قيم التعاون والعمل الجماعي.
5. تشجع القيادة الموظفين على إبداء آرائهم واقتراحاتهم.
6. تتبع الادارة أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات.

ومن خلال الجدول والشكل السابقين يتبين أن الفقرة : تحرص الادارة على تعزيز القيم الاخلاقية في العمل، أعلى الفقرات موافقة بمتوسط حسابي وقدره 4.26 من 5، بينما الفقرة : تتبع الادارة أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات، أقل الفقرات موافقة (في الفقرات ذات درجة الموافقة العالية) بمتوسط حسابي وقدره 3.38 من 5 .

ويرى الباحث أن أحد أسباب النتيجة أعلاه وخصوصا الفقرة الأقل رضا: تتبع الادارة أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات، يمكن ان يكون ناتج عن ضعف الإدارة في التواصل مع المعلمين بحكم أن هذا القطاع يسير بآلية وقوانين ولوائح محددة تحرص إدارات المدارس على تنفيذها دون الرجوع إلى آراء المعلمين، فضلاً على ارتباط المعلمين في الغالب بجداول وحصص دراسية مما يقلل من فرص التواصل مع الإدارة وإنما أكثر تواصل المعلمين مع تلاميذهم.

كما يلاحظ من نفس الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المحور كان عالياً أيضاً بمتوسط حسابي وقدره 3.71 من 5.

وبذلك يمكن الإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة : <u>ما ملامح الثقافة التنظيمية السائدة لدى معلمي التعليم الثانوي في بلدية درج؟</u> على النحو التالي:-

1. الإدارة حريصة على تعزيز القيم الاخلاقية في العمل.
2. تعامل الادارة عادل مع جميع الموظفين.

3. توافق أهداف المؤسسة مع قيم العاملين.
4. تسود في المؤسسة قيم التعاون والعمل الجماعي.
5. تشجيع القيادة الموظفين على إبداء آرائهم واقتراحاتهم.
6. الإدارة تتبع في الغالب أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات.

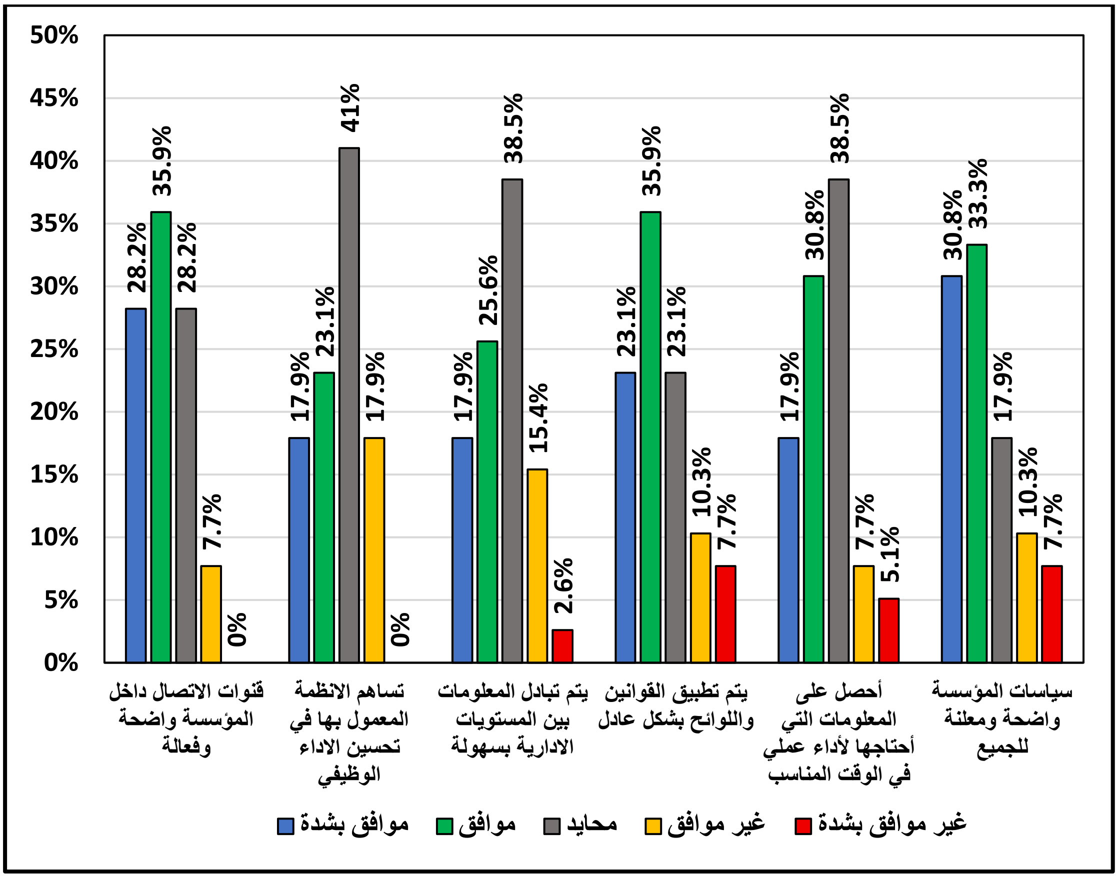
ثالثا: واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات داخل مؤسسات التعليم الثانوي ببلدية درج من وجهة نظر المعلمين

الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني : الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات، والشكل رقم (5) يبين التمثيل البياني للتوزيع النسبي لإجابة أفراد العينة على فقرات هذا المحور .

الجدول رقم (5)

التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني: الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات

الفقـــــــرة		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
قنوات الاتصـــال داخل المؤسسة واضحة وفعالة	التكرار	11	14	11	3	0	0.93	3.85	عالية
	النسبة	%28.2	35.9 %	28.2 %	%7.7	%0			
تســاهم الانظمة المعمول بهـا في تحســين الاداء الوظيفي	التكرار	7	9	16	7	0	0.99	3.41	عالية
	النسبة	%17.9	23.1 %	%41	%17.9	%0			
يتم تبادل المعلومات بين المســتويات الادارية بسهولة	التكرار	7	10	15	6	1	1.04	3.41	عالية
	النسبة	%17.9	25.6 %	38.5 %	%15.4	%2.6			
يتم تطبيق القوانين واللوائح بشكل عادل	التكرار	9	14	9	4	3	1.18	3.56	عالية
	النسبة	%23.1	35.9 %	23.1 %	%10.3	%7.7			
أحصـــل على المعلومات التي أحتاجها لأداء عملي في الوقت المناسب	التكرار	7	12	15	3	2	1.04	3.49	عالية
	النسبة	%17.9	30.8 %	38.5 %	%7.7	%5.1			
سياسات المؤسسة واضحة ومعلنة للجميع	التكرار	12	13	7	4	3	1.24	3.69	عالية
	النسبة	%30.8	33.3 %	17.9 %	%10.3	%7.7			
المتوسط الحسابي العام								3.57	عالية



الشكل رقم (5)

التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمتوسط إجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني: الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات

من خلال الجدول (5) والشكل (5) يتبين أن درجة الموافقة على فقرات هذا المحور كانت (عالية) في كل فقرات هذا المحور مرتبة من الأعلى إلى الأقل :-

1. قنوات الاتصال داخل المؤسسة واضحة وفعالة.
2. سياسات المؤسسة واضحة ومعلنة للجميع.
3. يتم تطبيق القوانين واللوائح بشكل عادل.
4. أحصل على المعلومات التي أحتاجها لأداء عملي في الوقت المناسب.
5. تساهم الانظمة المعمول بها في تحسين الاداء الوظيفي.
6. يتم تبادل المعلومات بين المستويات الادارية بسهولة.

ومن خلال الجدول والشكل السابقين يتبين أن الفقرة: قنوات الاتصال داخل المؤسسة واضحة وفعالة، أعلى الفقرات موافقة بمتوسط حسابي وقدره 3.85 من 5، بينما الفقرة : يتم تبادل المعلومات بين المستويات الادارية بسهولة، أقل الفقرات موافقة (في الفقرات ذات درجة الموافقة العالية) بمتوسط حسابي وقدره 3.41 من 5 .

كما يلاحظ من نفس الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المحور كان عالياً أيضاً بمتوسط حسابي وقدره 3.57 من 5.

وبذلك يمكن الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة : **ما واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات داخل مؤسسات التعليم الثانوي ببلدية درج من وجهة نظر المعلمين؟** على النحو التالي:-

1. قنوات الاتصال داخل مؤسسات التعليم الثانوي واضحة وفعالة.
2. سياسات مؤسسات التعليم الثانوي واضحة ومعلنة للجميع.
3. يتم تطبيق القوانين واللوائح بشكل عادل.
4. الحصول على المعلومات اللازمة لأداء الأعمال في الوقت المناسب.
5. مساهمة الانظمة المعمول بها في تحسين الاداء الوظيفي.
6. يتم تبادل المعلومات بين المستويات الادارية بسهولة.

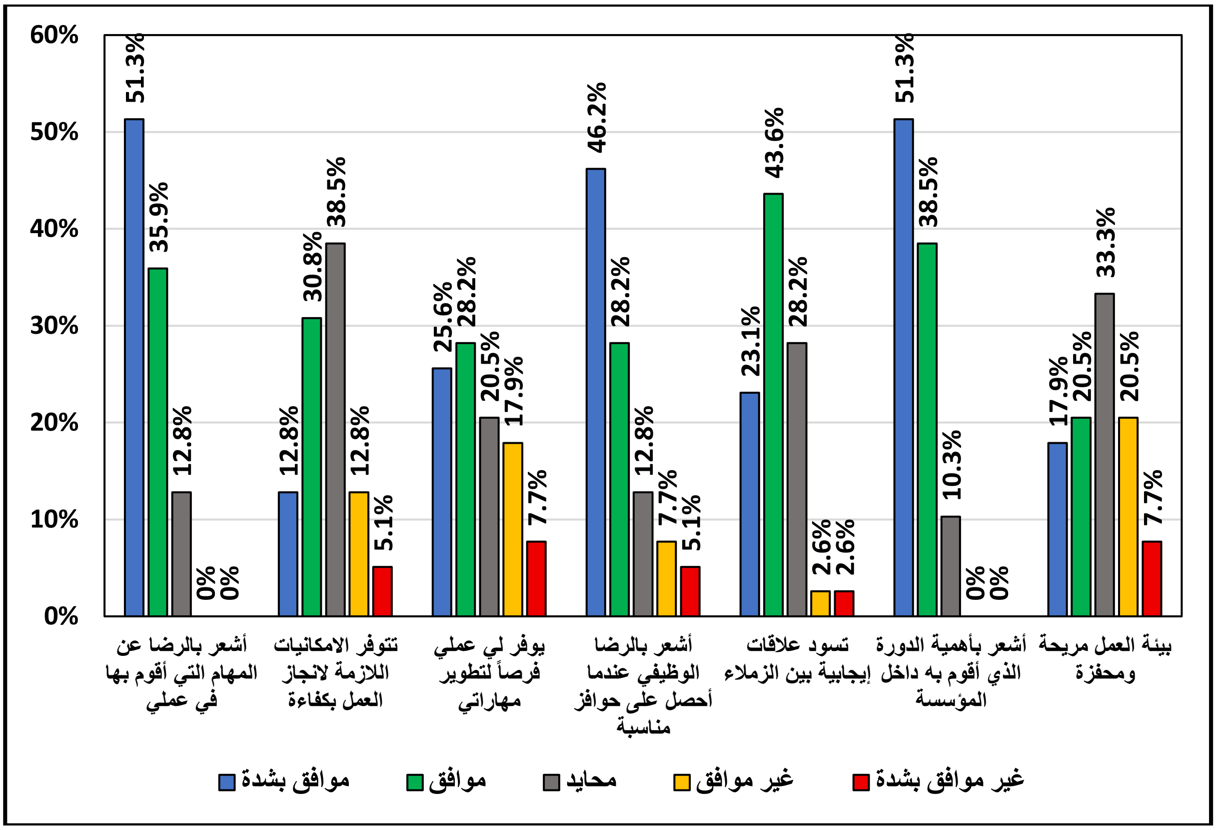
رابعاً: مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج.

الجدول رقم (6) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثالث : الرضا الوظيفي، والشكل رقم (6) يبين التمثيل البياني للتوزيع النسبي لإجابة أفراد العينة على فقرات هذا المحور .

الجدول رقم (6)

التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثالث: الرضا الوظيفي

الفقـــــــرة		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
أشعر بالرضا عن المهام التي أقوم بها في عملي	التكرار	20	14	5	0	0	0.71	4.38	عالية
	النسبة	%51.3	%35.9	%12.8	%0	%0			
تتوفر الامكانيات اللازمة لانجاز العمل بكفاءة	التكرار	5	12	15	5	2	1.03	3.33	عالية
	النسبة	%12.8	%30.8	%38.5	%12.8	%5.1			
يوفر لي عملي فرصاً لتطوير مهاراتي	التكرار	10	11	8	7	3	1.27	3.46	عالية
	النسبة	%25.6	%28.2	%20.5	%17.9	%7.7			
أشعر بالرضا الوظيفي عندما أحصل على حوافز مناسبة	التكرار	18	11	5	3	2	1.18	4.03	عالية
	النسبة	%46.2	%28.2	%12.8	%7.7	%5.1			
تسود علاقات إيجابية بين الزملاء	التكرار	9	17	11	1	1	0.91	3.82	عالية
	النسبة	%23.1	%43.6	%28.2	%2.6	%2.6			
أشـــعر بأهمية الدور الذي أقوم به داخل المؤسسة	التكرار	20	15	4	0	0	0.68	4.41	عالية
	النسبة	%51.3	%38.5	%10.3	%0	%0			
بيئة العمل مريحة ومحفزة	التكرار	7	8	13	8	3	1.19	3.21	عالية
	النسبة	%17.9	%20.5	%33.3	%20.5	%7.7			
المتوسط الحسابي العام								3.81	عالية



الشكل رقم (6)

التمثيل البياني للتوزيع النسبي لمتوسط إجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثالث: الرضا الوظيفي

من خلال الجدول (6) والشكل (6) يتبين أن درجة الموافقة على فقرات هذا المحور كانت (عالية) في كل فقرات هذا المحور مرتبة من الأعلى إلى الأقل :-

1. أشعر بأهمية الدور الذي أقوم به داخل المؤسسة.
2. أشعر بالرضا عن المهام التي أقوم بها في عملي.
3. أشعر بالرضا الوظيفي عندما أحصل على حوافز مناسبة.
4. تسود علاقات إيجابية بين الزملاء.
5. يوفر لي عملي فرصاً لتطوير مهاراتي.
6. تتوفر الامكانيات اللازمة لانجاز العمل بكفاءة.
7. بيئة العمل مريحة ومحفزة.

ومن خلال الجدول والشكل السابقين يتبين أن الفقرة: أشعر بأهمية الدورة الذي أقوم به داخل المؤسسة، أعلى الفقرات موافقة بمتوسط حسابي وقدره 4.41 من 5، بينما الفقرة : بيئة العمل مريحة ومحفزة، أقل الفقرات موافقة (في الفقرات ذات درجة الموافقة العالية) بمتوسط حسابي وقدره 3.81 من 5 .

كما يلاحظ من نفس الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المحور كان عالياً أيضاً بمتوسط حسابي وقدره 3.57 من 5.

وبذلك يمكن الإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة : **ما هو مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج؟** بأنه **عالي** وذلك بالنظر إلى المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المحور وهو 3.57 من 5 وهو عالي، وتظهر ملامح الرضا التالية:-

1. شعور المعلمين بأهمية الأدوار التي يقومون بها داخل مؤسساتهم.
2. الشعور بالرضا عن المهام التي يقوم بها المعلمون في أعمالهم.
3. الشعور بالرضا الوظيفي عند الحصول على حوافز مناسبة.
4. وجود علاقات إيجابية بين المعلمين بعضهم ببعض.
5. إن العمل هو فرصة لتطوير المهارات والقدرات الخاصة بالمعلمين.
6. وجود بعض الامكانيات اللازمة لانجاز العمل بكفاءة.
7. بيئة العمل مريحة ومحفزة.

خامساً: الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة والتي تعزى لمتغيرات الدراسة

1. **الفروق وفقاً لمتغير النوع**

الجدول رقم (7) يبين إختبار (T- Test) لعينتين وذلك لمعرفة الفروق الدالة احصائيا بالنسبة لمحور الدراسة وفقاً لمتغير النوع.

جدول (7)

اختبار t لعينتين مستقلتين وفقا لمتغير النوع

المحور	النوع	العينة	المتوسط الحسابي	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأول	ذكر	7	21.8571	-0.330	37	0.744
	أنثى	39	22.3750	-0.379		
الثاني	ذكر	7	22.7143	0.837	37	0.408
	أنثى	39	21.1250	1.078		
الثالث	ذكر	7	26.1429	-0.370	37	0.713
	أنثى	39	26.7500	-0.419		

من خلال الجدول (7) يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدارسة الثلاثة تعزى لمتغير النوع، وذلك بالنظر إلى مستوى الدلالة في المحورين والذي كان أكبر من 0.05، وبالتالي فإن إجابة عينات الدراسة من نوعي (الذكور- الاناث) في هذه المحاور متجانسة.

2. **الفروق وفقاً لمتغير العمر**

الجدول رقم (8) يبين تحليل التباين الأحادي (One Away Anova) لمعرفة الفروق الدالة إحصائيا بالنسبة لمحاور الدراسة وفقاً لمتغير العمر.

جدول (8)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقاً لمتغير العمر

المحور	البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	44.946	3	14.982	1.090	0.366
	داخل المجموعات	480.952	35	13.741		
	المجموع	525.897	38	-		
الثاني	بين المجموعات	147.638	3	49.213	2.718	0.059
	داخل المجموعات	633.798	35	18.109		
	المجموع	781.436	38	-		
الثالث	بين المجموعات	76.377	3	25.459	1.794	0.166
	داخل المجموعات	496.598	35	14.189		
	المجموع	572.974	38	-		

من خلال الجدول (8) يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير العمر، وذلك بالنظر إلى مستوى الدلالة في المحاور الثلاثة والذي كان أكبر من 0.05، وبالتالي فإن إجابة عينات الدراسة من أعمار (أقل من 30 سنة– من 30 إلى أقل من 40 سنة– من 40 إلى أقل من 50 سنة– أكبر من 50 سنة) متجانسة ولا توجد أي فروق بينها.

3. <u>الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة</u>

الجدول رقم (9) يبين تحليل التباين الأحادي (One Away Anova) لمعرفة الفروق الدالة إحصـــائيا بالنســـبة لمحاور الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (9)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	104.270	3	52.135	4.451	0.019
	داخل المجموعات	421.628	35	11.712		
	المجموع	525.897	38	-		
الثاني	بين المجموعات	229.643	3	114.821	7.491	0.002
	داخل المجموعات	551.793	35	15.328		
	المجموع	781.436	38	-		
الثالث	بين المجموعات	98.064	3	49.032	3.717	0.034
	داخل المجموعات	474.910	35	13.192		
	المجموع	572.974	38	-		

من خلال الجدول (9) يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك بالنظر إلى مستوى الدلالة في في هذه المحاور والذي كان أصغر من 0.05.

وباستخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية المتعددة لمعرفة الفروق بين أي من خيارات متغير سنوات الخبرة تبين أن الفروق في المحاور الثلاثة كانت بين من خبرتهم (أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات).

ويعزي الباحث ذلك لكون قليلي الخبرة (أقل من 5 سنوات) ومن لديهم خبرة (فاقت 10 سنوات وقد تكون أكثر من ذلك بكثير) بكل تأكيد ستكون نظرتهم للثقافة التنظيمية والاتصال التنظيمي والرضا الوظيفي مختلفة ، لأن من قضوا سنوات طول في

العمل وقد أصبح العمل جزءاً من حياتهم وروتينهم اليومي يرون الامر مختلف تماماً عن موظفين جدد قد لا يفقهون في القوانين وليس لهم ثقافة تنظيمية عالية ولم يتعودوا بعد على المناخ الوظيفي السائد في هذه المؤسسات.

وبذلك يمكن الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة : **هل توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بالنسبة لمحاور الدراسة والتي تعزى لمتغيرات (النوع – العمر – سنوات الخبرة)؟** على النحو التالي:-

1. لا توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغيري (النوع والعمر) بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة (الثقافة التنظيمية – الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات – الرضا الوظيفي) .
2. توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة (الثقافة التنظيمية – الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات – الرضا الوظيفي)، وكانت هذه الفروق بين الفترتين (أقل من 5 سنوات و أكثر من 10 سنوات).

سادسا: العلاقة الدالة إحصائيا عند مستوى المعنوية0.05 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

للتعرف على وجود علاقة بين المحورين (المتغيرين) لابد من إجراء اختبار اعتدالية البيانات لمعرفة هل هي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وكانت النتيجة على النحو المبين في الجدول التالي:-

جدول (10)

اختبار اعتدالية البيانات لمحوري الدراسة الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي

المحور	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول : الثقافة التنظيمية	39	0.591
المحور الثالث : الرضا الوظيفي	39	0.290

من خلال الجدول (10) يتضـــح أن مســـتوى الدلالة لكل من المحورين أكبر من 0.05 وبالتالي فهو يقع ضـــمن التوزيع الطبيعي وبناءً عليه سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ما إذا كانت توجد علاقة دالة إحصائياً بين المحور الأول والمحور الثالث أم لا توجد.

جدول (11)

اختبار بيرسون لتحليل العلاقة بين محوري الدراسة الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي

محوري العلاقة	العينة	مستوى الدلالة	قيمة العلاقة (R)
الثقافة التنظيمية و الرضا الوظيفي	39	0.031	0.345

من خلال الجدول (11) يتبين وجود علاقة دالة إحصـائيا عند مسـتوى المعنوية 0.05 بين المحورين الأول والثالث (الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي) وذلك بالنظر إلى مستوى المعنوية وهو بقيمة (0.031) وهي قيمة أصغر من 0.05.

وبالنظر إلى قيمة العلاقة (0.345) وهي قيمة موجبة أولاً أي (الارتباط طردي) إضـــافة إلى ذلك فهي أقل من (0.500) فالارتباط طردي ضعيف.

وهذا يعني و جود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 وهذه العلاقة هي ارتباط طردي ضعيف بين المحورين (الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي)، أي كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مؤسسات التعليم الثانوي في مجتمع الدراسة ارتفع الرضا الوظيفي لموظفي هذه المؤسسات .

وبذلك يمكن الإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة : **هل توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي؟** بـ **(نعم)** وهي علاقة طردية ضعيفة .

النتائـــــــــج

من خلال العرض السابق توصل الباحث إلى النتائج التالية

1. إن الثقافة التنظيمية السائدة لدى معلمي التعليم الثانوي في بلدية درج هي ثقافة إيجابية وتتمثل في الملامح التالية :-

- الإدارة في هذه المدارس حريصة على تعزيز القيم الاخلاقية في العمل.
- تعامل الادارة عادل مع جميع الموظفين.
- توافق أهداف المؤسسة مع قيم العاملين.
- تسود في المؤسسة قيم التعاون والعمل الجماعي.
- تشجيع القيادة الموظفين على إبداء آرائهم واقتراحاتهم.
- الإدارة تتبع في الغالب أسلوباً ديمقراطياً في اتخاذ القرارات.

2. إن واقع الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات داخل مؤسسات التعليم الثانوي ببلدية درج من وجهة نظر المعلمين تتمثل فيما يلي:-

- قنوات الاتصال داخل مؤسسات التعليم الثانوي واضحة وفعالة.
- سياسات هذه المؤسسات واضحة ومعلنة للجميع.
- يتم تطبيق القوانين واللوائح بشكل عادل.
- الحصول على المعلومات اللازمة لأداء الأعمال في الوقت المناسب.
- مساهمة الانظمة المعمول بها في تحسين الاداء الوظيفي.
- يتم تبادل المعلومات بين المستويات الادارية بسهولة.

3. إن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في بلدية درج كبير بالنظر إلى :-

- شعور المعلمين بأهمية الأدوار التي يقومون بها داخل مؤسساتهم.
- الشعور بالرضا عن المهام التي يقوم بها المعلمون في أعمالهم.
- الشعور بالرضا الوظيفي عند الحصول على حوافز مناسبة.
- وجود علاقات إيجابية بين المعلمين بعضهم ببعض.
- إن العمل هو فرصة لتطوير المهارات والقدرات الخاصة بالمعلمين.
- وجود بعض الامكانيات اللازمة لانجاز العمل بكفاءة.
- بيئة العمل مريحة ومحفزة.

3. لا توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغيري (النوع والعمر) بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة (الثقافة التنظيمية – الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات – الرضا الوظيفي) .

4. توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) بالنسبة لمحاور الدراسة الثلاثة (الثقافة التنظيمية – الاتصال التنظيمي والأنظمة والسياسات – الرضا الوظيفي)، وكانت هذه الفروق بين الفترتين (أقل من 5 سنوات و أكثر من 10 سنوات).
5. توجد علاقة دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وهي علاقة طردية ضعيفة .

التوصيـــــات

من خلال النتائج السابقة يوصي الباحث بالتالي:-

1. تعزيز الثقافة التنظيمية لموظفي التعليم الثانوي والاساسي في مجتمع الدراسة لما لها من أهمية كبيرة في زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين وبالتالي ضمان مناخ وظيفي جيد.
2. الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لما لها من دور كبير في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين ومعلمي التعليم الثانوي في مجتمع الدراسة.
3. توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لجعل بيئة العمل مريحة ومحفزة للمعلمين بمؤسسات التعليم الثانوي في مجتمع الدراسة.

المراجـــع:

1 – الجبوري . دراسة ميدانية في بعض المنظمات الخدمية ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية 2019.

2 – محروس الخولي. "مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية". المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية،(2022). العدد 35.

3 – زهرة مخلوف "الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي" مقال علمي مجلة الاقتصاد الجديد، الجزائر 2013م

4– منصور الوادعي ، معدي محمد مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية المجلد (5)،العدد(22): 2021 السعودية.

5– فلمبان، جامعة ام القرى ، السعودية ،2008م رسالة ماجستير غير منشورة.

6– البارودي، منال أحمد. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين (الطبعة الأولى). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

7– لوك وكروفورد، 2003م جهة النشر: مجلة الإدارة التطبيقية ، لمجلد والعدد: المجلد 23، العدد 4. ليدز، إنجلترا، المملكة المتحدة.

8 – محمد بن عالب العوفي، رسالة دكتوراه ، بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية المملكة العربية السعودية 2005

6– خميس ناصر محمد بحث بعنوان "تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية: دراسة تطبيقية ، الناشر، مجلة جامعة الانبار ، علمية محكمة ، العدد 8 سنة 2012 العراق.

7 – الحربي، جمال عبده علي. "الثقافة التنظيمية وأثرها في صياغة الاستراتيجية وتنفيذها: دراسة حالة ، الجمهورية اليمنية ، تعز، الناشر مجلة جامعة عدن للعلوم الإدارية، محكمة ، 2010، .

8 – أبو عساف، مؤيد موسى، والمراعي، هيثم عبد الله ذيب. (2019). التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة. مصر: دار ماجد للنشر والتوزيع.

9– عبد اللطيف، عصام عمر. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل (الطبعة الأولى). القاهرة، مصر: نيو لينك للنشر والتدريب.

10- مصطفى، محمد. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء (الطبعة الأولى). الأردن: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

11– فلة ، فاروق، عبد المجيد (2005) جهة النشر دار المسيرة الرياض المملكة السعودية .