



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Impact factor isi 1.304

العدد التاسع عشر / الجزء الأول حزيران 2023

اثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي على رضا العاملين
(بالتطبيق على بنك فيصل الاسلامي) (الفترة من 2019 الى 2023م)

**The Impact of Organizational Culture and Human Resources Participation in the
Framework of Organizational Change on Employee Satisfaction**

(Applying to Faisal Islamic Bank)

الباحثة	
د. بثينة الرشيد محمد البشير	bthyntalrshyd@gmail.com
باحث دكتوراة جامعة النيلين Dr. Buthaina Al-Rasheed Mohammed Al-Bashir PhD researcher, Al-Neelain University	tel: + 00249912618735

المخلص .

تمثلت مشكلة الدراسة في انعدام الرضا الوظيفي للعاملين و تدني الأداء وانخفاض الروح المعنوية لديهم في بعض المصارف، مما أدى الي حالات التأخير و الخروج المبكر من العمل وحالات التسبب و الغياب وترك الخدمة والرغبة في الانتقال الي اماكن اخرى لتحسين ظروف عملهم، وقد يرجع ذلك لعدم الاهتمام الكافي بالثقافة التنظيمية للتغيير وعدم اشراك العاملين في التخطيط لعملية التغيير، هدفت الدراسة الي قياس أثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي على مستوى رضا العاملين بالقطاع المصرفي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت استمارة الاستبانة لجمع البيانات من العاملين ببنك فيصل الاسلامي، اختبرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامى، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين في التغيير التنظيمي ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامى السودانى، بعد اجراء الدراسة الميدانية توصلت الدراسة الي النتائج التالية: وجد ان هنالك ارتباط طردي متوسط بين الثقافة التنظيمية و رضا العاملين ببنك فيصل الاسلامي، أوضحت نتائج الدراسة ان هنالك ارتباط طردي متوسط بين مشاركة العاملين في التخطيط للتغيير و رضا العاملين ببنك فيصل الاسلامي، بينت نتائج الدراسة أن عدم مشاركة العاملين في تطبيق التغيير التنظيمي يؤدي الي فشل التطبيق، بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها اوصت الدراسة بزيادة الاهتمام ببث الثقافة التنظيمية وسط العاملين، والاهتمام بتقييمها ومتابعتها وتطوير أساليبها مع الاهتمام بالتغيير التنظيمي المناسب الذي



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يوفر للعاملين الفرص المناسبة لتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، منح الثقة للعاملين في مختلف المستويات للحصول على المعلومات المطلوبة والمشاركة في اتخاذ القرارات بمنح الاستقلالية و حرية التصرف للعاملين في إطار وظائفهم وتقييم مدى إنعكاس ذلك على الرضا الوظيفي، مشاركة العاملين في التخطيط للتغيير التنظيمي بصورة أوسع مع اشراكهم في تطبيق التغيير التنظيمي داخل البنك.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، مشاركة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، رضا العاملين.

Abstract.

The problem of the study was the lack of job satisfaction of the employees, low performance, and low morale among them in some banks, which led to cases of delay, early exit from work, cases of idleness, absence, leaving the service, and the desire to move to other places to improve their working conditions, and this may be due to lack of interest Adequate organizational culture of change and the lack of involvement of workers in the planning of the change process. The study aimed to measure the impact of organizational culture and the participation of human resources in the framework of organizational change on the level of satisfaction of employees in the banking sector. The study adopted the analytical descriptive approach. The questionnaire was used to collect data from the employees of Faisal Islamic Bank. The study tested the existence of a statistically significant relationship between organizational culture and employee satisfaction in Faisal Islamic Bank. There is a statistically significant relationship between employees' participation in organizational change and employees' satisfaction in Faisal Islamic Bank of Sudan. After conducting the field study, the study found the following results: The results of the study showed that there is a moderate direct correlation between the participation of employees in planning change and employee satisfaction at Faisal Islamic Bank. The results of the study showed that the non-participation of employees in the application of organizational change leads to the failure of the application. Based on the results reached, the study recommended increasing interest in spreading organizational culture among employees, and paying attention to its evaluation, follow-up, and development of its methods, with interest in appropriate organizational change that provides employees with appropriate opportunities to implement new ideas and methods at work. Giving confidence to employees at various levels to obtain the required information and participate. In making decisions to grant independence and freedom of action to workers within the framework of their jobs and assessing the extent



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

of its impact on job satisfaction. The participation of employees in planning organizational change in a broader manner, with their involvement in the implementation of organizational change within the bank..

Keywords: organizational culture, human resource participation, job satisfaction, employee satisfaction.

المحور الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة المقدمة :

تعتبر الثقافة عنصراً يؤثر على قابلية المنظمة وقدراتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت المنظمة وقيمتها مرنة ومتطلعة للأفضل كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الاستفادة منه، ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل الى الثبات والحرص والتحفظ قلت قدرة المنظمة واستعداداتها للتطوير ومن المميزات أو الخاصية الكبيرة للثقافة التنظيمية الاستجابة للتغير وهذا على طبيعة الأحداث التي تتعرض لها المنظمات ويحدث التغيير على كافة العناصر الثقافية، غير أن إقبال الأفراد والجماعات وتقبلهم للتغيير في الأدوات والأجهزة ومقاومتهم للتغيير في العادات والتقاليد، منها جعل التغيير الثقافي يحدث بسرعة في العناصر المادية ويبطئ في العناصر المعنوية مما يتسبب في حدوث ظاهرة التخلف الثقافي.

يشير الرضا الوظيفي الي رضا العامل عن وظيفته وما تحققه من اشباع وكلما كان هذا الشعور ايجابياً كان متجاوباً مع عمله سعيداً فيه وكلما كان الشعور سلباً انخفضت مشاعره واثّر سلباً في أدائه بدءاً من تخفيضه لانتاجه وحتى وصولاً إلي ترك الخدمة احياناً.

تأسيساً لما سبق يتضح جلياً العلاقة بين متغيرات الثقافة التنظيمية بصورة عامة وبين رضا العاملين و أهداف المنظمة بصورة شمولية، وهذا يعكس دور المنظمة في تطوير ثقافة العاملين وإحداث التغير من تطور الأفراد الذي ينعكس بصورته على المجتمع والمنظمة على حد سواء .

مشكلة الدراسة:

ان انعدام الرضا الوظيفي للعاملين يؤدي الي تدني الأداء وانخفاض الروح المعنوية للعاملين في كثير من المصارف ، كما يؤدي الي حالات التأخير و الخروج المبكر من العمل وحالات التسبب و الغياب وترك الخدمة والرغبة في الانتقال الي اماكن اخرى لتحسين ظروف عملهم وقد يرجع ذلك لعدم الاهتمام الكافي بالثقافة التنظيمية للتغيير وعدم اشراك العاملين في التخطيط لعملية التغيير ، لذلك نتخلص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي : ما هو أثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي على مستوى رضا العاملين بالمصارف السودانية؟.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية البحث العلمية في سد الفجوة في الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية واثره في مستوى الرضا الوظيفي بإختبار ابعاد جديدة .

تتبع أهمية الدراسة العملية بالوصول الي نتائج وتوصيات من شأنها ان تساعد إدارة المصارف في التعرف على أكثر العوامل التي تؤثر على رضا العاملين وذلك لإنعاش وزيادة جودة الخدمات المصرفية واستقرارها وكذلك اشباع رغبات العاملين وشعورهم بالرضا الوظيفي فبالتالي يعمل علي تحقيق اهداف المنشأة .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الي تحقيق :

- 1- توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامي.
- 3- دراسة العلاقة بين مشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني.

فرضيات الدراسة :

لتحقيق اهداف الدراسة يتم اختبار الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامي.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي ورضا العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني.

منهجية الدراسة :

سوف تتبع الباحثة لأغراض هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يمتاز بدراسته للواقع أو الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا مما يساعد على فهم العلاقات الموجودة بين الظواهر ويمكن من خلاله الوصول إلى إستنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع الملموس .

مصادر جمع البيانات والمعلومات

- 1 - المصادر الثانوية : تتمثل في الكتب والمجلات والدوريات والرسائل الجامعية والتقارير الرسمية والإحصائيات الرسمية والبيانات ذات الصلة والتي تتضمنها الشبكة العنكبوتية .
- 2 - المصادر الأولية : تتمثل في الأشخاص الذين تتوفر لديهم البيانات والمعلومات ذات الصلة من خلال ممارستهم وخبراتهم الطويلة في هذا المجال، من خلال الإستبانة والملاحظة والمقابلة والسجلات .

حدود الدراسة :

- 1 - الحدود المكانية: يركز نطاق البحث في المصارف التجارية متمثل في بنك فيصل الإسلامي السوداني .
- 2 - الحدود الزمانية : 2023م



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثانياً: الدراسات السابقة:

1/ دراسة ضو البيت، (2014م):

وهذفت هذه الدراسة إلي التعرف على دور الرضا الوظيفي في زيادة الإنتاجية في مؤسسات القطاع الخاص، إظهار الدور الإنساني في الإدارة ومراعاة الرضا الوظيفي للعاملين في إدارة المنظمات ورفع الروح المعنوية لديهم، توفير معلومات وبيانات عن الرضا الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وعلاقته بالإنتاجية للاستفادة منها بواسطة متخذي القرارات في المنظمات، وخرجت هذه الدراسة بالنتائج الآتية: أثبتت الدراسة أن للحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل الداخلية ونظام الإشراف السائد دوراً هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي لدي منظمات القطاع الخاص، أثبتت الدراسة أن للرضا الوظيفي دوراً هاماً في تحقيق أهداف منظمات القطاع الخاص.

2/ دراسة: خضر، (2017م):

هدفت الدراسة إلى قياس توسط الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري، والتعرف على عوامل الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً على دوران العمل الاختياري، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود توافق تام بين آراء الباحثين على أن الرضا عن الراتب (الحوافز) لا يتوسط العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري، وجد أن الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء يتوسط العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري في بعض الجامعات السودانية، وقد أوصت الدراسة بإمكانية تطبيق الدراسة في قطاعات أخرى.

3/ دراسة: سعيد، (2019م)

هدفت الدراسة إلى تقديم مفهوم للثقافة التنظيمية يتناسب مع واقع المؤسسة الجزائرية الحديثة، وضبط أبعاد الثقافة التنظيمية من خلال الاطلاع على التراث النظري، اختبار مقياس اتجاهات لمتغير الثقافة التنظيمية وحساب خصائصه السيكومترية، التعرف على محددات الثقافة التنظيمية في المؤسسة المينائية بسكيكدة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: تؤثر المتغيرات الشخصية على درجة الثقافة التنظيمية لدى العمال، وذلك لصالح الإناث، من أعمارهم من 55 سنة فأكثر ومن لهم مستوى تعليمي ثانوي، تؤثر المتغيرات التنظيمية المتمثلة في الأقدمية، المستوى التنظيمي على درجة الثقافة التنظيمية لدى العمال، وذلك لصالح من لهم أعلى أقدمية ويعملون كأعوان تحكم، بينما كانت الفروق بين الانتماء للنقابة من عدمه غير دالة إحصائياً.

4/ دراسة: رياض ضياء عزيز، (2019م)

هدفت الدراسة الي تحديد تأثير المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لمنتسبي شركة نفط ميسان، اوجد التحليل الإحصائي للبيانات وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وختمت الدراسة بجملة من المقترحات الضرورية للمنظمة المبحوثة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً : الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي

1. الثقافة التنظيمية

تشير الثقافة التنظيمية الي كيفية التعامل مع الأشياء، فهناك ثقافة موجودة بالفعل داخل المؤسسات ، سواء أكانت واضحة أو غير واضحة، إنها الطريقة التي تتجاوب وتتفاعل تبعاً لطريقة أدائها للأدوار المؤسسية، ولكنها أحياناً قد لا تكون متسقة مع إنجاز الرؤية المؤسسية، والمهمة الملقاة على عاتق المؤسسة، (دركر ، 2004م، ص 77).

يعتمد نجاح إدارة التغيير بشكل رئيسي على خلق ثقافة تنظيمية مرنة، بحيث تنسجم القيم والاتجاهات السائدة في المنظمة ، وصنع بيئة إدارة وتدعيم الاستمرار في العمل وفقاً لخصائصها ، وخلق علاقات عمل بناءة بين أفرادها ، وذلك عن طريق تبني قيم ومفاهيم قائمة على العمل التعاوني بمشاركة جميع العاملين من خلال فرق عمل لاقتراح وإجراء التغييرات المناسبة ، بهدف تحسين الاداء .

وهي مجموعة المزايا التي تميز المنظمة عن باقي المنظمات الاخرى، ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية وتمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في منظمة ما وتعتبر القيم المفهوم الأساسي لتقييم موقف تصرفات الأفراد من خلال العلاقات الاجتماعية والتفاعل المستمر بينهم(السكارنه، 2017م ،ص 18).

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في انها تعتبر الثقافة التنظيمية المميزة للمنظمة وهي تشير الى ذلك الهيكل المعمق، الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والافتراضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة، فالقيم المشتركة تعتبر أساساً لقيام المنظمة بوظائفها، لكونها هي التي تحافظ على المنظمة كوحدة مترابطة، وتعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، وكلما زاد التعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المنظمة كلما كان ارتباط العاملين قوية برسالة المنظمة. (جرينبرج، وبارون، 2004 ، ص 630).

كما تتبع أهمية الثقافة التنظيمية في كونها توفر إطاراً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي وأنها تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة، ولها أهمية وتأثير على الفرد داخل المنظمة. (فريجات، و محمود، 2009 ، ص 265).

ويرى العميان أن أهمية الثقافة التنظيمية تكمن في أنها تعمل على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها وإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجهه بالرفض ولها دوراً كبيراً في مقاومة من يهدف الى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع إلى آخر. (العميان، 2013 ، ص ص 313-314).

كما تؤدي الثقافة التنظيمية الى التأثير على أهداف المنظمة والفلسفة وكذلك تؤثر على رسالة ورؤية المنظمة، (ديري، 2011 ، ص 314)، وتستخدم الثقافة التنظيمية كوظيفة تخدم المنظمات في الكثير من الأمور، من بين أهمها توجيه ثقافة المنظمة والرقابة على سلوكيات العاملين وتوجهاتهم، وإضافة إلى أنها وظيفة لمقاومة التغيير من خلال إدراج لوائح ثقافية يتم الاعتماد عليها من قبل العاملين(الشجيري، 2016م ، ص 74).

ترى الباحثة ان الثقافة التنظيمية منظومة المعتقدات والطقوس والممارسات التي طورت مع الزمن واصبحت سمة خاصة للتنظيم والسلوك المتوقع للعاملين بالمنظمة .

2. مشاركة الموارد البشرية :



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يقصد بالمشاركة تفويض الصلاحية للعاملين لتفعيل دورهم بطريقة تشعرهم بالأهمية وتحقيق الاستفادة الفعلية من إمكاناتهم والمشاركة المقصودة هنا هي المشاركة الجوهرية لا الشكلية، إذ يفترض أن تحقق المشاركة امرين، الأول تزيد إمكانية تصميم خطة أفضل، والثاني تحسن من كفاءة صنع القرارات، فهي لا تعني فقط مشاركة الأفراد بل يجب أن تكون مشاركتهم بطريقة تمنحهم صوتاً حقيقياً عن طريق هياكل العمل والسماح للعاملين بصنع القرارات التي تهتم بتحسين العمل داخل أقسامها الخاصة إن تحسين الأداء بشكل مستمر هو ثمرة وجود الدافعية والمهارة والرضا لدى العاملين في المنظمة، والذي بدوره ينبع من تطوير العاملين من خلال التعليم والتدريب وإيجاد فرص المشاركة النمو والتقدم المستمر (الصرايرة، و النجداوي، 2012م، ص ص 134 - 135).

تري الباحثة ان مشاركة العاملين تعد أحد العناصر المهمة لقبول التغيير التنظيمي، حيث يمثل التغيير في الثقافة التنظيمية أحد التحديات التي تواجهها إدارة المؤسسات بعملية غرز إدراك أهمية التغيير لدى جميع العاملين وتحفيزهم نحو تطوير أدائهم.

ثانياً: الرضا الوظيفي

يشير احد الكتاب الى ان الرضا هو ذلك الشعور لدى العمال نحو العمل ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل حيث يمكن ارجاع هذا الشعور الى جهات ثلاث، العلاقة بين العامل وعمله وموقعه من عمله، والعلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين العامل وزملائه (الشرايدة، 2010م، ص 63).

إن مفهوم الرضا يعنى التوافق والإنسجام بين العمل الذى يقوم به الفرد وبين الدوافع الباطنة لدى هذا الفرد، وهو ما يؤدي إلى التوافق بين المصلحة العامة أو مصلحة المنظمة أو مصلحة المجتمع (الوادى، 2011م، ص 19).

كما يعرف بأنه الشعور الايجابي للفرد العامل نحو وظيفته والمنظمة التي يعمل بها من حيث التوافق بينه وبين المناخ الداخلي للمنظمة واستقرار القناعة في نفسه بأن توقعاته ورغباته مشبعة (سليمان ، 2010م ، ص 76).

كما يكتسب الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف ، المؤسسة والمجتمع نوضحها كما يلي (شنوفي، 2005م، ص 191-192):

أهمية الرضا الوظيفي للموظف: ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

أ. القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به .

ب. الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جمع حاجاته المادية من أكل ، شرب ، سكن وغيرها وغير مادية من تقدير واحترام أمان وظيفي وغيرها مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

ج. زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي (حسن، 2000م ، ص 147).

أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة : ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة: أ. ارتفاع في الإنتاجية ، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ب. تخفيض تكاليف الإنتاج ، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل و الإضرابات والشكاوي وغيرها .

ج. ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة ، فلما يشعر الموظفون بان وظائفهم أشبعت حاجاتهم المادية وغير المادية يزيد تعلقهم بمؤسساتهم .

من خلال ما سبق تستنتج الباحثة ثلاث خصائص رئيسية للرضا الوظيفي هي :

1. الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي ، يمكن ان يكون الرضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر .
2. الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقية المتحصل عليها الموظف والمتوقعة من طرفه .
3. الرضا الوظيفي هو حالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف هدفه إشباع جميع احتياجاته وتنبؤاته في بيئة عمله .

المحور الثالث: الدراسة الميدانية:

أولاً: مجتمع الدراسة :

يُقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة حيث يتمثل مجتمع الدراسة في عينة من العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من بعض الأفراد بطريقة تتناسب والمسميات الوظيفية حيث قام الباحث بتوزيع عدد (150) إستبانة على المستهدفين واستجابة (150) فرداً أي نسبة الإستبانة المُستردة بلغت (100%) وهذه النسبة العالية تؤدي إلى قبول نتائج الدراسة وبالتالي تعميمها على مجتمع الدراسة.

ثانياً: تصميم أداة البحث:

من اجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه الدراسة تم تصميم الاستبانة لدراسة (أثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي علي رضا العاملين) بالتطبيق علي بنك فيصل الاسلامي السوداني والإستبانة هي من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية وتتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة الدراسة ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة، وقد حاول الباحث في صياغة عبارات الإستبانة ومراعاة الحيادية الممكنة بالإبتعاد عن المعاني التي يصعب فهمها أو يلتبس معناها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

حجم العينة المطلوب باستخدام معادلة ريتشاردجيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

N=150

حجم المجتمع

Z

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

D

نسبة الخطأ

وللخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان حرص الباحث على تنوع عينة الدراسة من حيث شملها على الآتي:

- 1- الافراد من مختلف النوعين
- 2- الافراد من مختلف الفئة العمرية.
- 3- الافراد من مختلف المؤهل العلمي.
- 4- الافراد من مختلف المسمى الوظيفي.
- 5- الافراد من مختلف سنوات الخبرة.

ثالثاً: ثبات وصدق أداة الدراسة:

الثبات والصدق الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري للإستبانة وصلاحيه أسئلة الإستبانة من حيث الصياغة والوضوح قام الباحث بعرض الإستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجالات قريبة لمجال الدراسة الحالية، وبعد إستعادة الإستبانات من المحكمين تم إجراء التعديلات التي أقرحت عليها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الثبات والصدق الإحصائي :

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما أستخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار.

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح.

$$\text{الصدق} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

وقام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الإستبانة عن طريق معادلة ألفا-كرونباخ، وكان معامل الثبات (0.75) و معامل الصدق الذاتي (0.86) على عبارات الإستبيان كاملة كانت أكبر من (50%) مما يدل على أن إستبانة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض الدراسة ، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ويعطي نتائج بدرجة عالية من الثقة.

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة و للتحقق من فرضياتها، تم إستخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

1- الوسيط .

2- إختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات

الإنحراف المعياري (Standard Deviation) ، وفي العادة يتم إختصار إسمه على النحو التالي (SD) :أو (S) ، كما يرمز له بالرمز التالي (σ) ، وهذا الرمز هو أحد الرموز أو الحروف المستخدمة في اللغة اليونانية أو الإغريقية، ويسمى هذا الحرف بـ (سيجما)، أو بالإنجليزية (Sigma) ويمكن تعريف الإنحراف المعياري على النحو التالي: الإنحراف المعياري هو مقياس من مقاييس التشتت، يتم إستخدامه لقياس مدى تشتت البيانات عن وسطها الحسابي، ويتم حسابه عن طريق أخذ الجذر التربيعي من التباين المحسوب مسبقاً لتلك البيانات.

للحصول على نتائج دقيقة قدر الامكان ، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS و الذي يشير إختصاراً إلى الحزمة

الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for Social Sciences



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

خامساً: وصف الاستبانة:

أرفق مع الإستبانة خطاب للمبحوث تم فيه تنويره بموضوع الدراسة وهدفه وغرض الإستبانة، وأحتوت الإستبانة على قسمين رئيسيين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي هذا الجزء على بيانات الفئات النوع ، المستوى التعليمي، القسم أو الوحدة ، سنوات الخبرة .

القسم الثاني: مقياس ليكرت الخماسي المتدرج

جدول رقم (1) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشده	5	أكبر من 80%	درجة موافقة مرتفعه جدا"
أوافق	4	70-80%	درجة موافقة مرتفعه
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لا أوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لا أوافق بشده	1	أقل من 20%	درجة موافقة منعدمة

المصدر: اعداد الباحثة من الدراسة الميدانية ، 2023م

وعليه فإن الوسط الفرضي للدراسة كالاتي:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها $(1+2+3+4+5) / 5 = 3$. وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة ، وعليه كلما زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة ، أما إذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على عدم موافقة أفراد العينة على العبارة، يحتوي هذا القسم على عدد (33) عبارة، طُلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا إستجاباتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمس مستويات (وافق بشدة، اوافق، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة)، وقد تم توزيع هذه العبارات على فرضيات الدراسة الخمس.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

سادساً: تحليل البيانات الشخصية

يوضح الجدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

الجدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	66	78.1%
من 35 سنة وأقل من 45 سنة	30	20%
من 45 سنة وأقل من 55 سنة	22	14.7%
من 55 سنة وأقل من 60 سنة	19	12.5%
من 60 سنة فأكثر	17	11.3%
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	84	56%
دبلوم عالي	24	16%
ماجستير	12	8%
دكتوراه	10	6.7%
اخرى	20	13.35%
المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير إدارة	10	6.6%
رئيس قسم	7	4.6%
محاسب	33	22%
موظف	60	40%
أخرى	40	26.6%
سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	86	45.3%
من 5 الي اقل من 10 سنوات	30	20%
من 10 الي اقل من 15 سنة	15	10%
من 15 الي اقل من 20 سنة	23	15.3%
من 20 الي اقل من 25 سنة	7	4.7%
أكثر من 25 سنة	7	4.7%
المجموع	150	100%

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يتضح من الجدول (2) أن المجموع الكلي (150) فرداً أن غالبية أفراد عينة الدراسة فنتهم العمرية (أقل من 30 سنة) حيث بلغ عددهم (78.1%) فرداً بنسبة (31.1%)، أن غالبية أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي جامعي هم من حملة (البكالوريوس) حيث بلغ عددهم (84) فرداً بنسبة (56%)، أن غالبية أفراد عينة الدراسة مساهم الوظيفي هم موظفين حيث بلغ عددهم (60) فرداً بنسبة (40%)، أن غالبية أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) حيث بلغ عددهم (86) فرداً بنسبة بلغت (45.3%).

سابعاً: تحليل عبارات الاستبانة (الوسيط، إختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات، الانحراف المعياري المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية و مشاركة العاملين في التخطيط لعملية التغيير

1. الثقافة التنظيمية

الجدول (3) الوسيط، مربع كاي، الانحراف المعياري لعبارات المتغير المستقل البعد الأول (الثقافة التنظيمية)

العبرة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري Sd.deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
تتأثر الثقافة التنظيمية بأفعال الإدارة المتواصلة والتي يلحظها العاملون.	56.267	0.000	1.171	1	موافق
أن العاملون بالبنك علي مستوى من الثقافة والوعي وإدراك مسؤولياتهم.	79.147	0.000	0.77	2	موافق
هنالك معايير متعارف عليها للجوء لتطبيق الثقافة التنظيمية.	1.155	0.000	4.115	2	موافق
وجود ثقافة تنظيمية قوية يؤدي إلي تفجير الطاقات وإحداث التغيير في أداء العاملين.	88.467	0.000	0.92	2	موافق

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كآلاتي:

1. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبرة الاولى (56.267) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح بأنحراف معياري بلغ (1.117). الموافقون بشدة علي العبرة الاولى.
2. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبرة الثانية (97.147) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح بأنحراف معياري بلغ (0.77) الموافق علي العبارة الثانية.

3. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (1.155) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (4.115). ولصالح الموافقون علي العبارة الثالثة.

4. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (88.467) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (0.92). ولصالح الموافقون علي العبارة الرابعة.

الجدول (4) الوسيط ، مربع كاي، الانحراف المعياري لعبارات المتغير المستقل البعد الثاني مشاركة العاملين

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري Sd.deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
يوجد بالبنك نظام فعال تم تطبيقه لمواكبة التغيير التنظيمي.	1.313	0.000	0.88	2	موافق
تقوم الإدارة بالبنك بتدريب العاملين علي أساليب تطبيق التغيير التنظيمي.	1.308	0.000	0.83	2	موافق
عدم مشاركة العاملين في تطبيق التغيير التنظيمي يؤدي الي فشل التطبيق.	56.400	0.000	0.77	2	موافق
البيئة الداخلية للبنك ساعدت علي كفاءة وإستدامة التغيير التنظيمي.	82.000	0.000	1.294	2	موافق

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كآتي:

1. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الاولى (1.313) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) وإعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (0.88). ولصالح الموافقون علي العبارة الأولى.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

2. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (1.308) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) وإعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (0.83) ولصالح الموافقون علي العبارة الثانية.
3. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (56.400) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) وإعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (0.77). ولصالح الموافقون علي العبارة الثالثة.
4. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (82.000) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) وإعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (1.294). ولصالح الموافقون علي العبارة الرابعة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المتغير التابع: رضا العاملين

الجدول التالي تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الدراسة في المحور الخامس حيث يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات:

الجدول (5) الوسيط ، مربع كاي، الانحراف المعياري لعبارات المتغير التابع رضا العاملين

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)	الانحراف المعياري (Sd.deviation)	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
أنا راضي عن أدائي الوظيفي.	81.600	0.000	1.0359	2	موافق
أشعر بعدالة ما أحصل عليها مقابل ما أقدمه من أعمال.	1.033	0.000	0.86	2	موافق
أشعر بأنني في المكان المناسب الذي تتناسب مع مؤهلاتي العلمية.	78.733	0.000	0.97	2	موافق
أشعر بأن مكان العمل يوفر لي الراحة التامة لأداء مهامي.	1.061	0.000	0.87	2	موافق
أشعر برضا تام عن طريق تعامل الإدارة مع الموظفين.	1.214	0.000	0.93	2	موافق
يقوم رئيسي المباشر بمساعدتي حين أجد صعوبة في أداء العمل.	57.533	0.000	0.64	2	موافق
أنا لست راضياً عن طريقة تعامل الإدارة مع العاملين.	69.133	0.000	0.92	2	موافق

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالاتي:

1. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الاولى (81.600) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (1.035). ولصالح الموافقين علي العبارة الثانية.
2. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (1.033) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) وإعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (0.86). ولصالح الموافقين علي العبارة الثانية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثامنة (78.733) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (0.97). ولصالح الموافقون علي العبارة الثالثة.
4. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (1.061) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (0.87). ولصالح الموافقون علي العبارة الرابعة.
5. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (1.214) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بإنحراف معياري بلغ (0.93). ولصالح الموافقون علي العبارة الخامسة.
6. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة السادسة (57.533) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة (2) بإنحراف معياري (0.64) وهذه القيمة تدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على العبارة السادسة.
7. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة السابعة (96.133) و القيمة الإحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الإحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة بأنحراف معياري بلغ (0.92). ولصالح الموافقون علي العبارة السابعة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثالثا : اختبار فرضيات الدراسة

إستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار عبارات المحاور لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل علي المتغيرات التابعة:

المتغير المستقل:

1. الثقافة التنظيمية

2. مشاركة العاملين

المتغير التابع:

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية و رضا العاملين

جدول رقم (6) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	0.64	0.41	0.40

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.64 وهذا يعني وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغير التابع (رضا العاملين) والمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.58 وهذه يعني 58% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (رضا العاملين) يكون تأثير المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) بينما 42% يعود إلي عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

جدول رقم (7) تحليل التباين للفرضية الاولى

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	13.325	1	13.325	50.784	0.000
الأخطاء	19.155	183	0.262		
المجموع	32.480	184			

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلي قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) علي المتغير التابع (رضا العاملين).

جدول (8) معاملات الانحدار للفرضية الاولى

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B ₀	-0.329	0.272	0.000
B ₁	1.041	0.146	0.000

المصدر: اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (-0.329) وهي قيمة المتغير التابع (رضا العاملين) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) يساوي 1.041 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (رضا العاملين) بمعدل 1.041 ، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وعليه يقبل الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (رضا العاملين) لها دور في (الثقافة التنظيمية).

مما سبق نستنتج أن المحور الذي ينص علي أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ورضا العاملين " قد تحققت.

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين ورضا العاملين

جدول رقم (9) نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثانية

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	0.55	0.30	0.29

المصدر : اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.55 وهذا يعني وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغير التابع (رضا العاملين) والمتغير المستقل (مشاركة العاملين) كما نجد أن قيمة معامل التحديد 0.30 وهذه يعني 58% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (رضا العاملين) لا يكون لها تأثير علي المتغير المستقل (مشاركة العاملين) بينما 70% يعود إلي عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج.

جدول رقم (10) تحليل التباين للفرضية الثانية

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الانحدار	23.940	1	23.940	79.480	0.000
الأخطاء	55.119	183	0.301		
المجموع	79.059	184			

المصدر : اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار، مما يعني يؤثر المتغير المستقل (مشاركة العاملين) علي المتغير التابع (رضا العاملين).

جدول رقم (11) معاملات الانحدار للفرضية الثانية

المعاملات الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوي المعنوية
B ₀	0.714	0.134	0.000
B ₁	0.564	0.036	0.000

المصدر : اعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، 2023م



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (0.714) وهي قيمة المتغير التابع (رضا العاملين) المقدر عندما تكون قيم المتغير المستقل مساوية للصفر، ونجد أن ميل المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) يساوي 0.134 وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (مشاركة العاملين) تؤدي إلى زيادة المتغير التابع (رضا العاملين) بمعدل 0.036 ، ونلاحظ أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 وعلية يرفض الفرض البديل أي أن هذه القيمة لها تأثير معنوي ويعني أن (رضا العاملين) ليس لها دور في (مشاركة العاملين) ..

مما سبق نستنتج أن الفرض الثاني الذي ينص علي أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة العاملين ورضا العاملين " تحققت.

أولاً: النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1. وجد ان هنالك ارتباط طردي متوسط بين الثقافة التنظيمية و رضا العاملين ببنك فيصل الاسلامي.
2. أوضحت نتائج الدراسة ان هنالك ارتباط طردي متوسط بين مشاركة العاملين في التخطيط للتغيير و رضا العاملين ببنك فيصل الاسلامي.
3. بينت نتائج الدراسة أن عدم مشاركة العاملين في تطبيق التغيير التنظيمي يؤدي الي فشل التطبيق.
4. بينت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تتأثر بأفعال الإدارة المتواصلة والتي يلحظها العاملون

ثانياً: التوصيات:

بناءً على نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

1. زيادة الاهتمام ببث الثقافة التنظيمية وسط العاملين، والاهتمام بتقييمها ومتابعتها وتطوير أساليبها مع الاهتمام بالتغيير التنظيمي المناسب الذي يوفر للعاملين الفرص المناسبة لتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.
2. منح الثقة للعاملين في مختلف المستويات للحصول على المعلومات المطلوبة والمشاركة في اتخاذ القرارات بمنح الاستقلالية و حرية التصرف للعاملين في إطار وظائفهم وتقييم مدى إنعكاس ذلك على الرضا الوظيفي.
3. مشاركة العاملين في التخطيط للتغيير التنظيمي بصورة أوسع مع اشراكهم في تطبيق التغيير التنظيمي داخل البنك.
4. على الموظفون بالمصرف السعي إلى التكيف والتأقلم مع التغيير التنظيمي و البيئة المحيطة بهم.

دراسات ببحوث مستقبلية:

1. دور الثقافة التنظيمية في جودة الخدمات المصرفية.
2. اثر مشاركة العاملين كمتغير وسيط بين جودة الخدمات المصرفية ورضا العملاء.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

قائمة المصادر والمراجع:

- ضو البيت ، آدم الصديق فضل الله (2014م)، الرضا الوظيفي ودوره في تحسين إنتاجية المنظمات ، الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه غير منشورة .
- خضر ، الشيخ محمد،(2017م) دور توسط الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري، الخرطوم: جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير غير منشورة .
- سعيد، رمضان، (2019م)، محددات الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية بسكيكدة، الجزائر: مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي ،المجلد 7، العدد 2، ص ص 357-338
- عزيز ، رياض ضياء، (2019م)، أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة جامعة صلاح الدين دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كليات جامعة صلاح الدين ،بغداد: جامعة كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، المجلد 3، العدد 1، ص ص 74-37.
- دركر ، بيتر ، (2004م)، تحديات الإدارة في القرن الواحد والعشرين ، ترجمة د. إبراهيم بن علي الملحم ، الرياض: معهد الادارة العامة ، ص 77.
- السكارنه، بلال خلف، (2017م)، اخلاقيات العمل عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 18.
- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت، (2004)، "إدارة السلوك في المنظمات"، ترجمة: رفاعي، اسماعيل بسيوني، الرياض: دار المريخ للنشر، ص 630.
- فريحات، السعيد، محمود، خضير كاظم ،(2009)، "السلوك التنظيمي، المفاهيم المعاصرة"، عمان: اثراء للنشر والتوزيع، ص 265.
- العميان، محمود سلمان ، (2013)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط6، عمان: دار وائل للنشر، ص ص 314-313.
- ديري، زاهد محمد، (2011)، "السلوك التنظيمي"، عمان: دار المسيرة، ص 314.
- الشجيري، وسام علي حسن، (2016م)، العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والثقافة التنظيمية وتأثيرها على كفاءة وأداء العاملين، الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه غير منشورة، ص 74.
- الصرايرة، شادي ارشيد ، النجداوي، اكرم يوسف،(2012م)، أثر رأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، ص ص 134-135.
- الشرايدة، سالم تيسير، (2010م)، الرضا الوظيفي آثاره النظرية وتطبيقاته العملية ، عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع، ص 63.
- الوادي، محمود حسين، (2011م)، إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال بين النظرية والتطبيق، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص 19 .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- سليمان ، محمد احمد الرضا، (2010م)، **الوظيفي والولاء قيم وأخلاقيات الأعمال** ، بيروت: زمزم ناشرون وموزعون ، ص76.
- شنوفي، نور الدين، (2005م) ، **تفعيل تقييم اداء العامل في المؤسسة العمومية** ، الجزائر: جامعة جزائر، كلية الدراسات الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة ص 191-192 .
- حسن، سالي علي محمد، (2000م)، **العلاقة بين أبعاد تمكن العاملين ودرجات الرضا الوظيفي** ، القاهرة: جامعة عين شمس، كلية التجارة، رسالة ماجستير غير منشورة ، ص147.

