

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

دراسة مقارنة حسب النوع بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط

أ.د. عييرات مقدم ط.د. بن ساحة أحلام
جامعة الأغواط

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الثقافة القوية على الروح المعنوية، وكذا التعرف على العلاقة بين متغيري الدراسة والعوامل الديموغرافية، وقد اعتمدت الدراسة على أبعاد (Stephen .P. Robbins) في تصنيفه للثقافة القوية: (عنصر الشدة، وعنصر الإجماع والمشاركة)، ومدى تأثيرها على المتغير التابع (الروح المعنوية)، ولذلك تم استخدام الاستبانة، والتي تم توزيعها على عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، حيث تم توزيع (100) استبانة، واسترجاع (85)، ورفض (07) استبانات لعدم اكتمال الإجابات، ومن ثم إجراء المقارنة بين العمال حسب النوع (العاملين، العاملات)، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة القوية والروح المعنوية لكل من العاملين والعاملات؛

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة القوية والروح المعنوية لكل من العاملين والعاملات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمستوى التعليمي، وطبيعة الوظيفة، والأقدمية في الوظيفة).
الكلمات المفتاحية: الثقافة القوية، الروح المعنوية، عنصر الشدة، عنصر الإجماع والمشاركة.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of strong culture on morale, And identify the relationship between the study variables and demographic factors, The study was adopted on the dimensions of (Stephen. P. Robbins) in his classification of strong culture: (The element of Intensity, The element of unanimity and participation), And how they affect the dependent variable, (Morale), Therefore, the questionnaire was used, Which was distributed to a sample of workers of the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences in Laghouat, Where (100) samples were distributed, and retrieval (85), He rejected (05) questionnaires for incomplete answers, And then to compare workers by gender (males and females), The study results were:

➤ The presence of significant statistical effect at a level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the strong culture and morale for both males and females.

➤ There were no statistically significant differences in strong culture and morale for both males and females attributed to demographic variables (Age, educational level, Nature of the job, seniority in the job).

Keywords: strong culture, morale, The element of Intensity, The element of unanimity and participation.

مقدمة:

إن التطورات التي يشهدها العالم اليوم والتي مست جميع الميادين الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، جعلت المنظمات تفكر في أساليب ومداخل جديدة للعمل، وتعد الثقافة التنظيمية من بين الأساليب والمداخل التي أصبحت تركز عليها المنظمات، لكونها تؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به المنظمات مع عاملاتها ومع محيطها الخارجي، كما أن لها دور بارز في تشكيل

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

وصياغة سلوك العاملين، وبذلك فإن المنظمة تسعى لإنشاء ثقافة قوية تعمل على توحيد العاملين، بهدف زيادة تماسك البناء الاجتماعي للمنظمة، وهو ما ينعكس على قدرتها في التصدي للتحديات الخارجية التي تواجهها.

ومن بين كذلك الاتجاهات الحديثة التي أصبحت تركز عليها المنظمات، هي الروح المعنوية للعاملين، باعتبارها تؤثر على أدائهم، فهي تلعب دورا أساسيا في حياة العامل، وفي مستوى إنتاجه، واستمراره في المنظمة، وفي استخدامه لطاقاته وقدراته ومواهبه، والروح المعنوية تعتبر الصورة الكلية لنوع العلاقات الإنسانية والظروف السائدة في المنظمة، فهي محصلة للعديد من العوامل التي ترتبط بشكل مباشر بالعمل.

وبناءً على ذلك فإن هذه الدراسة تحاول معرفة أثر الثقافة القوية على الروح المعنوية، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

✓ إلى أي مدى تساهم الثقافة القوية في تفعيل الروح المعنوية، وكيف يظهر هذا الأثر لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؟

وهذه الإشكالية تبتثق منها مجموعة من التساؤلات الفرعية ذات صلة بالدراسة وهي:

✓ هل يوجد أثر بين عنصر الشدة والروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؟

✓ هل يوجد أثر بين عنصر الاجماع والمشاركة والروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؟

✓ هل توجد فروق في الثقافة القوية والروح المعنوية تعزى للمتغيرات الديموغرافية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؟

وللإجابة على هذه التساؤلات يمكن صياغة الفرضيات التالية:

✓ لا يوجد أثر بين الثقافة القوية والروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط.

وهذه الفرضية الرئيسة تتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية:

✓ لا يوجد أثر بين عنصر الشدة والروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؛

✓ لا يوجد أثر بين عنصر الاجماع والمشاركة والروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط؛

✓ لا توجد فروق في الثقافة القوية والروح المعنوية تعزى للمتغيرات الديموغرافية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط.

أهمية الدراسة:

✓ قابلية الموضوع المختار للبحث العلمي وإمكانية التحقق منه ميدانيا، وإمكانية إخضاعه للإجراءات المنهجية؛

✓ أهمية الثقافة القوية والروح المعنوية في حياة المنظمات على اختلافها وأثرها الواضح على سير العمل وتحقيقها لأهدافها بشكل متميز؛

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

✓ تقديم إطار عام يمكن من خلاله التعرف على ماهية الثقافة القوية والمفاهيم المختلفة والأساسية لهذا المفهوم، وكذا مفهوم الروح المعنوية، والتعرف أكثر على علاقة الثقافة القوية بالروح المعنوية للعاملين.
أهداف الدراسة:

✓ الإجابة على التساؤلات والتحقق من الفرضيات المطروحة، أما الهدف الرئيس فهو توضيح أثر الثقافة القوية على الروح المعنوية لدى كل من عاملين وعاملات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، وإجراء المقارنة بينهم؛
✓ ترك مجال مفتوح جدير بالاهتمام من قبل الباحثين في دراساتهم من أجل إثراء الفضاء العلمي والمعرفي.
منهج البحث: من أجل دراسة إشكالية موضوع البحث، والإجابة على تساؤلات الإشكالية، وأثبت صحة الفرضيات، تمت الدراسة بالاعتماد على منهجين، المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لإبراز أهم المفاهيم والأدوات المرتبطة بالموضوع والإلمام به، والتحكم فيه بغية المرور للجانب التطبيقي، والذي كان في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، لمحاولة إسقاط ما جاء في الجانب النظري على الكلية.

الجانب النظري:

1. الثقافة القوية:

قبل التطرق لثقافة القوية يجب أن تناول مفهوم الثقافة التنظيمية حيث تعرف بأنها: "المعرفة الاجتماعية المشتركة داخل المنظمة فيما يخص القواعد والمعايير والقيم التي تشكل مواقف العاملين،¹ كما أنها تساعد على توجيه وتنسيق سلوكياتهم".²
وهناك من يعرفها كذلك بأنها: "نموذج السلوك الذي ينمو في المنظمة من خلال تعلمها التكيف والتعامل مع مشكلات التأقلم الخارجي، والتكامل الداخلي والذي أثبت فعاليته بدرجة كافية بحيث يمكن اعتباره صحيح ويمكن تعليمه للأعضاء الجدد باعتباره الطريقة الصحيحة للإدراك، والتفكير، والشعور، والسلوك".³
وتصنف ثقافة المنظمة بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين، وهما:

أ. الثقافة القوية: تشير إلى اتفاق عالٍ بين العاملين حول ما تمثله المنظمة، ففي الثقافة القوية يزداد التمسك وبشدة بالقيم الجوهرية للمنظمة، والتي تكون مشتركة بشكل كبير بين الأعضاء، وكلما ازداد قبول الأعضاء بالقيم الجوهرية، وازداد تمسكهم بهذه القيم، كلما كانت الثقافة أقوى،⁴ كما يتميز هذا النوع من الثقافة بأن العاملين يكونون على قدر كافٍ من المعرفة بما يريدون القيام به أو تنفيذه.⁵

ويرى (Stephen . P. Robbins) أن هناك عاملان أساسيان يحددان درجة قوة ثقافة المنظمة:

- ✓ عنصر الشدة: ويرمز هذا العنصر إلى قوة أو شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات.⁶
 - ✓ عنصر الإجماع والمشاركة: لنفس القيم والمعتقدات في المنظمة من قبل الأعضاء، ويعتمد الإجماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة، وعلى الحوافز (العوائد، المكافآت) التي تمنح للأفراد الملتزمين.⁷
 - ب. الثقافة الضعيفة: وهي عكس الثقافة القوية، حيث لا تحظى بالثقة والقبول الواسع من طرف أعضاء المنظمة، وبالتالي يجد العمال صعوبة في التوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمتها.⁸
- ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية، فالثقافة القوية لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة، لأنه إذا لم تثق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة في بعضها البعض، ولم تتعاون فإن ذلك سيقود إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد ستؤثر على الفاعلية والأداء للمنظمة.⁹

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

كما يساعد وجود ثقافة تنظيمية قوية على ارتفاع مستويات الالتزام والتماسك والولاء، وانخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق إنتاجية مرتفعة.¹⁰

ويمكن التفريق بين الثقافة القوية والثقافة الضعيفة، إذا كان لدى معظم العاملين نفس الآراء حول مهمة المنظمة وقيمها، فهنا تكون الثقافة قوية، أما إذا كانت الآراء تختلف على نطاق واسع، فتصبح الثقافة ضعيفة.¹¹

2. الروح المعنوية:

يمكن تعريف الروح المعنوية بأنها: "الحالة النفسية والذهنية التي تساعد الأفراد على العمل معاً كفريق متماسك بأقل قدر من الخلاف والصراع بينهم للوصول إلى هدف مشترك متفق عليه ومرغوب فيه"،¹² فهي تعتبر حالة وجدانية تؤثر في إنتاجية العاملين،¹³ إذ ترتبط الإنتاجية بشكل مباشر بالروح المعنوية.¹⁴

وتعرف كذلك بأنها: "تلك الروح السائدة بين العاملين في المنظمة والتي تتميز بالثقة في المنظمة والولاء والاحلاص لها، وفي جماعة العمل والتقدير الذاتي لدور كل عامل وأهميته لجماعة العمل والاستعداد والكفاح من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد تتعرض له".¹⁵

كما يمكن اعتبارها بأنها: "استعداد من جانب الأفراد الذين يعملون في منظمة ما لبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المجموعة أو أهداف المنظمة بصفة عامة".¹⁶

وتتوقف الروح المعنوية على مدى إرضاء العامل لحاجاته النفسية المختلفة، فهي مرتبطة بعوامل أهمها القيادة الديمقراطية في المنظمة، والتقدير المنصف للعامل وتشجيعه على ما يقوم به من أعمال، وإحساسه بالنجاح واحترام الذات، وإشعاره باهتمام المنظمة له بتقديم الخدمات وإتاحة الفرصة له في الحصول على المكافآت والترقية،¹⁷ وبذلك فهي كل مركب من عدة عوامل مختلفة تتفاعل معاً ديناميكياً وتظهر في علاقة الفرد بعمله.¹⁸

ومن مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى العاملين ما يلي:¹⁹

✓ الشعور بالرغبة في العمل والسعي الدائم لتطوير أساليب العمل ورفع مستواه من خلال تقديم الاقتراحات الهادفة وسرعة الانجاز والدقة والحرص في التنفيذ؛

✓ شعور الفرد بالانتماء للمنظمة والمحافظة على سمعتها من خلال تفاعله مع الآخرين داخل وخارج المنظمة، والحرص على تنفيذ خطط العمل في المواعيد المحددة؛

✓ وجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجلها، وانخفاض الصراع بين الأفراد؛²⁰

✓ رضا العامل عن عمله؛²¹

✓ ارتفاع في كمية الانتاج وتحسن في جودته، وانخفاض التغيب لدى الأفراد عن العمل، وكذلك الانخفاض في معدل الشكاوي والتظلمات.²²

أما مؤشرات الروح المعنوية المنخفضة فتتمثل فيما يلي:²³

✓ فقدان الاهتمام بالعمل، ومخالفة اللوائح والتعليمات، وكثرة التذمر والشكاوي؛

✓ فقدان الثقة بالنفس والغير، وتدني مستوى الأداء، وارتفاع نسبة التأخر والغياب، والتسرب الوظيفي؛

✓ ارتفاع حوادث العمل.²⁴

ومن أهم العوامل التي تؤثر على الروح المعنوية للعاملين ما يلي:²⁵

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

✓ ثقة العاملين بالمنظمة: والتي يتم بناؤها من خلال عدالة الإدارة في التعامل مع العاملين، ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب، وفقا لقدراته وجهوده واهتماماته، وإتاحة الفرصة للأفراد للمشاركة في صنع القرارات من خلال تقديمهم للمقترحات الخاصة بعملهم.

✓ نوعية وكفاءة المشرف: والتي تتحدد بالقدرات الفنية والإنسانية اللازمة لإدارة وقيادة العاملين، وتظهر من خلال توجيه وإرشاد العاملين وتوضيح جوانب الانحرافات والمساعدة على تصحيحها، وإتاحة الفرصة للعاملين بالاستقلالية والاعتماد على أنفسهم في أسلوب وطريقة العمل، وكذلك إتاحة الفرصة لهم في اتخاذ القرارات الإدارية، وتوفير المعلومات اللازمة حول العمل والمنظمة، وتفويض الصلاحيات للعاملين وفقا لقدراتهم وكفاءتهم.

✓ الحوافز المادية والمعنوية والرضا عن الأجور: تمثل الحوافز المادية والمعنوية إشباعاً لمتطلبات الدوافع الأساسية للعاملين، كما يعد الأجر المادي على أسس علمية وعادلة من المستلزمات الضرورية لرفع الروح المعنوية للعاملين.

✓ العلاقة مع الزملاء ومستوى التكيف: فتوفر كافة المتطلبات المتعلقة بالبيئة الاجتماعية للعمل، وإتاحة الفرصة للعامل في إشباع حاجاته الاجتماعية، يحقق له علاقات اجتماعية تؤدي إلى بناء قوة عمل منتجة وراضية، وهنا يأتي دور القيادة الإدارية في إيجاد الموازنة بين هذه المتغيرات الاجتماعية ومتطلبات العمل لزيادة التماسك بين العاملين وتدعيم مشاعرهم بالارتباط والحماس نحو العمل.

✓ درجة الرضا عن العوامل الذاتية للعمل: ويقصد بها العوامل المرتبطة بمحتوى وطبيعة الأعمال، وهي تمثل الحاجات العليا في سلم "ماسلو" كالحاجة إلى النمو، والتطور، والإنجاز، وإثبات الذات، فهذه العوامل تؤدي إلى رضا العاملين عن عملهم في حالة توفرها، كما أكد "هرزبرج" في نظريته (ذات العاملين) أن العوامل الذاتية تؤثر على شعور العامل بأهميته في العمل والمنظمة وهذا ينعكس بدرجة كبيرة على روحه المعنوية.

وعليه يعتبر رفع الروح المعنوية للعاملين في المنظمة هدفاً أساسياً ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه،²⁶ وذلك من أجل تحقيق مصلحة كل من المنظمة والعاملين في نفس الوقت،²⁷ لذلك من واجب المنظمة الاعتماد على استراتيجيات تعمل على بناء روح معنوية عالية للعاملين.²⁸

(II) الجانب التطبيقي:

1. نظرة عامة حول كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط:

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1991/1992 بعدد يقدر بـ (66) طالب بالجدع المشترك علوم اقتصادية، وبعد ذلك تحول هذا القسم خلال السنة الجامعية 1997/1998 إلى معهد يسمى بمعهد العلوم الاقتصادية، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 الذي يتضمن إنشاء جامعة الأغواط، تحول المعهد إلى كلية تسمى بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 تحولت تسمية الكلية إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ويمكن تصنيف عمال هذه الكلية كما يلي:

الجدول رقم (01): يمثل تصنيفات لعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

العمال	الأساتذة		الإداريون		أعوان الإدماج	المجموع
	الدائمون	المؤقتون	الدائمون	المتعاقدون		
العاملين	67	14	43	43	30	197
العاملات	25	26	30	14	88	183

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

المصدر: مصلحة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط

2. تصميم وتنفيذ الدراسة:

1.2 مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، والبالغ عددهم (380) عامل خلال فترة إجراء الدراسة.

2.2 أسلوب جمع البيانات: تم استخدام طريقة الاستقصاء من خلال تصميم استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث تم توزيع (100) استبانة على عينة عشوائية، وقد تم استرجاع (85) استبانة، وبعد عملية المراجعة والفرز تم إلغاء (05) استبانات لعدم اكتمال الإجابات، وقمنا بعد ذلك بتقسيم هذه العينة حسب النوع، حيث تحصلنا على (38) عامل، و(42) عاملة، بهدف إجراء المقارنة بينهم.

وهذا الاستبيان تم تقسيمه إلى جزئين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يمثل تصميم استبيان الدراسة

الجزء الأول		الجزء الثاني	
يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية للعامل من حيث (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الأقدمية).		المحور الأول: المتغيرات المستقلة (الثقافة القوية)	
		عنصر الشدة	عنصر الإجماع والمشاركة
		ويتكون من خمس عبارات (من 1 إلى 5).	ويتكون من خمس عبارات (من 6 إلى 10).
			ويتكون من عشر عبارات (من 11 إلى 20).
			المحور الثاني: المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على الدراسات السابقة

كما تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لتقييم إجابات العمال، بحيث يتم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها كالاتي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

3.2 أساليب تحليل البيانات: تم الاستعانة ببرنامج Excel 2010 في الرسومات البيانية وبرنامج SPSS 19 في عملية التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة حيث اشتملت على الأساليب الإحصائية التالية: (معامل ألفا كرونباخ، والتكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون "R"، ونموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، ونموذج تحليل التباين في اتجاه واحد).

3. ثبات أداة الدراسة: قبل إجراء البحوث واختبار الفرضيات فإنه لا بد من التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة،

لذلك تم استخدام اختبار "ألفا كرونباخ"، ويمكن توضيح نتائجه في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يمثل ثبات وصدق أداة الدراسة

المحاور	عنصر الشدة	عنصر الإجماع والمشاركة	الثقافة القوية	الروح المعنوية للعاملين	جميع الفقرات
معامل ألفا كرونباخ للعاملين	0.756	0.779	0.788	0.814	0.885
معامل ألفا كرونباخ للعاملات	0.551	0.692	0.727	0.770	0.820

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الجدول بأن معامل "ألفا كرونباخ" للعاملين والعاملات يساوي على التوالي (0.885) (0.820)، وبالتالي يمكننا القول بأن أداة القياس تمتاز بثبات جيد، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرتها على إعطاء نتائج متوافقة مع اجابات المستجوبين اتجاه عبارات الاستبيان، وبالتالي إمكانية تعميم نتائج

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

الاستبيان على كل مجتمع الدراسة، هذا ونلاحظ كذلك من الجدول أعلاه أن معامل "ألفا كرونباخ" لجميع المحاور بالنسبة للعاملين والعاملات أكبر من (0.5)، وبالتالي يمكننا القول بأن كل محور يمتاز بثبات جيد.

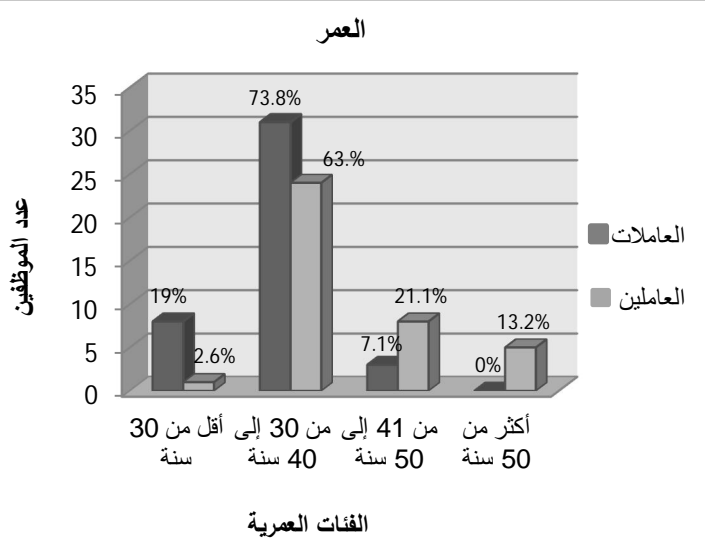
4. عرض خصائص عيني الدراسة:

1.4 توزيع أفراد العينتين حسب العمر:

الشكل رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب العمر

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب العمر

العاملات		العاملين		العمر
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%19	8	%2.6	1	أقل من 30 سنة
%73.8	31	%63.2	24	من 30 إلى 40 سنة
%7.1	3	%21.1	8	من 41 إلى 50 سنة
%0	0	%13.2	5	أكثر من 50 سنة
%100	42	%100	38	المجموع



المصدر: من مخرجات (Excel 2010) على ضوء نتائج spss19

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات

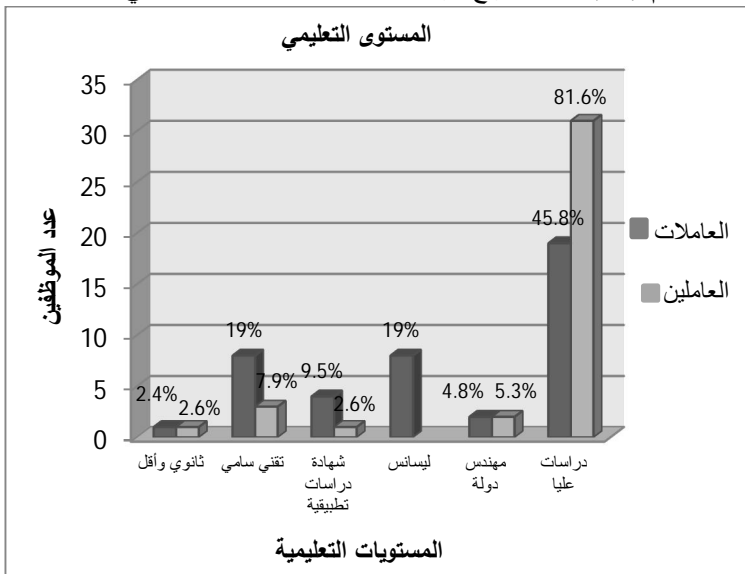
برنامج spss19

نلاحظ من الجدول أن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (30 سنة و40 سنة) هي التي تمثل أعلى نسبة وذلك لكل من العاملين والعاملات وبالتالي يمكن القول بأن أغلبية عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قوى عاملة نشطة، وهذا ما يوضحه كذلك الشكل رقم (01).

2.4 توزيع أفراد العينتين حسب المستوى التعليمي:

الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب المستوى التعليمي

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب المستوى التعليمي



العاملات		العاملين		المستوى التعليمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%2.4	1	%2.6	1	ثانوي وأقل
%19	8	%7.9	3	تقني سامي
%9.5	4	%2.6	1	شهادة دراسات تطبيقية
%19	8	%5.3	2	ليسانس
%4.8	2	%0	0	مهندس دولة
%45.2	19	%81.6	31	دراسات عليا
%100	42	%100	38	المجموع

المصدر: من مخرجات (Excel 2010) على ضوء نتائج spss19

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

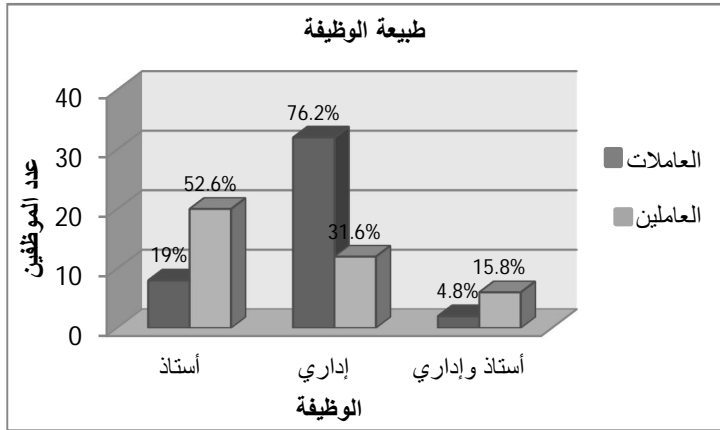
الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة لكل من العاملين والعاملات تمثلت في مستوى دراسات عليا، وهذا راجع إلى الاحتياجات الوظيفية التي تتطلبها هذه المؤسسة، وهذا ما يوضحه كذلك الشكل رقم (02).

الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب طبيعة الوظيفة

3.4 توزيع أفراد العينتين حسب طبيعة الوظيفة:

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب طبيعة الوظيفة



طبيعة الوظيفة	العاملات		العاملين	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أستاذ	19%	8	52.6%	20
إداري	76.2%	32	31.6%	12
أستاذ وإداري	4.8%	2	15.8%	6
المجموع	100%	42	100%	38

المصدر: من مخرجات (Excel 2010) على ضوء نتائج spss19

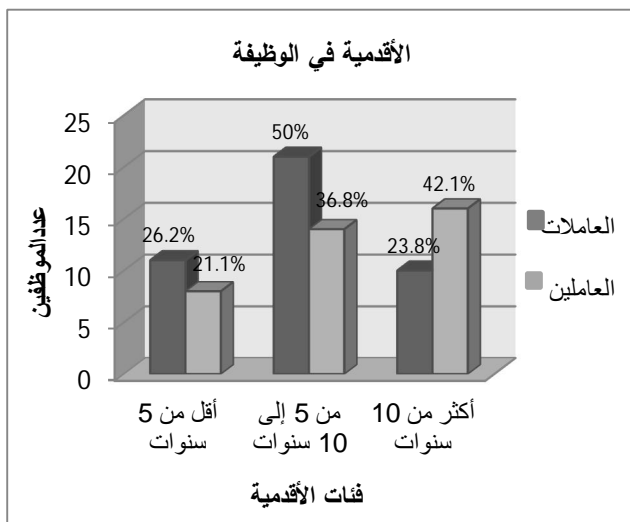
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من الجدول أن أغلبية العاملين أساتذة، بينما نلاحظ أن العاملات أغلبيتهم إداريين، وذلك راجع إلى أن عدد الأساتذة أكبر من عدد الأساتذات في مجتمع الدراسة، وهذا ما يوضحه كذلك الشكل رقم (03).

4.4 توزيع أفراد العينتين حسب الأقدمية في الوظيفة:

الشكل رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب الأقدمية في الوظيفة

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينتين حسب الأقدمية في الوظيفة



الأقدمية في الوظيفة	العاملات		العاملين	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أقل من 5 سنوات	26.2%	11	21.1%	8
من 5 إلى 10 سنوات	50%	21	36.8%	14
أكثر من 10 سنوات	23.8%	10	42.1%	16
المجموع	100%	42	100%	38

المصدر: من مخرجات (Excel 2010) على ضوء نتائج spss19

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة للعاملين عدد سنوات خدمتهم (أكثر من 10 سنوات)، بينما نلاحظ أن أعلى نسبة للعاملات تتراوح عدد سنوات خدمتهم من (5 إلى 10 سنوات)، وهذا ما يوضحه كذلك الشكل رقم (04).

5. عرض نتائج الدراسة:

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

سيتم استخدام المتوسطات الحسابية للتعرف على الاتجاه العام لآراء أفراد العينة المدروسة، وذلك بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 19 وكذلك على الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يمثل الاتجاه العام

الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الفئة]1.8، 1[]2.6، 1.8[]3.4، 2.6[]4.2، 3.4 []5، 4.2[

المصدر: من اعداد الباحثين بناءً على نموذج ليكارت الحماسي

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المقياس المستعمل متدرج من "موافق بشدة (5)" إلى "غير موافق بشدة (1)", أي أن طول المقياس يساوي $5-1=4$ ، وبقسمة (4) على (5) نتحصل على (0.8) أي أن طول الفئة يساوي (0.8).

1.5 توجهات العاملين والعاملات نحو المتغير المستقل (الثقافة القوية):

الجدول رقم (09): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المستقل (الثقافة القوية) والاتجاه العام للعينتين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الدرجة
		العاملين	العاملات	العاملين	العاملات	
1	أتقيد بالأنظمة والتعليمات التي تضعها المؤسسة.	4.42	3.95	0.552	1.058	موافق بشدة
2	يوجد احترام وتفاهم بيني وبين الإدارة.	4.24	3.95	0.542	0.962	موافق بشدة
3	يوجد انسجام وترابط بيني وبين العاملين.	3.97	4.14	0.854	0.608	موافق
4	أقوم بإنجاز المهام والواجبات في الوقت المحدد.	4.50	4.43	0.558	0.547	موافق بشدة
5	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية للمؤسسة.	4.39	4.12	0.638	0.633	موافق بشدة
	عنصر الشدة	4.3053	4.119	0.4549	0.4717	موافق بشدة
6	هناك توافق بين قيمي وقيم المؤسسة.	3.39	3.50	1.054	0.944	محايد
7	يشجع مديري المشاركة الجماعية في حل المشكلات الناجمة عن العمل.	3.34	3.38	1.192	1.035	محايد
8	خضعت لبرنامج تدريبي أو توجيه من قبل المشرف لتعريف بطبيعة العمل وقيم المؤسسة.	2.61	2.93	1.001	1.045	محايد
9	أشعر بأنني كلما عملت أكثر أتحت لي فرصة الحصول على مخفزات أكثر.	2.89	3.12	1.181	1.173	محايد
10	تشجع مؤسستي على تبادل المعارف بين الأفراد والإدارات.	3.08	3.00	1.124	1.082	محايد
	عنصر الإجماع والمشاركة	3.0632	3.185	0.8108	0.7086	محايد
	الثقافة القوية	3.6842	3.652	0.5319	0.5018	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الكلي لأبعاد الثقافة القوية لكل من العاملين والعاملات يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الحماسي وهو المجال: [3.4-4.2] والذي يشير إلى درجة الإجابة "موافق"، أي موافقة أفراد العينتين على وجود ثقافة تنظيمية قوية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، أما فيما يخص متوسطات أبعاد الثقافة القوية بالنسبة للعاملين والعاملات فنجد عنصر الشدة يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الحماسي، وهي الفئة التي تشير إلى درجة الإجابة "موافق"، وبالتالي إقرار أفراد العينتين بشكل عام على أن هناك التزام بالأنظمة والتعليمات التي تضعها الكلية، وحرص على إنجاز المهام في الوقت المحدد، وتقيد بمواعيد العمل، أما المتوسط الكلي لعنصر

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

الإجماع والمشاركة بالنسبة للعاملين والعاملات فنجده يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الحماسي، وهو المجال: [2.6، 3.4] والذي يشير إلى درجة الإجابة "محايد"، وبالتالي رأي أفراد العينتين اتجاه عنصر الإجماع والمشاركة كان محايداً أي أنهم ليسوا معارضين لهذا البعد ولا موافقين عليه في نفس الوقت، هذا ونلاحظ كذلك من الجدول أعلاه أن هناك انسجام بين إجابات أفراد الدراسة حيث أن الانحراف المعياري الكلي سواء بالنسبة للعاملين أو العاملات أقل من الواحد، والبعد الأكثر تجانساً في أبعاد الثقافة القوية هو عنصر الشدة وذلك بالنسبة للعاملين والعاملات حيث أن قيمة الانحراف المعياري هي القيمة الأقل مقارنة بالأبعاد الأخرى، وفي المقابل نلاحظ أن العبارات الأقل تجانساً هي (1) بالنسبة للعاملات، و(6) بالنسبة للعاملين، و(7، 8، 9، و10) بالنسبة للعاملين والعاملات حيث أن قيم الانحراف المعياري كانت كبيرة مقارنة بالعبارات الأخرى.

2.5 توجهات العاملين والعاملات نحو المتغير التابع (الروح المعنوية):

الجدول رقم (10): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع (الروح المعنوية) والاتجاه العام للعينتين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الدرجة
		العاملين	العاملات	العاملين	العاملات	
11	إن عملي في هذه المؤسسة يتناسب مع قدراتي ومهاراتي.	3.61	3.55	0.823	1.194	موافق
12	أشعر بأن الإدارة تعامل جميع العاملين بالمساواة والعدالة.	2.74	2.79	1,057	1.180	محايد
13	غالباً ما يؤخذ باقتراحاتي وأرائي في العمل.	3,32	3.17	0.904	1.010	محايد
14	يتمتع رئيسي بمعرفة وخبرة عالية في مجال العمل.	3.74	3.95	0.921	1.011	موافق
15	راتبي يتناسب مع جهودي المبذولة.	3.26	2.90	1.131	1.265	محايد
16	أثلقى عبارات شكر تقديراً لسرعة إنجاز العمل.	3.16	2.86	0.916	1.138	محايد
17	علاقتي بزلاء العمل طيبة.	4.39	4.31	0.595	0.780	موافق بشدة
18	يساعدني زملائي في حل المشاكل التي أواجهها.	3.84	3.62	0.679	0.909	موافق
19	تتيح وظيفتي إمكانية الترقية بالشكل الذي يلي طموحي.	3.29	2.83	1.088	1.228	محايد
20	عملي يعطيني شعوراً بالإنجاز والفخر.	4.00	3.71	0.870	1.255	موافق
	الروح المعنوية	3.5342	3.3690	0.5586	0.6318	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الكلي للروح المعنوية بالنسبة للعاملين يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الحماسي وهي الفئة التي تشير إلى درجة الإجابة "موافق"، أي موافقة أفراد العينة على أن لديهم روح معنوية عالية اتجاه العمل، أما فيما يخص المتوسط الكلي للروح المعنوية للعاملات، فنلاحظ بأنه يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الحماسي، وهي الفئة التي تشير إلى درجة الإجابة "محايد"، وبالتالي رأي أفراد العينة اتجاه محور روح المعنوية كان محايداً أي أنهم ليسوا معارضين لهذا المحور ولا موافقين عليه في نفس الوقت، كما نلاحظ أن العبارات الأكثر تجانساً هي العبارة رقم (17) بالنسبة للعاملين والعاملات، والأقل تجانساً هي العبارات رقم (11، و13، و14، و16، و20) بالنسبة للعاملات، والعبارات رقم (12، و15، و19) بالنسبة للعاملين والعاملات، وهذا مقارنة بالانحرافات المعيارية لباقي العبارات.

6. اختبار اعتدالية البيانات:

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

ويكون ذلك بالاعتماد على اختبار "كولموغروف سمير نوف"، وعلى مخرجات برنامج spss19، حيث كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (11): يمثل اختبار كولموغروف سمير نوف

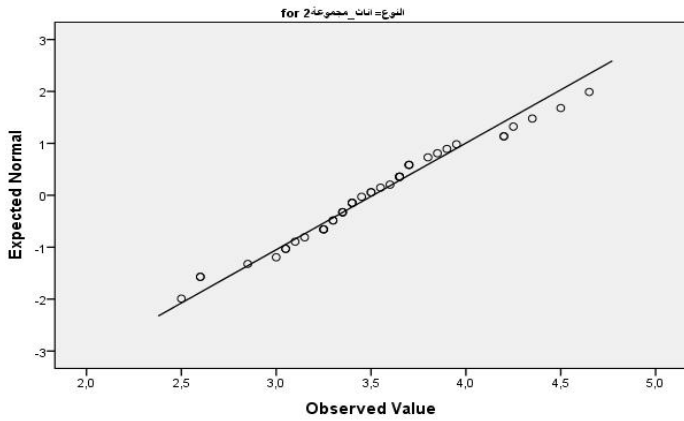
العاملين	القيمة الإحصائية	درجة الحرية	Sig
العاملين	0.080	38	0.200
العاملات	0.111	42	0.569

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لاختبار "كولموغروف سمير نوف"، أن قيمة الاحتمالية (Sig) بالنسبة للعاملين والعاملات أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0.05$)، وبالتالي يمكن القول بأن بيانات العينتين المسحوبتين من المجتمع تتبع التوزيع الطبيعي، ويمكن أيضا التأكد من ذلك من خلال:

1.6 مخطط البواقي:

الشكل رقم (06): يمثل مخطط البواقي للعاملات

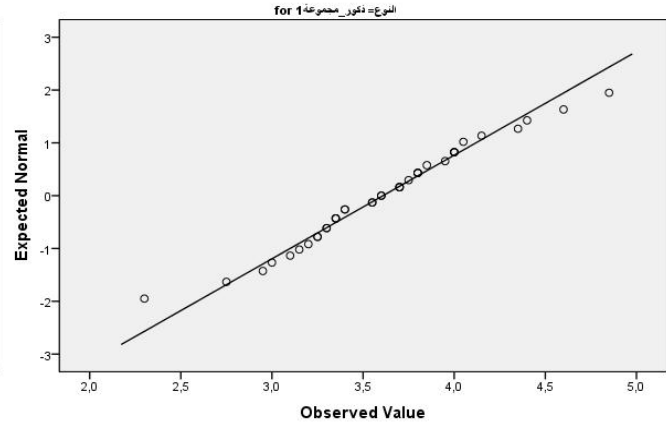


المصدر: من مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الشكلين بأن نقاط لוחتي الانتشار يقعان تقريبا بمحاذاة الخط المستقيم، وبذلك يمكن القول بأن العينتين المسحوبتين من المجتمع تتوزع طبيعيا.

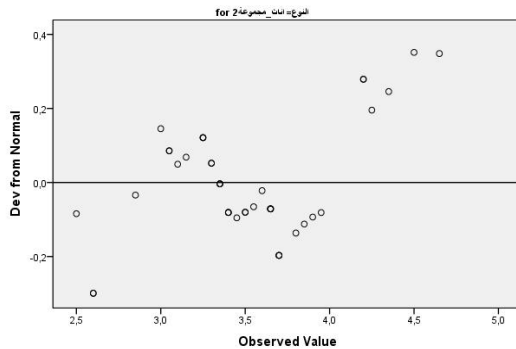
2.6 انحرافات القيم المعيارية:

الشكل رقم (05): يمثل مخطط البواقي للعاملين



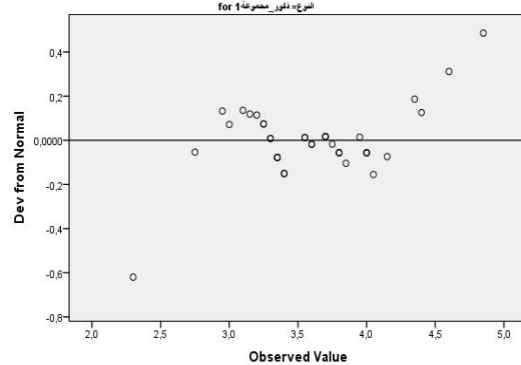
المصدر: من مخرجات برنامج spss19

الشكل رقم (08): يمثل مخطط انحرافات القيم المعيارية للعاملات



المصدر: من مخرجات برنامج spss19

الشكل رقم (07): يمثل مخطط انحرافات القيم المعيارية للعاملين



المصدر: من مخرجات برنامج spss19

من خلال لוחتي الانتشار الخاصة بالعاملين والعاملات والموضحة في الشكلين أعلاه، نجد أن معظم نقاط لוחتي الانتشار يقعان ضمن المدى $[-2, 2]$ ، وبالتالي يمكن القول بأن بيانات المشاهدتين تتوزع طبيعيا.

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

7. اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الارتباط، ونموذج الانحدار المتعدد والبسيط، وتحليل التباين الأحادي وذلك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وقد كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (12): يمثل علاقة الارتباط بين المتغيرات

الثقافة القوية	عنصر الإجماع والمشاركة	عنصر الشدة	المتغيرات المستقلة
0.747	0.644	0.598	قيمة الارتباط للعاملين
0.470	0.573	0.139	قيمة الارتباط للعاملات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

يتضح من الجدول أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة القوية والروح المعنوية لكل من العاملين والعاملات، أما فيما يخص أبعاد الدراسة فنلاحظ وجود ارتباط موجب بين عنصر الشدة وعنصر الإجماع والمشاركة وبين الروح المعنوية للعاملين، وعدم وجود ارتباط بين عنصر الشدة وبين الروح المعنوية للعاملات، ووجود ارتباط موجب بين عنصر الإجماع والمشاركة وبين الروح المعنوية للعاملات.

1.7 اختبار الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم (13): يمثل ملخص النموذج

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
العاملين	0.754 ^a	0.568	0.543	0.37749
العاملات	0.584 ^a	0.341	0.308	0.52576

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.568) بالنسبة للعاملين أي أن (56.8%) من التغير في الروح المعنوية يفسره التغير في المتغيرات المستقلة، والنسبة (43.2%) المتبقية تفسر إلى عوامل أخرى تؤثر في الروح المعنوية، أما بالنسبة للعاملات فإن معامل التحديد يساوي (0.341) أي أن (34.1%) من التغير في الروح المعنوية يفسره التغير في المتغيرات المستقلة، والنسبة (65.9%) المتبقية تفسر إلى عوامل أخرى تؤثر في الروح المعنوية.

الجدول رقم (14): يمثل تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار فيشر F	قيمة الاحتمال Sig
العاملين	1 الانحدار	2	3.279	23.012	0.000 ^a
	البواقي	35	0.142		
	المجموع	37			
العاملات	1 الانحدار	2	2.795	10.110	0.000 ^a
	البواقي	39	0.276		
	المجموع	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة (Sig) بالنسبة للعاملين والعاملات أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون نموذج الانحدار ملائم لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

الجدول رقم (15): يمثل معاملات خط الانحدار المتعدد

قيمة الاحتمال Sig	اختبار قيمة ستودنت F	المعاملات المعيارية		معاملات غير معيارية		النموذج	
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.641	0.470		0.591	0.278	1	الثابت	العاملين
0.001	3.520	0.420	0.146	0.515		عنصر الشدة	
0.000	4.129	0.492	0.082	0.339		عنصر المشاركة والإجماع	
0.003	3.151		0.725	2.285	1	الثابت	العاملات
0.385	-0.878	-0.126	0.192	-0.169		عنصر الشدة	
0.000	4.368	0.626	0.128	0.558		عنصر المشاركة والإجماع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية لعنصر الشدة وعنصر المشاركة والإجماع بالنسبة للعاملين تساوي على التوالي (0.001) (0.000) وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا ما يعني قبول الفرضيات البديلة ورفض فرضيات العدم، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين عنصر الشدة وعنصر المشاركة والإجماع وبين الروح المعنوية للعاملين، أما بالنسبة للعاملات فنلاحظ أن القيمة الاحتمالية لعنصر الشدة تساوي (0.385) وهي أكبر من $(\alpha \geq 0.05)$ ، وهذا ما يعني قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة، أي لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين عنصر الشدة وروح المعنوية للعاملات، أما القيمة الاحتمالية لعنصر المشاركة والإجماع تساوي (0.000) وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا ما يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين عنصر المشاركة والإجماع والروح المعنوية للعاملات. وبذلك يمكن صياغة معادلة خط الانحدار المتعدد كما يلي:

$$Y(\text{العاملين}) = 0.278 + 0.515x_1 + 0.339x_2$$

$$Y(\text{العاملات}) = 2.285 - 0.169x_1 + 0.558x_2$$

حيث نعرف المتغيرات كما يلي: (Y): المتغير التابع "الروح المعنوية"، (X1) عنصر الشدة، (X2): عنصر الإجماع والمشاركة.

الجدول رقم (16): يمثل اختبار تحليل التباين الأحادي للمتغيرات الديموغرافية

الأقدمية في الوظيفة		طبيعة الوظيفة		المستوى التعليمي		العمر		متغيرات الدراسة	
قيمة الاحتمال Sig	قيمة الاختبار F	قيمة الاحتمال Sig	قيمة الاختبار F	قيمة الاحتمال Sig	قيمة الاختبار F	قيمة الاحتمال Sig	قيمة الاختبار F		
0.170	1.866	0.096	2.507	0.753	0.477	0.118	2.101	الثقافة القوية	العاملين
0.302	1.240	0.175	1.835	0.864	0.318	0.117	2.109	الروح المعنوية	
0.464	0.782	0.736	0.309	0.817	0.441	0.662	0.417	الثقافة القوية	العاملات
0.768	0.266	0.886	0.121	0.802	0.462	0.969	0.031	الروح المعنوية	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من الجدول أن قيمة الاحتمال (Sig) لكل المتغيرات الديموغرافية بالنسبة لثقافة القوية والروح المعنوية سواء بالنسبة للعاملين أو العاملات أكبر من (0.05)، وهذا ما يعني قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لكل من الثقافة القوية والروح المعنوية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمستوى التعليمي، وطبيعة الوظيفة، والأقدمية في الوظيفة)، لدى كل من العاملين والعاملات.

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

2.7 اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم (17): يمثل معاملات خط الانحدار البسيط

قيمة الاحتمال Sig	اختبار قيمة ستودنت F	معاملات غير معيارية		النموذج		
		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية			
		Beta	الخطأ المعياري	B		
0.145 0.000	1.489 6.737	0.747	0.433 0.116	0.645 0.784	1	العاملين
0.069 0.002	1.865 3.366	0.470	0.648 0.176	1.208 0.592	1	العاملات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss19

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية للثقافة القوية بالنسبة للعاملين والعاملات تساوي على التوالي (0.000) و (0.002) وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا ما يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين الثقافة القوية والروح المعنوية للعاملين والعاملات، ويمكن صياغة معادلة خط الانحدار البسيط كما يلي:

$$Y(\text{العاملين}) = 0.645 + 0.784x_1$$

$$Y(\text{العاملات}) = 1.208 + 0.592x_1$$

حيث نعرف المتغيرات كما يلي: (Y): المتغير التابع "الروح المعنوية"، (X1) المتغير المستقل "الثقافة القوية".

الخاتمة:

وعليه ومما سبق نستنتج بأن الثقافة القوية للمنظمة والروح المعنوية العالية للعاملين من المؤشرات الأساسية للتنبؤ بنجاح المنظمة، فالثقافة التنظيمية القوية تعمل على تحقيق الوحدة التنظيمية نتيجة قبول واتفاق العاملين على القيم الأساسية للمنظمة، وبذلك فهي لا تسمح بنشوء ثقافات فرعية متباينة، لأن العاملين يثقون في المنظمة وهم على قدر كاف من المعرفة بما يريدون القيام به أو تنفيذه، وبذلك يساعد وجودها على ارتفاع مستويات الالتزام والتماسك والولاء، وانخفاض معدل دوران العمل.

أما الروح المعنوية العالية فتجعل العمال مستعدين لبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المنظمة، نتيجة لإشباع حاجاتهم النفسية المختلفة، فهي مرتبطة بعدة عوامل أهمها القيادة الديمقراطية في المنظمة، والتقدير المنصف للعامل وتشجيعه على ما يقوم به من أعمال، وإشعاره باهتمام المنظمة له بتقديم الخدمات وإتاحة الفرصة له في الحصول على المكافآت والترقية، وهو ما يحقق الشعور بالرضا عن العمل، وارتفاع الإنتاج وتحسن جودته، وانخفاض التغيب، وكذلك الانخفاض في معدل الشكاوي والتظلمات.

ومن خلال تسليط الضوء على موضوع الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية، تم استخلاص بعض النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية، والتي كانت في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط:

✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين الثقافة القوية والروح المعنوية لكل من العاملين والعاملات؛

✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين عنصر الشدة وعنصر الإجماع والمشاركة وبين الروح المعنوية للعاملين؛

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

✓ عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين عنصر الشدة والروح المعنوية للعاملات، ووجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين عنصر الإجماع والمشاركة والروح المعنوية للعاملات؛

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة القوية والروح المعنوية لكل من العاملين والعاملات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمستوى التعليمي، وطبيعة الوظيفة، والأقدمية في الوظيفة). وعلى ضوء ما تقدم من مفاهيم نظرية للموضوع من جهة، وما أظهرته نتائج الدراسة التطبيقية من جهة أخرى، تم تقديم الاقتراحات التالية:

✓ ضرورة تعريف العاملين الجدد بالقيم الجوهرية للمؤسسة، وكذلك توضيح مهام عملهم، وتوفير المعلومات الضرورية التي يحتاجونها؛

✓ الاهتمام أكثر بقيمة العمل الجماعي لأنها تساهم في تحقيق الانسجام والتوافق بين العاملين؛

✓ إلحاق العاملين بدورات تدريبية في مجالات التخصص، حتى تتناسب قدراتهم مع المهام المطلوبة منهم؛

✓ توفير الفرص العادلة للترقية والنقل والتدريب للعاملين؛

✓ السعي لتنوع المهام التي يقوم بها العاملين، وتحفيزهم لتعلم معارف ومهارات جديدة أثناء العمل، حتى لا يكون هناك روتين في العمل؛

✓ ضرورة تشجيع المبادرات التي تؤدي إلى تحسين العمل، والسماح بالاستقلالية في أسلوب وطريقة العمل؛

✓ ضرورة مراعاة تناسب المهام المطلوبة من العاملين مع الوقت المتاح؛

✓ العمل على زيادة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات، لرفع من مستوى التنسيق والتكامل بين المستويات الإدارية المختلفة، والحرص على تبني آراء ومقترحات العاملين، حيث يساهم ذلك في تعزيز الثقة وأيضا في تطوير علاقات العمل بين الرؤساء والمرؤوسين؛

✓ ضرورة تنمية روح المسؤولية لدى العاملين وتفعيل نظام الرقابة الذاتية بدلا من الرقابة المباشرة؛

✓ العمل على تحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين؛

✓ تنظيم دورات تدريبية للمدراء والمشرفين في مختلف مصالح الإدارة؛

✓ الاهتمام بالظروف والمتطلبات المادية للعمل، وكذلك الاهتمام بالحوافز المعنوية للعاملين.

قائمة الإحالات والهوامش:

¹ - Jason A. Colquitt And others, "Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace", 3ed Edition, McGraw-Hill, New York- America, 2013, P518.

² - Fateme Zamani Jaghargh and al, "A Survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study)", 2nd International Conference on Management and Artificial Intelligence, IPEDR, Vol.35, 2012, P30.

³ - رحاب محمد عبد الرحمن، "أثر الإدارة بالقيم على الأداء المتوازن"، ط1، الدار الجزائرية، العاصمة - الجزائر، 2015، ص85.

⁴ - ماجدة العطية، "سلوك المنظمة، سلوك الفرد والمنظمة"، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 2003، ص329.

⁵ - عاكف لطفي خصاونة، "إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال"، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2011، ص89.

⁶ - بلال خلف السكارنة، "أخلاقيات العمل"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن، 2009، ص361.

الثقافة القوية وأثرها على الروح المعنوية

- 7 - المرجع السابق، ص 361.
- 8 - بلال خلف السكارنه، "التطوير التنظيمي والإداري"، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن، 2009، ص 372.
- 9 - أسعد أحمد محمد عكاشة، "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008، ص 21.
- 10 - جمال الدين محمد المرسي، "إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير"، الدار الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2006، ص 17.
- 11 - Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, "Organizational Behavior", ed Edition 15, Pearson Education, The United States of America, 2013, P514.
- 12 - محمود فتحي عكاشة، "علم النفس الصناعي"، اسكندرية- مصر، 1999، ص 74.
- 13 - نورة بنت عطية بن راشد الزهراني، "علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 25.
- 14 - Usmani Sania and al, "Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers", Journal of Economics, Business and Management, Vol. 03, No.01, 2015, P12.
- 15 - بديع محمود مبارك القاسم، "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق"، ط 1، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2001، ص 52.
- 16 - Ben Hardy, "Morale: Definitions, Dimensions and Measurement", Doctor thesis of Philosophy, Cambridge Judge Business School, University of Cambridge, England, 2009, P35.
- 17 - كامل محمد محمد عويضة، "علم النفس الصناعي"، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت- لبنان، 1996، ص 11.
- 18 - علي بن مبارك بن ناصر البقمي، "أثر القيم الخلقية في تعزيز الروح المعنوية للعسكريين"، رسالة ماجستير، كلية الشريعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض- المملكة العربية السعودية، 2016، ص 19.
- 19 - محمد بن عبد الله الحربي، "الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 16-17.
- 20 - عويد سلطان المشعان، "علم النفس الصناعي"، ط 1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1994، ص 196-197.
- 21 - سمير حديدي، "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب الحارث والرافعات (C-P-G) على العمال المنفذين بعين اسمارة- قسنطينة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة- الجزائر، 2009، ص 93.
- 22 - بدر محمد الجريسي، "الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2010، ص 35.
- 23 - محمد بن عبد الله الحربي، مرجع سبق ذكره، ص 17.
- 24 - نايف علي عاصم، "الروح المعنوية للعاملين والإنتاجية، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 06، العدد 24، 2009، ص 07.
- 25 - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، "إدارة الموارد البشرية"، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007، ص 218-221.
- 26 - فرج عبد القادر طه، "علم النفس الصناعي والتنظيمي"، ط 6، دار المعارف، القاهرة- مصر، 1988، ص 278.
- 27 - فرج عبد القادر طه، "علم النفس الصناعي والتنظيمي"، ط 4، دار المعارف، القاهرة- مصر، 1983، ص 282.
- 28 - S.Tephillah Vasantham, "Employee Morale and Employee Retention", IPASJ International Journal of Management (IJM), Vol.02, No.11, 2014, P02.