

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU

الجزائر فرع الشلف

ط/د. محمد الأمين دلهوم أ.د. كربالي بغداد

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، حيث تم إجراء الدراسة على عينة تتكون من 66 عامل بهذه المؤسسة، وقد تم استخدام برنامج (SPSS V , 24) من أجل عرض و تحليل نتائج هذه الدراسة.

توصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، كما توصلت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بهذه الأخيرة تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).
الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الثقة التنظيمية، مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

Abstract

Our research involves essential objective, it is the Study which identifies the contribution of organizational culture to the reinforcement trust organizational in PENGPU Algeria, chlef branch. This study relies on a sample of 66 workers in the previous association. We use the Statistical Package for Social Sciences (SPSS, v: 24) to analysing the data of our research.

To sum up, the findings leads to statistically significant impact for organizational culture to the reinforcement trust organizational in the above association. The results also show that there were not statistically significant differences in the effect of organizational culture to the reinforcement trust organizational, which refer to (age, educational level, career experience).

Key words: organizational culture, trust organizational, PENGPU Algeria, chlef branch.

مقدمة

يؤكد الكثير من المفكرين والباحثين في مجال الإدارة والتنظيم على الأثر الكبير التي تحدثه الثقافة التنظيمية في السلوك التنظيمي، فالثقافة التنظيمية القوية تدعم وتوضح معايير السلوك في المنظمة¹، حيث أن أهميتها تكمن في تأثيرها المباشر على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم²، فهي الماهية غير الملموسة التي تؤثر في سلوك الموارد البشرية، لكونها تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمنظمة التي تدفع بالفرد العامل إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة³، حيث تعتمد الثقافة التنظيمية المرنة على مبدأ العلاقات الإنسانية كأداة للرفع من كفاءة الموارد البشرية، إذ أن رفع ثقة الموارد البشرية بأنفسهم وتفويضهم سلطات إنجاز الأعمال والمهام، والعمل على إشباع حاجاتهم ورغباتهم يجعلهم يقبلون على العمل، كما يزيد من مستوى رضاهم وولائهم للمنظمة⁴.

ان بناء وتكوين الثقة في المنظمة يعد شرط أساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك، فبدون الثقة يصبح تحقيق أي هدف من الأهداف المرسومة للمنظمة غير ممكنا ومستحيل التحقق⁵، حيث أن بناء الثقة التنظيمية له تأثير كبير على مخرجات العمل داخل المنظمة، فهي ذات علاقة موجبة ومعنوية مع كل من الأداء وسلوك المواطن، وهي ذات علاقة سالبة مع كل من دوران العمل، والغياب، والصراع داخل المنظمة⁶.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

مشكلة الدراسة: وعليه فقد جاءت هذه الدراسة في محاولة التعرف على أهم العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية بالمنظمة ألا وهي الثقافة التنظيمية، وبناء على هذا، فإن التساؤل الرئيسي للدراسة يمكن طرحه كالآتي: إلى أي مدى تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

ويندرج تحت السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بكل من الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية؟
- ما مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف؟
- ما هو مستوى الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف؟
- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية بمؤسسة PENGPU فرع الشلف في تعزيز الثقة التنظيمية داخلها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة الوظيفية)؟

أنموذج الدراسة: تم إعداد أنموذج الدراسة وتطويره بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات وهي كالآتي:

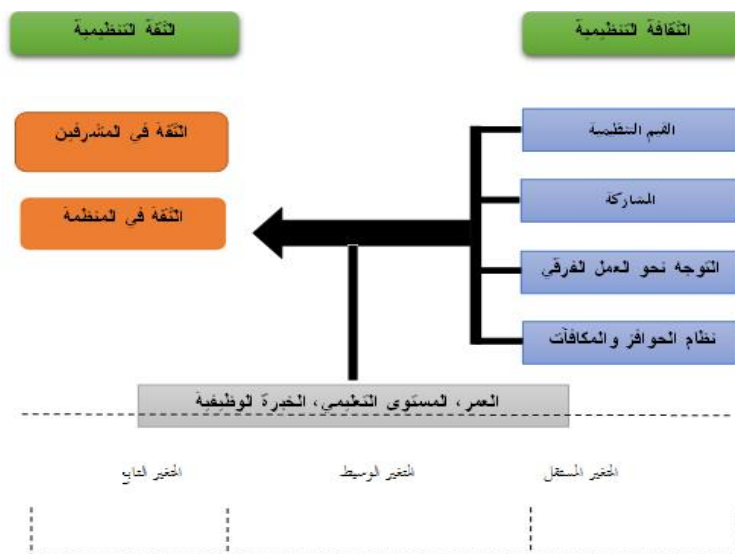
1- الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية: (مهديد، 2016)⁷، (الطائي وحواد، 2014)⁸، (خميس، 2012)⁹، (وهيبة، 2014)¹⁰.

2- الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية: (GÜÇER & DEMIRDAG, 2014)¹¹، (AL-Abrow et al, 2013)¹²، (PORUMBESCU et al, 2013)¹³.

المتغير المستقل: وهو الثقافة التنظيمية والتي تشتمل على أربعة أبعاد وهي (القيم التنظيمية، المشاركة، التوجه نحو العمل الفرقي، نظام الحوافز والمكافآت).

المتغير التابع: والمتمثل في الثقة التنظيمية، حيث تم في هذه الدراسة العمل ببعدين لهذا المتغير وهما (الثقة في المشرفين، والثقة في المنظمة).

الشكل رقم (1): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على الدراسات السابقة

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

وتنقسم الفرضية الرئيسية الأولى إلى أربع فرضيات فرعية هي كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه نحو العمل الفرقي في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز والمكافآت في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).
أهداف الدراسة:

- التطرق الى المفاهيم الأساسية لكل من الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية.
- إبراز الأهمية الكبيرة للثقافة التنظيمية وسبل تعزيزها بالمؤسسات.
- التعرف على مستويات كل من الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.
- التعرف على التأثير الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة من خلال قلة الدراسات التي تناولت الربط بين هذين المتغيرين وهما الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى الحساسية التي يتميز بها موضوع الثقة التنظيمية داخل المؤسسات، وأيضاً صعوبة تعزيز هذه الثقة داخل التنظيم، لأننا دائماً في إطار التعامل مع ذلك العنصر الذي يتميز بعدم الثبات في مشاعره وأحاسيسه وهو المورد البشري، ولهذا تظهر أهمية الدراسة في إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (القيم التنظيمية، والمشاركة، والتوجه نحو العمل الفرقي، ونظام الحوافز والمكافآت) في تعزيز الثقة التنظيمية ببعديها وهما (الثقة بالمشرفين، والثقة بالمنظمة).

حدود الدراسة

الحدود المكانية: هدفت هذه الدراسة في التعرف على مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

الحدود الزمنية: بلغت الفترة الزمنية التي تم فيها إعداد الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي 3 أشهر: جويلية، أوت، سبتمبر، لسنة 2017.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

1- الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الثقافة التنظيمية:

1- تعريف الثقافة: عرفها (Taylor) بأنها ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات، أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع¹⁴، كما عرفها (Hofstede) بأنها البرمجة الذهنية الجماعية التي تميز جماعة معينة من الأفراد عن بقية المجموعات الأخرى¹⁵.

2- تعريف الثقافة التنظيمية: عرفها (Lewin, 1947) بأنها مجموعة من الإفتراضات، الإعتقادات، القيم، القواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة¹⁶، وتم تعريفها أيضاً بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات السائدة التي تساعد العاملين في المنظمة على فهم التصرفات والأعمال المقبولة، والأعمال والتصرفات غير المقبولة، وهي تمثل قدرة المنظمة على التكيف مع أي تغيير قد يحدث¹⁷.

3- خصائص الثقافة التنظيمية: للثقافة التنظيمية عدت خصائص تتمثل فيما يلي:¹⁸

1-3- الثقافة التنظيمية نظام مركب: لا تملك المنظمة ثقافة واحدة وإنما تحتوي على ثقافات فرعية تختلف باختلاف الأفراد المنتمين إليها، وعادة لا يوجد تعارض بين الثقافات الفرعية والثقافة الرئيسية في المنظمة.

2-3- الثقافة التنظيمية نظام متكامل: وذلك من خلال الانسجام بين العناصر المختلفة للثقافة داخل المنظمة، بحيث أي تغيير على أحد عناصر الثقافة ينعكس أثره على باقي العناصر الأخرى.

3-3- الثقافة التنظيمية نظام متغير ومتطور: عادة ما تكون ثقافة المنظمة قابلة للتغيير والتطوير تماشياً مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

4-3- الثقافة التنظيمية نظام مرن: تتكيف الثقافة التنظيمية مع المتغيرات التي تحدث داخل أو خارج المنظمة وهذا لتحقيق أهداف المنظمة.

4- أبعاد الثقافة التنظيمية: وفيما يلي أبعاد الثقافة التنظيمية والتي قد إعتدها الباحثان في هذه الدراسة:

1-4- القيم التنظيمية: وهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، الإهتمام بإدارة الوقت، الإهتمام بالأداء وإحترام الآخرين¹⁹.

2-4- المشاركة: وهي توفير الظروف الملائمة لكافة أعضاء المنظمة لصناعة القرار وإبداء الأفكار والمقترحات المختلفة²⁰.

3-4- التوجه نحو العمل الفرقي: هي قدرة العاملين على تحقيق أهداف المنظمة بشكل جماعي، وذلك من خلال التفكير الجماعي من زوايا متعددة في المشكلة المطروحة، أو الموقف الذي يحتاج إلى إتخاذ قرار، وهذا ينمي عدد الأفكار المطروحة من الزوايا والإختصاصات والمهارات المطلوبة²¹، إذ يكفل العمل الفرقي تحقيق نتائج أداء أفضل لاسيما عند الشروع بتطبيق العديد من الأنظمة والممارسات الإدارية الحديثة²².

4-4- نظام الأجور والمكافآت: وهو نظام تحفيزي تضعه المنظمة يشمل الأجور والمرتبات والحوافز المباشرة وغير المباشرة، المالية وغير المالية، للإحتفاظ بمواردها البشرية المؤهلة وحث الآخرين على تحسين أدائهم²³، وعموماً تمنح الحوافز وفقاً للأداء، أو الجهد المبذول أو حسب الأقدمية، أو المهارة المكتسبة²⁴.

5- أهمية الثقافة التنظيمية: وتتمثل أهميتها فيما يلي:²⁵

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

- تعد الثقافة التنظيمية بمثابة دليل للإدابة والعاملين، إذ تمثل نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والإسترشاد بها.
- تعتبر إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة والأدوار، وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.
- تعتبر ثقافة المنظمة عاملا هاما في جلب العاملين المبدعين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، كما أن المنظمات التي تبني قيم الإبتكار والتفوق تستهوي العاملين المبدعين، كما أن المنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينضم إليها العاملون المحتهدون الذين يرتفع لديهم دافع إثبات الذات.
- تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها.
- تمثل عاملا من عوامل الإنضباط الداخلي حيث يعتبر الانضباط داخل التنظيم مؤشرا واضحا لمدى بلوغ التنظيم درجة بالغة من الثقافة التنظيمية القوية والإيجابية.

ثانيا: الثقة التنظيمية

- 1- تعريف الثقة: هي حالة نفسية حاسمة لتشكيل وتقوية العلاقات الإنسانية²⁶.
- 2- تعريف الثقة التنظيمية: الثقة هي قرار الإعتماد على الطرف الآخر في حالة الخطر²⁷، كما عرفها كل من (Michael and Barton, 2001) بأنها إيمان طرف بأن الطرف الآخر سوف ينجز التزاماته في علاقة معينة وبذلك تصحح المعلومات المشتركة بين الطرفين شاملة بشكل كبير ودقيق ومنضبطة²⁸، في حين عرفها (Cerff, 2004) بأنها حمل المبادئ لكل من الطرفين وتتطلب الحصول على درجة من الإيمان والصدق بإنجاز الهدف المطلوب، وأن هذه القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية تكون نابعة من داخل الفرد مثل الأمانة والصدق²⁹، كما عرفها (هاشم والعايدي، 2010) بأنها الفهم المتبادل بين المنظمة والأفراد بما ينسجم ويحقق الأهداف التنظيمية³⁰، ويمكن تعريفها أيضا بأنها إعتقاد العمال بأن المنظمات تكون واضحة في تعاملها معهم، وأن تعمل على متابعة إلتزاماتها، وأن إجراءات المنظمة سوف تحقق فوائد للعمال³¹.
- 3- أهمية الثقة التنظيمية:

- وجود الثقة المتبادلة بين العاملين والمنظمة يسهم في التطبيق الأكثر فاعلية للإستراتيجية والتنسيق الإداري³².
- تعتبر الثقة الجزء الأكبر من مكونات ورأسمال المنظمة الإجتماعي، سواء كانت الثقة بالعاملين أو ثقة العاملين بالإدارة، وأن المنظمات التي تسود أعمالها وأنشطتها وعلاقاتها معدلات عالية من الثقة تكون أكثر نجاحا وتكيفا وإبداعا من المنظمات التي تعدد فيها الثقة³³.

- تؤدي الثقة التنظيمية إلى إرتفاع الروح المعنوية والرضا عن العمل³⁴.
- بناء الثقة التنظيمية أساس لفاعلية ونجاح التنظيم لكل منظمة³⁵.
- تعتبر الثقة عامل أساسي وجوهري لفهم السلوك الجماعي والفردى بين الأفراد والفعاليات الإدارية والإستقرار الجماعي، ومهمة لبناء علاقات إجتماعية ثابتة ومستقرة³⁶.

4- أبعاد الثقة التنظيمية: وفيما يلي أبعاد الثقة التنظيمية والتي قد إعتدتها الباحثان في هذه الدراسة:

- 4-1- الثقة بالمشرفين: تتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين إتجاه مشرفهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين³⁷، وهي تشير إلى تصور المرؤوس أن المشرف صادق ولديه الكفاءة اللازمة ومفيد ويظهر السلوكيات المتعلقة بذلك³⁸، وأكد (Porumbescu et al, 2013 : 159) على أن الطريقة التي يتصل بها المشرف مع المرؤوسين قد تلعب دورا هاما في التأثير على مستويات الثقة العمودية داخل المنظمات العامة³⁹.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

4-2- الثقة بالمنظمة: الثقة بالمنظمة توصف بأنها إعتقاد الموظفين بأن المنظمة منظمة بطريقة تضمن النجاح، وبما أن الموظفين يعتبرون المديرين ممثلين عن المنظمة، فقد ينقلون ثقتهم في مديرهم إلى المنظمة بأكملها⁴⁰.

5- الدراسات السابقة

5-1- الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية

دراسة فلاق محمد ويوسف أحمد بعنوان الثقافة التنظيمية كدعامة للمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الجزائرية" دراسة حالة شركة إتصالات الجزائر للهاتف النقال-موبيليس-، جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بمنظمات الأعمال الجزائرية، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة موبيليس وتعزيز قيمتها⁴¹.

دراسة عماد سعادي بعنوان مساهمة الثقافة التنظيمية في تبني إدارة الجودة الشاملة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تبني إدارة الجودة الشاملة، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي مساهمة الثقافة التنظيمية في تبني الجودة الشاملة بأبعادها الأربعة⁴².

دراسة قصير أحمد بعنوان الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة الاقتصادية، حيث هدفت إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة صناعة الأنايب البلاستيكية بعين وسارة -الجلفة-، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية،⁴³.

5-2- الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية

دراسة (Musab Isik et al) بعنوان The Relationship between Teamwork and Organizational Trust ، حيث هدفت إلى دراسة العلاقة بين العمل الجماعي والثقة التنظيمية لدى العاملين بمراكز الإتصال في أرضوم تركيا، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي وجود علاقة إيجابية وهامة بين العمل الجماعي والثقة التنظيمية⁴⁴.

دراسة (KRISTIN L. STRAITER) بعنوان The Effects of Supervisors Trust of Subordinates and their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment، حيث بحثت هذه الدراسة في تأثير ثقة المشرفين على مرؤوسيههم ومنظمتهم على الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقة المشرفين في مرؤوسيههم والرضا الوظيفي لهؤلاء المشرفين،⁴⁵.

2- الإطار العملي للدراسة:

1- منهجية الدراسة: في إطار إعداد الجانب النظري للدراسة فقد إستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وذلك للإحاطة بكافة المعالم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وبالنسبة للجانب التطبيقي فقد استخدم الباحثان كل من المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة، وأيضا المنهج الإحصائي.

2- مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، والذي يشمل كل من الوحدة الرئيسية بأم الدروع وكذلك الأفراد العاملين بالإدارة العامة بولاد محمد، والذي يبلغ في مجمله (الوحدة الرئيسية والإدارة العامة) حوالي 120 عامل⁴⁶، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها 70 عامل من عمال مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، والجدول التالي يوضح الإستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

جدول رقم (1): الإحصائيات الموزعة على عينة الدراسة بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

الإستبانات المملغات	الإستبانات المفقودة	الإستبانات المسترجعة	الإستبانات الموزعة	إستبانة الدراسة
00	04	66	70	عدد الإستبانات
66				المجموع النهائي للإستبانات الصالحة للدراسة

الجدول: من إعداد الباحثان بالإعتماد على الإستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة 3- أداة الدراسة: بغرض إعداد الدراسة الميدانية تم إستخدام أداة الإستبيان كمصدر رئيسي لجمع البيانات، وتم إعداد عبارات الإستبيان بعد الإطلاع على مجموعة من الإستبانات التي تناولتها الدراسات والبحوث التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتم إختيار العبارات المناسبة من هذه الإستبانات وتكييفها وتعديلها بحذف أو إضافة أو إعادة صياغة هاته الفقرات بما يتناسب مع الدراسة الحالية، حيث تكونا لإستبيان من ثلاثة أقسام، القسم الأول يتعلق بالبيانات الأولية لعينة الدراسة، والقسم الثاني يتعلق بالمتغير المستقل ويتكون من عشرون فقرة، والقسم الثالث يتعلق بالمتغير التابع ويتكون من أربعة عشرة فقرة، وتم صياغة العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، والجدول التالي يوضح المصادر التي تم إستخدامها لإعداد فقرات الإستبيان.

جدول رقم (2): يوضح المصادر المستخدمة في إعداد فقرات الإستبيان

المصادر	متغيرات الدراسة
47، 48، 49	أبعاد الثقافة التنظيمية
50، 51، 52	المشاركة
53، 54	التوجه نحو العمل الفرقي
55، 56	نظام الحوافز والمكافآت
57، 58، 59، 60، 61	أبعاد الثقة التنظيمية
62، 63	الثقة بالمنظمة

الجدول: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة

4- ثبات أداة الدراسة (الإستبيان):

يشير هذا المقياس إلى مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشتمل عليها الدراسة، وتكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكبر من (0.60)، وكلما إقتربت من (1) دل على درجة ثبات أعلى لأداة الدراسة⁶⁴.

جدول (3) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمحور الثقافة التنظيمية

المحور	العدد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)
الثقافة التنظيمية	القيم التنظيمية	05	0.792
	المشاركة	05	0.819
	التوجه نحو العمل الفرقي	05	0.861
	نظام الحوافز والمكافآت	05	0.821
معامل ألفا كرونباخ الكلي لمحور الثقافة التنظيمية		20	0.918

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24) من خلال الجدول (3) يتضح أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد الثقافة التنظيمية تراوحت ما بين (0.792 - 0.861)، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الثقافة التنظيمية ككل (0.918)، ويشير هذا إلى ثبات أداة الدراسة فيما يتعلق بمحور الثقافة التنظيمية ككل، وذلك لإقترابها من (1).

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alhpa) لمحور الثقة التنظيمية

المحور	العدد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alhpa)
الثقة التنظيمية	الثقة بالمشرفين	07	0.909
	الثقة بالمنظمة	07	0.900
معامل ألفا كرونباخ الكلي لمحور الثقة التنظيمية		14	0.935

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS.V24) يتبين من خلال الجدول (4) أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد الثقة التنظيمية تراوحت ما بين (0.900 - 0.909)، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الثقة التنظيمية ككل (0.935)، ويشير هذا إلى ثبات أداة الدراسة فيما يتعلق بمحور الثقة التنظيمية ككل وذلك لإقترابها من (1).

جدول (5) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alhpa) لمحور الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alhpa)
معامل ألفا كرونباخ لمحور الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية ككل	34	0.954

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية (SPSS.V24) يشير الجدول (5) إلى معامل ألفا كرونباخ لمحور الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية، حيث بلغت قيمة هذا المعامل (0.954)، وهي نسبة مرتفعة تكاد تصل إلى (1)، وعليه يمكن القول أن أداة الدراسة (الإستبانة) بأبعادها الكلية تتميز بالثبات، ولها درجة عالية من المصدقية ويمكن التعويل عليها للحصول على النتائج المرغوبة فيها.

5- درجة توزيع قيم المتوسط الحسابي⁶⁵

إستخدم الباحثان مقياس ليكارت الخماسي في هذه الدراسة، حيث كان كالتالي:

موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1.

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أي فئة فيتم ذلك من خلال:

إيجاد طول المدى = 5 - 1 = 4، ثم قسمة المدى على عدد الفئات = 4/5 = 0.8، وبعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد

الأدنى للمقياس فتصبح كالتالي:

الجدول رقم (6): قيم المتوسطات الحسابية ودرجة تقديرها

قيم المتوسط الحسابي	مقياس ليكارت الخماسي	درجة التقدير
(1.80 ، 1.00)	غير موافق بشدة	منخفض جدا
(2.60 ، 1.81)	غير موافق	منخفض
(3.40 ، 2.61)	محايد	متوسط
(4.20 ، 3.41)	موافق	مرتفع
(5.00 ، 4.21)	موافق بشدة	مرتفع جدا

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

المصدر: فلاق محمد مرجع سبق ذكره، ص: 254.

6- عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنقوم في هذا العنصر بعرض وتحليل مختلف النتائج المتعلقة بكل من (خصائص عينة الدراسة، المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لكل من الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية، فرضيات الدراسة) وذلك وفقا للمعلومات المتحصل عليها من الإستبانة، مستخدمين بذلك برنامج (SPSS.V24).

6-1- النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

أولا: حسب العمر

الجدول رقم (7): خصائص عينة الدراسة حسب العمر

فئات العمر	التكرار	النسبة %
من 20 إلى 25 سنة	05	7.6%
من 26 إلى 30 سنة	07	10.6%
من 31 إلى 35 سنة	16	24.2%
أكثر من 36 سنة	38	57.6%
المجموع	66	100%

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

من خلال الجدول (7) يتبين أن مامقداره 57.6% من العمال بالمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف من الفئة العمرية أكثر من 36 سنة حيث بلغت 38 عامل، وبعدها مباشرة وبنسبة مئوية تقدر ب 24.2% تأتي الفئة العمرية التي تتراوح بين 31 إلى 35 سنة بعدد عمال بلغ 16 عامل، في حين بلغت النسبة المئوية للفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة 10.6% مقدرة ب 07 عامل، الفئة العمرية من 20 إلى 25 سنة والتي مثلت النسبة الأقل من بين الفئات العمرية الأخرى بلغت نسبة 7.6% بعدد عمال قدر ب 05 عمال، وعليه يمكن القول بأن غالبية العمال بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف من ذوي الخبرة والدراية بمجال عملهم.

ثانيا: حسب الجنس

جدول (8): خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	52	78.8%
أنثى	14	21.2%
المجموع	66	100%

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

يوضح الجدول (8) أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس، حيث أنه من مجموع 66 عامل بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف 52 عامل يمثلون فئة الذكور بمعدل 78.8%، مقارنة ب 14 عاملة تمثلن فئة الإناث بمعدل 21.2%، وهذا التفاوت الكبير بين الجنسين (ذكور، إناث) راجع إلى طبيعة العمل بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، والذي يتطلب في الغالب القدرة البدنية والجسمية من أجل تحمل عبء العمل، حيث غالبية النساء في مؤسسة

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

PENGPU الجزائر فرع الشلف تعملن في المكاتب والإدارات، بخلاف الرجال اللذين تتنوع نشاطاتهم ومهامهم وأدوارهم بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

ثالثا: حسب المستوى التعليمي

جدول (9): خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
15.2%	10	متوسط فأقل
24.2%	16	ثانوي
27.3%	18	جامعي
1.5%	1	دراسات عليا
31.8%	21	تكوين مهني
100%	66	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

يتضح من خلال الجدول (9) أن الفئة التي لها الحظ الأوفر في العمل بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف هي الفئة التي لها تكوين مهني حيث بلغت معدل 31.8%، وبعدد عمال يقدر ب 21 عامل، تليها في المرتبة الفئة التي مستواها التعليمي جامعي بمعدل 27.3% وعدد عمال يقدر ب 18 عامل، في حين أن الفئة التي مستواها التعليمي ثانوي بلغت معدل 24.2% بعدد عمال يقدر ب 16 عامل، أما الفئة التي مستواها التعليمي متوسط فأقل بلغت نسبة 15.2% بعدد عمال يقدر ب 10 عمال، أما الفئة التي لديها دراسات عليا بلغت 1.5% بعدد عمال يقدر بعامل واحد، وعليه يمكن القول أن سبب ارتفاع الفئتان اللتان مستواهما التعليمي تكوين مهني وجامعي راجع إلى أن طبيعة بيئة العمل بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تحتاج هاتين الفئتين بدرجة أكبر، سواء في أداء الأعمال التشغيلية (صيانة، مراقبة... إلخ) أو معالجة الأعمال الإدارية (شراء، بيع، تعامل مع الزبائن، تنسيق... إلخ).

رابعا: حسب الخبرة الوظيفية

جدول (10): خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية

النسبة %	التكرار	الخبرة الوظيفية
19.7%	13	أقل من 5 سنوات
63.6%	42	من 06 إلى 10 سنوات
9.1%	6	من 11 إلى 15 سنة
7.6%	5	أكثر من 15 سنة
100%	66	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

من خلال الجدول (10) يتبين أن غالبية العمال بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف خبرتهم الوظيفية تتراوح ما بين 06 إلى 10 سنوات بمعدل بلغ 63.6% وعدد عمال يقدر ب 42 عامل، يليها مرتبة الفئة التي خبرتها الوظيفية أقل من 5 سنوات بمعدل 19.7% وبعدد عمال يقدر ب 13 عامل، وبعد ذلك تأتي الفئة التي خبرتها الوظيفية تتراوح من 11

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

إلى 15 سنة بمعدل 9.1% وعدد عمال يقدر ب 6 عمال، وتأتي في الأخير الفئة التي خبرتها الوظيفية أكثر من 15 سنة بمعدل 7.6% وعدد عمال يقدر ب 5 عمال، وعليه يمكن القول بأن عمال مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف على خبرة وظيفية مرتفعة وعلى إطلاع كبير بمجريات العمل بالمؤسسة.

6-2- النتائج المتعلقة بحساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

أولاً: حساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لمحور الثقافة التنظيمية

جدول (11): المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لمحور الثقافة التنظيمية

العدد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
القيم التنظيمية	05	4.22	01
المشاركة	05	3.45	03
التوجه نحو العمل الفرقي	05	3.89	02
نظام الحوافز والمكافآت	05	3.19	04
المتوسط الحسابي الكلي لمحور الثقافة التنظيمية	20	3.69	

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

من خلال الجدول (11) يتبين أن المتوسط الحسابي لمحور القيم التنظيمية كان في المرتبة الأولى بمعدل قدره 4.22 وهو متوسط حسابي مرتفع جداً، وهذا يشير إلى سعي مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف بأن يكون العمال داخلها لديهم قيم تنظيمية مبنية على روح التعاون والإحترام المتبادل بينهم، يليه بعد ذلك محور التوجه نحو العمل الفرقي، حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.89 وهو معدل مرتفع، وهذا يشير إلى سعي مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف بأن يكون لديها توجه نحو العمل الفرقي وذلك بما يتناسب مع بيئة العمل الداخلية التي ينشط فيها العمال، يأتي بعد ذلك محور المشاركة حيث حاز على درجة تقدير مرتفع، بمتوسط حسابي قدره 3.45، وهذا يأتي تبعاً للمحور السابق المتعلق بالتوجه نحو العمل الفرقي، لأنه إذا كان هناك توجه نحو العمل الفرقي بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف فهذا يتطلب أن تكون هناك تشاركية في الأفكار والإقتراحات وتعاضد بين مختلف العمال، أما فيما يتعلق بمحور نظام الحوافز والمكافآت فقد بلغ متوسطه الحسابي 3.19 وهو يشير إلى درجة تقدير متوسطة، في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الثقافة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف 3.69، وهي درجة تقدير مرتفعة، مشيرة بذلك إلى وجود ثقافة تنظيمية تتميز بصفة الحياة بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

ثانياً: حساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لمحور الثقة التنظيمية

جدول (12) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لمحور الثقة التنظيمية

العدد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
الثقة بالمشرفين	07	3.99	02
الثقة بالمنظمة	07	4.02	01
المتوسط الحسابي الكلي لمحور الثقة التنظيمية	14	4.01	

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

يتبين من خلال الجدول (12) أن الثقة بكل من المشرفين والثقة بالمنظمة بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف حازت على درجة تقدير مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكليهما على التوالي 3.99 و 4.02، وهذا يشير إلى أمرين الأول وهو ثقة العمال بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف بمشرفيهم، والأمر الثاني والذي يشمل كافة العمال وهو ثقتهم بمنظمتهم، ويعزز هاتين النقطتين التي تم الإشارة إليهما المتوسط الحسابي الكلي للثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف والذي بلغ معدل 4.01، والذي يشير إلى درجة تقدير مرتفعة، وعليه يمكن القول بأن مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعمل على أن تكون بيئة العمل داخلها مبنية على الثقة بين كافة الأطراف الفاعلة فيها.

6-3- النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار البسيط الأثر للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الانحدار	23.982	01	23.989	97.566	0.000	0.60	0.78
الخطأ	15.731	64	0.246				
المجموع	39.713	65					

* دال عند مستوى (0.05).

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

من أجل الإجابة على هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وكما يوضح الجدول (13) فقد بلغت القوة التفسيرية للنموذج ($R^2=0.60$)، وهي قوة تفسيرية قوية، مشيرة بذلك أن الثقافة التنظيمية تفسر ما مقداره 60% من المتغير التابع وهو الثقة التنظيمية، في حين بلغت قيمة F المحسوبة (97.566) عند درجات حرية (1 و 64) ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية التي مفادها " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف"، كما بلغ مستوى دلالة F (0.000) وهذا ما يعزز هذه النتيجة.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

جدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر القيم التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

نتيجة الفرضية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	F المحسوبة	مستوى الدلالة	T المحسوبة	مستوى الدلالة
القيم	0.611	0.374	38.168	0.000	6.178	0.000
قبول الفرضية						

* دال عند مستوى (0.05).

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24) من خلال الجدول (14) نلاحظ أن القوة التفسيرية بلغت ($R^2 = 0.374$)، وهذا يعني أن المتغير المستقل (القيم التنظيمية) يفسر مانسبته 37.4 % من التباين الحاصل في المتغير التابع المتمثل في الثقة التنظيمية، كما أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (38.168) ومستوى دلالة قدره (0.000)، حيث أنه أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت (6.178) ومستوى دلالة قدره (0.000)، والذي يعتبر أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

جدول (15): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لأثر المشاركة في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	F المحسوبة	مستوى الدلالة	T المحسوبة	مستوى الدلالة
0.667	0.445	51.229	0.000	7.157	0.000
نتيجة الفرضية					
قبول الفرضية					

* دال عند مستوى (0.05).

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24) نلاحظ من خلال الجدول (15) أن القوة التفسيرية بلغت ($R^2 = 0.445$)، وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل (المشاركة) يفسر مامقداره 44.5 % من التباين الحاصل في المتغير التابع وهو الثقة التنظيمية، كما أن قيمة F المحسوبة بلغت (51.229) ومستوى دلالة قدره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت (7.157) ومستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، ومن خلال هذا النتائج فإننا نقبل الفرضية التي مفادها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف".

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه نحو العمل الجماعي في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

جدول (16): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لأثر التوجه نحو العمل في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	F المحسوبة	مستوى الدلالة	T المحسوبة	مستوى الدلالة
0.665	0.442	50.739	0.000	7.123	0.000
نتيجة الفرضية					
قبول الفرضية					

* دال عند مستوى (0.05).

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

من خلال الجدول نلاحظ أن القوة التفسيرية بلغت ($R^2 = 0.442$)، وهذا يدل على أن المتغير المستقل (التوجه نحو العمل الفرقي) يفسر مامقداره 44.2% من المتغير التابع المتمثل في الثقة التنظيمية، أيضا فإن قيمة F المحسوبة بلغت (50.739) ومستوى دلالة قدره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت (7.123) ومستوى دلالة قدره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية التي مفادها " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه نحو العمل الفرقي في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف " .

خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز والمكافآت في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

جدول (17): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر نظام الحوافز والمكافآت في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	F المحسوبة	مستوى الدلالة	T المحسوبة	مستوى الدلالة
0.613	0.376	38.511	0.000	6.206	0.000
قبول الفرضية					
نتيجة الفرضية					

* دال عند مستوى (0.05).

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

نلاحظ من خلال الجدول (17) أن القوة التفسيرية بلغت مامقداره ($R^2 = 0.376$)، وهذا يعني أن المتغير المستقل (نظام الحوافز والمكافآت) يفسر مامقداره 37.6% من المتغير التابع وهو الثقة التنظيمية، كما بلغت قيمة F المحسوبة (38.511) ومستوى دلالة قدره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت قيمة T المحسوبة (6.206) ومستوى دلالة قدره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وعليه فإننا نقبل الفرضية التي مفادها " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز والمكافآت في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف " .

سادسا: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).

جدول (18): نتائج تحليل التباين (ANOVA) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENG PU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (F) الجدولية	مستوى الدلالة
العمر	1.626	03	0.542	1.067	2.76	0.370
	31.496	62	0.508			
	33.121	65				
المستوى التعليمي	1.865	4	0.466	0.910	2.53	0.464
	31.256	61	0.512			
	33.121	65				

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

0.423	2.76	0.948	0.484	3	1.452	داخل المجموعات	الخبرة الوظيفية
			0.511	62	31.669	بين المجموعات	
				65	33.121	المجموع	

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج برنامج (SPSS.V24)

من خلال الجدول نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى لمتغير العمر، وذلك لأن قيمة F المحسوبة بلغت (1.067) وهي منخفضة عن قيمتها الجدولية والتي بلغت (2.76) كما بلغ مستوى دلالة F (0.370) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

أيضا فقد بين الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 0.910 عند مستوى دلالة (0.464) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

كما يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 0.948 عند مستوى دلالة (0.423) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه فإننا نرفض الفرضية التي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية)، ونقبل الفرضية التي مفادها" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).

7- نتائج الدراسة

7-1- أظهرت النتائج المتعلقة بمحور الثقافة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف أن هاته الأخيرة تتوفر على ثقافة تنظيمية مرتفعة داخلها، ولاسيما مايتعلق ببعد القيم التنظيمية والذي قد حظي بالأهمية النسبية الأولى من بين المحاور الأخرى المكونة للثقافة التنظيمية.

7-2- كما أظهرت النتائج المتعلقة بمحور الثقافة التنظيمية أن البعد الذي حظي بأقل نسبة من الإهتمام هو بعد نظام الحوافز والمكافآت والذي كان بدرجة تقدير متوسطة.

7-3- هناك ثقة تنظيمية مرتفعة بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، الأمر الذي يعكس ثقة العمال بهاته المؤسسة بكل من المشرفين والمنظمة.

7-4- من بين النتائج التي تم التوصل إليها هي أنه قد يرجع سبب إرتفاع درجة كل من الثقافة التنظيمية والثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، هو احتواء هاته الأخيرة على مامقداره 57% من العمال الذي أعمارهم تتجاوز 36 سنة، وأيضا مامقداره 24.2% من العمال أعمارهم ما بين 31 إلى 35 سنة، والذي يشير إلى أن غالبية العمال لديهم نضج ووعي بفعل مامروا به من تجارب حياتية وعميلة (داخل مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف أو

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

خارجها)، الأمر الذي إنعكس إيجابيا داخل مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، وهذا ما بينته النتائج التي تم التوصل إليها.

7-5- توصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.

7-6- كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المشاركة، التوجه نحو العمل الفرقي، نظام الحوافز والمكافآت) كل على حدى في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف، وهذا ما يشير إلى أهمية هاته الأبعاد والتي تسمح بالعمل على تحسين ورفع مستوى الثقة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة.

7-7- كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف تعزى للمتغيرات الوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية).

8-التوصيات

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها فيمكن إقتراح التوصيات التالية:

8-1- العمل المحافظ على هاته الثقافة التنظيمية الموجودة بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف والتي هي في حقيقة الأمر ثقافة تنظيمية قوية نظرا لما بينته نتائج الدراسة.

8-2- إعادة النظر في بعد نظام الحوافز والمكافآت، والذي يعتبر أحد أهم الأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية، والذي يعطي للعامل دفعة مادية ومعنوية كبيرة من شأنها أن تنعكس إيجابيا على كافة أبعاد الثقافة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف من جهة، وكذا ثقتهم التنظيمية من جهة أخرى.

8-3- لقد بينت نتائج الدراسة أن الثقة التنظيمية التي تتميز بها مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف هي ثقة تنظيمية مرتفعة، الأمر الذي يتطلب منها المحافظة عليها نظرا للأهمية الكبيرة لها، وأيضا لدرجة تأثرها بالبيئة المحيطة، وذلك من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية والصحية والهادفة بداخلها.

قائمة المراجع

- 1 محمد فالح الحنيطي، أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 40، العدد 1، 2013، ص: 104.
- 2 بوحنيك هدى وبوعشة مبارك، أثر الثقافة التنظيمية في أداء الموارد البشرية: دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تبسة، مجلة دراسات إقتصادية، العدد 2، 2015، ص: 51.
- 3 زهرة خلوف، الثقافة التنظيمية بين رهانات الإنتماء وديناميكية الأداء: دراسة حالة جامعة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2015، ص: 263.
- 4 بوحنيك هدى وبوعشة مبارك، مرجع سبق ذكره، ص: 50.
- 5 نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كرم، دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك، مجلة آداب الفراهيدي، العدد 19، 2014، ص: 343.
- 6 نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كرم، مرجع سبق ذكره، ص: 343.
- 7 فاطمة الزهراء مهدي، أثر الثقافة التنظيمية على فعالية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مجموعة بن حمادي بروج بوعريج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

- ⁸ رعد عبد الله عيدان الطائي وعادل ياسين جواد، دور الثقافة المنظمة في سلوكيات المواطنة التنظيمية: بحث في هيئة التزاهة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية (بحث مستقل من بحث دبلوم عالي معادل للماجستير)، المجلد 20، العدد 79، 2014.
- ⁹ خميس ناصر محمد، تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 8، 2012.
- ¹⁰ داسي وهيبية، أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة: دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- ¹¹ GÜÇER, Evren, and DEMİRDAĞ Şerif Ahmet. "Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels." *Business Management Dynamics*, Vol 4, No 1, 2014.
- ¹² AL-Abrow, Hadi A., Mohammad Shaker Ardakani, and Alireza Harooni. "The relationship between organizational trust and organizational justice components and their role in job involvement in education." *International Journal of Management Academy*, Vol 1, No 1, 2013.
- ¹³ Porumbescu, Greg, P A R K Jungho, and Peter Oomsels. "Building trust: communication and subordinate trust in public organizations." *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Vol 9, No 38, 2013.
- ¹⁴ خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة (EN.I.C.A.B)، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص: 4.
- ¹⁵ زهرة خلوف، مرجع سبق ذكره، ص: 4.
- ¹⁶ مالك محمد الجاهلي وأمين عايد البشاشة وهازي محمد الجاهلي، تأثير أبعاد التسويق الداخلي على رضا العاملين وأثره على أدائهم في البنوك التجارية العاملة في محافظة الكرك، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 3، 2016، ص: 600.
- ¹⁷ بوحنيك هدى وبوعشة مبارك، مرجع سبق ذكره، ص: 45.
- ¹⁸ سمية حومر، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في منظمات الأعمال، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 13، 2014، ص: 224.
- ¹⁹ جوان فاضل مهدي، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني-بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 8، العدد 3، 2016، ص: 163.
- ²⁰ رعد عبد الله عيدان الطائي وعادل ياسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص: 83.
- ²¹ داسي وهيبية، مرجع سبق ذكره، ص: 9.
- ²² خميس ناصر محمد، مرجع سبق ذكره، ص: 219.
- ²³ رعد عبد الله عيدان الطائي وعادل ياسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص: 83.
- ²⁴ محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة الباي، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 13، العدد 1، 2017، ص: 70.
- ²⁵ بوديب دنيا، الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي: دراسة حالة شركة بيبسي الجزائر، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014، ص: 90.
- ²⁶ Bagraim, Jeffrey J., and Patricia Hime, "The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol 33, No 3, 2007, P: 43.
- ²⁷ Katarzyna Krot, and Dagmara Lewicka, "The Importance of trust in manager-employee relationships", *International Journal of Electronic Business Management*, Vo 10, No 3, 2012, P :225.
- ²⁸ نجيب عبد المجيد نجم وحولة صدر الدين كريم، مرجع سبق ذكره، ص: 342.
- ²⁹ نجيب عبد المجيد نجم وحولة صدر الدين كريم، نفس المرجع السابق، ص: 342.
- ³⁰ محمد جودت محمد فارس، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر: غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 2، المجلد 22، 2014، ص: 169.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

- ³¹ Ghazala Haider, Zainal Ariffin ahmed, Haider ali malik, "The Relationship between Procedural Justice, Organizational Trust and Organizational Affective Commitment: A Conceptual Model", EUROPEAN ACADEMIC RESEARCH, Vol 2, Issue 1, 2014, P : 627.
- ³² سندس رضوي حوين، الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الإلتزام لدى الأفراد: بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية-مساهمة مختلطة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 35، 2015، ص: 128.
- ³³ سهير عادل حامد الجادر وزهراء غانم مرجاح، دور المهارات القيادية في الثقة التنظيمية: بحث تحليلي في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية"، بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، 2016، ص: 249.
- ³⁴ هتوار فتاح كريم وعمر مصطفى محمد، دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الإستغراق الوظيفي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية في إقليم كردستان/العراق، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 8، العدد 16، 2016، ص: 177.
- ³⁵ حاكم جبوري علك الخفاجي، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 14، العدد 3، 2012، ص: 17.
- ³⁶ سوسن حواد الحسيني، دور الثقة والإلتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 50، 2017، ص: 284.
- ³⁷ حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي: دراسة إستطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، 2010، ص: 175.
- ³⁸ Ömer Erdem Koçak, how to Enable Thriving at Work through Organizational Trust, Journal of Research in Business & Social Science, Vol 5, No 4, 2016, P: 42.
- ³⁹ أميرة حضير كاظم، الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية لعدد من العاملين في فروع مصرف الرافدين في محافظة النجف الأشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 31، المجلد 8، 2014، ص: 233.
- ⁴⁰ GÜÇER, Evren, and Şerif Ahmet DEMİRDAĞ, Op.cit., P: 3.
- ⁴¹ فلاق محمد ويوسف أحمد، الثقافة التنظيمية كدعمية للمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الجزائرية: دراسة حالة شركة إتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس، مجلة التكامل الاقتصادي، العدد 9، 2016.
- ⁴² عماد سعادي، مساهمة الثقافة التنظيمية في تبني إدارة الجودة الشاملة: دراسة حالة مركب الملح الوطاية ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.
- ⁴³ قصير أحمد، تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة صناعة الأنابيب البلاستيكية بعين وسارة الجلفة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
- ⁴⁴ Isik, Musab, and Yussuf Aliyev, "The Relationship between Teamwork and Organizational Trust", International Journal of Research in Business and Social Science, Vol 4, No 1, 2015.
- ⁴⁵ KRISTIN L. STRAITER, "The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment", International Journal of Leadership Studies, Vol 1, Issue 1, 2005.
- ⁴⁶ تم الحصول على هذه المعلومات المتعلقة بفروع المؤسسة وعدد العاملين بها من إدارة مؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف.
- ⁴⁷ جوان فاضل مهدي، مرجع سبق ذكره.
- ⁴⁸ خميس ناصر محمد، مرجع سبق ذكره.
- ⁴⁹ داسي وهيبية، مرجع سبق ذكره.
- ⁵⁰ رعد عبد الله عيدان الطائي وعادل ياسين حواد، مرجع سبق ذكره.
- ⁵¹ فاطمة الزهراء مهدي، مرجع سبق ذكره.
- ⁵² هايلا طلاق عبابنة وعمر قيس جميل، الثقافة التنظيمية وأثرها في التطوير التنظيمي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الرسمية في إقليم الشمال، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 8، العدد 16، 2016.

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية بمؤسسة PENGPU الجزائر فرع الشلف

⁵³ علي حسون فندي الطائي ومروة جعفر صادق وعبد المنعم كاظم حمادي، تأثير الثقافة التنظيمية في أبعاد الهيكل التنظيمي: بحث ميداني في ديوان وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، المجلد 8، العدد 1، 2016.

⁵⁴ خميس ناصر محمد، مرجع سبق ذكره.

⁵⁵ رعد عبد الله عيدان الطائي وعادل ياسين جواد، مرجع سبق ذكره.

⁵⁶ ابراهيم عبد القادر محمد، قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في الميزة التنافسية: دراسة حالة شركة الاتصالات الأردنية "أورانج"، دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2015.

⁵⁷ Yang, Jixia, Kevin W. Mossholder, and T. K. Peng. "Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust", The Leadership Quarterly, Vol 20, No 2, 2009.

⁵⁸ هتوار فتاح كريم وعمر مصطفى محمد، مرجع سبق ذكره.

⁵⁹ صبيحة قاسم هاشم وعلي رزاق جواد العبادي، أثر الثقة التنظيمية في الأداء الإستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازنة: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للسمنت الجنوبية في الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 12، العدد 1، 2010.

⁶⁰ أميرة حضير كاظم، مرجع سبق ذكره.

⁶¹ حكمت محمد فليح، مرجع سبق ذكره.

⁶² GÜÇER, Evren, and DEMİRDAĞ Şerif Ahmet, Op.cit.

⁶³ Porumbescu, Greg, P A R K Jungho, and Peter Oomsels, Op.cit.

⁶⁴ فلاق محمد، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الحاصلة على شهادة الإيزو 9000، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2014، ص: 252.

⁶⁵ فلاق محمد، مرجع سبق ذكره، ص: 254.