

دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بجامعة المسيلة- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية-

The role of organizational culture in improving the performance of workers at Al-M'sila University.

Case study of the College of Economic Sciences.

بسعة كنزة

جامعة المسيلة – الجزائر

bessaakenza01@gmail.com

Received: 07/03/2020

بن البار موسى

جامعة المسيلة – الجزائر

moussa.benelbar@univ-msila.dz

Accepted: 09/06/2020

Published: 29/06/2020

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين من وجهة نظر عينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة، ولتحقيق ذلك تم تناول أهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالثقافة التنظيمية كبنية واحدة وأداء العاملين ببعديه الكفاءة والفعالية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي وجمع البيانات من مفردات العينة عن طريق الاستمارة كأداة أساسية من طرف عينة الدراسة والتي تشمل الإداريين والأساتذة والبالغ عددهم 43 موظفا. وبعد اختبار فرضية الدراسة عن طريق أسلوب الانحدار البسيط فقد تم التوصل إلى وجود علاقة متوسطة بين الثقافة التنظيمية وكلا من الكفاءة والفعالية ووجود دور معنوي عند مستوى 0.05 للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة بجامعة المسيلة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، أداء العاملين، الكفاءة، الفعالية.

تصنيف JEL: M12، M54.

Abstract:

This study aims to know the role of organizational culture in improving the performance of employees from the point of view of a sample of staff of the Faculty of Economic Sciences at the University of M'sila, and to achieve this dealt with the most important concepts related to organizational culture as a single structure and the performance of workers with dimensions efficiency and effectiveness.

We used The descriptive method and the questionnaire as an essential tool for gathering information from the study sample of teachers and administrators which includes the 43 administrators and professors. After testing the hypothesis of the study by simple regression method, a moderate relationship was found between organizational culture and both efficiency and effectiveness and there was a significant role at the level of 0.05 organizational culture in improving the performance of the employees of the faculty at the University of M'sila.

Keywords: Organizational Culture, Staff Performance, Efficiency, Effectiveness.

Jel Classification Codes: M12, M54.

*المؤلف المرسل: بن البار موسى، الإيميل المهني: moussa.benelbar@univ-msila.dz

1. مقدمة:

تنشط مؤسسات اليوم في بيئة ديناميكية تتسم بالتغير المستمر والمتسارع، مما أدى إليها إلى تبني يقظة استراتيجية تضمن لها التفاعل مع تلك التغيرات المنبثقة من عدة مداخل تنصهر فيها التكنولوجيات الحديثة بوسائلها وأدواتها المتجددة، وما تتضمنه من قيم وعادات وثقافات مختلفة باتت المؤسسات تضعها من بين اهتماماتها في تخطيط استراتيجياتها، وفي الوقت نفسه فإن المؤسسات الحديثة لا ينحصر تركيزها في تلك الثقافات التي تحيط بالبيئة الخارجية فحسب، بل إنها صارت تتجه بخطى متسارعة نحو بيئتها الداخلية من خلال القيم والعادات والسلوكيات التي يختص بها أفرادها، إيماناً منها بأنها تشكل دعماً استراتيجياً خاصة عند امتلاكها لثقافة تنظيمية قوية.

فالثقافة التنظيمية ونظراً لارتباطها المباشر بالموارد البشرية، والتي تعتبر من بين أهم مصادر الميزة التنافسية أصبحت تمثل الجودة الأساسية للنجاح، بل هي المؤسسات في حد ذاتها. كما أن الاستثمار في المورد البشري من خلال مدخل الثقافة التنظيمية صار مدخلاً استراتيجياً تراهن عليه مؤسسات اليوم في تطوير أدائها بشكل عام، وأداء العاملين على وجه الخصوص من خلال الاستخدام الأمثل لكل الموارد المتاحة وتحقيق الأهداف.

وتعتبر الجامعة الجزائرية من بين أهم المؤسسات التي تتعامل مع الأفراد في جميع هياكلها ومستوياتها التنظيمية، وتسعى إلى تحسين أدائها ونظراً لما تشتمله من سلوكيات متعددة وقيم وعادات متنوعة كونها تترجع على مساحات مترامية وتحتوي العديد من القيم والعادات والسلوكيات المختلفة، وحيث أن جامعة المسيلة وبتموقعها الجغرافي في الداخل فإن الثقافة التنظيمية بها تعتبر من العناصر التي تحظى بالاهتمام الواسع لدى الهيئات الوصية، من أجل التطوير والتحسين المستمر، ولهذا تبلورت إشكالية هذه الدراسة في السؤال الموالي:

الإشكالية:

ما هو دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة بجامعة المسيلة ؟

للإجابة إشكالية الدراسة نقوم بصياغة الفرضية التالية:

فرضية الدراسة:

يوجد دور معنوي عند مستوى 0.05 للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة بجامعة المسيلة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه الثقافة التنظيمية في تحسين أداء مستخدمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة من أجل تقديم مجموعة من الاقتراحات في ضوء النتائج المتوصل إليها.

الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: من طرف زياد سعيد الخليفة بعنوان: الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء هذه الدراسة حققت مجموعة من الأهداف أهمها التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بمستويات الأداء في كلية القيادة والأركان. ومن بين أهم نتائج هذه الدراسة وجود عوامل مهمة تسهم بدرجة عالية في رفع مستوى أداء ضباط كلية القيادة والأركان.
- الدراسة الثانية: التي قدمتها سوزان صالح دروزة بعنوان: العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي ومن بين أهم أهداف هذه الدراسة: توضيح طبيعة العلاقة ونوع التأثير بين عمليات إدارة المعرفة ومتطلباتها والأداء المؤسسي في وزارة التعليم الأردنية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة ومتطلباتها والتعلم والنمو المؤسسي.

• الدراسة الثالثة: من طرف مروان النصور بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. والتي هدفت إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين لدى البنوك الأردنية، وتوصلت إلى العديد من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع عناصر الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي.

وتختلف دراستنا عن هذه الدراسات من حيث المؤشرات التي تم اعتمادها سواء على مستوى المتغير المستقل المتمثل في الثقافة التنظيمية كبنية واحدة أو بالنسبة للمتغير التابع المتمثل في الأداء ببعديه الكفاءة والفعالية، فضلا عن زمن الدراسة وميادنها.

منهجية الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم اعتماد المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم وذلك بالاعتماد على بعض أساليب استخدام المنهج الوصفي ممثلة فيما يلي:

- الأسلوب الحقلية: من خلال الملاحظة اثناء الدراسة الميدانية؛
- الأسلوب المسحي: عن طريق جمع البيانات من المصادر الاولية والممثلة في الاستبيان كأداة اساسية لجمع البيانات؛
- الأسلوب السببي المقارن: عن طريق دراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة حسب ما يلي:

- الإطار النظري: مفاهيم أساسية حول الثقافة التنظيمية والأداء؛
- مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها؛
- مفهوم الأداء ومكوناته؛
- أثر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء؛
- الإطار التطبيقي: دراسة ميدانية؛
- منهجية وأدوات الدراسة؛
- مجتمع الدراسة ووصف خصائص العينة؛
- اختبار فرضية الدراسة وتحليل نتائجها.

2. مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها

1.1. مفهوم الثقافة التنظيمية

توجد العديد من التعريفات للثقافة التنظيمية ومن بينها:

- هي مزيج من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أفراد منظمة أو جماعة أو وحدة معينة، ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل المشكلات (حريم، 2009، صفحة 258).
- وكذلك عرفت بأنها: " نظام من القيم والمفاهيم المشتركة الذي يعتمد على وينشأ بواسطة الأفراد ويميز المنظمة عن غيرها من المنظمات (الرب، 2005، صفحة 162).

ومما سبق فالثقافة التنظيمية هي تشكيلة من القيم والاعتقادات والمفاهيم التي يشترك فيها أفراد المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات، ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل مشكلاتهم على النحو المطلوب.

2.2. أهمية الثقافة التنظيمية

تأتي أهمية الثقافة التنظيمية في كونها أسلوب لتفاعل العاملين لتحسين الأداء التنظيمي ومن ثم التأثير في اتخاذ جميع القرارات، كما أنها تمثل القدرة على تكامل الأنشطة اليومية للعاملين لبلوغ الأهداف المحددة لهم، كما تساعد على التكيف بشكل جيد مع البيئة الخارجية والاستجابة للتغيرات السريعة التي تتعرض لها، ويمكن أن تكون الثقافة العامل الحاسم للنجاح في تنفيذ استراتيجية التشغيل، كما أنها تلعب دورا هاما في تحديد نجاح أو فشل المديرين، فما يميز الاهتمام بالثقافة التنظيمية هو التأكيد على أن الثقافة القوية هي التي تقود إلى الأداء الجيد للإدارة العليا. كما يعتقد الكثير من الأكاديميين والمديرين في المجال العلمي بأن الأداء التنظيمي يعتمد على مدى الاتساع في تقاسم القيم الثقافية القوية (الزيدي وآخرون، 2015، الصفحات 98-99).

3.2. مفهوم الأداء ومكوناته

1.3.2. مفهوم الأداء

توجد العديد من التعاريف للأداء من بينها:

- يمثل النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (دروزة، 2008، صفحة 155).
- انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها (قريش، 2011، صفحة 111).
- تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة (Ahmed, 1992, p. 135).
- البحث عن تنظيم العلاقة بين النتائج والموارد، وذلك وفق أهداف محددة (Fernandez, 2000, p. 40).
- ومما سبق فالأداء هو إنجاز أنشطة المؤسسة بالاستخدام الأمثل للموارد المادية والمالية والبشرية التي تمتلكها، واستغلالها بكفاءة وفعالية للوصول إلى أهدافها.

2.3.2. مكونات الأداء

توجد العديد من المداخل لمكونات الأداء وأبعاده وفي هذه الدراسة نقتصر على بعدي الفعالية والكفاءة، حيث يعني

كل منهما ما يلي:

أولاً: الفعالية

- هي القدرة على تحقيق النشاط المرتقب والوصول إلى النتائج المرتقبة" (Planchet, 2006, p. 6).
- التأكد من أن استخدام الموارد المتاحة قد أدى إلى تحقيق الغايات والمقاصد والأهداف المرجوة منها" (دروزة، 2008، صفحة 161).

ثانياً: الكفاءة

- هي الاستخدام الأمثل للموارد في المنظمة بأقل تكلفة ممكنة دون حصول أي هدر يذكر"، يتضح لنا من هذا التعريف أن الكفاءة صفة ملازمة لكيفية استخدام المؤسسة لمدخلاتها من الموارد مقارنة بمخرجاتها، حيث ينبغي أن يكون هناك استهلاك عقلاني ورشيد (الداوي، 2010/2009، صفحة 220).
 - الكفاءة تعني القدرة على أداء الأشياء بطريقة صحيحة، ومن ثم فهي تعتمد على مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفاء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة (عبدالرحمان، 2010، صفحة 145).
- فالفعالية ترتبط بالقدرة على تحقيق الأهداف المرجوة، أما الكفاءة فترتبط بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة
- 3.2. أثر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء

وجود ثقافة تنظيمية قوية في المنظمة يؤثر وبدرجة كبيرة على الأداء، حيث أشارت بعض الدراسات والتي أجراها wasterman et Peters حول خصائص المنظمات المتميزة الأداء، أن المنظمات التي تتمتع بثقافة تنظيمية متجانسة وقوية هي الأكثر إبداعاً وان التأثير الإيجابي للثقافة القوية على أداء المنظمة تسمح بتحفيز العمال على العمل بالرجوع إلى القيم المشتركة مما يخلق نوع من الرضا لدى العمال يجعلهم يشغلون طاقاتهم ويعملون على تحسينها، كذلك لوحظ أن ثقافة المنظمة يجب أن تكون ملائمة لاستراتيجيتها وأن أي تغيير في هذه الاستراتيجية يتطلب إجراء تغييرات متزامنة في ثقافة المنظمة وإلا يكون مصير هذه الاستراتيجية الفشل (السكرانة، 2009، الصفحات 347 - 375).

3. الإطار التطبيقي

سيتم في هذا الجزء التطرق إلى إجراءات الدراسة من خلال منهجية البحث وأدواتها ووصف عينة الدراسة، ثم اختبار الفرضيات وتحليل نتائجها من أجل الوصول إلى نتائج وتقديم الاقتراحات المناسبة.

1.3. مصادر جمع المعلومات وأدوات التحليل الإحصائي

1.1.3. مصادر جمع المعلومات

من أجل بناء الخلفية النظرية للبحث وجمع المعلومات من ميدان الدراسة تم الاعتماد على ما يلي:

أولاً: المصادر الثانوية: لمعالجة الإطار النظري للبحث تم اللجوء لمصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والاطلاع على مواقع الإنترنت المختلفة.

ثانياً: المصادر الأولية اما المصادر الأولية المعتمدة في جمع المعلومات فتمثل في:

- الملاحظة: كون الباحثين من جامعة المسيلة؛
- الاستمارة: حيث تعتبر الاستمارة أحد أهم الأدوات التي تختص بجمع البيانات الأولية، ولهذا تم الاعتماد عليها من أجل جمع المعلومات من المبحوثين.

أ- تصميم الاستبيان: تم جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة بواسطة استبيان صمم في ضوء أهداف الدراسة، حيث تمت عملية توزيع الاستبيان وفق الجدول الموالي:

الجدول رقم 01: الاستبيانات الموزعة.

عدد الاستبيانات	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المرفوضة	الاستبيانات المدروسة
المجموع	50	44	1	43
النسبة	%100	%88	%2	%86

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا أن عدد الاستبيانات الموزعة قدرت بـ 50 استبيان، تم استرجاع منها 44 استبيان وبعد عملية الفحص تبين نسخة منهم غير صالحة أي تم رفضها نظرا لعدم اكتمال الأجوبة على أسئلتها، لتتم عملية الدراسة على 43 استبيان أي ما يقدر بنسبة 86%.

وفيما يلي سيتم تصميم وصدق وثبات الاستبيان على النحو التالي:

وقد اشتمل الاستبيان على قسمين كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 02: أقسام ومحاور الاستمارة

أقسام الاستبيان	عنوان القسم	محاور كل قسم	عدد العبارات
القسم الأول	المعلومات الشخصية	1	المعلومات الشخصية
القسم الثاني	محاور الدراسة	1	الثقافة التنظيمية
		2	الأداء
			الكفاءة
مجموع العبارات			21

المصدر: من تلخيص الباحثين

تمثلت بيانات الجدول في قسمين حيث تضمن القسم الأول منها البيانات الشخصية للمستجوبين وهي: الخبرة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي.

ب- صدق المحكمين

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة بجامعة المسيلة متخصصين في الموضوع، حيث أفادونا بمجموعة من الملاحظات من أجل القيام بالتعديلات المناسبة.

ت- ثبات الاستبيان

للتحقق من ثبات الاستبيان تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، وتم تلخيص الجداول الإحصائية في الجدول التالي:

الجدول رقم 03: قيم معامل ألفا كرونباخ حسب كل محور

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
الثقافة التنظيمية	0.823	0.907
الأداء	0.734	0.856
	0.875	0.935

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يظهر أن جميع قيم ألفا كرونباخ أكبر من 0,60 في كل المحاور وهو الحد الأدنى المطلوب، مما يدل على ثبات عبارات الاستبيان .

2.1.3. أدوات التحليل الإحصائي

تمت الاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 25، ومن ثم المعالجة باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة وتتمثل فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: لبيان وصف خصائص مفردات العينة.
- الوسط الحسابي: من أجل عرض متوسطات الدراسة.
- الانحراف المعياري: لمعرفة درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
- اختبار بيرسون: يستعمل هذا الاختبار في دراسة العلاقة الارتباطية إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- الانحدار البسيط: من أجل دراسة مساهمة الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء.

2.3. مجتمع الدراسة ووصف خصائص العينة

1.2.3. مجتمع وعينة الدراسة

ويتمثل المجتمع محل الدراسة بالموظفين الإداريين والأساتذة بجامعة المسيلة التي تضم مجموعة من الكليات. أما العينة فتتمثل في الموظفين الإداريين والأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهي تعبر عن عينة عشوائية عنقودية.

2.2.3. وصف خصائص العينة

سيتم وصف خصائص العينة من خلال ثلاث جوانب، من حيث الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، ومن حيث المنصب الوظيفي، وذلك وفق ما يلي:

الجدول (04): يبين خصائص وتكرار ونسب المتغيرات المدروسة

الرقم	البيانات	الفئات	التكرارات	النسب (%)
1	الخبرة المهنية (سنوات)	5 فأقل	13	30,2
		من 6 إلى 10	25	58,1
		من 11 إلى 15	1	2,3
		15 فأكثر	4	9,3
2	المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	3	7
		تقني سامي	6	14
		DEUA	2	4,7
		ليسانس	7	16,3
		ماستر	6	14
3	المنصب الوظيفي	ماجستير	11	25,6
		دكتوراه	4	9,3
		شهادات أخرى	4	9,3
		إداري فقط	22	51,2
		أستاذ فقط	10	23,3
		أستاذ ويشغل منصب إداري	11	25,6

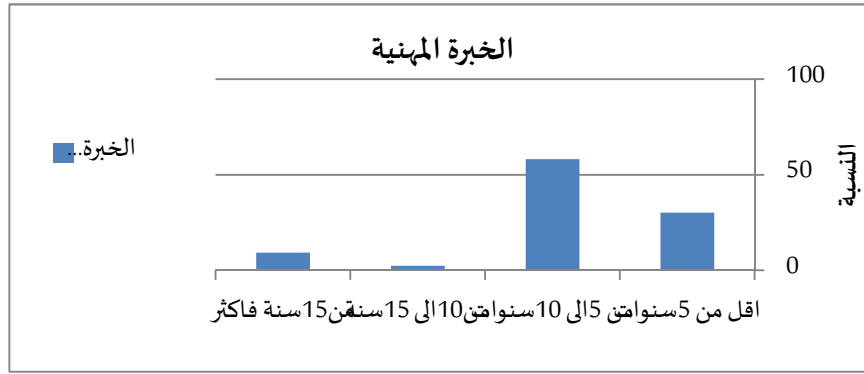
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يمثل الجدول مجموعة من المعلومات عن العينة المدروسة والمتمثلة في الخبرة المهنية، المستوى التعليمي والمنصب الوظيفي، بالإضافة إلى الفئات التي يمكن أن ينتهي إليها المستجوب، والتكرارات الموافقة، وكذلك النسب، وسيتم التطرق إليها بالتفصيل فيما يلي.

أولاً- الخبرة المهنية:

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب درجات خبرتهم من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 01: نسبة المشاركين في الاستبيان حسب الخبرة المهنية.



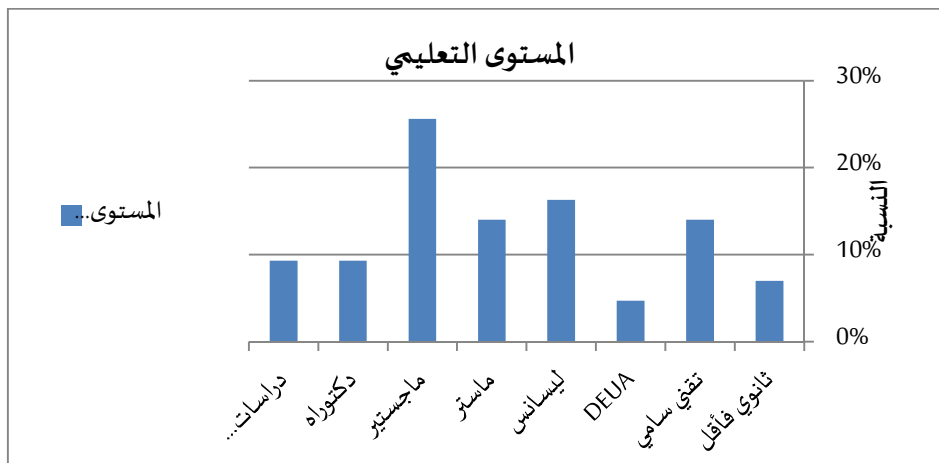
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

في هذا الجدول يتضح أن نسبة الفئة الأولى لـ 5 سنوات عمل فأقل كانت 30.2%، أي 13 موظف، ونسبة المشاركين في الإجابة على الاستبيان حسب الفئة الثانية المحصورة بين 5 سنوات عمل وأقل من 10 سنوات كانت 58.1%، وهي توافق 25 موظفاً، أما بالنسبة للفئة الثالثة التي تحوي على عدد المشاركين في الاستبيان الذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات وأقل من 15 سنة فكانت نسبتها 2.3%، أي 1 موظفين، والفئة الأخيرة التي تمثل أصحاب الخبرة التي تفوق 15 سنة فكانت نسبتها 9.3%، وهو ما يقابل 4 موظفين.

ثانياً- المستوى التعليمي

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 02: نسبة المشاركين في الاستجواب حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

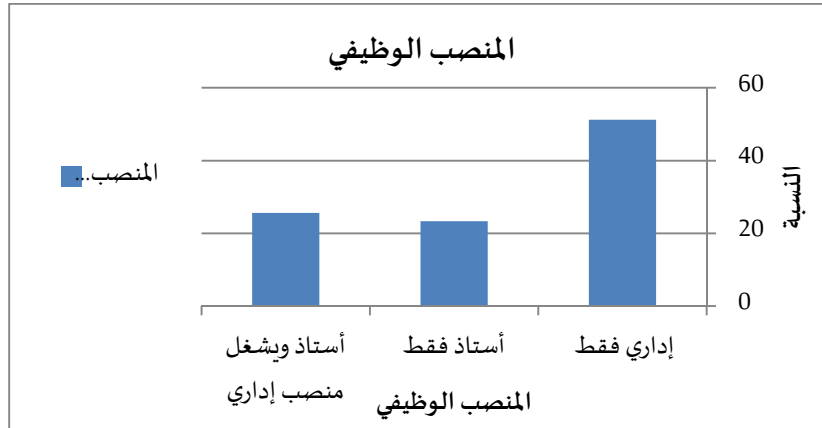
للمستوى التعليمي تأثير كبير على أداء الأفراد في ممارستهم لوظائفهم، فكلما كان المستوى التعليمي مرتفعاً كان الأداء أكثر إيجابية خاصة إذا كان مستوى الفرد يرتبط بقدرته وكفاءته في إدارة العمل الموكل إليه، وبما أن المؤسسة المستهدفة للإجابة

على أسئلة الاستبيان هي مؤسسة جامعية فمن المنطقي أن تكون نسبة المستجوبين اللذين يحملون الدرجات العليا هي الأكثر حيث أن درجة الماجستير هي الأعلى وقدرت بـ 25.6 %، لتلها نسب المستجوبين الذين يحملون درجات الليسانس والماستر والتقني سامي بـ 16.3، 14، 14 على التوالي وهي نسب كبيرة مقارنة بما تبقى وهذا راجع إلى أن العدد الأكبر من المستجوبين إداريين، فيما تبقى نسبة 30,3% موزعة بين الدكتوراه و DEUA والمستوى الأقل من الثانوي ودراسات أخرى.

ثالثا: المنصب الوظيفي

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 03: نسبة المشاركين في الاستجواب حسب المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

استهدفت الدراسة الأساتذة والإداريين والشاغليين للمنصبين معا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكانت نسبة الإداريين تمثل أكثر من نصف عينة البحث بـ 51.2 %، فيما كانت نسبة الأساتذة المستجوبين ويشغلون مناصب إدارية والذين يشغلون منصب أستاذ فقط متقاربة بـ 25,6 و 23,3 على التوالي، وهذا راجع إلى أن التواجد الدائم للإداريين بمكاتبهم في حين تزامن توزيع الاستبيان مع فترة الامتحانات وبالتالي انشغال الأساتذة.

3.3. اختبار فرضية الدراسة.

مضمون هذه الفرضية هو: يوجد دور معنوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة

بجامعة المسيلة.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال نموذج الانحدار والشكل الموالي يلخص نتائج اختبار الفرضية حسب الانحدار

البيسيط. انظر الملحق رقم (01):

الجدول رقم 05: يلخص نتائج نموذج الانحدار البيسيط.

القدرة التفسيرية		المعنوية الجزئية (معاملات الانحدار)			معنوية الكلية		متوسط	درجة	مجموع	المصدر
2R	R	Sig	T	B	SIG	قيمة F	المربعات	الحرية	المربعات	
		0.001	3.599	1.449	Constant		6.178	1	6.178	الانحدار
0.361	0.601	0.000	4.813	0.559	الثقافة التظيمية	0,000 ^b 23.162	0.267	41	10.936	الخطأ
								42	17.114	الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح ما يلي:

تشير النتائج إلى أن قيمة معامل الارتباط $R=0.601$ مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء وأن $R^2=0.605$ وهو يوضح أن المتغيرات المستقلة (الثقافة التنظيمية) تفسر التباين الحاصل في المتغير التابع (الأداء) بنسبة 60.5% أما النسبة المتبقية فهي تعزى إلى متغيرات أخرى.

تشير قيمة فيشر إلى 62.844 ومستوى الدلالة معدوم مما يدل على صلاحية النموذج. أما قيمة مستوى الدلالة فهي معدومة 0.000 مما يدل على أن الثقافة التنظيمية تساهم معنويًا في تحسين الأداء بالكلية محل الدراسة. وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرض البديل على أساس:

وجود دور معنوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة.

4. تحليل نتائج اختبار الفرضية

لتحليل نتائج اختبار فرضية الدراسة بمعاملات الارتباط بين الثقافة التنظيمية وبعدي الأداء (الكفاءة، الفعالية)، كما يتجلى في الجدول الموالي انظر الملحق رقم (02):

الجدول 06: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأبعاد الأداء

الأداء	الفاعلية	الكفاءة	الأداء
			الثقافة التنظيمية
0.601	0.568	0.532	الثقافة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء متوسطة بـ (0.601)، وكذلك تفصيليًا بين الثقافة التنظيمية والكفاءة بـ (0.532)، وبين الثقافة التنظيمية والفاعلية بـ (0.568)، حيث أن إدارة الكلية محل الدراسة تعمل على تحفيز العاملين على تطوير مهاراتهم وترجمتها إلى معارف، كما تتيح لهم فرص التعاون والعمل بروح الفريق مما يسمح لها بالمحافظة على مواردها البشرية الكفؤة، كما أن إدارة الكلية توفر إرشادات واضحة بخصوص استخدام المعارف مما يؤدي إلى تمتع الأفراد العاملين بها بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب.

إضافة إلى ذلك فإن إدارة الكلية تسعى لتنظيم التظاهرات التي تساعد على التعلم واكتساب المعرفة مستفيدة من الدعم الذي يقدمه لها شركاؤها الاستراتيجيون الذين يحضرون هذه التظاهرات للترويج لمؤسساتهم.

5. خاتمة:

بعد تناولنا أهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والأداء ببعديه الكفاءة والفاعلية في الجانب النظري من أجل بناء الخلفية النظرية للبحث، اتضح بأن تكامل الأنشطة والإجراءات بين مختلف الأقسام وفروعها التنظيمية والتكيف الجيد والمتزامن مع المتغيرات الخارجية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بثقافة الكلية المستوحاة من ثقافة الجامعة ضمن مشروعها الاستراتيجي، والذي يهدف إلى ترسيخ ثقافة قوية تتغذى من مبادئ وقيم راسخة تشجع على تحسين كفاءة مستخدميها من خلال التكوين المستمر، من أجل زيادة فعاليتهم الإدارية والبيداغوجية،

أما الجانب التطبيقي فقد يتضمن عرضًا لإجراءات الدراسة الميدانية، من خلال منهجية البحث ووصف مجتمع وعينة الدراسة واختبار فرضية الدراسة وتحليل نتائجها، حيث سيتم عرض نتائج الدراسة ومن ثم تقديم الاقتراحات فيما يلي:

1.5. عرض نتائج الدراسة

تشير فرضية الدراسة إلى ما يلي:

يوجد دور معنوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة.

أكدت نتائج الدراسة على قبول هذه الفرضية على أساس وجود دور معنوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالكلية محل الدراسة، حيث كانت العلاقة متوسطة سواء بين الثقافة التنظيمية والأداء بشكل عام، أو بين الثقافة التنظيمية وبعدي الأداء (الكفاءة ، الفعالية)، وتبين بأنه رغم اتجاهات المستجوبين التي كانت تدل على موافقتهم على مستوى الثقافة التنظيمية إلا أن ذلك لا يعبر عن وجود ثقافة تنظيمية قوية في الكلية، الأمر نفسه بالنسبة لكفاءة العاملين التي لا تزال العديد من الموارد، بشرية كانت أو مادية تحتاج إلى استغلال أكثر أمثلية بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة في الأجل المسطرة.

2.5. الاقتراحات

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي تم الحصول عليها نقترح ما يلي:

- العمل أكثر على ترسيخ القيم التي تشجع العاملين باتجاه إطلاق مبادراتهم الفردية والجماعية؛
- التعامل بعقلانية مع المشكلات الوظيفية؛
- تحفيز العاملين على تطوير مهاراتهم وترجمتها إلى معارف؛
- العمل على زيادة الرضا لدى العاملين؛
- ربط تقييم الأداء مع مدى تحقق أهداف الجامعة؛
- تقليل الحواجز بين العمال والمسؤولين؛
- تقدير وتثمين المجهودات التي يبذلها العمال؛
- الحرص على إنجاز المعاملات في الوقت المحدد؛
- الحفاظ على الموارد البشرية الكفؤة والاستقطاب وفق استراتيجيات مدروسة؛
- تخصيص ميزانية تغطي جميع النفقات.

6. المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. إدريس ثابت عبد عبدالرحمان. (2010). *كفاءة وجود الخدمات اللوجستية. الإسكندرية: الدار الجامعية.*
2. الشيخ الداوي. (07. 2010/2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. *مجلة البحث،* صفحة 220.
3. بلال خلف السكارنة. (2009). *التطور التنظيمي والإداري.* عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
4. حسين حريم. (2009). *إدارة المنظمات منظور كلي.* عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
5. سوزان صالح دروزة. (2008). *العلاقة بين المتطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي.* الأردن: رسالة ماجستير منشورة.
6. سيد محمد جاد الرب. (2005). *السلوك التنظيمي موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة.* دار مطبعة العشري.
7. غني دحام تنادي الزبيدي، وآخرون. (2015). *إدارة السلوك التنظيمي.* عمان: دار عبيد للنشر والتوزيع.
8. محمد الصغير قريش. (2011). *عمليات المصادر الخارجية كمدخل لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.*،، *الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات* (صفحة 111). الجزائر: جامعة ورقلة.

المراجع باللغة الأجنبية

9. Ahmed, H. (1992). *critères de mesure de performance des entreprises publiques industrielles dans les P.V.D.* Thèse de doctorat d'état. alger: université d'alger.
10. Fernandez, A. (2000). *les tableaux de bord des décisions.* Paris: édition d'Organisation.
11. Planchet, V. (2006). *mesure et amélioration des performances industrielles,,2006, p6. France: tome2 UPMF.*

الملحق رقم (01)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.345	.51647

a. Predictors: (Constant), c

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.178	1	6.178	23.162	.000 ^b
1 Residual	10.936	41	.267		
Total	17.114	42			

a. Dependent Variable: p

b. Predictors: (Constant), c

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.449	.403		3.599	.001
1 c	.559	.116	.601	4.813	.000

a. Dependent Variable: p

الملحق رقم (02)

Correlations

	c	pa	pb
c	Pearson Correlation	1	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
pa	Pearson Correlation	.532 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	43	43
pb	Pearson Correlation	.568 ^{**}	.681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).