

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالوادي-

أ. الزهرة قريشي-جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي
د. عبد الباسط هويدي - جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي
الإيميل: koraichizohra@gmail.com
habdelbasset@yahoo.fr

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ، فكانت الفرضية الرئيسية أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ، وتندرج تحت الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية .

وإعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، و قمنا بإستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية ، وطبقت على عينة حصرية مكونة من 200 عامل من أصل 316 عامل على مستوى مقاطعة الوادي ، وقد تكونت العينة المدروسة من الإداريين والتقنيين ، ووزعت الإستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة وتم استرداد 180 استبانة فقط وبعد تفحصها تم إستبعاد 10 منها وذلك لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإستبيان وعليه يكون عدد الإستبانات الخاضعة للدراسة 170 استبانة أي بنسبة 53.79 % من المجتمع الأصلي للدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الأنماط السلوكية التنظيمية، السياسات والاجراءات ، التوقعات التنظيمية ، الأنظمة والقوانين) وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية -القيم التنظيمية -الأنماط السلوكية -السياسات والإجراءات -الأنظمة والقوانين - الأداء الوظيفي

Abstract

This study aims to identify the relationship of the organizational culture of the functionality of the workers institution Sonelgaz valley level, the hypothesis key was that there is a correlation statistically significant between organizational culture and level of job performance of employees institution Sonelgaz Eloued and fall under the main hypothesis range of sub-hypotheses.

And it adopted a researcher in this study on the descriptive and analytical approach, and using the questionnaire as a key tool in the initial data collection, and applied to a sample Hssah composed of 200 workers out of 316 workers at the level of the Valley Province has the sample studied consisted of administrators and technicians. The questionnaire was distributed to all members of the study sample was only 180 to retrieve a questionnaire and after examination were excluded 10 of them so as not to check the requirements of the questionnaire and therefore the number of questionnaires under study 170 questionnaire which represents 53.79% of the original community of the study.

The results showed that there are significant differences between the elements of organizational culture relationship (organizational values, behavioral patterns regulatory, policy and procedures, and regulatory expectations, laws and regulations) and the job performance of employees institution Sonelgaz Eloued level.

KeyWord : organizational values, behavioral patterns regulatory, policy and procedures, and regulatory expectations, laws and regulations

1- إشكالية الدراسة:

تكسب الثقافة التنظيمية المنظمات خصائص وسمات تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى ، كما توفر الإطار الذي يبين طريقة أداء العمل ، وعليه فإن لثقافة المنظمة دور هام في التأثير على سلوك العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي وذلك تبعا لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها ، وهذا مازاد من ضرورة دراسة الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المورد البشري بالمنظمة، كما أنه يوجد تأخر كبير في دراسة مثل هذه المواضيع بالدول المتخلفة باعتبارها لا تهتم كثيرا بالسلوك الإنساني داخل المنظمات سواء كانت منظمات كبيرة أو عبارة عن مؤسسات صغيرة ، بغض النظر عن طبيعة نشاطها ، وجاءت هذه الدراسة لتوضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية فهذه الأخيرة تولي اهتماما بالغا في تنمية وتطوير أدائها، وفي هذه الدراسة إختارنا مؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي باعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية على مستوى الولاية .

وقمنا بصياغة الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بالوادي؟

ويندرج تحت هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية :

- 1- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ؟
- 2- هل توجد علاقة بين الأنماط السلوكية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ؟
- 3- هل توجد علاقة بين السياسات والإجراءات التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ؟
- 4- هل توجد علاقة بين التوقعات التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ؟
- 5- هل توجد علاقة بين الأنظمة والقوانين السائدة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ؟

2-فرضيات الدراسة :

إستنادا إلى ما سبق تمت صياغة فرضيات الدراسة كالآتي:

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

الفرضيات الفرعية:تندرج تحت الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي كالآتي:

➤ الفرضية 1:توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي.

➤ الفرضية 2 :توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط السلوكية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

➤ الفرضية 3 :توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السياسات والإجراءات ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

➤ الفرضية 4 : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوقعات التنظيمية و الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي.

➤ الفرضية 5:توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة والقوانين ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

6- مفاهيم الدراسة:

1.6- الثقافة التنظيمية : يعرّفها ميشال كروزيه M.Grozier الثقافة التنظيمية تكمن في قدرة المنظمة على إنتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة وعلاقات غير متساوية تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة ، وإعادة إنتاج هذه المجموعة من جهة ثانية¹

ف ميشال كروزيه من خلال هذا التعريف يرى أن الثقافة التنظيمية هي قدرة المنظمة على إنتاج أفراد لهم نفس المواصفات التي تحتاجها المنظمة كلما لزم الأمر لذلك، كما أشار إلى أن الثقافة التنظيمية تنشأ في كل من التنظيم الرسمي وغير رسمي على حد سواء فهي ليست حكراً على التنظيم الرسمي فقط لأنها تتعلق بالأفراد العاملين ، فهم جزء من التنظيم الرسمي ويكونون فيما بينهم علاقات إنسانية تحكمها المصالح المشتركة ويسمى هذا بالتنظيم الغير رسمي .

و تعرف الثقافة التنظيمية أيضا بأنها مجموعة الإيديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والإفتراسات والاتجاهات المشتركة وأنماط التوقعات التي تميز الأفراد في تنظيم ما² فالثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيراً قوياً ومباشراً على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤسيهم وزملائهم والمتعاملون معهم وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة

من خلال ما سبق نقدم تعريف شامل للثقافة التنظيمية وهو " أنها مجموعة القيم والمعتقدات والتوقعات التنظيمية وكذا الأنظمة والقوانين والسياسات والإجراءات التي تتبناها المنظمة ويشترك فيها جميع العاملين وتؤثر على سلوكياتهم في العمل وتساعد في تحقيق أهداف المنظمة ككل " .

وتم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد التالية:

■ **القيم التنظيمية** هي عبارة عن قيم موجودة في بيئة العمل حيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين ... الخ³.

■ **الأنماط السلوكية**: هي طبيعة السلوكيات التي ترافق أداء العامل لوظيفته داخل المؤسسة وتشمل إحترام العامل للإدارة وكذا الإلتزام بالوقت المحدد لإنجاز عمله أو اللباس الخاص بالعمل واقتناعه أن سلوكياته تساهم في تكوين صورة طيبة للمؤسسة التي يعمل فيها.

وبالنظر إلى المكانة الإجتماعية التي يحتلها التنظيم⁴ تحدد كل جماعة قواعد معينة خاصة بها لتنظيم سلوك أعضائها في المواقف التي تصادفهم ، ويجب أن تكون هذه القواعد واضحة حتى يمكن أن يهتدي بها الأعضاء في تصرفاتهم

▪ **السياسات و الإجراءات:** تعتبر توجهات عامة تم وضعها من طرف المستويات العليا للإدارة قصد إرشاد التفكير ومساعدة المديرين على تحقيق أهداف المنظمة .

▪ **التوقعات التنظيمية** هي عبارة عن مجموعة الأشياء التي يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة وكذلك ما تتوقعه المنظمة من الفرد ، وذلك خلال فترة عمل الفرد داخل المنظمة أو بعد انتهاء عمله فيها⁵ ، وكذلك هي التعاقد السيكولوجي الغير مكتوب و الذي هو عبارة عن مجموعة من التوقعات التي يحددها الفرد أو المنظمة و يتوقعها كل منها من الآخر، خلال فترة عمل الفرد بالمنظمة .

▪ **الأنظمة والقوانين:** مجموعة من القواعد العامة المجردة وهي ملزمة وتنظم العلاقات بين الأفراد ، ومن ثم يتوقف تطبيق المعايير الأخلاقية بدرجة أساسية على إستعداد الأفراد وإقتناعهم وتمسكهم بها وليس من الضروري أن تحميها قواعد قانونية ، حيث تستطيع القواعد أن تغطي السلوكات الرسمية في المنظمة وليس جميع المعايير الأخلاقية التي يلتزم بها الأفراد في المنظمة⁶

الأداء الوظيفي: يعرفه معجم العلوم الإدارية أن الأداء من الناحية الإدارية هو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء⁷.

▪ وتم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد التالية :

▪ **المعرفة بمتطلبات العمل:** ويشمل المعارف العامة ،المهارات الفنية والمهنية والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء ، وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل⁸.

▪ **فعالية الأداء** (كمية ونوعية العمل المنجز):أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز، وكذا الجدية و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله⁹ .

▪ **الإبداع والإبتكار:** هو تفاني العامل في أدائه لوظيفته وقدرته على الخلق والإبتكار وهذا يتعلق بمدى تشجيع التفكير الإبداعي من طرف إدارة المؤسسة وكذا الإعتقاد بأن الإبتكار أساس نجاح المؤسسة إضافة لإستعداد العامل لتحمل المخاطرة.

▪ **العلاقات في محيط العمل:** يتم الربط بين بين أجزاء التنظيم من خلال نوعين من الروابط هما العلاقة الرسمية ، العلاقة غير الرسمية ، فالعلاقات الرسمية هي التي تنشأ بطريقة رسمية ومحددة من خلال الكتيبات التنظيمية ، الخرائط ، توصيف العمل ، وينطوي تحت هذه المجموعة ثلاث علاقات أساسية هي المسؤولية ، السلطة ، المساءلة ، أما العلاقات غير الرسمية فهي تتم بين الأفراد داخل المنظمة وتكون غير محددة بطريقة رسمية أو منظمة¹⁰.

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية أ. الزهرة قريشي / د. عبد الباسط هويدي

ويمكن تلخيص تلك العلاقات في سيادة روح الفريق والمودة العلاقة بين العاملين والشعور بالانتماء والمساواة في الحقوق والواجبات وكذا القدرة على التكيف والإعتقاد بحتمية التغيير واستعداد العاملين لهذا التغيير وهذا يعود إلى مرونة الإدارة والإتصالات المفتوحة والإعلام الداخلي الفعال .

3.6- المؤسسة الاقتصادية :

يعرفها رحمون هلال : " المؤسسة عبارة عن تجمع إنساني متدرج تستعمل وسائل فكرية، مادية ومالية لإستخراج ، تحويل ، نقل وتوزيع السلع أو الخدمات طبقا لأهداف محددة من طرف المديرية بالإعتماد على حوافز الربح والمنفعة الإجتماعية بدرجات مختلفة"¹¹ .

ويشارك ناصر دادي عدون مع محمد أكرم العدلوني في أن المؤسسة هي منظمة تجمع بين أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما¹² ، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفته"¹³ .

من خلال التعاريف السابقة يمكن إستنتاج تعريف شامل للمؤسسة يتمثل في أنها « ذلك التنظيم الذي يجمع بين الوسائل المالية والمادية والبشرية بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة»

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة ، وذلك عن طريق جملة من القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل وتحديد عمليته حتى يصل إلى نتيجة مقبولة .

وقد اختلفت المناهج المتبعة في البحوث باختلاف المواضيع لأن طبيعة الموضوع هي التي تفرض نوع المنهج وقد إرتأينا في بحثنا هذا إستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، فالباحث يلجأ إلى إستخدام هذا المنهج حين يكون على علم بأبعاد أو جوانب الظاهرة التي يريد دراستها نظرا لتوفر المعرفة بها من خلال بحوث إستطلاعية أو وصفية سبق أن أجريت عن هذه الظاهرة ، ولكنه يريد التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة موضوع البحث¹⁴ .

فالباحث يعمل على رصد ومتابعة ظاهرة معينة بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطوره ، فالمنهج الوصفي هو الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات لظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً .

وفي الدراسة الحالية إختارنا المنهج الوصفي التحليلي ومن خلاله سنحاول وصف الظاهرة وتحليل وتفسير آراء المبحوثين في مؤسسة سونلغاز بالوادي .

2- مجالات الدراسة :

قبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من تعريف القارئ بالمؤسسة محل الدراسة إنطلاقاً من لمحة تاريخية عنها والتحويلات التي مرت بها وأهميتها للتعرف على نوعية الموارد البشرية العاملة بها وعددهم ونوعية المهام التي يقومون بها بإعتبار أن الدراسة ستتركز على هذا المورد .

1.2- المجال المكاني :

لقد تمت هذه الدراسة في مؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي

❖ نشأة مركز التوزيع بالوادي :

في فترة سابقة كانت منطقة الوادي تنزود بالطاقة الكهربائية وذلك عن طريق وكالة الوادي التابعة لمركز التوزيع ببسكرة ونظراً للكثافة السكانية تقرر إنشاء مركز توزيع لمنطقة الوادي وذلك في أواخر الثمانينات بخلق مندوبية تسمى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ، وفي عام 1992 تحولت المندوبية الى مركز للتوزيع الذي هو عبارة عن مؤسسة تعمل على مستوى الولاية وينقسم هذا الأخير الى ثلاثة وكالات (الوادي ، المغير ، الديبيلة) وقد أصبحت تسمى بالمقاطعة وهي عبارة عن خلايا مصغرة¹⁵

❖ أهم وظائفها

* وظائف خاصة بالزبائن (كشوفات تسديدات) .

* وظائف خاصة بالكهرباء (شبكات كهربائية) .

2.2- المجال الزمني للدراسة :

1.2.2- مرحلة الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، تمكن الباحث من خلالها من معرفة مجال الدراسة عن كثب وتساعده كذلك على ضبط وبناء الأدوات والتقنيات الملائمة لإجراء الدراسة واختبار الفروض بعد الكشف عن خصائص المجتمع وتساعده في اختيار نوع العينة وطريقة اختيارها.

وفي هذه الدراسة أفادتنا الدراسة الإستطلاعية في تحديد مجتمع الدراسة حيث قمنا بإختيار مؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي لإجراء البحث ، ولتحقيق ذلك قمنا بزيارة مديرية سونلغاز المتواجدة بشارع أحمد خميستي بالوادي عدة مرات استطعنا خلالها التعرف والإطلاع على الوثائق والسجلات لأخذ المعلومات الخاصة بمؤسسة سونلغاز وعدد الأفراد العاملين بها، فمن خلال التقرب من مصلحة المستخدمين بالمؤسسة ومن خلال المقابلات الخاصة مع بعض المسؤولين بالإدارة المركزية ومسؤولي مكتب تسيير المستخدمين تم التوصل وجمع المعلومات حول المؤسسة وعدد عمالها وكيفية توزيعهم كما حصلنا على مساعدات لزيارة المصالح التقنية لسونلغاز المتواجدة على مستوى مدينة الوادي وهي مقاطعة الوادي 01 مقرها 300 مسكن بالوادي و مقاطعة الوادي 02 مقرها حي الأعشاش بالوادي و (E + G) district مقرها تكسبت الوادي .

مما سهل علينا عملية تحديد العينة المستهدفة و توزيع الإستمارة و وقد دامت هذه الفترة خمسة عشرة (15) يوما ، حيث إمتدت من الأحد 2016-10-16 إلى الإثنين 2016-10-31 .

2.2.2- مرحلة توزيع الإستمارة :

وتتمثل هذه المرحلة في فترة توزيع الاستمارة الإستبائية على أفراد العينة المدروسة وهم الأفراد العاملين بمؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي من إداريين وتقنيين ، حيث تم أخذ عينة حصصية حجمها 200 عامل من أصل العدد الإجمالي وهو 316 عامل.

وقد دامت هذه الفترة خمسة أيام ، من الأحد 2016-11-06 إلى : الخميس 2016-11-10 - 2016 تمكنا من توزيع الاستمارة على أفراد العينة .

وبعد توزيع الاستبانة على (200) عامل بمؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي ، ثم إعادة جمعها بتاريخ الإثنين 2016-11-14 إلى الخميس 2016-11-17 حيث تم استرداد (180) استبانة فقط وقمنا باستبعاد عشرة منها نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (170) استبانة.

3.2- المجال البشري للدراسة :

يشغل بمؤسسة سونلغاز بمدينة الوادي 316 عاملا إداريين وتقنيين موزعين على أربع فروع تابعة للمؤسسة وهذا التوزيع كالاتي :

- 1- مديرية سونلغاز : 183 عامل مقرها شارع أحمد خميستي بالوادي
- 2- مقاطعة الوادي 01 : 48 عامل مقرها ب: 300 مسكن بالوادي
- 3- مقاطعة الوادي 02 : 39 عامل مقرها ب: حي الأعشاش بالوادي
- 4- (E + G) district : 46 عامل مقرها ب: تكسبت الوادي

3 - عينة الدراسة وطريقة اختيارها

1.3- حجم العينة وطريقة اختيارها :

نظرا لصعوبة دراسة كل فروع المؤسسة الموزعة في أرجاء الولاية لذلك اقتصرنا هذه الدراسة على فروع مؤسسة سونلغاز الموجودة على مستوى مدينة الوادي فقط .

ولقد إعتدنا في إختيارنا لمفردات العينة والبالغ عددهم 200 مفردة على طريقة العينة الحصصية (المتناسبة) ، وهي عينة طبقية غير احتمالية يحاول الباحث فيها أن يحصل على عينة تمثل الحصص أو الفئات المختلفة في مجتمع البحث وبالنسبة التي يوجدون بها فيه (يحدد نسبة تمثيل كل فئة بحيث تناسب نسبتها في المجتمع الأصلي) ومن مميزات الحرية التي يتمتع الباحث في اختيار العينة التي تضمن له تحقيق أغراضه وتوفير الوقت والجهد.

يقول عبد الكريم غريب بأن مقياس هذه الفئة هو الإعتماد على معيار الحصص (Quota) من فئة معينة، " شأنها شأن العينة الطبقية؛ إلا أن عملية اختيار العينة الحصصية لا تكون عشوائية؛ بل تترك فيها الحرية للباحث كي يتمكن من تحديد الحصص التي يرغب فيها داخل كل فئة من الفئات؛ وتساعد هذه التقنية على التخفيف من مشاق البحث وتكاليفه¹⁶ . والجدول التالي يوضح عدد أفراد العينة المدروسة وعدد الإستبيانات الخاضعة للدراسة .

الجدول رقم (01) يوضح فروع المؤسسة الخاضعة للدراسة وعدد الإستبيانات الموزعة والمسترجعة

البيانات	حجم المجتمع الأصلي	العينة المأخوذة من المجتمع الأصلي	النسبة المئوية للعينة	العينة المسترجعة	الإستبيانات الصالحة للدراسة
مديرية سونلغاز شارع محمد خميستي بالوادي	183	115	%62.84	105	100
مقاطعة الوادي 1- حي 300 مسكن بالوادي	48	30	%62.5	28	27
مقاطعة الوادي 2 - حي الأعشاش بالوادي	39	25	%64.10	22	21
DISTRICT E+G تكسبت الوادي	46	30	%65.21	25	22
المجتمع الكلي	316	200	%63.29	180	170

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على معطيات الدراسة

الجدول رقم (01) يوضح أنه تم اختيار حجم العينة (200 عامل) أي بنسبة (63.29%) من حجم المجتمع الأصلي للدراسة ، و هذا الإختيار كان على أساس حصصي متناسب لكل فروع المؤسسة قيد الدراسة ، وتم توزيع الإستبيانات على أفراد العينة، وكان العائد من الإستبيانات التي تم توزيعها (180) أي بنسبة عائد (90 %) وكان عدد الاستبيانات الغير مستردة 20 إستبيان أي ما نسبته (10 %) من الحجم الأصلي للعينة.

وقد تم استبعاد 10 استبيانات ، لعدم صلاحيتها للدراسة أي ما نسبته (05 %) من الحجم الأصلي للعينة ، ليصبح الحجم النهائي للعينة 170 بنسبة (85 %) من حجم العينة الأصلية وما يعادل (53.79 %) من حجم المجتمع الأصلي للدراسة .

3.4- صدق أداة الإستبيان :

تم إجراء إختبار صدق المحتوى الظاهري من خلال تحكيم أداة قياس المتغيرات وذلك بعرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الدراسة وهم أساتذة بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من أجل التأكد من تمثيل الفقرات للمتغيرات ودرجة كفايتها وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الإستبانة ، وتتميز طريقة ليكرت بأنها تزودنا بمعلومات وافية عن المبحوث حيث أنه يعبر عن شدة ودرجة اتجاهه بالنسبة لكل عبارة من عبارات المقياس¹⁷ ، وقد اخترنا الدرجة 1 للإجابة عن غير موافق بشدة ، والدرجة 2 للإجابة عن غير موافق ، و الدرجة 3 للإجابة عن محايد، و الدرجة 4 للإجابة عن موافق ، و الدرجة 5 للإجابة عن موافق بشدة.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- استخدمنا في هذه الدراسة الأسلوب الإحصائي المتمثل في النسبة المئوية والتكرارات لوصف طبيعة العينة المدروسة لأننا ارتأينا أنه يمثل النسبة الحقيقية للمبحوثين وهذا فيما يخص تحليل البيانات الشخصية والوظيفية .

- كما إعتدنا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لإستجابات عينة الدراسة تجاه أبعاد كل من الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

- وقمنا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل نتائج الإستبانة إحصائياً وإجراء الإختبارات اللازمة للتحقق من صحة الفرضيات ، قصد الوصول الى نتائج الدراسة .

- كما استخدمنا معامل ارتباط برسون لمعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لعينة الدراسة.

1. تحليل واختبار الفرضيات:

1.1- التحقق من الفرضية الفرعية الأولى :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي

الجدول رقم (02) يمثل معامل ارتباط القيم التنظيمية بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	170	19.57	2.44	0.299	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم (02) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على بعد القيم التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (19.57 من 25) وانحراف معياري يساوي (2.44) و المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية ينتمي إلى المجال (17- 21) وهذا المجال يقابل الفئة الرابعة التي تشير إلى درجة موافق ، وقد اشتمل هذا البعد على خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وهي أولا: تعتبر مؤسسة سونلغاز العنصر البشري من أهم العناصر بالمؤسسة، ثانيا: القيم السائدة في مؤسسة سونلغاز تنظم علاقتي بالإدارة على أساس الحقوق الواجبات فقط ، ثالثا: من العادات الموجودة في مؤسسة سونلغاز مشاركتي في قرارات المؤسسة ، رابعا: يعتبر الإلتزام بمواعيد العمل الرسمية من القيم السائدة في مؤسسة سونلغاز ، وخامسا: تساوي الإدارة بين جميع العاملين في الحقوق والواجبات .

ويتضح كذلك من تحليل اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تتعلق بالأداء الوظيفي أنهم موافقون عليها بمتوسط حسابي قدره (82.27 من 100) وانحراف معياري يساوي (9.11) ، و ينتمي المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي إلى المجال (68-84) وهذا المجال يشير إلى الفئة الرابعة وهي تقابل درجة موافق

كما يبين الجدول أعلاه أن معامل ارتباط برسون بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي لعينة الدراسة يساوي 0.299 عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي وهي علاقة طردية موجبة ، ويرى الباحثان أن هذه النتيجة واقعية ومنطقية حيث أنه كلما زادت قوة القيم التنظيمية السائدة بمؤسسة سونلغاز بالوادي والمتمثلة في

المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص المؤسسة قصد تطوير نظم العمل كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها والعكس صحيح .

2.1- التحقق من الفرضية الفرعية الثانية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الأنماط السلوكية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

الجدول رقم (03) يمثل معامل ارتباط الأنماط السلوكية بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
الأنماط السلوكية	170	22.35	2.25	0.432	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج SPSS

يبين الجدول رقم (03) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على بعد الأنماط السلوكية بمتوسط حسابي قدره (22.35 من 25) وانحراف معياري يساوي (2.25) و المتوسط الحسابي للأنماط السلوكية ينتمي إلى المجال (21- 25) وهذا المجال يقابل الفئة الخامسة التي تشير إلى درجة موافق جدا، وقد اشتمل هذا البعد على خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وهي أولا: أحترم النظم والقوانين التي تسنها مؤسسة سونلغاز، ثانيا: ألتزم بالسلوكيات الإيجابية التي تنص عليها أنظمة المؤسسة ثالثا: أتعامل بإحترام مع باقي الموظفين في المؤسسة ، رابعا: أعمل على تكوين صورة طيبة عن مؤسسة سونلغاز، وخامسا: أفضل توحيد الملابس الخاصة بالعمل لجميع العاملين بالمؤسسة كل حسب تخصصه.

كما يبين الجدول رقم (03) أن معامل ارتباط برسون بين الأنماط السلوكية والأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي، يساوي 0.432 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الأنماط السلوكية والأداء الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية و موجبة ، وهي نتيجة منطقية و متوقعة ، حيث أنه كلما زادت الأنماط السلوكية الإيجابية للعاملين بالمؤسسة كلما ارتفع مستوى أدائهم الوظيفي ، ويرجع هذا الارتباط إلى أن مؤسسة سونلغاز تهتم بتقديم برامج تدريبية لعمالها ، وكذا إهتمام المسؤولين بها بعمليات التطبيع التنظيمي والتي يكتسبها الفرد داخل المنظمة والتي هي عبارة عن قيم وأنماط سلوكية تتوافق مع مصالح الفرد والمنظمة، فطبيعة السلوكيات التي تترافق أداء العامل لوظيفته داخل المؤسسة وتشمل إحترام العامل للإدارة والنظم والقوانين التي تسنها وكذا إلتزامه بالوقت المحدد لإنجاز عمله والتعامل بإحترام مع باقي الموظفين وإقتناعه أن سلوكياته تساهم في تكوين صورة طيبة للمؤسسة التي يعمل فيها من شأنه تطوير مستوى أدائه الوظيفي.

3.1- التحقق من الفرضية الفرعية الثالثة:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين السياسات و الإجراءات والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي.

الجدول رقم (04) يمثل معامل ارتباط السياسات والإجراءات بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
السياسات والإجراءات	170	20.33	3.49	0.551	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج SPSS

يبين الجدول رقم (04) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على بعد السياسات والإجراءات بمتوسط حسابي قدره (20.33 من 25) وانحراف معياري يساوي (3.49) وهذا المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال (17-21) وهو يقابل الفئة الرابعة التي تشير إلى درجة موافق، وقد اشتمل هذا البعد على خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وهي أولاً: إن السياسات والإجراءات التي تعتمدها مؤسسة سونلغاز واضحة بالنسبة لي، ثانياً: أحصل على فرصة عادلة لسماع شكواي عندما تكون لدي مشكلات في العمل، ثالثاً: تتخذ الإدارة إجراءات سريعة عندما تحدث مشكلات في المؤسسة، رابعاً: تتخذ الإدارة إجراءات سريعة عندما تحدث نزاعات بين العمال، وخامساً: تتخذ الإدارة إجراءات سريعة عندما تحدث تغييرات مفاجئة في سوق العمل.

كما يبين الجدول رقم (04) كذلك أن معامل ارتباط برسون بين السياسات و الإجراءات والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي يساوي 0.551 وهذا يدل على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين السياسات و الإجراءات والأداء الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية وموجبة، ويرجعها الباحثان إلى أنه كلما كان هناك عدالة في تطبيق السياسات والإجراءات في مؤسسة سونلغاز بالوادي، وأن هذه السياسات و الإجراءات المعمول بها كانت واضحة ومعلنة كلما إرتفع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، وبالإعتماد على معامل الارتباط الذي تحصلنا والذي ساوى 0.551 يتضح أن أغلب أفراد العينة يعتبرون أن السياسات و الإجراءات واضحة بالنسبة لهم وأنهم يشعرون بعدالة السياسة التي تعتمدها سونلغاز، حيث يحصلون على فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تكون لديهم مشكلات في العمل مما يسمح لهم بالقيام بالعمل بكفاءة وفاعلية وبالتالي ارتفاع مستوى أدائهم و تحقيق معدلات العمل المطلوبة، وتشير آراء عينة الدراسة أن الأسلوب القيادي الذي يتبعه المسؤولون في مؤسسة سونلغاز بالوادي هو أسلوب عادل والأفراد يشعرون بالعدالة في المعاملة خاصة

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية أ. الزهرة قريشي / د. عبد الباسط هويدي

عند حدوث نزاعات بين العمال داخل المؤسسة خاصة وأن مفردات العينة تضم إداريين وتقنيين بالإضافة إختلاف المستويات الإدارية ، كما يشير أفراد العينة المدروسة أن إدارة مؤسسة سونلغاز تتخذ إجراءات سريعة عندما تحدث تغيرات مفاجئة في سوق العمل .

4.1- التحقق من الفرضية الفرعية الرابعة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين التوقعات التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي.

الجدول رقم (05) يمثل معامل ارتباط التوقعات التنظيمية بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
التوقعات التنظيمية	170	19.94	3.06	0.557	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم (05) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على بعد التوقعات التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (19.94 من 25) وانحراف معياري يساوي (3.06) والمتوسط الحسابي لبعده التوقعات التنظيمية ينتمي إلى المجال (17-21) وهذا المجال يقابل الفئة الرابعة التي تشير إلى درجة موافق، وقد اشتمل هذا البعد على خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وهي أولاً: أتوقع من إدارة مؤسسة سونلغاز أن تأخذ في الاعتبار الجهود التي أبذلها باستمرار، ثانياً: أتوقع الحصول على حوافز ومكافآت في العمل ثالثاً: أتوقع من إدارة المؤسسة أن تراعي ظروفهم الخاصة ، رابعاً: يتوقع الرؤساء مني أن أقوم بكافة واجباتي داخل المؤسسة، خامساً: أتوقع من زملائي في العمل مساعدتي عندما أحتاج لذلك .

ويبين الجدول رقم (05) كذلك أن معامل ارتباط برسون بين التوقعات التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي يساوي 0.557 ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين التوقعات التنظيمية والأداء الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية وموجبة وهذه النتيجة منطقية حيث أنه كلما زادت التوقعات التنظيمية بالمؤسسة كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها وهذا راجع إلى أن العمال يسعون لبذل جهودهم لتحقيق ماتتوقعه الإدارة منهم في مقابل تحقيق ما يتوقعونه من إدارة سونلغاز ، وتشير آراء أفراد عينة الدراسة أنهم يتوقعون من إدارة سونلغاز أن تأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلونها باستمرار وكذلك يتوقعون منها الحصول على حوافز ومكافآت في العمل وأن تراعي ظروفهم الخاصة وهم بدورهم يتوقعون من زملائهم مساعدتهم في

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية أ. الزهرة قرشي / د. عبد الباسط هويدي

العمل عند الحاجة لذلك ، كما يرى أفراد العينة المدروسة أن إدارة مؤسسة سونلغاز تتوقع منهم أن يقوموا بكافة واجباتهم الوظيفية .

5.1- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الأنظمة والقوانين والأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي

الجدول رقم (06) يمثل معامل ارتباط الأنظمة والقوانين بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
الأنظمة والقوانين	170	20.00	2.91	0.466	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم (06) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على بعد الأنظمة والقوانين بمتوسط حسابي قدره (20.00 من 25) وانحراف معياري يساوي (2.91) و المتوسط الحسابي للأنظمة والقوانين ينتمي إلى المجال (17-21) وهذا المجال يقابل الفئة الرابعة التي تشير إلى درجة موافق، وقد اشتمل هذا البعد على خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وهي أولا: هناك فهم ودراية لدى الأنظمة والقوانين المعمول بها في مؤسسة سونلغاز ، ثانيا : أتعرض لعقوبات عندما أتغيب كثيرا عن العمل ،ثالثا : أتعرض لعقوبات عند مخالفة الأوامر ، رابعا : أتعرض لعقوبات عندما أتسبب في مشكلات داخل المؤسسة ، خامسا : توفر الأنظمة والقوانين المطبقة في مؤسسة سونلغاز ضمانا لحقوقي الوظيفية.

كما يبين الجدول رقم (06) أن معامل ارتباط برسون بين الأنظمة والقوانين و بين الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي يساوي 0.466 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة الاحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الأنظمة والقوانين والأداء الوظيفي ، وأن هذه العلاقة طردية وموجبة وهذه النتيجة متوقعة ، ويعزو الباحثان ذلك إلى أنه كلما كانت هناك عدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين بمؤسسة سونلغاز وكلما كانت هذه القوانين واضحة ومعلنة ومفهومة ويتم الإلتزام بها من قبل الإداريين والتقنيين كلما ارتفع مستوى أداءهم الوظيفي، أي أنه كلما كانت هناك عدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين بمؤسسة سونلغاز كلما زادت رغبة الأفراد في البقاء والإستمرارية للعمل بها ، وتترجم هذه الرغبة بزيادة الأداء الوظيفي.

6.1- التحقق من الفرضية الرئيسية : (جميع بنود الثقافة التنظيمية مع جميع بنود الأداء الوظيفي)

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

الجدول رقم (07) يمثل معامل ارتباط الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة الإحصائية
الثقافة التنظيمية	170	102.211	10.33	0.648	دالة عند 0.01
الأداء الوظيفي		82.27	9.11		

المصدر : من إعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم (07) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على كل أبعاد الثقافة التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (102.211 من 125) وانحراف معياري يساوي (10.33) و المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال (85-105) و هذا المجال يقابل الفئة الرابعة التي تشير درجة موافق ، وقد اشتملت الثقافة التنظيمية على خمسة أبعاد وكل بعد يتضمن خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها وأنها مرتبة حسب قيمة متوسط إجابات المبحوثين ، وهي أولاً: بعد الأنماط السلوكية بمتوسط حسابي قدره (22.35 من 25) ، ثانياً : بعد السياسات والإجراءات بمتوسط حسابي قدره (20.33 من 25)، ثالثاً : بعد الأنظمة والقوانين بمتوسط حسابي قدره (20.00 من 25) ، رابعاً: بعد التوقعات التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (19.94 من 25) ، خامساً : بعد القيم التنظيمية بمتوسط حسابي وقدره (19.57 من 25).

و يبين كذلك الجدول رقم (07) أن معامل ارتباط برسون بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي يساوي 0.648 هذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية وموجبة حيث أنه كلما زادت قوة الثقافة التنظيمية بمؤسسة سونلغاز كلما ارتفع الأداء الوظيفي للعاملين بها ويرجع هذا الارتباط إلى أن إدارة سونلغاز تولي اهتمام لكل من القيم التنظيمية والتي تتمثل في المعتقدات التي يؤمن بها العمال الإداريين أو التقنيين حيث تتجسد في سلوكياتهم تجاه بعضهم أو تجاه إدارة المؤسسة وأن الأفراد يلتزمون بالسلوكيات الإيجابية التي تنص عليها أنظمة المؤسسة فهم يعملون على تكوين صورة طيبة عنها، ويعود هذا الارتباط كذلك أن السياسات والإجراءات التي تعتمدها سونلغاز واضحة بالنسبة لأفراد العينة المدروسة وتتسم بالعدالة في المعاملة بينهم كما أنهم يتوقعون من إدارة مؤسسة سونلغاز أن تأخذ في

الإعتبار الجهود التي يبذلونها باستمرار وأنهم يتوقعون الحصول على حوافز ومكافآت في العمل ، إلى جانب ذلك فإن آراء عينة الدراسة تشير أنهم على دراية وفهم بالأنظمة والقوانين المعمول بها في سونلغاز وأنها واضحة بالنسبة لهم وهي توفر ضمانا لحقوقهم الوظيفية

نتائج الدراسة :

ويمكن تلخيص النتائج العامة للدراسة في النقاط التالية :

- ❖ هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية لمؤسسة سونلغاز على مستوى الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بها وذلك نظرًا لأهمية الدور الحيوي التي تقوم به عناصر الثقافة التنظيمية، و دورها الفعال في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث الذي يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- ❖ إن الأنماط السلوكية السائدة في مؤسسة سونلغاز تساهم في إنجاز الأعمال المطلوبة، وهناك إلتزام من قبل العاملين بالسلوكيات الإيجابية التي تعكس الصورة الذهنية الطيبة عن المؤسسة، ويتجسد ذلك من خلال إدراك العاملين بأهمية إتباع السلوك الإيجابي، الذي يساهم في إنجاز الأعمال المطلوبة، ويعمل على تعزيز مكانة سونلغاز .
- ❖ إن السياسات والإجراءات المتبعة في مؤسسة سونلغاز تساهم في توفير المناخ الملائم لأداء المهام الوظيفية، وهناك إلتزام من قبل العاملين بسياسات وإجراءات العمل، وهذا مؤشر يدل على مدى اهتمام إدارة المؤسسة بإتباع السياسات والإجراءات الملائمة التي تساهم في إنجاز العمل، وتبين أيضًا أن هناك إهتمام من قبل العاملين بإتباع تلك السياسات والإجراءات ، وهذا يدل على مدى التزم العاملين وشعورهم بحجم المسؤولية.
- ❖ إن إدارة مؤسسة سونلغاز تتوقع من العاملين إنجاز العمل بالكمية والجودة المطلوبة، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وهذا يبين مدى حرص إدارة المؤسسة في إنجاز الأعمال طبقًا للخطط والبرامج المعتمدة، بهدف زيادة معدلات النمو، وتحقيق الكفاية الإنتاجية.
- ❖ إن الأنظمة والقوانين المتبعة في مؤسسة سونلغاز تشكل ضمانا لحقوق العاملين الوظيفية ، وأن هؤلاء الأفراد يلتزمون بنصوص الأنظمة والقوانين المعتمدة، وهذا مؤشر يدل على أن أنها تتسم بالشفافية وتحافظ على حقوقهم.

الهوامش:

1. بن عيسى محمد المهدي ، " ثقافة المؤسسة -دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر - حالة باباب غاز PIPE GAZ غرداية " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2005، ص163
2. كمال بوقرة ، " المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز ، وحدة باتنة "، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باتنة ، 2008 ، ص 36
3. خالد محمود عزيز، وآخرون، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى" ، مجلة علوم التربية الرياضية ، المجلد الخامس، العدد الثالث، ج2 ، 2012 ، ص 54
4. بوخريسة بوبكر، المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي ، منشورات جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2006 ، ص 50
5. مروان محمد النسور، "دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني" ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني، 2012 ، ص192
6. فتاتحة عائشة ، ثقافة المنظمة كأحد العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار ، الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية ، جامعة تليجي عمار ، الأغواط ، أيام 14-15 أبريل 2009 ، ص ص 11-12.
7. فريق خبراء، معجم العلوم الإدارية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات ، 2007 ، ص543¹
8. شامي صليحة "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2010 ، ص65
9. محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي ، "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة "رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2006 ، ص50
10. عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، 1993 ، ص75
11. رحمون هلال ، " المحاسبة التحليلية نظام معلومات لتسيير و مساعدة على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية" أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005، ص 13.
12. ناصر دادي عدون ، إقتصاد مؤسسة ، ط1 ، دارالمحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص10.
13. محمد أكرم العدلوني ، العمل المؤسسي ، ط1 ، دار بن حزم ، لبنان ، 2002 ، ص14.
14. أمين ساعاتي ، تبسيط كتابة البحث العلمي - البكالوريوس ثم الماجستير وحتى الدكتوراه ، المركز السعودي للدراسات الإستراتيجية ، مصر الجديدة ، 1991 ، ص78
15. مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بالوادي
16. عبد الكريم غريب ، منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الإنسانية ، ط1 ، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ، المغرب ، 2012 ، ص ص 175-176
17. بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلاني ، أسس المناهج الاجتماعية ، ط1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر ، 2012 ، ص ص 41-42