

مستوى الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية

- دراسة ميدانية- في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى ببرج بوعريرج

The level of organizational effectiveness in industrial institutions - a field study - in the National Foundation for Packaging and Printing Arts with Paper and Cardboard

جغيمة مروة¹ ، حمامة عمار²

¹ جامعة حمه لخضر مخبر علم النفس المعرفي والاجتماعي-الوادي- (الجزائر)، Djaghaima-marwa@univ-eloued.dz

² جامعة حمه لخضر مخبر علم النفس المعرفي والاجتماعي-الوادي- (الجزائر)، Drhamama39@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2024-02-26، تاريخ القبول: 2024-05-20، تاريخ النشر: 2024-07-30

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية، ومن أجل معالجة هذه المشكلة والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى في ولاية برج بوعريرج لتطبيق إجراءات الدراسة الميدانية . وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدين على الاستبيان كأداة للدراسة استبيان الفعالية التنظيمية لـ " مازري منيرة " ، وقد تم توزيعه على عينة مكونة من 70 إطار ، وللتحقق من فرضيات الدراسة تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج وتفسيرها منها المتوسطات الحسابية، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون وغيرها، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

- ✓ مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط.
- ✓ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية ترجع للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الفعالية التنظيمية، المؤسسات الصناعية...

Abstract: The current study aimed to determine the level of achieving organizational effectiveness in industrial institutions, and in order to address this problem and control it in the field, the National Institution for Packaging and Printing Arts with Paper and Cardboard in the state of Bordj Bou Arreridj was chosen.

In this study, the researchers used the descriptive analytical method, relying on the questionnaire as a tool for the study, the "Mazri Mounira" Organizational Effectiveness Questionnaire, which was distributed to a sample of 70 employees, and to verify the study hypotheses, appropriate statistical methods were used to analyze and interpret the results, including arithmetic averages, Cronbach's alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient, etc., and we reached the following results:

The level of achieving organizational effectiveness in industrial institutions is average.

There are no statistically significant differences in organizational effectiveness due to personal and functional variables.

Keywords: organizational effectiveness, industrial institutions...

I- تمهيد :

تسعى المؤسسات بمختلف مجالاتها (التربوية، الخدمائية والصناعية) لمواكبة التغيرات التكنولوجية والتطور المعلوماتي الحاصل في وقتنا الراهن في ظل العولمة والازدهار الرقمي.

وباعتبار أن المؤسسات نسق مفتوح يتفاعل مع مختلف مثيرات البيئة المحيطة به، ويتعامل مع المتغيرات الخارجية بغية التكيف معها لضمان البقاء في مضمار المنافسة وبالتالي نجاحها وتحقيق أهدافها.

ولتحقيق الأهداف المنتظرة واجب على هذه المؤسسات التركيز على أهم المرتكزات المساهمة في هذا الإنجاز ومن أهمها العنصر البشري الذي لا تستطيع الاستغناء عنه كونه هو المحرك الأساسي لمجريات المنافسة لأنه مهما تطورت الموارد التكنولوجية تبقى جامدة بدون فرد يحركها، حيث أصبح لزاما على المؤسسات تدريب وتكوين هذا المورد للاستفادة منه قدر الإمكان لمسايرة ما تتطلبه التغيرات للرقمي بالمؤسسة وتحقيق أهدافها المرجوة.

إشكالية الدراسة:

تعتبر الفعالية التنظيمية من أهم المتغيرات التنظيمية لما لها من دور في تحقيق أهداف المنظمات المرجوة وتضمن بقاءها واستمراريتها وتحقيق استقرارها والحفاظ على موردها البشري بالتالي رفع كفاءتها الإنتاجية وذاك بفضل إتباع استراتيجيات فعالة لتنظيم مختلف العمليات الإدارية لتمكين المؤسسة من تحقيق التآزر بين المدخلات للوصول إلى النتائج المنتظرة في خضم المنافسة الشرسة التي تزعزع استقرارها.

وعلى ضوء ما سبق طرحه، يتبلور محور الدراسة الحالية حول معرفة مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية، ومن هنا يمكننا صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي: ما مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى؟

هل توجد اختلافات في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، المؤهل العلمي) ومتغيرات وظيفية (الخبرة المهنية، المجال الوظيفي)

فرضيات الدراسة:

1- مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط.

2- لا توجد اختلافات دالة احصائيا في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، المؤهل العلمي) ومتغيرات وظيفية (الخبرة المهنية، المجال الوظيفي)

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي للبحث هو الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في محاولة معرفة مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى، بالإضافة إلى الكشف عن ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفعالية التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تهتم هامة في المؤسسات الصناعية، ألا وهم العمال التنفيذيين والكشف عن طريقة تعاملهم مع التغيرات التكنولوجية الحاصلة في بيئة العمل المحيطة بهم، وجاءت هذه الدراسة لمعرفة مدى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية.

كما تظهر أهمية الدراسة أيضا من الجانب البحثي في كونها تفتح أبعادا بحثية كثيرة لدراسات مستقبلية ذات علاقة بالفعالية التنظيمية في المؤسسات بمختلف مجالاتها .

حدود الدراسة:

المجال الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال شهر أكتوبر 2022.

المجال البشري: تكونت عينة الدراسة من المدراء التنفيذيين والمشرفين (70 فرد).

المجال المكاني: المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة على الورق والورق المقوى ببرج بوغريج

مصطلحات الدراسة:

الفعالية التنظيمية:

يعرفها KAHN & KATZ على أنها تعزيز النتائج النهائية للمنظمة من خلال الاستخدام الأكثر فعالية لجميع الموارد المتوفرة في البيئة الداخلية والخارجية (بنات، 2002، ص 65).

- وتعرفها الباحثة على أنها مقدرة المؤسسة على زيادة مخرجاتها المتمثلة في إنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية وتحقيق الأرباح باستخدام مدخلات قليلة من موارد مادية ومالية وبشرية، بالإضافة إلى درجة تحقيق المؤسسة لغاياتها، النفسي كما يمكن القول أنه درجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على مقياس الفعالية التنظيمية المستخدم في هذه الدراسة .

1. الإطار النظري:

1.1 مفهوم الفعالية التنظيمية:

يعرفها اتزويوني بأنها " قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وتعتمد هذه القدرة على المعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستعمل في دراسة المنظمات. (الضرغامي، 2003، ص 305).

ويعرفها سنوسي بأنها النتيجة المحصلة لأداء المؤسسة وعلاقتها بالإدارة العليا وتعكس أيضا التفاعل بين عناصر المؤسسة ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية. (سنوسي، 2009، ص 293)

2.1 معايير دراسة الفعالية التنظيمية:

2.1.1 المعايير الداخلية: وتتعلق بمدخلات المؤسسة وعملياتها ومنها: (ماززي، 2018، ص 198)

- التخطيط الموجه نحو الأهداف: ويشير هذا إلى قدرة المنظمة على تحديد الأهداف ووضع استراتيجية للوسائل التي سيتم من خلالها تحقيق هذه الأهداف ونجاحها.
- المهارات الاجتماعية للمدير: يحتاج كل من المديرين والأعضاء الآخرين في المنظمة إلى امتلاك المهارات والخبرة الفنية اللازمة لتنفيذ عملهم.
- التحكم في الأحداث داخل المنظمة: يؤكد على أهمية تنظيم السلوك الفردي داخل المنظمة، مع توزيع السلطة بين أفراد متعددين بدلاً من مركزيتها في شخص واحد
- صنع القرار: وفقا للكثير من الباحثين والمديرين غالبا ما يعزى أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وصنعها يؤدي إلى تدعيم وتعزيز فعالية التنظيم.
- تطوير مهارات العاملين: إن للبرامج التدريبية أهمية بالغة في تنمية مهارات وقدرات الأفراد وبالتالي ارتفاع مستويات أدائهم في العمل.

- **الحل الفعال للصراع:** من علامات الفعالية التنظيمية القدرة على تقليل الصراعات، سواء كانت تنشأ بين الأفراد أو الإدارات.
- **السلامة والأمن:** إن المؤسسة التي تقدر حياة الإنسان ولا تحتقرها ولا تفتقر إلى أنظمة السلامة والأمن الجيدة وتعطي الأولوية لتنفيذ تدابير السلامة القوية نادراً ما تواجه تداعيات قانونية بسبب الحوادث.
- **التأخر والغياب:** يمكن قياس التأخير والغياب من خلال حساب مقدار الوقت الضائع لأسباب مختلفة مثل الأعذار أو التمارض أو الأمراض المهنية.
- **الاستخدام الفعال للموارد:** من المهم ضمان الاستخدام الفعال للموارد من أجل تقليل التكاليف وتعظيم الإنتاج.
- يمكن تقييم مستوى تحفيز الموظفين من خلال تقييم مساهماتهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المنظمة.
- وجود توقعات مشتركة بين الأفراد المرتبطين بالمنظمة يعزز الشعور بالشراكة والمواءمة مع القواعد والاتجاهات العامة
- يمكن تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد، وكذلك الأداء الاجتماعي العام داخل المنظمة، من خلال تقييم درجة كفاية وتكامل الاتصالات الرسمية.
- **الرضا الوظيفي:** يتفق الباحثون والمديرون عموماً على أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في تحديد إنتاجية العاملين داخل المنظمة ومن المعتقد على نطاق واسع أن العامل الراضي يكون أكثر إنتاجية مقارنة بالآخرين
- **2.1.2. المعايير الخارجية:** وتتعلق بمخرجات المؤسسة ومنها: (سلاطينة، 2015، ص 33)
- **الإنتاج:** يعتبر إنتاج السلع والخدمات بمثابة تأكيد لفعالية العنصر في المجتمع، إذ يزيد الطلب على هذه السلع في البيئة.
- ترتبط فعالية المنظمة بشكل وثيق بجودة مخرجاتها.
- **توليد الإيرادات:** إن قدرة المنظمة على توليد الإيرادات أمر بالغ الأهمية لنموها واستدامتها. وبدون القدرة على توليد الدخل، ستواجه المنظمة تحديات في تحقيق أهدافها.
- **السعي وراء أهداف جديدة:** سوف تسعى المنظمة الناجحة إلى تحقيق أهداف جديدة وهامة
- **استعداد المنظمة:** وينعكس استعداد المنظمة في إنجاز مهامها المحددة بسرعة.
- **الاستمرارية:** يعد النجاح طويل الأمد لأي مؤسسة بمثابة شهادة على التوافق بين منتجاتها والبيئة المحيطة بها.
- **المرونة:** الدرجة التي تستطيع بها المنظمة التكيف مع التغيرات في بيئاتها الداخلية والخارجية من خلال جمع المعلومات بشكل فعال حول التحولات والتقلبات البيئية
- **التقدم:** يتميز تطور المنظمة بدمج العناصر التكنولوجية وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تمكين الأفراد من إنشاء منتجات تتماشى مع التقدم العلمي.

II - الطريقة والأدوات :

1. منهج الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية والكشف عن ما إذا كانت هناك فروق في استجابات أفراد العينة حول الفعالية التنظيمية ، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب للظاهرة، حيث أنه يقوم على وصف الظاهرة الحالية المدروسة كمياً وكيفياً عن طريق جمع المعلومات وتصنيفها وكذا تفسيرها وتحليل نتائجها.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

و يتكون مجتمع الدراسة من جميع العمال الدائمين في مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة والذين بلغ عددهم 327 عامل، وتم اختيار عدد كافي عن طريق العينة العشوائية القصدية من عناصر المجتمع الأصلي، وتمثل عدد العينة في (70) إطار

خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم(01): توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية:

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	57	%81.42
	أنثى	13	%18.57
المؤهل العلمي	مستوى أقل	12	%17.14
	تقني سامي	17	%24.28
	ليسانس	19	%27.14
	ماستر	19	%27.14
	دكتوراه	03	%4.28

الجدول رقم(02): توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الوظيفية:

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	09	%12.85

%27.14	19	{10-5}	مجال الوظيفة
%25.71	18	{15-10}	
%34.28	24	أكثر من 15 سنة	
%52.85	37	إطار	
%21.42	15	رئيس مصلحة	
%25.71	18	رئيس مجموعة	

3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

أداة جمع البيانات:

استخدم الباحثان "الاستبيان" أداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي، وقد اشتمل الاستبيان على جزئين وهي:

- الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية.

- الجزء الثاني: بنود الفعالية التنظيمية من إعداد "مازري منيرة" الذي يتكون من 24 بند مقسم على 4 أبعاد (البعد المالي، بعد العمليات الداخلية، بعد الزبائن، بعد التعلم والنمو).

تصحيح الأداة: تم الاعتماد في تصحيح الأداة على بدائل مقياس ليكرت الخماسي المبينة في هذا الجدول:

الجدول رقم (03) يوضح درجات تصحيح أداة الدراسة

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

وبناء على ذلك يتم حساب الدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (04): مستويات الإجابة لمقياس ليكرت الخماسي

المستوى	مرتفع	متوسط	منخفض
الوسط الحسابي	$3.67 \geq$	2.33 إلى 3.66	$2.33 \leq$

الخصائص السيسيكومترية للاستبيان:

الثبات: لقد اعتمدنا في قياس ثبات الاستبيان على معامل ثبات ألفا كرونباخ لقياس مدى الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان، وتم حسابه بالاستعانة ببرنامج SPSS وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (04) يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

الحكم	معامل ألفا كرونباخ	
مرتفع	0.833	البعد المالي .
مرتفع	0.878	بعد العمليات الداخلية
مرتفع	0.961	عد الزبائن
مرتفع	0.921	بعد التعلم والنمو
مرتفع	0.905	الدرجة الكلية للاستبيان

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة للبعد المالي هذا ما يدل على ثبات البعد، بحيث بلغت 0.83 وهي قيمة مقبولة.

كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لبعد العمليات الداخلية، حيث بلغت 0.88 وهي قيمة مقبولة، ما يدل على ثبات البعد .

كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لبعد الزبائن، حيث بلغت 0.96 وهي قيمة مقبولة، ما يدل على ثبات البعد .

كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لبعد التعلم والنمو، حيث بلغت 0.90 وهي قيمة مقبولة، ما يدل على ثبات البعد .

كما نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل مرتفعة حيث بلغت 0.91 وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات أداة الدراسة وصلاحيته لجمع البيانات.

الصدق:

1- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الأداة استخدمنا طريقة الاتساق الداخلي والتي تعبر عن ارتباط الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه. وباستخدام معامل الارتباط بيرسون والاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (05) يوضح صدق الاتساق الداخلي للبند

البند الأول			البند الثاني			البند الثالث			البند الرابع		
البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة
01	**0.784	دال	05	**0.813	دال	11	**0.771	دال	18	**0.630	دال
02	**0.862	دال	06	**0.878	دال	12	**0.901	دال	19	**0.714	دال
03	**0.714	دال	07	**0.734	دال	13	**0.887	دال	20	**0.901	دال
04	**0.789	دال	08	**0.691	دال	14	**0.781	دال	21	**0.929	دال
/	/	/	09	**0.744	دال	15	**0.740	دال	22	**0.897	دال
/	/	/	10	*0.783	دال	16	**0.865	دال	23	**0.891	دال
/	/	/	/	/	/	17	**0.929	دال	24	**0.872	دال

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال ما تم عرضه في الجدول رقم (05) يتضح أن معامل الارتباط لجميع البنود دال وذا علاقة كبيرة عند المستوى 0.01 (99%)، وبهذا يعتبر المتغير صادق لما وضع لقياسه.

الصدق البنائي:

يعبر عن مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للاستبيان وباستخدام معامل الارتباط بيرسون والاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (06) يوضح الصدق البنائي لأبعاد الاستبيان

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: البعد المالي .	**0.876	0.000	دال
البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية	**0.821	0.000	دال
البعد الثالث: بعد الزبائن	**0.923	0.000	دال
البعد الرابع: بعد التعلم والنمو	**0.744	0.000	دال

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال حساب الصدق البنائي لأبعاد متغير الدراسة وما تم عرضه في الجدول رقم (06) يتضح أن معامل الارتباط لجميع الأبعاد دال عند المستوى 0.01 (99%)، وبهذا تعتبر الأبعاد صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

4. الأساليب الإحصائية:

لقد اعتمدنا في معالجة بيانات الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية SPSS، وهي:

- معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب معاملات ثبات أداة البحث.
- اختبار "ت" لحساب الفروق بين عينتين مستقلتين في الفعالية التنظيمية ل: الجنس
- اختبار أنوفا لحساب الفروق في الفعالية التنظيمية ل: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المجال الوظيفي.
- إضافة إلى: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مستوى الثقة، مستوى الدلالة sig.

III- النتائج ومناقشتها :

1. عرض وتفسير النتائج

• الفرضية الأولى:

وتنص هذه الفرضية على الآتي: مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط.

- ولاختبار هذه الفرضية والكشف عن مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة قمنا بحساب المتوسط الحسابي وتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية

المستوى	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	3.587	البعد الأول: البعد المالي .
متوسط	2.974	البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية
متوسط	3.409	البعد الثالث: بعد الزبائن
متوسط	2.933	البعد الرابع: بعد التعلم والنمو
متوسط	3.225	المستوى العام للفعالية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال ما تم عرضه في الجدول أعلاه أن مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط، وذلك بعدما تم حساب المتوسط الحسابي العام والمتوسطات الحسابية لكل بعد حيث قدر المتوسط الحسابي لمقياس الفعالية التنظيمية ككل بـ 3.22 وهي قيمة تعبر عن وجود مستوى متوسط للفعالية التنظيمية وبالتالي الفرضية الأولى تحققت.

● **الفرضية الثانية:**

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

● **عرض بيانات الفرضية الفرعية الأولى:**

نص الفرضية:

لا يوجد اختلاف دال احصائيا في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير الجنس

باستخدام اختبار الفروق (t test) لعينتين مستقلتين وبالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار (t test) لدلالة الفروق في مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية حسب متغير الجنس

المتغير الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig	درجة الحرية	الدلالة
ذكر	37	56.34	3.47	1.58	0.49	76	غير دالة إحصائيا
أنثى	28	47.12	5.04				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال استقراء البيانات المعروضة في الجدول رقم (07) يتبين أن قيمة t بلغت (1.58) بدرجة حرية (76) وقيمة sig (0.49)، وعليه فإن هذه النتائج تؤكد أنه لا توجد دلالة إحصائية بالنظر إلى قيمة sig التي تجاوزت مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على قبول الفرض الصفري، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع لمتغير الجنس، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الأولى تحققت.

● نص الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد اختلاف دال إحصائيا في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

باستخدام معامل أنوفا والاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في الفعالية التنظيمية لدى العاملين حسب متغير المؤهل العلمي

مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	ف	Sig	الدلالة
58.366	21	2.77	0.773	0.396	غير دال إحصائيا
172.019	48	3.58			
	69	/			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (09) يتبين أن قيمة "ف" بلغت (0.773) وبقيمة sig (0.39)، وعليه فإن هذه النتائج تؤكد أنه لا توجد دلالة إحصائية بالنظر إلى قيمة sig التي تجاوزت مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على قبول الفرض الصفري، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع لمتغير المؤهل العلمي ، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الثانية تحققت.

• نص الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد اختلاف دال احصائيا في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

باستخدام معامل أنوفا والاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (spss) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية

الدلالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
غير دال إحصائيا	0.103	0.404	2.94	21	61.745	خارج المجموعات
			3.21	48	154.358	داخل المجموعات
			/	69		المجموع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال استقراء البيانات المعروضة في الجدول رقم (10) يتبين أن قيمة "ف" بلغت (0.404) وبقيمة sig (0.103)، وعليه فإن هذه النتائج تؤكد أنه لا توجد دلالة إحصائية بالنظر إلى قيمة sig التي تجاوزت مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على قبول الفرض الصفري، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع لمتغير الخبرة المهنية ، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الثالثة تحققت.

• نص الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد اختلاف دال احصائيا في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير المجال الوظيفي

باستخدام معامل أنوفا والاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار ANOVA لدراسة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير المجال الوظيفي.

الدلالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
دا ل إحصائيا	0.845	0.780	3.03	21	63.811	خارج المجموعات
			3.88	48	186.457	داخل المجموعات
			/	69		المجموع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (11) يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (2.429) وقيمة sig (0.39)، وعليه فإن هذه النتائج تؤكد أنه لا توجد دلالة إحصائية بالنظر إلى قيمة sig التي تجاوزت مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على قبول الفرض الصفري، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع لمتغير المجال الوظيفي، وبالتالي فإن الفرضية الفرعية الرابعة تحققت.

2. مناقشة النتائج:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الأولى التي تنص على أن مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المدراء والمشرفين العاملين في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط، وذلك بتسجيل متوسط حسابي للمتغير الكلي بلغت قيمته 3.22 وهي قيمة متوسطة، وهذا ما يعني أن متوسط الإطارات في المؤسسة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى متوسط يرون أن هناك عدد مناسب من العاملين الذين يملكون خبرات في مجال عملهم وهذا ما يؤدي إلى زيادة في معدل المبيعات والربح وانخفاض في معدل شكواي الزبائن.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مازري منيرة (2018) التي توصلت إلى أن مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية متوسط، واختلفت مع دراسة سنوسي علي (2009) التي أكدت أن مستوى الفعالية التنظيمية متدني.

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الثانية التي تنص إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وفسرت الباحثة أن هذا راجع إلى أن مهما اختلفت المتغيرات الشخصية والوظيفية لا يوجد اختلاف بين العمال في تحقيق الفعالية التنظيمية لأنهم يشتغلون في نفس المحيط ويخضعون لنفس الظروف الوظيفية.

IV- الخلاصة:

بناء على المناقشة والنتائج المتحصل عليها بعد تحليل البيانات والمعطيات المسجلة إحصائيا يمكننا أن نبين ما يلي:

- وجود مستوى متوسط للفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المشرفين .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي) .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية ترجع للمتغيرات الوظيفية (الخبرة، المجال الوظيفي).

- الإحالات والمراجع :

- الضرغامى، أمين فؤاد (1987). قياس فعالية المنظمات، مجلة الادارة، اتحاد جمعيات التنمية الادارية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، مصر.
- بنات، ماهر صالح (2002). الفعالية التنظيمية للجامعات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية بعزة، رسالة ماجستير في أصول التربية ، فلسطين.
- سلاطية ، بلقاسم و اخرون(2015). الفعالية التنظيمية(مدخل سوسيولوجي)، دار الفجر، القاهرة.
- سنوسي، علي(2009). تقييم مستوى الفعالية التنظيمية للمستشفيات في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا الجزائر، العدد السابع ص.289-304
- مازري، منيرة(2018). اثر تكامل ادارة المعرفة وادارة الجودة الشاملة على الفعالية التنظيمية، أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التسيير، بسكرة، الجزائر.