

مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية -غرداية- *The level of organizational culture of Water Resources staff -Ghardaia-*

ربحة ريغي^{1*}، حمزة معمري²

¹ جامعة غرداية - مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية (الجزائر).

² جامعة غرداية (الجزائر).

تاريخ الاستلام : 15 جويلية 2021 ؛ تاريخ المراجعة : 15 نوفمبر 2021 ؛ تاريخ القبول : 25 ديسمبر 2021

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية، وكذلك التعرف على الفروق حسب المتغيرات التالية: السن، الجنس، الأقدمية ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على جملة من الإجراءات المنهجية بدءا بالمنهج الوصفي، وعلى أداة جمع المعلومات استبيان الثقافة التنظيمية تم التأكد من خصائصه السيكمترية (الصدق، الثبات)، ثم تم تطبيقه على عينة تكونت من 84 موظفا و موظفة ، و بعد معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS,25) ، توصلنا للنتائج التالية :- أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط، و أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس، السن، الأقدمية) لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية -القيم التنظيمية- المعتقدات التنظيمية- الأعراف التنظيمية-التوقعات التنظيمية.

Abstract:

This study aimed to know the level of organizational culture, as well as to know the effect of personal variables (age, gender, experience) on organizational culture, to achieve these objectives, We have relied a series of methodological actions, we have adopted the approach descriptive, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS,25), the data collection tool a questionnaire of organizational culture , It was applied to a sample of 84 employees .This study concluded that the level organizational culture is average, as well, it was found that There are no statistically significant differences in the level of organizational culture attributable to the (age, gender, experience) variant, among the Water Resources staff of ghardaia.

Keywords: Organizational Culture - organizational values- organizational beliefs- organizational norms- organizational expectation.

*Corresponding author: e-mail: rebrighi@gmail.com.

1. مقدمة

لقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير من طرف منظري الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث تتمثل في مجموعة من القيم التنظيمية والمعتقدات والعادات والتقاليد والمعايير التنظيمية التي تحدد وتضبط سلوك الموظفين لتحقيق أهداف التنظيم، وقد ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية في بداية الستينيات من القرن الماضي حيث أصبح لكل منظمة أو مؤسسة ثقافتها الخاصة بها والتي تشتمل على مختلف الجوانب الملموسة للمنظمة بالإضافة إلى الافتراضات التي من شأن الأفراد أن يكونوها حول المنظمة التي ينتمون إليها والبيئة الخارجية الخاصة بها، وفي علم الأنثروبولوجيا استخدمت الثقافة التنظيمية قبل ما يقارب مئة عام، وهي في تغير وديناميكية مستمرة، الأمر الذي جعلها متعددة التعاريف، ورد أيضاً في ظهور مفهوم الثقافة التنظيمية أنه وجد مع ظهور أداب الإدارة والسلوك التنظيمي وذلك بسبب ظهور المنظمات الحديثة ومشكلاتها المتعددة التي تتزايد يوماً بعد يوم، فعلى هذا الأساس جاءت العديد من الدراسات والبحوث لتؤكد أهمية التعرف على ماهية وطبيعة ثقافة المنظمات السائدة بأبعادها المختلفة في أي منظمة مما أدى بها لخلق ثقافة خاصة تتميز بها عن باقي المنظمات المنافسة لها، وتعتبر الثقافة التنظيمية المحرك الأساسي في ديناميكية الجماعة، والتي تعمل على تشكيل سلوكهم واتجاهاتهم وتصرفاتهم مما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كل أنشطة وعمليات المنظمة، ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية لولاية غرداية ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي مديرية الموارد المائية لولاية غرداية ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى موظفي مديرية الموارد المائية لولاية غرداية ؟
 - هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لدى موظفي مديرية الموارد المائية لولاية غرداية ؟
2. الفرضيات الدراسية:

- مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية لولاية غرداية متوسط.
- توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي مديرية المصالح الفلاحية لولاية غرداية .
- توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى موظفي مديرية المصالح الفلاحية لولاية غرداية.

- توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لدى موظفي مديرية المصالح الفلاحية غرداية.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على الثقافة التنظيمية التي تساعد وتساهم بطريقة فعالة في تماسك جماعة وتعزيز سلوكيات العمل التطوعي في المنظمات كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الجوانب المتعلقة بالثقافة التنظيمية، وعلى مكونات الثقافة التنظيمية الأكثر أهمية في التأثير على سلوك الموظف داخل المنظمات .

4. أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية- غرداية.
- التعرف على الفروق الموجودة في الثقافة التنظيمية باختلاف متغير السن، الجنس والأقدمية.
- الوقوف على اختلاف الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية باختلاف بعض الخصائص الشخصية.
- دراسة خصائص السيكمترية لقياس الثقافة التنظيمية على العينة الحالية.
- تسليط الضوء على مفهوم الثقافة التنظيمية.

5. الدراسات السابقة::

دراسة (العوفي، 2005): " بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق بمدينة الرياض، أيضا معرفة العلاقة والأثر التي تتركه الثقافة التنظيمية على مستويات الالتزام لدى منسوبي الهيئة، وأظهرت النتائج أن جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية تسود بدرجة متوسطة، أما مستويات الالتزام كانت عالية في الهيئة، أيضا عدم وجود فوارق إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات الشخصية، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب دراسة حالة، وقد بلغ مجتمع الدراسة (167) موظفا.

وجاءت دراسة (الليثي، 2008) بعنوان: " الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة" فانصب الاهتمام على معرفة مستويات الثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري في المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري بعناصره الكاملة، وأثمرت نتائج الدراسة بوجود مستويات عالية من الثقافة التنظيمية وعناصر الأصالة من عناصر الإبداع الإداري، كما أظهرت النتائج أن المؤهل العلمي

يؤثر بشكل مباشر في بعد الثقافة التنظيمية المساندة، وأن الخبرة تؤثر في عناصر الإبداع الإداري داخل البيئة التعليمية في المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة.

وتوصلت دراسة (أسعد أحمد محمد عكاشة، 2008) بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارية فلسطين إلى النتائج التالية:- هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية وذلك نظرا لأهمية الدور الحيوي التي تقوم به عناصر الثقافة التنظيمية، ودورها الفعال في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث الذي يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وهناك ضرورة للاستفادة من نتائج نظام تقييم الأداء في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وذلك من خلال تحديد جوانب الضعف لدى الموظف، والعمل على تطويرها والنهوض بها وذلك من خلال البرنامج التدريبي المناسب، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الشخصية وهي (الحالة الاجتماعية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة).

وهدفت دراسة (بلجازية وأبو زيد، 2011) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية في الولاء اتجاه التغيير دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية" إلى التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة، ومستويات الولاء اتجاه التغيير في بنوك التجارية الأردنية، من وجه نظر العاملين فيها، بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في مستوى الولاء اتجاه التغيير وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير (العمر والمؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي).

دراسة (زياد العزام، 2014) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في بلدية الوسيطة في محافظة إربد بالأردن" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية على تبني وتحفيز سلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين والتعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية ولتحقيق هذه الأهداف تم تطوير استبانة وزعت على عينة مكونة من 138 عاملا وتوصلت الدراسة إلى وجود مستويات متوسطة للثقافة التنظيمية ومستوى عال في ممارسة سلوك المواطن التنظيمية في بلدية الوسيطة. وجود علاقة ارتباطية قوية دالة إحصائية بين كل أبعاد الثقافة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية، وجود أثر لمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) في المتغير التابع (سلوك المواطن التنظيمية).

- التعقيب على الدراسات السابقة

ومن خلال عرض للدراسات السابقة يمكننا أن نستخلص أن كل الدراسات تناولت متغير الثقافة التنظيمية والذي يعد من المتغيرات الحديثة في ميدان البحوث العلمية التي تدرس السلوك في مجال العمل والتنظيم والذي تطرقنا له في هذه الدراسة، وقد اختلفت هذه الدراسات باختلاف أهدافها والمتغيرات التي تطرقت لها

حسب البيئة التي تمت فيها الدراسة والأساليب المستخدمة فيها ويعود ذلك لاختلاف اهتمام الباحثين واتجاهاتهم الفكرية وعليه يمكن أن نستخلص ما يلي:

من حيث الهدف فمعظم الدراسات ربطت متغير الثقافة بمتغيرات أخرى كالإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، الولاء اتجاه التغيير وسلوك المواطن، كما تطرقت بعض الدراسات إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية، وكذلك الفروق باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الأقدمية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي والخبرة المهنية) في حين ركزت الدراسة الحالية على الفروق في اختلاف (الجنس، السن، الأقدمية)، ومن حيث المنهج المستخدم فجل الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي مما يجعلها تتفق مع دراستنا الحالية، أما من حيث العينة ومكان الدراسات فإن معظم الدراسات طبقت في منظمات أمنية وحكومية وتعليمية وكذلك قطاع الخدمات بنوك تجارية وبلديات، أما في ما يخص النتائج المتحلل عليها فقد اختلفت دراستنا مع الدراسات الأخرى، وهذا راجع إلى اختلاف في العينة و اطار الزماني والمكاني الذي أجريت فيه كل دراسة.

6. الإطار النظري للدراسة:

1.6. تعريف الثقافة التنظيمية:

- هي مجموعة من القيم المشتركة لدى أفراد المنظمة وتحكم سلوكياتهم وعلاقاتهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض والعملاء والموردين وغيرهم من الأطراف خارج المنظمة، ومن خلال يمكن تحقيق الكفاءة والفعالية وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة. (عزاوي، عجيلة، 2006، ص 61)

- ويعرفها "هاريسون , Harrison " على أنها: المعتقدات حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل , طريقة ممارسة السلطة , ومكافأة الأفراد و أسلوب مراقبتهم كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي , كثافة التخطيط ومداه و النظرة للمرؤوسين في المنظمة. (غالب، 2007، ص 245)

- ويعد التعريف الذي قدمه "Edgard Scgein" من بين التعريفات الأكثر شمولاً للثقافة التنظيمية حيث عرفها على أنها " مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو شكلتها مجموعة معينة، وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل فيما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي والانسجام أو التكامل الداخلي هذه المبادئ الأساسية يتم تعليمها لكل عضو جديد في الجماعة، وذلك على أنها الطريقة الملائمة والمثل للقدرة على التفكير والإحساس بالمشاكل المتعلقة والنتيجة عن العمل الجماعي، إذ تظهر هذه المبادئ في شكل قيم معلنة ورموز وعادات وأساطير وغيرها من العناصر الأخرى. (بروش، هدار، 2007، ص 55) .

2.6. التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

هي منظومة مشتركة من القيم والأساليب المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المنظمة والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل أي تأثيرها على سلوكه التنظيمي وهي بذلك تعتبر من أهم المكونات المعنوية والفكرية داخل منظمات الأعمال.

3.6. مكونات الثقافة التنظيمية:

- القيم التنظيمية:

هي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان العمل أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين التي ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وهذه القيم على سبيل المثال: المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالإنتاج والإنتاجية، وعدم قبول الرشوة واحترام العملاء . (العميان، 2005، ص 312)

- المعتقدات التنظيمية:

وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال: أهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، بحيث تؤدي إلى قرارات أفضل، المساهمة في العمل الجماعي، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية. (المدهون والجوزي، 1995، ص 400)

- الأعراف التنظيمية:

الأعراف التنظيمية هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم، على اعتبار أنها معايير مفيدة في التنظيم وبيئة العمل، ومن هذه الأعراف على سبيل المثال: التزام التنظيم بعدم تعيين اخوين اثنين في نفس التنظيم، أو الشخص الذي يتزوج بأجنبي لا يسمح له العمل في بعض التنظيمات، ومن الجدير بالذكر هنا ، أن الأعراف يفترض أن تكون غير مكتوبة وواجبة الإتباع. (السكرانة، 2011، ص 333).

- التوقعات التنظيمية:

تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي الذي يتم بين الموظف والتنظيم، ويمكن أن نضيف هنا أن هناك توقعات مختلفة داخل التنظيم مثل : توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والزلاء من الزملاء الآخرين في التنظيم، والمرؤوسين من الرؤساء، والمتمثلة بالاحترام والتقدير المتبادل، هذا بالإضافة الى توفى بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الموظف النفسية والاقتصادية. (العميان، 2005، ص 313).

7. الإطار المنهجي للدراسة:

1.7. منهج الدراسة: نظرا لطبيعة الدراسة والأهداف التي يسعى الباحث للوصول إليها قمنا باختيار المنهج الوصفي كونه المناسب لهذه الدراسة وذلك لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية، ويعتبر هذا المنهج من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (شروخ، 2003، ص 90)

2.7. مجتمع الدراسة: يعرف على أنه " مجموعة من عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث العلمي. (انرجس، 2006، ص 311)

3.7 عينة الدراسة:

يعد اختيار العينة من الأمور الضرورية والمهمة في الدراسة من المعروف أن هناك العديد من الطرق التي تساعدنا في اختيار العينة المطلوبة للدراسة، وقد تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من موظفي مديرية الموارد المائية غرداية، وقد اختبرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة والتي يعرفها فؤاد البهي السيد: «تعتمد هذه الطريقة على المساواة بين احتمالات الاختبار لكل فرد من أفراد الأصل، أي أنها تعتمد على فكرة الصدفة العشوائية أو القرعة». (السيد، 1978، ص 305)

- خصائص العينة: تمت دراسة العينة من ناحية الخصائص التالية (الجنس، السن، الأقدمية) توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع الأفراد العينة وفق متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
إناث	51	66.3%
الذكور	33	42.9%
المجموع	84	100%

يتضح من خلال الجدول أن عدد الإناث (51) فردا أي نسبة 66,30 % وأن عدد الذكور (33) فردا أي نسبة 42,90 % وكان المجموع 84 فردا مما يدل أن المنظمة يغلب عليها نسبة الإناث أكثر من الذكور .

توزيع أفراد العينة وفق متغير السن:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير السن

السن	العدد	النسبة المئوية
أقل من 35 سنة	29	37,70%
من 35 سنة فأكثر	55	71,50%
المجموع	84	100%

يتضح من خلال الجدول أن عدد الأفراد أقل من 35 سنة بلغ عددهم (29) فرداً أي بنسبة 37,70 % وأن عدد الأفراد الأكثر من 35 سنة بلغ عددهم 55 فرداً أي بنسبة 71,50 % وكان المجموع الكلي 84 فرداً هذا يشير على أن معظم الموظفين بالمديرية يفوق سنهم 35 سنة .

تحديد أفراد العينة وفق متغير الأقدمية:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الأقدمية

المستوى الأقدمية المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	48	62,40 %
من 10 سنوات فأكثر	36	46,80 %
المجموع	84	100 %

يتضح من خلال الجدول أن عدد الأفراد الأقل من 10 سنوات في الأقدمية المهنية يقدر بـ 48 فرداً أي نسبة 62,40 % وأن عدد الأفراد أكثر من 10 سنوات يقدر بـ 36 فرداً أي 46,80 % والمجموع الكلي، وعليه فإن المديرية تتميز بموظفين جدد تتراوح مدة الأقدمية من سنة إلى 10 سنوات وهذا يدل على أن المديرية قامت بعملية التوظيف في الآونة الأخيرة وذلك بعد أن غادر عدد كبير من الموظفين المؤسسة عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق.

4.7. حدود الدراسة: تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الزمنية: تم إنجاز هذه الدراسة خلال الفترة من جانفي إلى غاية ماي 2012

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بمديرية الموارد المائية - غرداية.

- الحدود البشرية: تحددت بشريا بعينة قدر حجمها 84 موظفا وموظفة.

5.7. أدوات الدراسة:

- مقياس الدراسة:

- مقياس الثقافة التنظيمية:

لقد استعانت الباحثة في تصميمها لهذا الاستبيان من خلال دراسة (زياد العزام، 2014) والمعد من طرف الباحث (Cameron and Quin, 1999/ Chang and lin, 2007) وفيما يتعلق بأبعاد الثقافة التنظيمية وقد أجريت عليه بعض التعديلات لتطابقه مع بيئة الدراسة ويتكون الاستبيان من 28 بند موزعة على 05 أبعاد. (العزام، 2014)

الجدول رقم(04) بين أبعاد الثقافة التنظيمية

أبعاد الثقافة التنظيمية	البند التي تقيسها
ثقافة المهمة	5-4-3-2-1
ثقافة التوجه نحو الفرد	5-4-3-2-1
ثقافة الفريق	3-2-1
ثقافة الدور	3-2-1
الثقافة البيروقراطية	4-3-2-1

كل البنود إيجابية تتم الإجابة عليها وفق سلم لكيرت الخماسي.

- موافق تماما تعطي خمسة (5) درجات، موافق تعطي أربعة (4) درجات.
- محايد تعطي ثلاث (3) درجات، غير موافق تعطي درجتين (2) درجتين،
- غير موافق إطلاقا تعطي (1) درجة واحدة.

ويتحصل المفحوص على 140 درجة كأقصاها و 28 درجة كأدناها .

- الخصائص السيكمومترية لمقياس الثقافة التنظيمية:

- الصدق:

يقصد بصدق الاختبار مدى لصلاحية الاختبار لقياس ما وضع لأجله، ويعتبر صدق الاختبار شرطا ضروريا ينبغي توافره في الاختبار، وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي نريد قياسها به. (مقدم، 1993، ص146)

وقد تم حسابه بطريقتين :

- صدق المقارنة الطرفية:

لتأكد من صدق الأداة وصلاحيتها، قمنا بحساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية، التي هي إحدى الطرق الإحصائية لقياس الصدق، وفيها يقسم الاختبار إلى قسمين ويقارن متوسط الثلث الأعلى بمتوسط الثلث الأدنى. (الطيب، 1999، ص217)

حيث قمنا بترتيب درجات الأفراد تنازليا تم أخذنا نسبة 33 % من درجات المرتفعة ومثلها في الدرجات المنخفضة وتمت المقارنة بين العينتين باستخدام اختبار (ت) للفرق بي المتوسطين الحسابين وكانت النتائج موضحة كالآتي:

الجدول رقم (05) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمتغير الثقافة التنظيمية

الدالة الإحصائية	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	
0.01	11.71	18	5.07	60.00	10	العينة العليا
			3.88	36.00	10	العينة الدنيا

يتضح من خلال الجدول أن قيمة (ت) بلغت 11.71 وهي قيمة دالة إحصائية عند 0.01 مما يدل أن هناك فروق بين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات وبالتالي المقياس قادر على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج أنه صادق.

- الصدق الذاتي:

ويمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات حيث بلغت قيمة الثبات بمعامل ألفا كرونباخ بـ 0.839 فمعامل الصدق الذاتي هنا يقدر بـ 0.91 وعليه نستنتج أن الأداة صادقة فيما تقيس.

- الثبات:

وقد تم حسابه بطريقتين :

- حساب الثبات التجزئة النصفية: حيث قمنا بتقسيم الاختبار إلى قسمين القسم الأول والقسم الثاني يحتوي القسم الأول على البنود من 1 إلى 15 و القسم الثاني من 16 إلى 30 ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين القسمين ثم يتم تصحيحه بعد ذلك باستخدام معادلة سبيرمان بروان فكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (06) يوضح ثبات الثقافة التنظيمية عن طريق التجزئة النصفية

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	الدالة الإحصائية
استبيان الثقافة التنظيمية	0.59	0.74	0.01

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بلغ 0.59 وبعد تصحيحه بمعادلة "سبيرمان بروان" قدر بـ (0.74) وهي قيمة دالة عند (0.01) وهذا ما يدل على أن الاختبار ثابت.

- حساب الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ : وقد تم تقدير معامل ألف كرونباخ لاستبيان الثقافة التنظيمية 0.83 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.01 ومنه الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

7. عرض وتفسير ومناقشة النتائج الفرضيات:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة سوف نحاول في هذا الفصل إلى عرض وتحليل وتفسير النتائج فرضيات الدراسة بعد الحصول عليها من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة كما سنحاول أيضا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والتوصل إلى نتيجة العامة وهي كالاتي:

1.8. عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية متوسط وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى الثقافة التنظيمية (المرتفع، المتوسط، المنخفض) وذلك بتحديد المجال وفق معادلة حساب المدى التالية:

$$\text{أعلى قيمة } 5x - \text{أقل قيمة} = \frac{28-5 \times 28}{3} = 37,33$$

عدد المستويات

وبالتعويض في المعادلة وفقا لذلك يتم تحديد المجالات كالآتي:

المجال المرتفع: [103-140] و المجال المتوسط [66-104] و المجال المنخفض [28-65] وبناء على ذلك كانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (07) يوضح نتائج مستوى القافة التنظيمية لدى الموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الثقافة التنظيمية
32,14%	27	مرتفع [103 - 140]
63,04%	53	متوسط [66 - 104]
04,76%	04	منخفض [28 - 65]
% 100	84	المجموع

تشير النتائج المبينة في هذا الجدول أن نسبة مستوى الثقافة التنظيمية كانت في المتوسط وهو ما تعكسه نسبة 63,04 % في حين قدر مستوى المرتفع للثقافة التنظيمية بـ 32,14 % ويلها مستوى المنخفض الذي قدر بنسبة 04,76 % مما يبين صحة الفرضية أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (العوفي، 2005) والتي أظهرت على أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط، كما تدعم هذه النتائج دراسة (العنزي، 2004) والتي خلصت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط وتوصلت دراسة (فرحان و عبدالله ثابت، 2007) على أن الثقافة التنظيمية بجامعة صنعاء سائد بمستوى متوسط.

وتختلف نتائج دراسة الحالية مع دراسة (منصور، 2007) والتي من خلالها يسعى الباحث إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتي من خلاله التوصل إلى وجود مستوى منخفض للثقافة التنظيمية السائدة في أجهزة المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي، وأظهرت دراسة (الشاوي، 2005) على أن مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية سائد بدرجة مرتفعة، ويضيف (ابو حشيش، 2009) أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة ضعيف لدى أعضاء هيئة التدريس والإدارة بجامعة الأقصى بغزة، وخلصت دراسة (ملحم، 2003) على أن الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الحكومية والخاصة الثانوية في المملكة الأردنية

الهاشمية مستواها مرتفع، وتشير دراسة (عكاشة، 2008) أن مستوى الثقافة التنظيمية مرتفع لدى عمال إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارية، فلسطين، وتضيف دراسة (المجادلة، 2009)، وقد توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة في كليات تأهيل المعلمين العربية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المحاضرين فيها بجامعة اليرموك قد حققت مستوى عال.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (العوفي، 2005) والتي أظهرت على أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط، كما تدعم هذه النتائج دراسة (العنزي، 2004) والتي خلصت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية متوسط وتوصلت دراسة (فرحان و عبدالله ثابت، 2007) على أن الثقافة التنظيمية بجامعة صنعاء سائد بمستوى متوسط.

ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الباحثين أن للثقافة التنظيمية دورا هاما وبارزا في تحقيق أهداف المنظمة وتعد القوة الدافعة و المحرك للطاقت والإمكانيات لتحقيق هذه الأهداف وتسهم في مواكبة التغيرات والتطورات وتساعد كذلك على تماسك التنظيم من خلال إدراك العالمين لعناصر الثقافة التنظيمية مثل القيم والمعتقدات والأعراف، كما تهتم الثقافة التنظيمية بتعزيز سلوك الحسن والالتزام والاحترام والنزاهة حيث تساعد في استقرار وتوازن المنظمة، واحترام الوقت والانضباط في العمل وتوفير المنظمة لجو الإبداع والابتكار وذلك بتشجيع روح الفريق، كلما كانت أساليب وإجراءات التسيير مستمدة مما يعيشه الأفراد في المنظمة من قيم ومعتقدات واتجاهات سائدة كلما كان هناك توافق أكثر واستعداد أكثر من العامل للعطاء والإبداع والتسيير بشكل فعال (بوفلجة، 1998)

2.8. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس ولتأكد من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (08) يوضح نتائج الفرق في مستوى الثقافة التنظيمية حسب الجنس

الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
الذكور	33	47,39	11,52	82	0,32	0,74
الإناث	51	48,21	11,19			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد للثقافة التنظيمية قدر بـ 47,39 بالنسبة للذكور و 48,21 بالنسبة للإناث، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت 0,32 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05 مما يعكس أنه لا توجد اختلافات في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (العوفي، 2005) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق إحصائية تعزى

لمتغير الجنس لدى هيئة الرقابة بالرياض، وتشير النتائج مع دراسة (عكاشة، 2008) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عمال إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، فلسطين تعزى للمتغير الجنس.

وتختلف دراسة (تيسير زاهر وزكريا سلامة، 2014) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا.

ويرى الباحثان أن الثقافة التنظيمية تربط بين الأفراد فيما يخص تصرفاتهم وإحساسهم وذكائهم وأن كل من مكونات الثقافة التنظيمية من قيمها ومعتقداتها تمثل المصدر الرئيسي لمدرجات والاتجاهات المشتركة بين الأفراد والتي تساعدهم في تفسير الأحداث اليومية للمنظمة.

3.8. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن ولتأكد من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (09) يوضح نتائج الفرق في مستوى الثقافة التنظيمية حسب السن

السن	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
أقل من 35 سنة	29	47,51	12,09	82	0,22	0.826
أكثر من 35 سنة	55	48,09	10,91			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد للثقافة التنظيمية قدر بـ 47,51 بالنسبة للموظفين الذين بلغ سنهم أقل من 35 سنة، وبـ 48,09 بالنسبة للموظفين الذين بلغ سنهم أكثر من 35 سنة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت 0,22 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى 0,05 مما يعكس أنه لا توجد اختلافات في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن، أي أنه لا يمكن اعتبار أن السن من محددات الثقافة التنظيمية لدى الموظفين، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العوفي، 2005) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير السن لدى هيئة الرقابة بالرياض، وتشير نتائج دراسة (عكاشة، 2008) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عمال إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، فلسطين تعزى للمتغير السن.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بلجازية و أبو زيد، 2011) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن، ومع دراسة (تيسير زاهر وزكريا سلامة 2014) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير السن لدى الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا، وأكدت دراسة

(المبسلط، 1999)، وجود فروق ذات دلالة لإدراك الأفراد للعوامل المؤثرة في البيئة التفافية التنظيمية تعزى لمتغير العمر.

وحسب اعتقاد الباحثان أن السن هو عبارة عن حافز ودافع للمحافظة على قيم وعادات المنظمة حيث نجد أن الموظفين الذين يكبرون سناً يعطون نظرة كبيرة للثقافة التنظيمية حتى أنها تصل إلى مستوى الهوية مما يجعلهم يحاولون غرس هذه المبادئ للعمال الجدد والذين يصغرونهم سنناً من خلال التعليم والتقليد والتدريب وهذا ما يساعدهم على التكيف في بيئة عملهم الجديدة وبالتالي خلق الولاء والانتماء للمنظمة.

4.8. عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية على أنه توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية ولتأكد من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (10) يوضح نتائج الفرق في مستوى الثقافة التنظيمية حسب الأقدمية

جدول رقم (09) يوضح نتائج الفرق في مستوى الثقافة التنظيمية حسب السن

الأقدمية المهنية	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	48	47,20	10,87	82	0,64	0,523
أكثر من 10 سنوات	36	48,80	11,85			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد للثقافة التنظيمية قدر بـ 47,20. بالنسبة للموظفين الذين لديهم أقدمية أقل من 10 سنوات في المديرية وبـ 48,80 بالنسبة للموظفين الذين لديهم أقدمية أكثر من 10 سنوات، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت 0,64 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى 0,05 مما يعكس أنه لا توجد اختلافات في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عكاشة، 2008) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عمال إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارية، فلسطين تعزى لمتغير الأقدمية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بلجازية وأبوزيد، 2011) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية وفقاً لمتغير الأقدمية لدى عمال البنوك التجارية الأردنية وتشير دراسة (تيسير زاهر/زكريا سلامة، 2014) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا، ويضيف (المبسلط، 1999) في دراسته والتي هدفت إلى مسح العوامل المؤثرة في ثقافة المنظمة وفقاً لآراء موظفي الخدمة بالملكة الأردنية الهاشمية، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة لإدراك الأفراد للعوامل المؤثرة في البيئة التفافية التنظيمية تعزى لمتغير الخبر المهنية.

ويرى الباحثان أن لا يوجد تأثير في سنوات الخبرة وأن جميع الموظفين المتواجدين في المديرية يدركون الثقافة التنظيمية السائدة تساهم في عملية استقرار وتسهيل الالتزام الجماعي وتساعد الأفراد على توجيههم ودمج استراتيجيتهم، لتحقيق الأهداف المديرية.

8. الاستنتاج العام:

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات السلوكية في مجال العمل والتنظيم، الذي يعني بدراسة الظواهر السيكوتنظيمية في بيئة المنظمات، ويقدم هذا العلم الحلول للمشاكل التي تصادف الموظفين والمشرفين على حد سواء في الوسط المهني، وقد سلطنا الضوء في هذا الموضوع، على موضوع في غاية الأهمية في مجال السلوك التنظيمي، وهو موضوع الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية وقد تم الكشف من خلال هذه الدراسة عن مستوى الثقافة التنظيمية وكذا الفروق باختلاف الجنس والسن والأقدمية، وبتطبيق استبيان الثقافة التنظيمية تم التأكد من خصائصه السيكمترية (الصدق، الثبات) على عينة مكونة من 84 موظفاً وموظفة، وباستخدام الوسائل الإحصائية، وبعد التفسير والمناقشة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية متوسط.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية تعزى لمتغير السن .
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية غرداية تعزى لمتغير الأقدمية.
- وفي الأخير تلخص هذه الدراسة إلى أن كل منظمة لها الثقافة التنظيمية التي تميزها، ولاكتساب ثقافة قوية يجب تحقيق التكامل، وكذا نشر قيم الثقافة التنظيمية بشكل واسع بين أعضائها وذلك لتحقيق أهدافها.

10. اقتراحات وتوصيات:

- في ضوء نتائج البحث فإنه يمكن أن نقترح بعض التوصيات والاقتراحات منها:
- إيلاء أهمية للثقافة التنظيمية باعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل المنظمات فهي بمثابة العصب الرئيسي لها.
- العمل على تعزيز ونشر منظومة القيم من خلال بناء ثقافة التنظيمية تميز المنظمة وتفسر الأنشطة الخاصة بها ويتم نشرها بين العمال في المؤسسة من خلال الاجتماعات والندوات في هذا المجال وذلك من أجل تمكين العاملين من تحقيق طموحاتهم الإدارية.

- توفير بيئة ثقافية داعمة تعتمد على خلق تفاعل إيجابي ونسق مفتوح يساعد على العمل الجماعي وتمكين العاملين لتغيير النظرة التقليدية للمنظمة ومنحهم صلاحيات أكبر وإشراكهم في صنع القرار وذلك لزرع الثقة في نفوسهم.

- إجراء دراسات لها علاقة بمتغير الثقافة التنظيمية بحيث تسهم في إبراز هذا المتغير.

- المراجع:

احمد عارف ملحم. (2003). الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في الأردن/ رسالة دكتوراه . جامعة عمان ، الاردن

احمد محمد الطيب. (1999). الادارة التعليمية /أصولها و تطبيقاتها المعاصر/. الاسكندرية-مصر: المكتب الجامعي الحديث.

أسعد محمد أحمد، عكاشة. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات -أطروحة ماجستير . فلسطين.

أمل الفرحان. (2003). الثقافة التنظيمية و التطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية المجلد 6 ، العدد 1 ، 17.

بسام بن مناو، العنزي. (2004). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري -دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض- رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود.الرياض

بسام محمد ابو حشيش. (2009). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة القصى بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. جامعة الأقصى، غزة

بلال السكارنة. (2011). الإبداع الإداري ط 1. عمان، الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

بوبكر منصور. (2007). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمية في الإدارة العمومية الجزائرية، المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير . جامعة قسنطينة

زياد العزام. (2014). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في البلدية الوسيطة بالردن. الأردن.

زين الدين بروش، لحسن هدار. (2007). دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة . مجلة إقتصادية، 55.

سمير احمد المجادلة. (2009). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في كليات تأمين المعلمين العربية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المحاضرين فيها- رسالة دكتوراه . جامعة اليرموك.

- شروق المبسلط. (1999). الثقافة المؤسسة في اجهزة الخدمة المدنية في الأردن- دراسة تحليلية، رسالة ماجستير ، جامعة عمان للدراسات العليا، كلية الدراسات الادارية و المالية . الاردن.
- صلاح الدين شروخ. (2003). منهجية البحث العلمي. عناية، الجزائر: دار النشر والتوزيع.
- عمر بلجاية، و محمد أبو زيد. (2011). دور الثقافة التنظيمية في الولاء اتجاه الغير-دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية. مجلة الأبحاث القتصادية[ASP] رقم المجلد 9 العدد 10 ص ص 11-38 .
- غياث بوفلجة. (1998). القيم الثقافية والتسيير. الجزائر: دار الغرب للطباعة والنشر.
- فرحان، و عبدالله ثابت. (2007). تأثير الثقافة على سلوك الموظفين الإداريين - دراسة ميدانية بجامعة صنعاء.رسالة ماجستير جامعة صنعاء.صنعاء
- فؤاد البهي السيد. (1978). علم النفس افحصائي وقياس العقل البشري. القاهرة : دار الفكر العربي.
- محمد بن غالب العوفي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي- رسالة ماجستير . جامعة نايف.الرياض
- محمد فرحان الشاوي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي-رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الامنية .السعودية
- محمود العميان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ط 3. عمان، الاردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- موريس انرجس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية. الجزائر: دار القصة للنشر.
- موسى المدهون، و ابراهيم الجوزي. (1995). تحليل السلوك التنظيمي، سيكولوجيا و اداريا للعاملين والجمهور ط 1. عمان، الاردن: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- ياسين سعد غالب. (2007). الإدارة الدولية. عمان: دار اليازور للنشر والتوزيع .

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

ريغي ريحة، معمري حمزة، (2021)، مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية -غرداية-، مجلة أنسنه للبحوث و الدراسات، المجلد 12(العدد 2)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 209-225.