

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

جفيمة مروة¹، حمامة عمار²

¹ جامعة الوادي مخبر علم النفس العصبي المعرفي والاجتماعي-الوادي- (الجزائر)، Djeghaima-marwa@univ-eloued.dz

² جامعة الوادي مخبر علم النفس العصبي 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، الخدماتية 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 للرقى 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 التأزر بين المدخلات للوصول إلى النتائج المنتظرة في خضم المنافسة الشرسة التي تززع 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 فروق ذات دلالة احصائية 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 فروق ذات دلالة احصائية 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 الفاعلية 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 بوعريج

مصطلحات الدراسة:

الفعالية التنظيمية:

يعرفها KAHN & KATZ على أنها مضاعفة النتائج النهائية للمؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة 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 " :امكانية المؤسسة على تحصيل رغباتها، وتعتمد هذه القدرة والمؤشرات المستخدمة في قياسها على النموذج المستعمل في دراسة المنظمات. وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيرا تابعا لمتغيرات مستقلة أخرى، مثل بناء السلطة وأنواع الاتصال وأنماط الإشراف والروح المعنوية والإنتاج (الضرغامى، 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: (مازري، 2018، ص 198)

- تخطيط وتحديد الأهداف: أي قدرة المنظمة على تحديد الأهداف وتخطيط المسار الذي من خلاله يتم تحقيق هذه الأهداف
- المهارات الاجتماعية للمدير: حتى تتحقق الفعالية التنظيمية فإنه لا بد أن يتحلى أعضاء المنظمة من المديرين بالمهارات والخبرات الفنية المتعلقة بإنجاز الأعمال.
- التحكم في سير الأحداث داخل المنظمة: يؤكد على ضرورة السيطرة على سلوك الأفراد داخل المنظمة، مع توزيع السلطة على عدد من الأفراد بدلا من تركيزها في يد شخص واحد.
- المشاركة في اتخاذ القرارات: يرى الكثير من الباحثين والمديرين أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تدعيم فعالية التنظيم.
- تطوير مهارات العاملين: إن للبرامج التدريبية أهمية بالغة في تنمية قدرات الأفراد وبالتالي ارتفاع مستويات أدائهم في العمل.
- الإدارة السليمة للصراع: إن تقليل مستويات الصراع داخل المنظمة سواء بين الأفراد أو الأقسام يعد مؤشرا دالا على فعاليتها.

- **الحوادث:** إن المنظمة التي لا تستهين بحياة البشر ولا تفتقر إلى وجود نظام جيد للسلامة والأمن هي منظمة نادرا ما تتعرض للمساءلة القانونية.
- **التأخر والغياب:** ويمكن قياس ذلك بعدد الساعات الضائعة نتيجة الأعذار أو التمارض أو الأمراض المهنية
- **كفاءة استخدام الموارد المتاحة:** بحيث تكون التكلفة منخفضة مقارنة مع عوائد المخرجات
- **الدافعية لدى العاملين:** ويمكن أن نقيس ذلك من خلال مساهمة العاملين واقبالهم على تحقيق أهداف المنظمة.
- **وجود توقعات مشتركة بين اللذين ينتمون إلى التنظيم:** مما يجعلهم شركاء في القواعد العامة الاتجاهات
- **درجة الكفاية والتكامل في الاتصالات الرسمية داخل التنظيم**
- **الرضا الوظيفي:** يعد رضا العاملين داخل المنظمة مؤشرا هاما في تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد ومنه الأداء الاجتماعي العام داخل المنظمة، فمعظم الباحثين والمسيرين يعتبرون أن العامل الراضي أكثر إنتاجية من غيره.
- 2.1.2. **المعايير الخارجية:** وتتعلق بمخرجات المؤسسة ومنها: (سلاطينة، 2015، ص33)
- **إنتاج السلع والخدمات:** إن تزويد المنظمة ببيئتها بالمخرجات من سلع خدمات وزيادة الطلب عليها يؤكد وجودها كعنصر فعال في المجتمع.
- **الجودة:** إن ارتفاع مستوى الجودة الخاص بمخرجات المنظمة يعد مؤشرا ضروريا لفعاليتها
- **تحقيق الأرباح:** إن تحقيق المنظمة للأرباح يساعدها على النمو والاستمرار وبدون تحقيقها للربح يصعب عليها تحقيق أهدافها
- **تحقيق أهداف جديدة:** تسعى المنظمة الفعالة إلى تحقيق أهداف جديدة وهامة مثال: إنشاء مراكز صحية لعلاج المدمنين من الشباب يكون هدف جديد وهام لمركز رعاية الشباب.
- **التأهب للإنجاز:** يتمثل في استعداد المنظمة لإنجاز المهام الخاصة فورا .
- **المسؤولية الاجتماعية:** تتمثل في المحاولات الجادة التي تبذلها المنظمة لحل المشكلات الاجتماعية.
- **البقاء:** عندما تنجح المنظمة في البقاء لمدة طويلة، فإن معنى ذلك أن منتجات هذه المنظمة تلائم متطلبات البيئة التي تعيش فيها.
- **القدرة على التكيف:** بمعنى درجة استجابة المنظمة للتغيير في ظروفها الداخلية الخارجية عن طريق حصولها على معلومات عن التغييرات والتقلبات الحادثة في البيئة.
- **التطور:** ويتمثل في نمو المنظمة عن طريق إدخال عناصر التكنولوجيا وإدخال البرامج التدريبية لأفراد تطوير منتجات بشكل يتماشى والتطور 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 كميا وكيفيا 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 وفقا 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 وفقا للمتغيرات الوظيفية:

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	09	%12.85
	{10-5}	19	%27.14
	{15-10}	18	%25.71
	أكثر من 15 سنة	24	%34.28
مجال الوظيفة	إطار	37	%52.85

رئيس مصلحة	15	21.42%
رئيس مجموعة	18	25.71%

3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

أداة جمع البيانات:

استخدم الباحثان "الاستبيان" أداةً 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 الأول: البعد المالي ويشمل 4 بنود
- البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية ويحتوي على 06 بنود
- البعد الثالث: بعد الزبائن ويحتوي على 07 بنود
- البعد الرابع: بعد التعلم والنمو ويشمل 07 بنود

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	اتفق تماما	أُتفق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماما
الدرجة	05	04	03	02	01

وبناءً 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

معامل ألفا كرونباخ	الحكم
0.83	البعد الأول: البعد المالي .
0.88	البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية
0.96	البعد الثالث: بعد الزبائن
0.92	البعد الرابع: بعد التعلم والنمو
0.90	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على 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 لبعـد العمليات الداخلية، حيث بلغت 0.88 وهي قيمة مقبولة، ما يدل على ثبات البعد .

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

كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لبعـد 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 وصلاحيتهـا لجمع البيانات.

الصدق:

1- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد أيضا من صدق الاستبيان تم اللجوء إلى طريقة الاتساق الداخلي والتي تعبر عن ارتباط الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، حيث يتحقق صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين درجة كل بند بالبعد 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

البعد الأول			البعد الثاني			البعد الثالث			البعد الرابع		
البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة	البند	معامل الارتباط	الدلالة
01	**0.78	دال	05	**0.81	دال	11	**0.77	دال	18	**0.63	دال
02	**0.86	دال	06	**0.88	دال	12	**0.90	دال	19	**0.71	دال
03	**0.71	دال	07	**0.73	دال	13	**0.89	دال	20	**0.90	دال
04	**0.79	دال	08	**0.69	دال	14	**0.78	دال	21	**0.93	دال
/	/	/	09	**0.74	دال	15	**0.74	دال	22	**0.90	دال
/	/	/	10	*0.78	دال	16	**0.86	دال	23	**0.89	دال
/	/	/	/	/	/	17	**0.93	دال	24	**0.87	دال

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على 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 لفقرات الاستبيان ككل 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 .	0.87**	0.000	دال
البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية	0.82**	0.000	دال
البعد الثالث: بعد الزبائن	0.92**	0.000	دال
البعد الرابع: بعد التعلم والنمو	0.74**	0.000	دال

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال حساب الصديق 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

البعد	المتوسط الحسابي	المستوى
البعد الأول: البعد المالي .	3.59	متوسط
البعد الثاني: بعد العمليات الداخلية	2.97	متوسط
البعد الثالث: بعد الزبائن	3.41	متوسط
البعد الرابع: بعد التعلم والنمو	2.93	متوسط
المستوى العام للفعالية التنظيمية	3.22	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على 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 توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصناعية تعزى لمتغير الجنس

باستخدام اختبار الفروق (t test) لعينتين مستقلتين وبلاستعانة 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 إحصائياً
أنثى	28	47.12	5.04				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على 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 توجد فروق ذات دلالة إحصائية 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
خارج المجموعات	21	2.77	0.773	0.396	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	48	3.58			
المجموع	69	/			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات المعروضة في الجدول نرى أن من خلال استقراء 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 توجد فروق ذات دلالة إحصائية 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 إحصائياً	0.103	0.404	2.94	21	61.745	خارج المجموعات
			3.21	48	154.358	داخل المجموعات
			/	69		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات المعروضة في الجدول نرى أن 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 توجد فروق ذات دلالة إحصائية 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.

الدالة	Sig	ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
دال غير إحصائيا	0.845	0.780	3.03	21	63.811	خارج المجموعات
			3.88	48	186.457	داخل المجموعات
			/	69		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات المعروضة في الجدول نرى أن من خلال استقراء البيانات المعروضة في الجدول رقم (11) يتبين أن قيمة "ف" بلغت (2.429) 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 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 شكاوي 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.
- سلاطينة ، 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.