

A study titled The Role of Management in Building Corporate Culture and Improving Organizational Performance-An Applied Study in Building Research Department

Prepared by researcher

Suhad Talib Jawad

Scientific Research Authority, Baghdad, Iraq.

Suhadtalib3@gmail.com

Scientific Research Authority, Baghdad, Iraq.

Abstract

The research aims to identify the role of management in building the culture of the security institution and organizational performance. The problem was represented by the extent of the impact of general culture on enhancing organizational performance for the organizational research department, which affects individuals through culture, values, and festivals, and thus their repercussions on organizational performance. The study used the descriptive analytical approach, and to achieve this, a questionnaire form was designed for employees working in the Building Research Department, and they were randomly selected as a study sample that includes (40) employees. Data were collected, analyzed, and hypotheses were tested using statistical methods (SPSS) for the social sciences. The study came out with a number of results: If the results of the statistical analysis showed the existence of a statistically significant effect between the dimensions of organizational culture: (shared vision, culture of teamwork) and the organizational performance of the Construction Research Department. Shared vision affects organizational performance by (0.415). In other words, the more employees in the Construction Research Department are aware of the concept of shared vision, the more organizational performance improves by (0.415). The study emphasized the importance of having a distinct organizational culture within the department, one that works at all administrative levels to consolidate and instill its principles, reflecting the company's values and directions among its employees.

Keywords: Management - Corporate Culture - Organizational Performance - Performance Enhancement

بحث بعنوان
دور الادارة في بناء ثقافة المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي
(دراسة تطبيقية في دائرة بحوث البناء)

اعداد الباحثة

سهاد طالب جواد - هيئة البحث العلمي، بغداد، العراق.

Suhadtalib3@gmail.com

Scientific Research Commission, Baghdad, Iraq.

الملخص

تعمل الثقافة على تعزيز التكامل والتناسق بين الأفراد، كما تسهم في تقوية ولائهم وإيجاد توافق بين ثقافتهم وقيمهم وأهداف المنظمة يهدف البحث الى التعرف على دور الادارة في بناء ثقافه المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي. تمثلت مشكلة الدراسة باهمال الإدارة في بعض المؤسسات من الاهتمام بالعاملين داخل المؤسسة مما يؤدي الى انخفاض الاداء التنظيمي حيث يعتبر العاملون داخل المؤسسة بمثابة طاقة مبدعة تدعم المؤسسة تكمن اهمية الدراسة في توضيح دور الثقافة التنظيمية باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات التي تؤثر على تطوير الأداء التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق ذلك تم تصميم استمارة استبيان للموظفين العاملين في دائرة بحوث البناء في وزارة الاسكان والاعمار والبلديات العامة وتم انتخبهم بصورة عشوائية، عينة الدراسة تشمل (40) موظف. جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية (SPSS) للعلوم الاجتماعية، خرجت الدراسة بعدد من النتائج: إذ أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) والاداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء. وأن الرؤيا المشتركة تؤثر على الاداء التنظيمي بمقدار (0, 415) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين في دائرة بحوث البناء لمفهوم الرؤيا المشتركة كلما زاد تحسن الاداء التنظيمي للدائرة بمقدار (0, 415) اوصت الدراسة على أهمية وجود ثقافة تنظيمية مميزة بالدائرة، تعمل بكافة المستويات الادارية على ترسيخ وغرس مبادئها وقيمها لدى موظفيها.

الكلمات المفتاحية: - الإدارة - ثقافه المؤسسة - الاداء التنظيمي - تعزيز الاداء

المقدمة:

يعتبر الاداء الوظيفي عنصراً حيوياً في أي منظمة، سواء كانت حكومية أو خاصة، حيث يمثل النتيجة النهائية لمجمل الأنشطة التي تُمارس فيها على مستويات الفرد والمنظمة والدولة، حيث تزداد استدامة المنظمة وطول بقائها عندما يتميز أداء العاملين فيها. وقد أظهرت العديد من الدراسات الحديثة أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية القوية وفعالية المنظمة، فالثقافة التنظيمية القوية تعزز الإنجاز والأداء الأفضل مما يؤدي إلى تحقيق إنتاجية اقتصادية أعلى، كما أن هذه الثقافة تؤثر بشكل إيجابي على العمل الإداري، مما يزيد من كفاءته، ويمنح العاملين مزيداً من الاستقلالية التي تتيح لهم الإبداع والابتكار، وبالتالي تحقيق مستويات أعلى في الأداء. ويعزى تفوق ونجاح المنظمات التي أسست ثقافة تنظيمية قوية إلى قدرتها على تجاوز تلك التي تركزت على الأهداف المادية والمالية. فالمنظمة تُعتبر كياناً ثقافياً يتأثر بالقيم والمعتقدات السائدة، وفي الوقت نفسه تؤثر في سلوك وأداء مواردها البشرية، مما يحدد نجاحها أو فشلها، وأن هذا التأثير يمتد ليشمل سلوك الأفراد وطريقة تفكيرهم وإدراكهم لبيئة العمل الداخلية والخارجية، مما ينعكس على أدائهم وإنتاجيتهم. وتعمل هذه الثقافة على تعزيز التكامل والتناسق بين الأفراد، كما تسهم في تقوية ولائهم وإيجاد توافق بين ثقافتهم وقيمهم وأهداف المنظمة، مما يحفز الطاقات والقدرات نحو تحقيق الأفضل. بينما كانت الثقافة التنظيمية سبباً في نجاح العديد من المنظمات، فإنها أيضاً كانت سبباً في فشل أخرى اتسمت بممارسات سلبية تحكمها قيم ومعتقدات قديمة تدفع نحو التخريب والأناية بدلاً من البناء وتحقيق الأهداف الجماعية. وبالتالي، فإن المنظمة غالباً ما تتأثر بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع، والتي تحدد أساليب العمل داخلها وتؤثر في سلوك أعضائها.

أولاً: مشكله الدراسة

تعتبر الثقافة المؤسسية من أهم العوامل التي تحدد هوية المنظمة وتوجه سلوك الموظفين فيها، بوصفها مزيجاً فريداً من المبادئ والقيم والمعتقدات والممارسات ومن المكونات الأساسية للبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، حيث تمثل القاسم المشترك الذي يحقق التفاعل والانسجام بهدف الحصول على أداء متميز يسهم في تحقيق تطلعات ورغبات واحتياجات كل من الإدارة والعاملين. وتمثلت مشكله الدراسة باهمال الإدارة في

بعض المؤسسات من الاهتمام بالعاملين داخل المؤسسة مما يؤدي الى انخفاض الاداء التنظيمي حيث يعتبر العاملين داخل المؤسسة بمثابة طاقة مبدعة تدعم المؤسسة من هنا اثار التساؤلات الآتية: -

الأسئلة الاصلية للدراسة

ما هو دور الادارة في بناء ثقافته المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء؟
ويتفرع منها الاسئلة الفرعية الآتية: -

1. هل توجد علاقة بين ثقافة المؤسسة والاداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء؟

2. ما مستوى مفهوم ثقافة المؤسسة لدى العاملين بدائرة بحوث البناء؟

ثانياً: أهمية الدراسة

1. بيان مدى النجاح الذي حققته دائرة بحوث البناء باعتمادها على الثقافة التنظيمية.

2. توضيح دور الثقافة التنظيمية باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات التي تؤثر على تطوير الأداء التنظيمي.

3. معرفه القواعد السلوكية للعاملين لتعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

ثالثاً: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة وتسعى الى:

1. التعرف على دور الادارة في دعم الثقافة المؤسسية وتعزيز الاداء التنظيمي.

2. معرفة أبعاد كل من الثقافة المؤسسية والاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

3. إبراز أهمية الثقافة المؤسسية داخل المنظمة من خلال التركيز على تعزيز الاداء التنظيمي للعاملين في دائرة بحوث البناء.

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد أثر ذو داله احصائية لدور الادارة في بناء الثقافة التنظيمية في تعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) وتطوير الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية دلالة بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) وجوده العمل في دائرة بحوث البناء.

خامساً: مصطلحات البحث

1. مفهوم ثقافته المؤسسة

ثقافة المؤسسة هي مجموعة من القيم والمعتقدات والرموز التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المؤسسة، وتلعب ثقافة المؤسسات دوراً هاماً ليس فقط في العلاقة بين العاملين، بل أيضاً في كيفية تفاعلهم مع البيئة الخارجية، بما في ذلك العملاء والموردين والمنافسين، كما أنها تحدد وتوضح مفتاح التفاعل بين هذه الأطراف (Jack Henry.2015).

2. مفهوم الاداء التنظيمي

الاداء التنظيمي يعد من المفاهيم الحديثة إذ يُعرّف على انه التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها، بالإضافة إلى شعورهم بالولاء والرغبة في الاستمرار في العمل بها. وفقاً لـ (Wang وآخرون, 2017) ويعتبر الاداء التنظيمي من السمات البارزة في المؤسسات الحالية، نظراً لتأثيره الكبير على أداء المؤسسات والعاملين فيها.

سادساً: منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام الاسلوب التطبيقي حيث تعد هذه الدراسة تطبيقية بهدف جمع المعلومات والبيانات وتحليلها واختبار الفرضيات، إذ يعد المنهج الوصفي التحليلي طريقاً يعتمد عليه الباحثون في الحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي.

سابعاً: مجتمع الدراسة وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في وزارة الاسكان والاعمار والبلديات العامة – دائرة بحوث البناء في محافظة بغداد وتم اختيار عينة عشوائية (40) موظف باختصاصات مختلفة ذات خبرات وكفاءات مختلفة في دائرة بحوث البناء.

ثامناً: أداة جمع البيانات والمعلومات

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتنفيذ أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات وهما:
الجانب النظري: استخدمت الباحثة في الإطار النظري للدراسة مصادر البيانات الثانوية والتي تشمل الكتب والمراجع العربية والاجنبية ذات العلاقة بالموضوع.

الجانب العملي: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء الى جمع البيانات والمعلومات الاولى من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة حيث تم تصميم الاستبانة المتعلقة بالدراسة والتي تكونت من ثلاثة اجزاء.

تاسعا: الأساليب الإحصائية المعتمدة

لغرض الاجابة عن الأسئلة الفرعية التي بنيت عليها الدراسة واختبار فرضياتها تم اعتماد الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ومن خلالها قامت الباحثة باستخدام الاساليب الاحصائية

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- تحليل الانحدار المتعدد والبسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة.

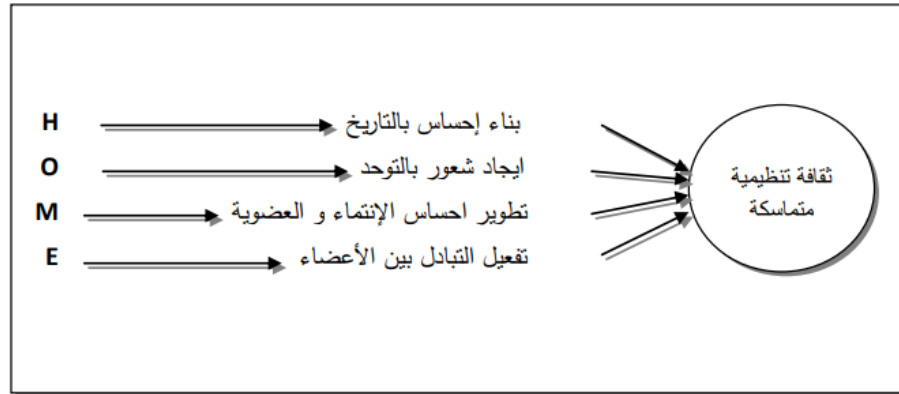
الجانب النظري

أولاً: مفهوم ثقافة المؤسسة

تعتبر ثقافة المؤسسة مجموعة من الافتراضات الأساسية التي ابتكرتها أو اكتشفتها أو طورتها جماعة معينة، وهذه الافتراضات تمثل طرقاً شاملة للتعامل مع المشكلات الناشئة في بيئتها، وقد أثبتت فعاليتها ونجاحها، مما جعلها تُعتبر صحيحة وفعالة في جميع الظروف. كما يتم نقل هذه الثقافة إلى الأعضاء الجدد في المؤسسة، لتكون بمثابة الإطار الصحيح لفهم المشكلات والتفكير فيها والإحساس بها (خير الدين، 2015). وتتكون من مجموعة الرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورت واستقرت على مر الزمن، لتصبح سمة مميزة للمنظمة. وان هذه العناصر تشكل إطاراً عاماً يوجه أعضاء المنظمة نحو تحقيق الأهداف المتوقعة منهم. لذا، أصبحت ثقافة المؤسسة نظاماً مألوفاً من الرموز والدلالات التي تساعد القادة في توضيح القواعد والتفاعل مع مؤسسيهم. وتعرف ثقافة المؤسسة بأنها مجموعة من القيم المشتركة وقواعد السلوك التي تحدد معايير التصرف داخلها. تتشكل هذه الثقافة عبر تاريخ المؤسسة مما يمنحها سمات فريدة تميز تنظيمها، حيث تلعب الثقافة دوراً مهماً في مساعدة المؤسسة على التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجهها. فهي تمثل روح المؤسسة والبعد الخفي الذي يشكل الطابع المميز لشخصيتها. وتعتبر الثقافة انعكاساً للمجتمع، حيث تتأثر بالعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية السائدة في بيئة المؤسسة. وهذا يبرز تنوع ثقافات المؤسسات الكبيرة والشركات متعددة الجنسيات نتيجة تفاعلها مع ثقافات مجتمعات مختلفة.

ثانياً: أهمية ثقافة المؤسسة

تكمن أهمية ثقافة المؤسسة في تأثيرها على الأداء التنظيمي وعمليات اتخاذ القرار. فهي تتضمن مجموعة من القيم والمعتقدات التي تؤثر على سلوك الأفراد في المواقف الصعبة التي تتطلب تحدياً. تسهم هذه الثقافة في معالجة المشكلات اليومية، كما تساعد في التعامل مع الحالات غير الاعتيادية، بالإضافة إلى ذلك، تعكس ثقافة المؤسسة القدرة على تنسيق الأنشطة اليومية لتحقيق الأهداف المحددة. كما تساهم في تمكين المؤسسة من التكيف مع البيئة الخارجية والاستجابة للتغيرات السريعة التي تواجهها. وتعتبر ثقافة المؤسسة من الوسائل الأساسية والفعالة في توجيه المديرين نحو تحقيق أهداف المؤسسة، كما يمكن أن تؤثر الثقافة بشكل كبير على الجوانب الإيجابية والسلبية في قرارات الإدارة ومبادراتها (الفرج، 2011). وما يميز الالتزام بثقافة المؤسسة هو التأكيد على أن الثقافة التنظيمية القوية تسهم في تحقيق أداء جيد للإدارة العامة. كما أن أداء المؤسسة يعتمد على مدى اتساع نطاق القياسات الثقافية القوية، وترتبط الثقافة التنظيمية بشكل وثيق بالأداء، حيث يمكن أن تكون بمثابة مصدر للميزة التنافسية للمؤسسة، فهي تحدد الأسلوب الذي يتم من خلاله تفاعل الأفراد، كما تحدد مجالات تبادل المعلومات ومستويات الحصول عليها بالمقابل فإن القياس الدقيق والواسع لمؤشرات الأداء يمكن أن يساعد الإدارة في التنبؤ بردود أفعال الأفراد تجاه الخيارات الاستراتيجية، مما يقلل من النتائج غير المرغوب فيها. وتعتبر الثقافة التنظيمية عن صورة المؤسسة داخلياً وخارجياً، وتلعب دوراً كبيراً في تحسين هذه الصورة في العالم الخارجي. كما تسهم في بناء علاقات الثقة مع مختلف الشركاء، مما يعزز من سمعة المؤسسة. وبالتالي، يمكن اعتبار المؤسسة كياناً تربوي، يشبه في بعض جوانبه المدرسة أو المؤسسة التعليمية. (الفرج، 2011). شكل رقم (1) أهمية الثقافة



المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية- منظور متكامل، دار وائل للنشر، 2007، ص 296.

التنظيمية

ثالثاً: دور الإدارة في بناء ثقافته المؤسسة

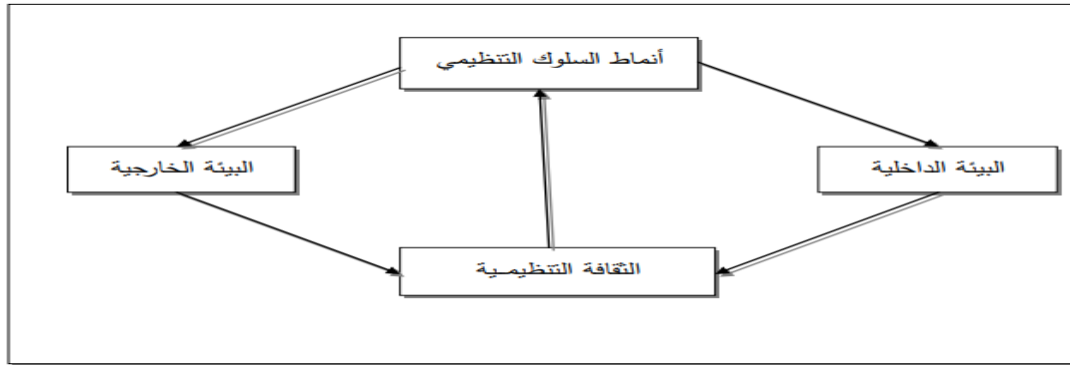
تلعب الإدارة دوراً مركزياً في بناء ثقافة المؤسسة، حيث تُعتبر المحرك الأساسي الذي يُشكّل القيم، السلوكيات، والمعتقدات التي توجه أداء الموظفين وتفاعلهم داخل بيئة العمل. تعمل الإدارة على تعزيز ثقافة مؤسسية إيجابية من خلال تقديم القدوة، دعم التواصل الفعال، توفير فرص تطوير مهني، تشجيع الابتكار، وتقدير جهود العاملين، مما يساهم في خلق بيئة تعاونية تُثري الإنتاجية وتحفز العمل الجماعي، ومن أبرز أدوار الإدارة في تشكيل الثقافة المؤسسية:

1. تحديد الرؤية والقيم
الإدارة مسؤولة عن صياغة الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، إلى جانب تحديد القيم الأساسية التي تُعتبر مرجعاً رئيسياً لتوجيه سلوك الموظفين إذ يجب أن تكون هذه الرؤية واضحة ومفهومة لجميع العاملين وقادرة على ترجمة الأهداف إلى واقع عملي ملموس.
2. القدوة الحسنة
يُعد تقديم القادة أنفسهم كقدوة للموظفين في الالتزام بالقيم والسلوكيات الإيجابية أمراً حيوياً ينبغي أن يُظهروا النزاهة، الاحترام، وروح التعاون في تعاملاتهم اليومية، إضافة إلى الالتزام بالمعايير التي يقومون بوضعها بأنفسهم لضمان الانسجام بين الأقوال والأفعال. وينبغي على الإدارة الحرص على تحقيق تدفق سلس وشفاف للمعلومات ضمن مختلف مستويات العمل إذ يجب تعزيز الحوار المفتوح والصادق بين الموظفين والإدارة، مع توفير وسائل اتصال فعالة تعكس اهتماماً حقيقياً بأراء الموظفين ومخاوفهم.
3. توفير فرص التطوير المهني
على الإدارة العمل على تقديم فرص تدريبية وتطويرية تساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة وتعزيز قدراتهم وذلك يساهم في زيادة التزامهم ويدفعهم للمزيد من الإبداع والتميز في أدائهم.
4. تقدير جهود الموظفين
من المهم أن تقوم الإدارة بالاعتراف بجهود الموظفين وتشجيعهم من خلال أشكال متعددة مثل التقدير اللفظي، المكافآت المالية، أو إتاحة فرص الترقية، لأن هذه الممارسات تبني روح الإنجاز وتعزز شعور الموظفين بالتقدير.

رابعاً: إبعاد ثقافته المؤسسة

تعتبر ثقافة المؤسسة من العناصر الأساسية التي تميز كل مؤسسة عن غيرها، حيث تتشكل هذه الثقافة بمرور الوقت داخل المؤسسة نفسها. وبالتالي، فإن اختلاف الثقافة بين المؤسسات يعني أن لكل منها خصائص فريدة، حتى وإن كانت هناك بعض السمات المشتركة بينها على سبيل المثال، تؤكد العديد من الثقافات على أهمية العمل الجماعي والجودة والتميز في الأداء، ولكن قد تختلف المعايير والممارسات بين المؤسسات. وأجرى الباحث "أوتشي" في عام 1981 دراسة حول ثقافة المؤسسات، حيث تناول فيها ثقافة مجموعة محددة من الشركات الأمريكية واليابانية

وقد توصل إلى وضع إطار لأبعاد الثقافة السائدة في تلك المؤسسات في ذلك الوقت تتضمن هذه الأبعاد الالتزام تجاه العاملين في المؤسسات اليابانية، حيث يتم اعتماد نظام التوظيف مدى الحياة، بينما في المؤسسات الأمريكية التقليدية، يتم استخدام نظام التوظيف قصير المدى. أما في نمط "Z"، الذي يشير إلى المؤسسات الأمريكية التي استلهمت من الإدارة اليابانية، يتم التوظيف لفترات طويلة. (Kim. 2006).



شكل رقم (2) الوظيفة المزدوجة لثقافة التنظيمية

خامساً: مفهوم الاداء التنظيمي

هو نتاج جهود وسلوك جميع الأفراد والعاملين في المؤسسة، بجميع إداراتها وأقسامها، والذي يحدد قدرة المؤسسة على تحقيق مخرجاتها وأهدافها من خلال التميز في أدائها. ويعتبر الاداء من اهم الاهداف التي تسعى اي منظمة الى تحقيقها حيث يساهم الاداء "وبشكل مباشر في تنمية وزيادة الخدمات او ربما في ضعف وتردي هذه الخدمات كما يمكن اعتبار الاداء مقياس يتم من خلاله تحديد مدى القدرة على الاستمرار في هذا النشاط او العمل ، كما يتم من خلال الاداء اعطاء حكم على مدى اتقان العمل او مدى امتلاك الافراد لمهارة ما او معلومة ما او فكرة ما، من ثم القدرة على تحديد دور الفرد الايجابي او السلبي في هرم الإدارة المتبع في المنظمة ويعد الاداء التنظيمي على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم هدفا اساسيا للمنظمات لا يمكن لأية منظمة البقاء والاستمرار دون الحكم على فعالية الافراد والجماعات والمنظمات (العبيدي 2013). اذ نجد ان المنظمات الناجحة شغلها الشاغل ان تعرف المدى الذي وصلت اليه معدلات الاداء لديها مقابل مثيلاتها من المنظمات المنافسة وتستطلع كيف يعمل منافسوها على تحسين مستوى ادائهم، حيث تستخدم المنظمات الناجحة الوسائل الحديثة التي تسهم في زيادة سرعة العمل ودقته وتقليل التكاليف وذلك من خلال تطبيق التكنولوجيا كما تتميز المنظمات الناجحة بقدرتها على اعادة صياغة الانماط القديمة بين افرادها.

سادساً: معايير تقييم الأداء التنظيمي

قامت مجموعة من الأبحاث بالتركيز على أهمية استخدام معايير تتعلق بسلوك الأفراد وأدائهم كمعايير رئيسية لتقييم الأداء التنظيمي، ويعتقد العديد من الباحثين أنه يمكن تقسيم مقاييس الأداء المؤسسي المرتبطة بأداء الموارد البشرية إلى ما يلي (الرضا الوظيفي، الالتزام في المؤسسة، سلوكيات الفائض في الدور) وسيتم توضيحها كما يلي:

1. **الرضا في العمل:** يبرز العديد من القادة في المؤسسة مدى أهمية قياس الأداء التنظيمي من خلال مؤشرات تتعلق بالموظفين. ويعتبر الرضا في العمل دليلاً مهماً لقياس مدى فعالية المنظمة، حيث يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من المشاعر التي يشعر بها الفرد تجاه العمل الذي يقوم به حالياً، وهذه المشاعر يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية. ويمكن تصنيف العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي إلى خمسة عناصر رئيسية تشمل:

- العوامل الشخصية مثل التعليم، الصفات الشخصية، العمر، والمواهب.
- العوامل الاجتماعية مثل العلاقات مع الزملاء والمجموعات غير الرسمية.
- العوامل التنظيمية مثل هيكل المنظمة، الإجراءات، طبيعة العمل، ونمط القيادة.
- العوامل المحيطة مثل الأوضاع الاقتصادية، السياسية، والاجتماعية.

2. **الالتزام التنظيمي:** يعد موضوع الالتزام التنظيمي موضوعاً مهماً يؤثر اهتمام كثير من المنظمات بسبب ارتباطه الوثيق بسلوكيات العاملين وحضورهم وغيابهم وأهم من ذلك التأثير على إنتاجيتهم وأدائهم لينعكس ذلك على أداء المؤسسة وعلى علاقتها بالمحيط الخارجي. ويشير إلى نوعية العلاقة بين الفرد والمؤسسة ويرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف تجاه مؤسسته ويعكس مدى ارتباطه ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها (العبيدي. 2013).

الجانب العملي

أولاً: المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة
يوضح المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة (، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، العمر، مدة سنوات الخدمة، العنوان الوظيفي).

| ت | المتغير | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|-------------------|-------------|---------|----------------|
| 1 | الجنس | ذكر | 19 | 47.5 |
| | | انثى | 21 | 52.5 |
| | | المجموع | 40 | 100 |
| 2 | الحالة الاجتماعية | أعزب | 8 | 20 |
| | | متزوج | 32 | 80 |
| | | المجموع | 40 | 100 |
| 3 | المستوى التعليمي | الاعدادية | 3 | 7.5 |
| | | دبلوم | 3 | 7.5 |
| | | بكالوريوس | 28 | 70 |
| | | دراسات عليا | 6 | 15 |
| | | المجموع | 40 | 100 |
| 4 | العمر | 29-20 | 0 | 0 |
| | | 39-30 | 7 | 17.5 |
| | | 49-40 | 8 | 20 |
| | | 60-50 | 25 | 31.25 |
| | | المجموع | 40 | 100 |
| 5 | مدة سنوات الخدمة | 30 – 20 | 2 | 5 |
| | | 40 – 31 | 8 | 20 |
| | | 50 – 41 | 11 | 27.5 |
| | | من 51 فأكثر | 19 | 47.5 |
| | | المجموع | 40 | 100 |
| 6 | العنوان الوظيفي | مبرمج | 7 | 17.5 |
| | | اداري | 9 | 22.5 |
| | | مدخل بيانات | 24 | 60 |
| | | اخرى | 0 | 0 |
| | | المجموع | 40 | 100 |

جدول رقم (1) وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

يشير الجدول (1) الى نتائج التحليل الوصفي (الاحصائي) للمتغيرات الديمغرافية للمستجيبين من أفراد عينة الدراسة حيث يتضح ان (47.5%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور والنسبة (53.5) هم من الاناث وهذا يبين ان أغلب مجتمع الدراسة هم من الاناث. كما بين نتائج الدراسة ان نسبة (80%) هم من المتزوجين ونسبه (20%) هم من عزاب مما يعني اغلب عينة الدراسة هم من المتزوجين. وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي بينت النتائج نسبة (7.5) هم من حملة شهادة الاعدادية وان نسبة (7.5) هم من حملة الدبلوم وان (70.%) من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس في اختصاصات مختلفة ونسبة (15%) هم من حملة الماجستير والدكتوراه في اختصاصات مختلفة ايضاً مما يعني ان اغلب افراد عينة الدراسة هم من حملة البكالوريوس. و(17.5%) من افراد العينة هم ممن تتراوح اعمارهم من (30 سنة الى 39 سنة) ونسبة (20%) هم تتراوح اعمارهم من (49-40) ومن تراوح اعمارهم (60-50) بنسبة (31.25%) وفيما يتعلق مدة سنوات الخدمة (5%) تتراوح من (30-20) سنة وان نسبة (20%) هم بأعمار (31 – 40 سنة) ونسبة (27.5) هم اعمارهم (41 – 50) وان نسبة (47.5) هم (من 51 فأكثر) مما يعني اغلب افراد العينة

هم من 51 سنة فأكثر. وفيما يتعلق بالعنوان الوظيفي فان نسبة (17.5%) هم بعنوان وظيفي مبرمج وان (22.5%) هم بعنوان اداري وان نسبة (60%) هم من مدخلي البيانات مما يعني ان اغلب افراد عينة الدراسة هم من مدخلي البيانات.

ثانياً: ثبات اداة الدراسة

قامت الباحثة بتطبيق صيغة Cronbach Alpha لغرض التحقق من ثبات اداة الدراسة على درجات افراد العينة وعلى الرغم من ان قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة الا ان الحصول على ($\alpha \geq 0.60$) يعتبر في الناحية التطبيقية للعلوم الادارية والانسانية بشكل عام امراً مقبولاً (Sekar, 2003) وبعد افراغ المعلومات والبيانات التي حصلت عليها الباحثة واستبعاد الاستمارة غير الصالحة للاختبار تم الحصول على نتائج معامل الثبات الداخلي والجدول (2-3) يبين هذه نتائج.

| ت | البعد | قيمة (α) الفا |
|---|---------------------|---------------|
| 1 | ثقافة العمل الجماعي | 0.888 |
| 2 | الرؤيا المشتركة | 0.874 |
| 3 | نمط وجوده العمل | 0.920 |
| 4 | الاستبانة ككل | 0.933 |

جدول رقم (2) معامل الثبات الداخلي (معامل كرونباخ)

وتدل مؤشرات كرونباخ الفا اعلاه على تمتع اداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عالي وبقدرتها على تحقيق اغراض الدراسة وفقاً ل (Sekara)

ثالثاً: عرض النتائج وتفسيرها

1. ثقافة العمل الجماعي: وهي العمل بروح الفريق الواحد من خلال تضافر الجهود المشتركة للأفراد العاملين ضمن فريق العمل وصلاً لتحقيق هدف مشترك والذي يخلق مؤسسه ناجحة.

| الفرق | المتوسط | الانحراف المعياري | مستوى الأهمية | المرتبة |
|---|---------|-------------------|---------------|---------|
| يساعد العمل الجماعي على اكتساب معرفة وخبرة كبيرة للأفراد العاملين | 4.22 | 0.97 | مرتفع | 2 |
| يساهم العمل الجماعي في تحقيق اهداف المؤسسة | 4.19 | 0.85 | مرتفع | 4 |
| يرفع العمل الجماعي مستوى الاداء نحو الافضل للفرد العامل | 4.25 | 1.04 | مرتفع | 1 |
| تسعى الإدارة على تشجيع العمل الجماعي في المؤسسة | 3.9 | 1.2 | مرتفع | 5 |
| تدعم الشركة العمل الجماعي من اجل تحقيق اداء أفضل | 4.20 | 0.97 | مرتفع | 3 |
| المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام | 4.15 | 0.11 | | |

جدول رقم (3) يوضح متوسط الحسابي والانحراف المعياري لثقافة العمل الجماعي

من الجدول (3) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.9 - 4.25) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام اذ بلغ (4.15) وان أعلى متوسط حسابي كان للفقرة (3) حيث احتلت المرتبة الاولى حيث نصت على (يرفع العمل الجماعي مستوى الاداء نحو الافضل للفرد) اذ بلغ متوسطها الحسابي (4.25) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري (1.04) وهذا يشير الى تشجيع الموظفين على العمل الجماعي يزيد من عطاءهم وبالتالي يرفع مستوى اداءهم مما يحقق تميز بأداء المؤسسة. وان أقل متوسط حسابي كان للفقرة (4) التي نصت (تسعى الإدارة على تشجيع العمل الجماعي في المؤسسة) حيث احتلت المرتبة الخامسة اذ بلغ متوسطها الحسابي (3.9) وبانحراف معياري (1.2) وبشكل عام نلاحظ أن مستوى الأهمية لجميع الفقرات كانت المرتفعة ويبين الجدول ان التشتت متوسط في استجابات افراد عينة الدراسة حول متغير ثقافة العمل الجماعي بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر افراد عينة الدراسة حول ثقافة العمل الجماعي، ويشير الجدول ايضا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية.

2. الرؤيا المشتركة: (اشترك الافراد العاملين مع رؤساءهم في القيادة وصنع القرار لتحقيق اهداف ومصالح مشتركة جماعية تصب في مصلحة الافراد العاملين والمؤسسة معاً).

| المرتبة | مستوى الأهمية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|---|
| 1 | متوسط | 1.20 | 3.52 | تعد مشاركة الافراد العاملين في تسيير اعمال المؤسسة عامل مهم في تلبية حاجاتهم الذاتية. |
| 2 | متوسط | 1.2 | 3.4 | توفر المؤسسة فرص لمشاركة الافراد العاملين في عملية اتخاذ بعض القرارات |
| 3 | متوسط | 1.14 | 3.32 | تشارك المؤسسة الافراد العاملين في وضع اهدافها |
| 4 | متوسط | 1.15 | 3.35 | تغليب المصلحة الجماعية كأولوية على المصلحة الخاصة للأفراد للعاملين |
| 4 | متوسط | 1.17 | 3.35 | يتشاور المدراء في المؤسسة مع الافراد العاملين بعض القرارات الإدارية |
| | | 0.24 | 3.38 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام |

جدول رقم (4) يوضح متوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرؤيا المشتركة بفقراته

من الجدول (4) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.4 - 3.52) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام اذ بلغ (3.38) وان أعلى متوسط حسابي كان للفقرة (1) حيث احتلت المرتبة الاولى حيث نصت على (تعد مشاركة الافراد العاملين في تسيير اعمال المؤسسة عامل مهم في تلبية حاجاتهم الذاتية) اذ بلغ متوسطها الحسابي (3.52) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري (1.20) وهذا يفسر ان مشاركة الموظفين في تسيير المؤسسة له أثر ايجابي في نفوس الموظفين. وان أقل متوسط حسابي كان للفقرتين (4 و 5) التي نصت (تغليب المصلحة الجماعية كأولوية على المصلحة الخاصة للأفراد للعاملين)، (يتشاور المدراء في المؤسسة مع الافراد العاملين بعض القرارات الإدارية) حيث احتلت المرتبة الرابعة والخامسة اذ بلغ متوسطها الحسابي (3.35) وبانحراف معياري (1.17). وبشكل عام نلاحظ أن مستوى الأهمية لجميع الفقرات كانت متوسطة ويبين الجدول ان التشتت متوسط في استجابات افراد عينة الدراسة حول متغير ثقافة العمل الجماعي بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر افراد عينة الدراسة حوله، ويشير الجدول ايضا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية.

3. نمط وجوده العمل: الطريقة او الأسلوب التي نبذل بها الجهد في العمل لإنجاز الاعمال الموكلة الينا، فعلى اساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد العامل في أنشطة معينة.

| المرتبة | مستوى الأهمية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|---|
| 5 | متوسط | 0.98 | 3.7 | يتناسب مكان عمل الافراد العاملين مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية مما يساهم بأداء مهماتهم بأحسن وجه |
| 3 | متوسط | 0.963 | 3.65 | توجد متابعة مستمرة وتوجيه من قبل المشرفين على انجاز اعمال الافراد العاملين. |
| 2 | مرتفع | 0.959 | 3.67 | يشكل نظام تقييم الأداء حافزا مهم لتطوير وتحسين مستوى الاداء للإفراد العاملين |
| 4 | متوسط | 0.83 | 3.9 | تحقيق الانسجام مع الآخرين في انجاز الاعمال يزيد ويحسن مستوى الاداء الوظيفي للفرد العامل |
| 1 | مرتفع | 0.93 | 4.75 | تعمل البرامج تدريبية المتكررة في تحسين من مستوى الاداء الوظيفي |
| | | 0.53 | 3.39 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام |

جدول رقم (5) متوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير نمط الأداء

من الجدول (5) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.7 - 4.39) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام اذ بلغ (3.39) وان أعلى متوسط حسابي كان للفقرة (5) حيث احتلت المرتبة الاولى حيث نصت على (تعمل البرامج تدريبية المتكررة في تحسين من مستوى الاداء

الوظيفي) اذ بلغ متوسطها الحسابي (4.39) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري (0.93). مما يعني ان اقامت الدورات للموظفين له اثر ايجابي في تطوير الاداء الوظيفي، وان أقل متوسط حسابي كان للفقرة الاولى التي نصت (يتناسب مكان عمل الافراد العاملين مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية مما يساهم بأداء مهماتهم بأحسن وجه) حيث احتلت المرتبة الخامسة اذ بلغ متوسطها الحسابي (3.7) وبانحراف معياري (0.98) وبشكل عام نلاحظ أن مستوى الاهمية لجميع الفقرات كانت تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة ويبين الجدول ان التشتت متوسط في استجابات افراد عينة الدراسة حول متغير ثقافة العمل الجماعي بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر افراد عينة الدراسة حوله ، ويشير الجدول ايضا التقارب في قيم المتوسطات الحسابية.

رابعاً: اختبار الفرضيات

تناولت هذه الفقرة اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة لاختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار البسيط والمتعدد من خلال الاستعانة ببرنامج الحزمة الاحصائية SPSS وذلك كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد اثر ذو دلالة احصائية لدور الادارة في بناء الثقافة التنظيمية في تعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

| البيان | R الارتباط | R ² معامل التحديد | F المحسوبة | β معامل الانحدار | Df درجات الحرية | Sig مستوى الدلالة |
|--|------------|------------------------------|------------|------------------|-----------------|-------------------|
| دور الادارة في بناء ثقافة المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي- دراسة تطبيقية في دائرة بحوث البناء | 0.978 | 0.957 | 73.628 | 0.89 | 9 30 | 0.000 |

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد دور الادارة في بناء ثقافته المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي- دراسة تطبيقية في دائرة بحوث البناء
يكون التأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وبوضوح الجدول (6) دور الادارة في بناء ثقافة المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي دراسة تطبيقية في دائرة بحوث البناء. إذا أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية لدور الادارة في بناء ثقافته المؤسسة وتعزيز الاداء التنظيمي- دراسة تطبيقية في دائرة بحوث البناء. اذ بلغ معامل الارتباط $R = (0.978)$ عند مستوى دلالة 0.00 وهو اقل من الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.957) أي ان قيمة $F = 73.628$ وهذا يعني أن ما قيمته (73.628) من الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء ناتج عن دور الادارة في بناء ثقافته المؤسسة كما بلغت قيمة التأثير $B = 0.89$ وهذا يجعلنا قبول نظرية والتي تنص على وجود اثر ذو دلالة احصائية لدور الادارة في بناء الثقافة التنظيمية في تعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من هذه النظرية فقد لجأت الباحثة الى استخدام تحليل الانحدار البسيط

اختبار الفرضية الاولى

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression Multiple بين أبعاد الثقافة التنظيمية (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي ومتغيرات مستقلة) الاداء التنظيمي متغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .634 | .59697 |

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|--------|----|-------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 26.928 | 8 | 3.366 | 9.445 | .000 ^b |
| | Residual | 11.047 | 31 | .356 | | |
| | Total | 37.975 | 39 | | | |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .341 | .504 | | .676 | .000 |
| | الرؤيا المشتركة | .415 | .154 | .363 | 2.689 | .011 |
| | ثقافة العمل الجماعي | .510 | .110 | .549 | 4.659 | .000 |

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء

يكون التأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

إذا أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) والاداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء. اذ بلغ معامل الارتباط $R^2 = (0.842)$ عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.709) ، مما يعني ان الثقافة التنظيمية بأبعادها (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) تفسر ان (842.0) من التغير الذي يحدث للأداء التنظيمي، ناتج عن الثقافة التنظيمية لدائرة بحوث البناء. وقيمة الدلالة الإحصائية لـ الرؤيا المشتركة $(Sig =) 0.11$ هي اقل من (0.05) ، وكذلك قيمة المعلمية الإحصائية T المحسوبة $= (2.689)$ أكبر من 0.05 مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الرؤيا المشتركة على تعزيز الاداء التنظيمي. وقيمة الدلالة الإحصائية لـ ثقافة العمل الجماعي $(Sig =) 0.000$ اقل من (0.05) ، وكذلك قيمة المعلمية الإحصائية t المحسوبة $= (4.659)$ أكبر من 0.05 مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من ثقافة العمل الجماعي على تعزيز الاداء التنظيمي. وقيمة معامل التأثير B لـ الرؤيا المشتركة $= (0.415)$ أي أن الرؤيا المشتركة يؤثر على الاداء التنظيمي بمقدار (0.415) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين دائرة بحوث البناء لمفهوم الرؤيا المشتركة كلما زاد تحسن الاداء التنظيمي للمؤسسة بمقدار (0.415) . وقيمة معامل التأثير B ثقافة العمل الجماعي $= (0.510)$ أي أن ثقافة العمل الجماعي يؤثر على الاداء المؤسسي بمقدار (0.510) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين في دائرة بحوث البناء لمفهوم ثقافة العمل الجماعي كلما زاد تحسن الاداء التنظيمي بمقدار (0.510) . وقيمة المعلمية الإحصائية F المحسوبة $= (9.445)$ عند مستوى الدلالة الإحصائية $F (Sig =) 0.00$ اقل من 0.05 ، مما يعني ان هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من أبعاد الثقافة التنظيمية (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) كمجموعة واحدة على الاداء التنظيمي. وهذا يجعلنا قبول نظريتنا والتي تنص على انه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الثقافة التنظيمية على تعزيز الاداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء.

اختبار الفرضية الثانية

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression Multiple بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) متغيرات مستقلة، جودة العمل متغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | | | | |

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|--------|
| 1 | .800 ^a | .640 | .562 | .65319 |
|---|-------------------|------|------|--------|

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 24.322 | 7 | 3.475 | 8.144 | .000 ^b |
| Residual | 13.653 | 32 | .427 | | |
| Total | 37.975 | 39 | | | |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.132 | .493 | | 2.296 | .028 |
| | الرؤيا المشتركة | .506 | .338 | .599 | 1.500 | .14 |
| | ثقافة العمل الجماعي | .614 | .123 | .661 | 5.004 | .000 |

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الثقافة التنظيمية وجودة العمل لدائرة بحوث البناء

يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وإذا أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) وجودة العمل لدائرة بحوث البناء. إذ بلغ معامل الارتباط $R^2 = (0.800)$ عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.640) ، مما يعني أن الثقافة التنظيمية بأبعادها (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) تفسر ان (0.800) من التغيير الذي يحدث لأداء التنظيمي، ناتج عن جودة العمل لدائرة بحوث البناء. وقيمة الدلالة الإحصائية ل الرؤيا المشتركة 14 (0.000) هي أقل من (0.05) ، وكذلك قيمة المعلمية الإحصائية T المحسوبة (1.500) أكبر من 0.05 مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الرؤيا المشتركة على جودة العمل. وقيمة الدلالة الإحصائية لثقافة العمل الجماعي 0.000 ($Sig = 0.05$) أقل من (0.05) ، وكذلك قيمة المعلمية الإحصائية T المحسوبة (5.004) أكبر من 0.05 مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من ثقافة العمل الجماعي على جودة العمل. وقيمة معامل التأثير B ل الرؤيا المشتركة (0.599) أي أن الرؤيا المشتركة تؤثر على جودة العمل بمقدار (0.599) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين لمفهوم الرؤيا المشتركة كلما زاد تحسن جودة العمل لدائرة بحوث البناء بمقدار (0.599) . وقيمة معامل التأثير B ثقافة العمل الجماعي (0.661) أي أن ثقافة العمل الجماعي يؤثر على جودة العمل بمقدار (0.661) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين دائرة بحوث البناء لمفهوم ثقافة العمل الجماعي كلما زاد تحسن جودة العمل بمقدار (0.661) . وقيمة المعلمية الإحصائية F المحسوبة (8.144) عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.00 ($Sig = 0.05$) حيث أن قيمه F أقل من (0.05) ، مما يعني أن هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من أبعاد الثقافة التنظيمية: الرؤيا المشتركة - ثقافة العمل الجماعي كمجموعة واحدة على جودة العمل لدائرة بحوث البناء. وهذا يجعلنا قبول نظريتنا والتي تنص على أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الثقافة التنظيمية على جودة العمل لدائرة بحوث البناء.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- إذا أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) والاداء التنظيمي لدائرة بحوث البناء.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الادارة في بناء الثقافة التنظيمية في تعزيز الاداء التنظيمي في دائرة بحوث البناء.

3. أن الرؤيا المشتركة تؤثر على الأداء التنظيمي بمقدار، (0.415) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين في دائرة بحوث البناء لمفهوم الرؤيا المشتركة كلما زاد تحسن الأداء التنظيمي لدائرة بمقدار (0.415).
4. أن ثقافة العمل الجماعي يؤثر على الأداء التنظيمي بمقدار، (0.510) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين في دائرة بحوث البناء لمفهوم ثقافة العمل الجماعي كلما زاد تحسن الأداء التنظيمي بمقدار (0.510).
5. إذا أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية: (الرؤيا المشتركة، ثقافة العمل الجماعي) وجودة العمل لدائرة بحوث البناء.
6. ان الثقافة التنظيمية بأبعادها (الرؤيا المشاركة، ثقافة العمل الجماعي) تفسر ان (0.800) من التغيير الذي يحدث لأداء التنظيمي، ناتج عن جودة العمل لدائرة بحوث البناء.
7. أن ثقافة العمل الجماعي يؤثر على جودة العمل بمقدار، (0.661) بعبارة أخرى كلما زاد إدراك الموظفين في دائرة بحوث البناء لمفهوم ثقافة العمل الجماعي كلما زاد تحسن جودة العمل بمقدار (0.661).

ثانياً: التوصيات

1. زيادة وعي الموظفين بأهمية تنمية ثقافة العمل الجماعي في دائرة بحوث البناء.
2. أهمية وجود ثقافة تنظيمية مميزة بالدائرة، تعمل بكافة المستويات الادارية على ترسيخ وغرس مبادئها وقيمتها لدى موظفيها.
3. العمل على زيادة الدورات التدريبية للموظفين وتشجيع روح عمل الفريق الواحد.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. أسامة الفراج، نموذج مقترح لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في مؤسسات القطاع الرام في سورية، مجله جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد، 27 العدد الاول، المعهد العالي لتنمية الادارية، جامعة دمشق، سوريا، 2011، ص 166.
2. بالكبير، بسام بن مناور، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض. جامعة الملك سعود 1425هـ.
3. خير الدين. جمعه. دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية حالة دراسة (EN.I.CA.B). أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر – بسكرة. 2015.
4. صالح بن سعد المربع، القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية- دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة لمجاوزات والمديرية العامة لمدفاع المدني، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في العموم الأمنية، جامعة نايف العربية لعلوم الأمنية، كالعام، دراسات العليا -قسم العموم الإدارية، الرياض، 2008.
5. العبيدي. جواهر. أثر التوجه الابداعي واستراتيجية التدريب على اداء العاملين في شركه نفط الكويت. رسالة ماجستير غير منشوره. جامعه الشرق الاوسط. عمان. الاردن. (2013).
6. العمارة محمد، دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة الجودة الشاملة (دراسة حالة مركب تكرير الملح لوطاية بسكرة (مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2010، ص.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Hira Aftab, Tayyaba Rana, Aamir Sarwar, an investigation of the relationship between organizational culture and the employee's role-based performance: evidence from the banking sector, International journal of business and commerce, vol. 2, n° 4: dec 2012.
2. Jack Henry Syauta, Eka Afran Troena, Margona Setiawan, Solimun, The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance- study at municipal waterworks of jayapura, Papua Indonesia- International journal of business and management invention, vol 1 Issue 1/ December, 2012.
3. Kim S. Cameron, Roberte E. Quinn, Diagnosing and changing organizational culture- based on the competing values framework, jossey-bass business & management series, united states of America, 2006.