

مجلة الإقتصاد الزراعي والعلوم الإجتماعية

موقع المجلة: www.jaess.mans.edu.egمتاح على: www.jaess.journals.ekb.eg

Cross Mark

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين ببعض المنظمات الريفية

اماني مغوري جاد الله*

قسم تنمية الأسرة الريفية- كلية الإقتصاد المنزلي- جامعة الأزهر

المخلص

يستهدف البحث بصفة رئيسية: دراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وكذا درجة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الحادث في الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين الريفين. أجري البحث على عينة قوامها 150 مبحوثاً من العاملين بالوحدة الصحية والمحلية، ومركز الشباب، وبنك القرية، والمدرسة الأعدادية المشتركة، ومركز الخدمات الإجتماعية بقرية نواج، مركز طنطا، بمحافظة الغربية. تم اختيارهم عشوائياً بنسبة تمثل 50% من حجم الشاملة البالغ عددها 299 مبحوث، وتم توزيع العينة بنفس نسبة وجود هؤلاء المبحوثين بكل منظمة ريفية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع تصميم إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات، واستخدمت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيسون، ومعامل التحليل الانحداري المترج الصاعد، واختباري "ت"، و"ف"، في عرض النتائج. وكانت أهم النتائج على النحو التالي: ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين (56%) يرون أن مستوى الثقافة التنظيمية إجمالاً متوسط. ما يقرب من نصف العاملين المبحوثين (49,3%) يرون أن مستوى الأداء الوظيفي إجمالاً مرتفع. -المتغيرات المستقلة التي تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين هي: التوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والقيم التنظيمية، وإدراك مفهوم التنمية.

الكلمات الدالة: الثقافة التنظيمية، الأداء الوظيفي.



المقدمة والمشكلة البحثية

إن المؤسسات اليوم في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بها والتي فرضتها مرحلة العولمة من حرية حركة رؤوس الأموال، والأيدي العاملة، وثورة المعلومات، أصبحت مضطرة إلى التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات من أجل النجاح والاستمرار من خلال توفير الوسائل الملائمة والمناسبة للتكيف مع هذه التحديات، بل توجهها بما يحقق أهداف العاملين، (بابوري، 2016، ص 1).

ومن هنا جاء إدراك بعض المنظمات بأن الاهتمام بالموارد البشري هو مفتاح النجاح، حيث اعتمدت هذه الأخيرة على التشكيلة الثقافية والاجتماعية التي سمحت لها بتطبيق أهداف المنظمة، أي محاولتها قدر الإمكان إرساء قيم تنظيمية تساعد على النجاح كقيم الانضباط والجدية، والإبداع والصرامة وكلها عناصر تدخل ضمن ما يسمى بالثقافة التنظيمية، (جاد الرب، 2005، ص 142).

فالثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار ومعتقدات سائدة توفر الإطار الذي يوجه ويشكل طريقة أدائهم وإنجازاتهم وتصرفاتهم مع الآخرين، والمتغيرات البيئية من حولهم والمعايير التي تربطهم بالمنظمة، كما تؤثر في فعالية وكفاءة المنظمات وتكسيبها خصائص وسمات شخصية تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى وتماسك بناءها الاجتماعي، وتؤدي أيضاً عدة وظائف لها حيث تؤثر في مخرجاتها سلباً أو إيجاباً وتعد المحددات الرئيسية لنجاحها، فالثقافة التنظيمية جاءت لتساهم في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف أفرادها وأستمرارها للبقاء، وبذلك تستطيع المنظمات التغلب على المشكلات التي تواجهها، (عاشوري، 2015، ص 10)، لذلك أصبح من الضروري لتوفير بيئة عمل فعالة وإيجابية أن يكون هناك وعياً وإدراكاً من قبل الفاعلين داخل المنظمة بالنسق الثقافي، باعتباره الأسلوب الأنجح لتفسير سلوكيات أفرادها ومعرفة القيم والمعتقدات التي يؤمنون بها ومن ثم محاولة التأثير على أنماط تفكيرهم واتجاهاتهم لجعلها تسير نحو تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أداءها الوظيفي، (قერი، 2017، ص 14).

ويري البراهمي (2008، ص 40) أن الأداء الوظيفي يعتبر الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها أفراد المنظمة، وبلوغ الإنجاز المرغوب في العمل، فإن كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزاً، وأيضاً لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمات فقط بل يتعدى ذلك إلى أهميته في نجاح خطط التنمية في الدولة.

وفيما يتعلق بالأثر المباشر للثقافة التنظيمية في رفع أو خفض الأداء الوظيفي وذلك طبقاً لطبيعة وقوة الثقافة التي تتمتع بها المنظمة، فهناك الكثير من الدراسات التي تؤكد وجود علاقة لا يمكن إغفالها بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، ففي دراسات Steven, Mary (2000, p505)، الهيتي (2005)، والخليفة (2008، ص 13)، وكمال (2014، ص 13)، وبلجوري (2016) اتضح أن الثقافة التنظيمية عنصر تكاملي في الكيان التنظيمي السائد، وبالتالي تمكينهم من

تحقيق مستوى أداء مرتفع، وتعمل كقوة دافعة توحد الطاقات نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وعلى النقيض من ذلك فالثقافة التنظيمية السلبية الجامدة تؤثر على رغبات العاملين في البقاء في العمل، فالفرد الذي لا تتوافق قدراته وميوله مع أساليب العمل ينخفض مستوى أدائه. وإدراكاً لما سبق من أهمية الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين لاسيما ببعض المنظمات الريفية في ضوء قلة الدراسات في ذلك المجال على منظمات المجتمع الريفي. لذا من الأهمية بمكان بحث مثل هذا التأثير، ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الريفية، وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتلور في السؤال الرئيسي التالي: ما هي طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في المنظمات الريفية؟

أهداف البحث:

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية: دراسة الثقافة التنظيمية للعاملين المبحوثين بأبعادها المتمثلة في: (السياسات والإجراءات، الأعراف التنظيمية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) وعلاقتها بالأداء الوظيفي بجوانبه المتمثلة في: (الجانب الإداري، والجانب التنفيذي، والجانب التطويري)، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على مستويات الثقافة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في: (السياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية).

2- التعرف على مستويات الأداء الوظيفي بجوانبه المتمثلة في: (الجانب الإداري، والجانب التنفيذي، والجانب التطويري) للعاملين المبحوثين.

3- تحديد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وهي: (سن المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية، والتجديدية، وإدراك مفهوم التنمية) وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين.

4- تحديد العلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في: (والسياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية) وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين.

5- تحديد معنوية الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين وفقاً لمتغيرات: (النوع، والتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية، والتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية).

6- تحديد درجة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة وهي: (سن المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية، وعمر المنظمة الريفية، والتجديدية، وإدراك مفهوم التنمية، والسياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية) في تفسير التباين في درجات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين.

*الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: dramanygdallah2010@gmail.com

DOI: 10.21608/jaess.2020.161882

الأطر النظرية: الثقافة التنظيمية.

مفهوم الثقافة التنظيمية: Organizational Culture:

تعددت تعريفات الثقافة التنظيمية حسب وجهة النظر التي يتبناها الباحثون، فعرفت بأنها مجموعة القيم والفرصيات والعادات والسلوكيات والأعتقادات المشتركة التي توجد في المنظمة والتي تعد كدليل للأفراد، ولها تأثير قوي ومباشر على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم، وتحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة، وطريقة اتخاذ القرارات، وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية. وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، (Johns, Saks, 2005, p 256). كما عرفها مرسى (2006، ص 13) بالاتجاهات والتقاليد والأعراف التي تسود المنظمة، وتعكس على السلوك اليومي للعاملين ويتم تناقلها عبر الأجيال، فهي التي تصيب شخصية الفرد واهتماماته، وتعتبر من أهم المكونات المعنوية والفكرية في المنظمة، (Wheelen, 2008, p: 23).

ويرى القريوتي (2008، ص 373) الثقافة التنظيمية بأنها منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للمنظمة بحيث تخلق منهاجا عاما بين أعضاء المنظمة.

عناصر الثقافة التنظيمية:

يري كلاً من أبو زيد (2010، ص15)، العالجز (2011، ص17)، بوراص (2014، ص 86) أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة العناصر التالية:

- **القيم التنظيمية: Organizational Values:** تمثل القيم في بيئة العمل، وتعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة.

- **المعتقدات التنظيمية: Organizational Beliefs:** أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية.

- **الأعراف التنظيمية: Organizational Norms:** معايير يلتزم بها العاملين بالمنظمة باعتبارها معايير مفيدة للمنظمة.

- **التوقعات التنظيمية: Organizational Expectations:** التوقعات التي يحددها أو يتوقعها كل من الفرد أو المنظمة من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة.

ومن الجدير بالذكر أن العناصر السابقة قد اتفقت عليها أغلب الكتابات النظرية، بينما تبين من خلال بعض المقاييس استخدام عنصر السياسات والإجراءات كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وهو ما اتبعه ذلك البحث في القياس.

الاداء الوظيفي:

مفهوم الاداء الوظيفي:

يعرفه مذهب (2001، ص 86) بأنه عبارة قدرة العاملين على القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة الواضحة العناصر بأقل وقت وتكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توافر التعليمات مع الأخذ في الاعتبار كل المتغيرات المحيطة.

ويرى سلطان (2003، ص 219) أن الاداء الوظيفي هو "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقرارات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".

ويعرف عاشور (2005، ص ص 26:25) الاداء الوظيفي على أنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتطلبها وظيفته".

محددات الاداء الوظيفي:

يتكون الاداء من مجموعة من المحددات ويوضح عكاشة (2008، ص 34) أهمها فيما يلي:

1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدرسه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازها في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- **المشاركة والوثوق:** تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المديرين.

أنواع الاداء الوظيفي:

يري عبد الباقي (2005، ص 285) أنه يمكن تقسيم الاداء إلى أنواع حسب معيار التقسيم على النحو التالي:

1- **حسب معيار المصدر:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الاداء إلى نوعين الاداء الداخلي، والخارجي:

أ- **الاداء الداخلي:** هو الاداء الناتج عن مما يلي:

- **الاداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسخير مهاراتهم.

- **الاداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

- **الاداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب- **الاداء الداخلي:** هو الاداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذه تعكس على الاداء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الاداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها.

2- **حسب معيار الشمولية:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الاداء إلى نوعين الاداء الجزئي، والكلّي:

أ- **الاداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمويين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

ب- **الاداء الكلّي:** وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر. وكيفية بلوغ أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو.

ومن الجدير بالذكر أن الكتابات النظرية لم يتبين منها بشكل مباشر الجوانب الأساسية للأداء الوظيفي، واعتمد ذلك البحث في استخلاص تلك الجوانب بناء على مفهوم الاداء الوظيفي، ومحدداته وأنواعه، وكذلك طرق قياسه في الدراسات السابقة.

المدخل النظري للبحث:

1- مدرسة العلاقات الإنسانية:

يري رواد هذه المدرسة أن هناك أمور ذات طبيعة إنسانية معنوية يمكن توظيفها بالإضافة إلى الحوافز المادية لتحسين الاداء الوظيفي للأفراد، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على وضعية المنظمة، والعامل ليس كائن سيكولوجيا منعزلا ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها، (بن نوار، 2006، ص 105). بينما يري العبيدي (1997، ص 64) أن إنتاجه العامل و مردوبيته ترتبط أكثر بالجو السائد بين العمال من جهة وبين العمال والإدارة من جهة أخرى، فشكل التفاعل بين الأفراد والجماعات داخل المنظمات يلعب دورا مهما في رفع مستويات الاداء، ويتضح أثر القيم والاتجاهات ونمط العلاقات على الإنتاج والاداء

2- الإدارة اليابانية:

تركز على ان يكون عمل المنظمة بشكل جماعي وليس بشكل فردي، والعمل كفريق والشعور الجماعي بمسؤولية عن العمل الذي يقوم به الفرد، وبالتالي المكافأة جماعية لا فردية، وضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، وعدم التسرع في التقييم والترقية، والتركيز على تطوير المهارات المهنية للأفراد، ونقل العامل من موقعه إلى موقع آخر على المستوى الإداري الواحد، ليعطي للعمل صفة الشمولية والكمال، (2016 , faculty,muedu.sa).

ويذكر جاب الله (2012، ص ص 86:87) أن تلك النظرية تتضمن العناصر الأساسية الآتية:

الإدارة الأبوية: إضفاء سمة العائلة على المنظمة، ويتم من خلالها الرعاية الشمولية، غرس حب الولاء والانتماء في نفوس العاملين، وتوفير الاحترام وحب التقدير، كما توفر الحاجات المادية والمعنوية،

المسارات الوظيفية غير المتخصصة: إتاحة فرص التنقل بين مختلف الوظائف في المستوى الإداري الواحد.

الرقابة الذاتية: يراقب الفرد العامل نفسه بنفسه بدلا من الرقابة الخارجية من قبل الرؤساء، لرفع معنوياتهم وزيادة إنتاجهم .

وتستند هذه النظرية إلى نظرية الإدارة العلمية في اعتمادها على الجدارة كأساس للتعيين، والقيام بعمليات التدريب والمكافآت واتفاقها مع نظرية العلاقات الإنسانية في الاعتماد على الأسلوب التشاركي في اتخاذ القرارات

3- نظرية Z لوليام أوتشي: (2016 , faculty-mu-edu.sa)

تستند هذه النظرية إلى اعتبار الأفراد عناصر مركزية هامة ولهم دور رئيسي ونشط في اتخاذ القرارات، وينظر إلى التوظيف كاتزام متبادل طويل المدى حيث يراعي في ذلك الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعاملين، والتركيز على الاداء أكثر منه على العلاقات غير الرسمية.

ويشير كعاش (2006، ص ص 159 : 158) أن تلك النظرية تتضمن بعض المفاهيم والتي يتمثل أبرزها في:

الثقة: حيث كلما زادت الثقة بالعمل زادت إنتاجيته، والمصارحة والمشاركة والتعاون بين العاملين على كافة المستويات الإدارية.

ب- **الألفة والمودة:** والتماسك الجماعي، وسيادة العلاقات الاجتماعية الإنسانية المبني على الاحترام المتبادل والانسجام.

4- **الاتجاه البنائي الوظيفي:** تصورها ظاهرة التنظيم على أنها نسق اجتماعي يضم مجموعة من الأساق المختلفة للجماعات، الأقسام والإدارات....، وأن التنظيم في حد ذاته ما هو إلا نسق فرعي لنسق أكبر وأشمل ثقافية نظامية مؤكدة على التوجهات

(2000، ص:45) وقد بلغ حجم العينة المطلوبة 150 مبحوث بنسبة 50% من حجم الشاملة وقد تم توزيعهم على المنظمات الريفية التي أجري بها البحث تبعاً لنسبة تمثيل كل منظمة في شاملة البحث، وكان توزيع عينة البحث كما يتضح من جدول رقم (1):

العينة	إجمالي العدد	المنظمة الريفية
21	42	الوحدة المحلية
6	12	بنك القرية
14	28	مركز الشباب
61	122	الوحدة الصحية
16	31	مركز الخدمات الاجتماعية
32	64	المدرسة الأعدادية المشتركة

جدول 1. توزيع عينة البحث من العاملين المبحوثين بالمنظمات الريفية:

سنوات المبحوث: يقصد به السنوات الكاملة للمبحوث من وقت الميلاد حتى تاريخ جمع البيانات، ويعبر عنه بقيمة رقمية.

النوع: يقصد به كون المبحوث ذكراً أو أنثى، وتم تحديده علي مقياس مكون من فئتين. وأعطيت الأرقام الترميزية 2، 1 علي الترتيب.

عدد سنوات التعليم الرسمي: ويقصد به عدد سنوات التعليم الرسمي التي أتمها المبحوث بنجاح حتى تاريخ جمع البيانات. وتم قياسه بمقياس قروي، وأعطى المبحوث الحاصل علي الشهادة الابتدائية ست درجات، والحاصل علي الشهادة الإعدادية تسع درجات، والمؤهل المتوسط اثني عشر درجة، والمؤهل فوق المتوسط أربعة عشر درجة، والمؤهل الجامعي ستة عشر درجة، وأخيراً المؤهل فوق الجامعي عشرين درجة.

عدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية: يقصد به عدد السنوات الكاملة لعمل المبحوث بالمنظمة الريفية حتى تاريخ جمع البيانات، ويعبر عنه بقيمة رقمية.

التجديدية: يقصد بها درجة استعداد المبحوثين لتطبيق كل ما هو جديد، وتم تحديده علي مقياس مكون (12) بند، وكانت فئات الاستجابة بدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة ضعيفة، ولا وأعطيت الدرجات 4، 3، 2، 1 علي الترتيب. وقد بلغت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا 8، وهي قيمة مرتفعة وتدل علي صلاحية المقياس، وجمعت الدرجات لتعبر عن الدرجة الكلية للتجديدية. وتراوحت القيمة النظرية للتجديدية بين (12 - 48 درجة).

التنسيق الرأسي للمنظمة الريفية: يقصد به الاتصال بين المنظمة والجهات الأشرافية الأعلى. وتم تحديده علي مقياس مكون من أربع فئات هم دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وأعطيت الدرجات 4، 3، 2، 1 علي الترتيب.

التنسيق الأفقي للمنظمة الريفية: يقصد به الاتصال بين المنظمة وغيرها من المنظمات الأخرى بالقرية. وتم تحديده علي مقياس مكون من أربع فئات هم دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وأعطيت الدرجات 4، 3، 2، 1 علي الترتيب.

إدراك مفهوم التنمية: يقصد به درجة إدراك أفراد المنظمة للعناصر التي يتضمنها مفهوم التنمية، وتم تحديده علي مقياس مكون (11) بند، وكانت فئات الاستجابة بدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، ولا وأعطيت الدرجات 3، 2، 1 علي الترتيب للعبارة الإيجابية أرقام 3، 7، 9، 11، والدرجات 1، 2، 3 للعبارة السلبية أرقام 1، 2، 4، 5، 6، 8، 10. وقد بلغت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا 7، وهي قيمة مرتفعة وتدل علي صلاحية المقياس، وجمعت الدرجات لتعبر عن الدرجة الكلية لإدراك مفهوم التنمية. وتراوحت القيمة النظرية لإدراك مفهوم التنمية بين (11 - 33 درجة).

الثقافة التنظيمية: يقصد بها نسق من السياسات والإجراءات والأعراف والقيم والمعتقدات والتوقعات التنظيمية، وتعكس الفلسفة العامة والنسج المعياري وطرق التفكير المشتركة والسائدة بين أعضاء المنظمة، ولها تأثير علي سلوكهم وأدائهم ضمن مختلف نواحي الحياة التنظيمية. وتم تحديدها علي مقياس مكون من (53) بند موزعة علي خمسة أبعاد وهي: السياسات والإجراءات (10)، الأعراف التنظيمية (11)، القيم التنظيمية (12)، التوقعات التنظيمية (10)، المعتقدات التنظيمية (10)، وكانت فئات الاستجابة بدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة ضعيفة، ولا وأعطيت الدرجات 1، 2، 3، 4 علي الترتيب. وقد بلغت درجة ثبات مقياس الثقافة التنظيمية إجمالاً وأبعادها الخمسة المدروسة باستخدام معامل ألفا 945، .805، .841، .877، .900، .788. وعلي الترتيب، وهي قيم مرتفعة وتدل علي صلاحية مقياس الثقافة التنظيمية إجمالاً وأبعادها الخمسة المدروسة، وجمعت الدرجات لتعبر عن الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية إجمالاً وأبعادها الخمسة، وتراوحت القيم النظرية للثقافة التنظيمية وأبعادها الخمسة المدروسة ما بين (53 - 212 درجة)، (10 - 40 درجة)، (11 - 44 درجة)، (12 - 48 درجة)، (10 - 40 درجة)، (10 - 40 درجة) علي الترتيب.

الأداء الوظيفي: يقصد به درجة تحقيق المهام الوظيفية داخل المنظمة من خلال ثلاثة جوانب أساسية هي: الجانب الإداري (درجة تحقيق المهام الوظيفية المرتبطة بالنواحي الإدارية كداء العمل في ضوء المعايير المحددة، ووجود الإشراف

القيمة السائدة، والتنظيم منفذ للمطالبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر إلى تحقيقها، (كعباش، 2006، ص ص 158: 159)

الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، باعتبار أن المستقبل ما هو إلا امتداد للماضي والحاضر، لذا سوف يتم عرضاً لأهم وأبرز الدراسات لكي تكون انطلاقةً لهذه البحوث.

أولاً: من حيث الأهداف الرئيسية:

بعض الدراسات تركز علي معرفة نوع الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة، ومن أمثلة تلك الدراسات: ملحم (2003).

غالبية الدراسات تهتم بدراسة الثقافة التنظيمية وتأثيرها علي فاعلية المنظمات أو علي الولاء التنظيمي أو الرضا الوظيفي، ومن أمثلة تلك الدراسات: LUND (2003)، الحوامدة (2004)، LEE (2004)، MARIA (2005)، الشلوي (2006) وعبد الإله (2006)، STEBBIN (2008)، والعاجز (2011).

بعض الدراسات تناولت تأثير الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي، ومن أمثلة تلك الدراسات: الهبتي (2005)، الدويلة (2007)، والخليفة (2008)، بابوري (2016).

ثانياً: من حيث مجتمع الدراسة والعينة البحثية:

غالبية الدراسات تناولت المنظمات الحكومية والأهلية بالمجتمعات الحضرية، ومن أمثلة تلك الدراسات: الهبتي (2005)، وعبد الإله (2006)، الخليفة (2008)، عكاشة (2008).

بعض الدراسات أهتمت بفئة المدراء فقط داخل المنظمة، ومن أمثلة تلك الدراسات: الهبتي (2005)، الشلوي (2006)، وأسعد (2008)، STEBBIN (2008).

بعض الدراسات أهتمت بفئة الموظفين فقط داخل المنظمة، ومن أمثلة تلك الدراسات: الهبتي (2005)، الشلوي (2006)، وأسعد (2008)، الخليفة (2008)، STEBBIN (2008).

ثالثاً: من حيث النتائج:

غالبية الدراسات السابقة توصلت إلي وجود علاقة ارتباطية طردية بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين.

تمثلت أبرز المتغيرات المستقلة في الدراسات السابقة في: السن - المستوي التعليمي - الفئة المهنية - الجنس - الأقدمية.

وفي ضوء العرض السابق يتضح قلة أو ندرة الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية وتأثيرها علي أداء العاملين بالمنظمات الريفية، وتركيزها علي المؤسسات والهيئات الحضرية، مما يبرز أهمية هذا البحث في تناول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين ببعض المنظمات الريفية.

الفروض البحثية:

لتحقيق الأهداف البحثية السابقة تم صياغة الفروض البحثية التالية:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي: (سن المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية، والتجديدية، وإدراك مفهوم التنمية) وبين الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين بجوانبه المدروسة المتمثلة في: (الجانب الإداري، والجانب التنفيذي، والجانب التطويري).

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها المدروسة المتمثلة في: (السياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية) وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين.

الفرض الثالث: توجد فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم وفقاً لمتغيرات: (النوع، والتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية، والتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية).

الفرض الرابع: تسهم المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وهي: (سن المبحوث، وعدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية، والتجديدية، وإدراك مفهوم التنمية، والسياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية) في تفسير التباين في الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين.

الفروض الإحصائية

تم وضع الفروض البحثية في صورتها الصفرية حتي يمكن اختبارها.

الطريقة البحثية

المجال المكاني: أجري البحث بمركز طنطا - محافظة الغربية، وتم اختيار قرية نواج حيث تقع كلية الإقتصاد المنزلي للبنات - جامعة الأزهر محل عمل الباحثة لتأصيل مبدأ خدمة البيئة والمجتمع المحيط.

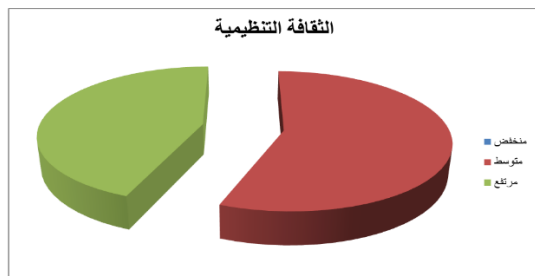
المجال البشري: تم اختيار عينة عشوائية من العاملين ببعض المنظمات الريفية بقرية البحث، وتم تحديد حجم العينة المطلوبة بمعلومية حجم الشاملة والبالغة (299) مجسوماً بهذه القرية وذلك باستخدام كسر المعينة simple fraction (بركات،

1- مستوى بعد السياسات والإجراءات:

توضح نتائج جدول رقم (3) أن (7,3%) فقط من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للسياسات والإجراءات، بينما (40%) في المستوى المتوسط، في حين (52,7%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين في المستوى المرتفع للسياسات والإجراءات.

جدول 3. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستويات الثقافة التنظيمية بأبعدها المتمثلة في: السياسات والإجراءات، والأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية:

مستويات الثقافة التنظيمية	العدد	%
الثقافة التنظيمية إجمالاً	-	-
منخفض (105-53) درجة	84	56
متوسط (159-106) درجة	66	44
مرتفع (212-160) درجة	150	100
المجموع		
1-السياسات والإجراءات		
منخفض (19-10) درجة	11	7,3
متوسط (30-20) درجة	60	40
مرتفع (40-31) درجة	79	52,7
المجموع	150	100
2-الأعراف التنظيمية		
منخفض (21-11) درجة	1	0,7
متوسط (33-22) درجة	90	60
مرتفع (44-34) درجة	59	39,3
المجموع	150	100
3-القيم التنظيمية		
منخفض (23-12) درجة	1	0,7
متوسط (36-24) درجة	82	54,7
مرتفع (48-37) درجة	67	44,7
المجموع	150	100
4-التوقعات التنظيمية		
منخفض (19-10) درجة	14	9,3
متوسط (30-20) درجة	78	52
مرتفع (40-31) درجة	58	38,7
المجموع	150	100
5-المعتقدات التنظيمية		
منخفض (19-10) درجة	33	22
متوسط (30-20) درجة	67	44,7
مرتفع (40-31) درجة	50	33,3
المجموع	150	100



شكل 1. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستويات الثقافة التنظيمية

2- مستوى بعد الأعراف التنظيمية:

توضح نتائج جدول رقم (3) أن (0,7%) فقط من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للأعراف التنظيمية، بينما (60%) في المستوى المتوسط، في حين (39,3%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يقرب من ثلثي العاملين المبحوثين في المستوى المتوسط للأعراف التنظيمية.

3- مستوى بعد القيم التنظيمية:

توضح نتائج جدول رقم (3) أن (0,7%) فقط من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للقيم التنظيمية، بينما (54,7%) في المستوى المتوسط، في حين (44,7%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين في المستوى المتوسط للقيم التنظيمية.

4- مستوى التوقعات التنظيمية:

توضح نتائج جدول رقم (4) أن (9,3%) فقط من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للتوقعات التنظيمية، بينما (52%) في المستوى المتوسط، في حين (38,7%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين في المستوى المتوسط للتوقعات التنظيمية.

5- مستوى المعتقدات التنظيمية:

توضح نتائج جدول رقم (3) أن (22%) من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للمعتقدات التنظيمية، بينما (44,7%) في المستوى المتوسط،

والتابعة المستمرة، والتنسيق بين المستويات الإدارية، وطبيعة توزيع الأدوار داخل المنظمة)، والجانب التنفيذي (درجة تحقيق المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية كالإلتزام بالوقت وبذل الجهد والمشاركة في خفض التكاليف وإنجاز الأعمال بدقة)، والجانب التطويري (درجة تحقيق المهام الوظيفية المرتبطة بوضع الخطط والبرامج التدريبية، واستخدام التقنيات الحديثة في العمل، وتفعيل نظام لتقييم الأداء)، وذلك من وجهة نظر العاملين المبحوثين. وتم تحديده علي مقياس مكون من (33) بند موزعة علي ثلاثة جوانب وهي: الجانب الإداري (10)، والجانب التنفيذي (11)، والجانب التطويري (12)، وكانت فئات الاستجابة بدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة ضعيفة، ولا وأعطيت الدرجات 4، 3، 2، 1 علي الترتيب. وقد بلغت درجة ثبات مقياس الأداء الوظيفي إجمالاً وجوانبه الثلاثة المدروسة باستخدام معامل ألفا 0,952، .877، .874، .870. علي الترتيب، وهي قيم مرتفعة وتدل علي صلاحية مقياس الأداء الوظيفي إجمالاً وجوانبه الثلاثة، وجمعت الدرجات لتعبر عن الدرجة الكلية للأداء الوظيفي إجمالاً وجوانبه الثلاثة، وتراوحت القيم النظرية للأداء الوظيفي وجوانبه الثلاثة المدروسة ما بين (33 - 132 درجة)، (10 - 40 درجة)، (11 - 44 درجة)، (12 - 48 درجة) علي الترتيب.

أساليب التحليل الإحصائي:

استخدم في عرض وتحليل البيانات كل من: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وكذلك معاملات الارتباط البسيط لبيرسون، وأساليب التحليل الانحداري المترج الصاعد، بالإضافة إلي اختباري "ت"، و"ف".

المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي.

وصف خصائص العينة:

أوضحت النتائج جدول رقم (2) ما يلي: أن ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين (56%) في الفئة العمرية الكبيرة (47 سنة فأكثر)، وما يزيد عن نصف العينة إناث (58%)، والغالبية العظمى من العاملين المبحوثين (94,7%) حاصلين علي (13 سنة فأكثر) تعليمية، وثلثهم (33,3%) عدد سنوات عملهم بالمنظمة منخفض (أقل من 15) سنة، بالإضافة إلي أن ثلاثة أرباع العاملين المبحوثين (72%) تجديبتهم مرتفعة (37 - 48) درجة، ثلاثة أرباع العاملين المبحوثين (73,3%) هناك اتصال دائماً بين منظماتهم والجهات الأشرافية الأعلى، وما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين (52,7%) هناك اتصال دائماً بين منظماتهم وغيرها من المنظمات الأخرى بالقرية، وأخيراً ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين (59,3%) إبراكهم لمفهوم التنمية منخفض.

جدول 2. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لخصائصهم المدروسة.

الخصائص	العدد	%	الخصائص	العدد	%
سن المبحوث			التجديبية		
صغير (أقل من 36) سنة	25	16,7	منخفض (23-12) درجة	3	2
متوسط (36-45) سنة	41	27,3	متوسط (36-24) درجة	39	26
كبير (47 فأكثر) سنة	84	56	مرتفع (48-37) درجة	108	72
المجموع	150	100	المجموع	150	100
النوع			التنسيق الراسي للمنظمة الريفية		
ذكر	63	42	دائماً	110	73,3
أنثى	87	58	أحياناً	20	13,3
			نادراً	13	8,7
			لا	7	4,7
المجموع	150	100	المجموع	150	100
عدد سنوات التعليم الرسمي (أقل من 7 سنوات)	2	1,3	التنسيق الأفقي للمنظمة الريفية		
متوسط (7-12) سنة	6	4	دائماً	79	52,7
كبير (13 سنة فأكثر)	142	94,7	أحياناً	53	35,3
			نادراً	11	7,3
			لا	7	4,7
المجموع	150	100	المجموع	150	100
عدد سنوات العمل بالمنظمة			إدراك مفهوم التنمية		
منخفض (أقل من 15) سنة	50	33,3	منخفض (11 - 17) درجة	6	4
متوسط (15-29) سنة	63	42	متوسط (26-18) درجة	89	59,3
مرتفع (30 سنة فأكثر)	37	24,7	مرتفع (33-27) درجة	55	36,7
المجموع	150	100	المجموع	150	100

النتائج والمناقشات

أولاً: مستويات الثقافة التنظيمية بأبعدها المتمثلة في: (السياسات والإجراءات، الأعراف التنظيمية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية) للعاملين المبحوثين:

مستوي الثقافة التنظيمية إجمالاً:

توضح نتائج جدول رقم (3) أنه لا يوجد أي من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للثقافة التنظيمية إجمالاً، بينما (56%) في المستوى المتوسط، في حين (44%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين في المستوى المتوسط للثقافة التنظيمية إجمالاً شكل رقم (1)

في حين (33,3%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يقرب من نصف العاملين المبحوثين في المستوى المتوسط للمعتقدات التنظيمية.

ثانياً: مستويات الأداء الوظيفي بجوانبه المتمثلة في (الجانب الإداري، والجانب التنفيذي، والجانب التطويري) للعاملين المبحوثين: مستوى الأداء الوظيفي إجمالاً:

جدول 5. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستوي الأداء الوظيفي في الجانب الإداري:

مستوي الجانب الإداري	العدد	%
منخفض (10-19) درجة	8	5,3
متوسط (20-30) درجة	65	43,3
مرتفع (30-40) درجة	77	51,3
المجموع	150	100

وباستعراض استجابات العاملين المبحوثين على بنود الجانب الإداري، تبين من نتائج جدول (6) أنه جاء في مقدمة تلك البنود "يؤدي العاملون المهام والواجبات الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة داخل المنظمة" بمتوسط قدره 3,55 درجة، وجاء في مؤخرتها بند "تتيح إدارة المنظمة إطلاع العاملين على دليل إرشادي للعمل والإجراءات الإدارية" بمتوسط قدره 2,62 درجة، وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي لمقياس الجانب الإداري 3,08 درجة.

توضح نتائج جدول رقم (4) أن (4,7%) من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للأداء الوظيفي إجمالاً، بينما (46%) في المستوى المتوسط في حين (49,3%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج أن ما يقرب من نصف العاملين المبحوثين في المستوى المرتفع للأداء الوظيفي.

جدول 4. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستويات الأداء الوظيفي إجمالاً:

مستوي الأداء الوظيفي إجمالاً	العدد	%
منخفض (33-65) درجة	7	4,7
متوسط (66-99) درجة	69	46
مرتفع (100-132) درجة	74	49,3
المجموع	150	100

1- الجانب الإداري:

توضح نتائج جدول رقم (5) (5,3%) من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للأداء الوظيفي في الجانب الإداري، بينما (43,3%) في

جدول 6. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لبنود الجانب الإداري.

م بنود الجانب الإداري	فئات الجانب الإداري								
	الترتيب	المتوسط الحسابي	لا	بدرجة صغيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة			
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
1 يؤدي العاملون المهام والواجبات الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة داخل المنظمة	1	3,55	-	2,7	4	40	60	57,3	86
2 تقوم الإدارة بمراجعة دورية للمعايير والمقاييس المعتمدة في ضوء التطورات والمتغيرات الجديدة	4	3,18	2,7	4	16	24	42	63	39,3
3 يوجد إشراف ومتابعة مستمرة من قبل الرؤساء للتأكد من إنجاز الأعمال وفقاً للوائح المعتمدة	2	3,41	6,7	10	4	6	30,7	46	58,7
4 تتبع المنظمة الأسلوب اللامركزي في الإدارة وتعزيز مبدأ تفويض السلطة للمستويات الإدارية الأقل	7	2,99	7,3	11	20,7	31	37,3	56	34,7
5 يوجد تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال	5	3,13	8,7	13	10	15	40,7	61	40,7
6 تقوم إدارة المنظمة بتعريف العاملين بطبيعة المهام والأدوار الموكلة إليهم	6	3,03	14	21	13,3	20	28	42	44,7
7 يحرص العاملون على تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المسؤول المباشر فيما يخص العمل	3	3,27	5,3	8	12,7	19	31,3	47	50,7
8 تتيح إدارة المنظمة إطلاع العاملين على دليل إرشادي للعمل والإجراءات الإدارية	10	2,62	24	36	16,7	25	32,7	49	26,7
9 تحرص إدارة المنظمة على توزيع الأدوار الوظيفية على العاملين وفقاً للتخصص والخبرة	8	2,92	15,3	23	12,7	19	36,7	55	35,3
10 تعمل إدارة المنظمة على تعزيز الجهود للاحتفاظ بالعاملين ذوي القدرات الإبداعية المتميزة	9	2,73	16	24	27,3	41	24,7	37	32
المتوسط العام الإجمالي									
									3,08

تمنح المنظمة المكافآت والحوافز لدفع العاملين بها" بمتوسط قدره 2,33 درجة، وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي الجانب الإداري 3,38 درجة.

جدول 7. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستوي الأداء الوظيفي في الجانب التنفيذي:

مستوي الجانب التنفيذي	العدد	%
منخفض (11-21) درجة	10	6,7
متوسط (22-33) درجة	71	47,3
مرتفع (34-44) درجة	69	46
المجموع	150	100

2- الجانب التنفيذي:

توضح نتائج جدول رقم (7) أن (6,7%) من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للأداء الوظيفي في الجانب التنفيذي، بينما (47,3%) في المستوى المتوسط في حين (46%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج تقارب نسب العاملين المبحوثين في المستويين المتوسط والمرتفع للأداء الوظيفي في الجانب التنفيذي.

وباستعراض استجابات العاملين المبحوثين على بنود الجانب التنفيذي، تبين من نتائج جدول رقم (8) أنه جاء في مقدمة تلك البنود " يبذل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز الأعمال المطلوبة" بمتوسط قدره 3,49 درجة، وجاء في مؤخرتها "

جدول 8. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لبنود الجانب التنفيذي.

م بنود الجانب التنفيذي	فئات الجانب التنفيذي								
	الترتيب	المتوسط الحسابي	لا	بدرجة صغيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة			
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
1 يبذل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز الأعمال المطلوبة	1	3,49	-	10	15	30,7	46	59,3	89
2 تمنح المنظمة المكافآت والحوافز لدفع العاملين بها	10	2,33	33,3	50	20	30	26,7	40	20
3 تعقد الإدارة اجتماعات دورية مع الموظفين لمناقشة قضاياهم ومشاكلهم	9	2,60	26,7	40	11,3	17	37,3	56	24,7
4 يستثمر الموظفون وقتهم في تأدية المهام والواجبات الوظيفية بأقصى درجة ممكنة	7	3,05	7,3	11	12	18	49,3	74	31,3
5 يحرص الموظفون على أداء جميع المهام المطلوبة بدقة تامة	5	3,19	6,7	10	4	6	52,7	79	36,7
6 يربط الموظفون بين النواحي العلمية والعملية عند القيام بالمهام المطلوبة	7	3,05	5,3	8	20	30	39,3	59	35,3
7 يمتلك الموظفون المهارة في التعامل مع مختلف الظروف الطارئة التي تواجههم في العمل	3	3,26	-	12	18	50	75	38	57
8 يبادر الموظفون بتقديم مقترحات تسهم في تحسين العمل	6	3,17	1,3	2	16	24	46,7	70	36
9 يشارك الموظفون في إنجاز بعض المهام وفقاً لما تتطلبه طبيعة العمل	2	3,44	0,7	1	8	12	38	57	53,3
10 يشارك الموظفون الأعمال السلوكية التي تساهم في إنجاز العمل بكفاءة وفعالية	4	3,25	2,7	4	12	18	43,3	65	42
11 يشارك الموظفون في تخفيض حجم التكاليف وزيادة حجم الإيرادات بهدف تحقيق الأرباح المنشودة	8	2,99	10	15	21,3	32	28,7	43	40
المتوسط العام الإجمالي									3,38

المستوي المتوسط في حين (44%) في المستوى المرتفع. وتشير النتائج تقارب نسب العاملين المبحوثين في المستويين المتوسط والمرتفع للأداء الوظيفي في الجانب التطويري.

3- الجانب التطويري:

توضح نتائج جدول رقم (9) أن (10,7%) من العاملين المبحوثين يقعون في المستوى المنخفض للأداء الوظيفي في الجانب التطويري، بينما (45,3%) في

جدول 9. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لمستوي الأداء الوظيفي في الجانب التطويري:

مستوي الجانب التطويري	العدد	%
منخفض (12-23) درجة	16	10,7
متوسط (24-36) درجة	68	45,3
مرتفع (37-48) درجة	66	44
المجموع	150	100

جدول 10. توزيع العاملين المبحوثين وفقاً لبنود الجانب التطويري.

م بنود الجانب التطويري	فئات الجانب التطويري					
	درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة صغيرة	
الترتيب	العدد		العدد		العدد	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	33,3	47	31,3	22	14,7	31
2	16,7	29	39,3	29	19,3	37
3	28	42	40,7	61	25	22
4	22,7	34	55,3	83	21	14
5	39,3	59	32	48	32,3	5
6	42,7	64	35	52	34,7	10
7	35,3	53	72	48	21	14
8	37,3	56	59	39,3	19	12,7
9	36	54	69	46	21	14
10	32,7	49	65	43,3	31	20,7
11	30	45	61	40,7	35	23,3
12	37,3	56	46	30,7	30	20
المتوسط العام الإجمالي	3,35					

موجبة عند المستوي الإحصائي 0,05 بين سن المبحوث حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,187)، في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين كلاً من: عدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة، والتجديدية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لكل منهم (-0,102، 0,051، 0,074) وهي قيم غير معنوية عند أي مستوي احتمالي.

وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول جزئياً.

رابعاً: العلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها المدروسة وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

توضح نتائج جدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,01 بين الثقافة التنظيمية إجمالاً وأبعادها المدروسة وكلاً من: الجانب الإداري، والجانب التنفيذي، والإداء الوظيفي إجمالاً للعاملين المبحوثين، حيث بلغت قيم معامل الارتباط مع متغير السياسات والإجراءات لكل منهم (0,369، 0,440، 0,448، 0,443) على الترتيب. وبلغت تلك القيم مع متغير الأعراف التنظيمية لكل منهم (0,507، 0,576، 0,562، 0,579) على الترتيب. وبلغت تلك القيم مع متغير القيم التنظيمية لكل منهم (0,710، 0,751، 0,758، 0,781) على الترتيب. بينما بلغت تلك القيم مع متغير التوقعات التنظيمية لكل منهم (0,801، 0,765، 0,845، 0,850) على الترتيب. وأخيراً بلغت تلك القيم مع متغير المعتقدات التنظيمية لكل منهم (0,723، 0,728، 0,804، 0,796) على الترتيب. وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني.

جدول 12. العلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها المدروسة وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

الثقافة التنظيمية	قيم معامل الارتباط البسيط	
	الجانب الإداري	الجانب التنفيذي
1- السياسات والإجراءات	** 0,369	** 0,440
2- الأعراف التنظيمية	** 0,507	** 0,576
3- القيم التنظيمية	** 0,710	** 0,751
4- التوقعات التنظيمية	** 0,801	** 0,765
5- المعتقدات التنظيمية	** 0,723	** 0,728
6- الثقافة التنظيمية	** 0,766	** 0,802

** عند مستوي معنوية 0,01

خامساً: معنوية الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم وفقاً لمتغيرات النوع، والتنسيق الراسي للمنظمة الريفية، والتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية.

1-اختبار "ت" للفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم على أساس النوع.

يتضح من جدول رقم (13) أن متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع بلغت (31,27، 30,55) درجة بإحرف معياري قدره (7,197، 5,908) درجة على الترتيب لكلاً من: ذكر، وأنتي. وكانت قيمة "ت" المحسوبة 0,640 وهي غير معنوية عند أي مستوى إحصائي.

ثانياً: العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

يتضح من نتائج جدول رقم (11) أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,01 بين متغير إدراك مفهوم التنمية وبين الأداء الوظيفي إجمالاً حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,489)، بينما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,05 بين كلاً من: سن المبحوث، والتجديدية حيث بلغت قيم معامل الارتباط لكل منهم (0,201، 0,178) على الترتيب، في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين كلاً من: عدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لكل منهم (-0,094، 0,074) وهي قيم غير معنوية عند أي مستوي احتمالي.

جدول 11. العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

المتغيرات المستقلة	قيم معامل الارتباط البسيط	
	الجانب الإداري	الجانب التنفيذي
1- سن المبحوث	* 0,183	* 0,201
2- عدد سنوات التعليم الرسمي	-0,057	-0,106
3- عدد سنوات العمل بالمنظمة الريفية	0,078	0,083
4- التجديدية	* 0,200	* 0,194
5- إدراك مفهوم التنمية	** 0,401	** 0,508

** عند مستوي معنوية 0,01 * عند مستوي معنوية 0,05

كما يتضح أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,01 بين متغير إدراك مفهوم التنمية وبين الجانب الإداري حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,401)، بينما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,05 بين كلاً من: سن المبحوث، والتجديدية حيث بلغت قيم معامل الارتباط لكل منهم (0,183، 0,200) على الترتيب، في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين كلاً من: عدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لكل منهم (-0,057، 0,078) وهي قيم غير معنوية عند أي مستوي احتمالي.

كذلك يتضح أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,01 بين متغير إدراك مفهوم التنمية وبين الجانب التنفيذي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,508)، بينما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,05 بين كلاً من: سن المبحوث، والتجديدية حيث بلغت قيم معامل الارتباط لكل منهم (0,201، 0,194) على الترتيب، في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين كلاً من: عدد سنوات التعليم الرسمي، وعدد سنوات العمل بالمنظمة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لكل منهم (-0,106، 0,083) وهي قيم غير معنوية عند أي مستوي احتمالي.

و يتضح أخيراً أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة عند المستوي الإحصائي 0,01 بين متغير إدراك مفهوم التنمية وبين الجانب التطويري حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,481)، بينما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية

المحسوبة 0,243، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية.

التنسيق الأفقي للمنظمة الريفية

يتضح من جدول رقم (14) أن متوسطات الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية بلغت (30,08، 31,80، 28,73، 29,14) درجة بإحرف معياري قدره (4,375، 4,756، 5,886، 7,084) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 1,387، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية.

كما يتضح أن متوسطات الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية بلغت (32,43، 30,64، 32,94، 34,97) بإحرف معياري قدره (5,094، 4,864، 5,901، 6,678) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 2,322، وهي قيمة غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية.

كذلك يتضح أن متوسطات الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية بلغت (31,14، 30,45، 34,43، 37,04) درجة بإحرف معياري قدره (1,215، 1,434، 6,369، 7,778) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 4,552، وهي معنوية عند المستوى الإحصائي (0,01)، مما علي وجود فروق معنوية في الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية لصالح فئة دائماً.

ويتضح أخيراً أن متوسطات الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية بلغت (92,71، 89,82، 97,45، 103,81) درجة بإحرف معياري قدره (8,920، 13,037، 17,023، 20,594) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 2,903، وهي معنوية عند مستوى الإحصائي (0,05)، مما يدل على وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية لصالح فئة دائماً.

وبذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي الثالث جزئياً.

جدول 14. نتائج اختبار "ف" لاختبار معنوية الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم على أساس التنسيق الرأسي للمنظمة الريفية، والتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية.

المتغيرات التابعة	المجموعات	التنسيق الرأسي للمنظمة الريفية		التنسيق الأفقي للمنظمة الريفية	
		المتوسط الحسابي المعياري "ف"	قيمة "ف"	المتوسط الحسابي المعياري "ف"	قيمة "ف"
الجانب الإداري	دائماً	29,57	6,268	31,80	4,375
	أحياناً	30,15	5,713	30,08	4,756
	نادراً	30,20	6,606	28,73	5,886
	لا	31,12	6,594	29,14	7,084
الجانب التنفيذي	دائماً	32,14	5,336	34,97	5,094
	أحياناً	32,85	5,595	32,94	4,864
	نادراً	33,84	5,083	30,64	5,901
	لا	34,95	6,675	32,43	6,678
الجانب التطويري	دائماً	34,43	8,677	37,04	1,215
	أحياناً	33,92	4,030	34,43	4,344
	نادراً	34,43	5,987	30,45	6,369
	لا	35,50	7,613	31,14	7,778
الأداء الوظيفي	دائماً	96,14	19,718	103,81	8,920
	أحياناً	96,92	13,991	97,45	13,037
	نادراً	100,52	15,786	89,82	17,023
	لا	100,65	20,011	92,71	20,594

** عند مستوى معنوية 0,01 * عند مستوى معنوية 0,05

ساساً: درجة إسهام المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة في تفسير التباين في الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

1- الجانب الإداري:

يتضح من جدول رقم (15) أن متغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية ترتبط بالأداء الوظيفي الإجمالي للعاملين المبحوثين بمعامل ارتباط متعدد بلغ (0,823)، وكانت قيمة "ف" المحسوبة 102,208، وهي معنوية عند المستوى الاحتمالي (0,01)، ومن ثم يمكن استنتاج وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة وبين الجانب الإداري للعاملين

مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع.

كما يتضح أن متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع بلغت (34,22، 33,53) درجة بإحرف معياري قدره (7,019، 5,787) درجة على الترتيب لكلاً من: ذكر، وأنثى. وكانت قيمة "ت" المحسوبة 0,662، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع.

كذلك يتضح أن متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع بلغت (36,29، 34,69) درجة بإحرف معياري قدره (7,619، 6,812) درجة على الترتيب لكلاً من: ذكر، وأنثى. وكانت قيمة "ت" المحسوبة 1,374، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي في الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع.

ويتضح أخيراً أن متوسطات الأداء الوظيفي إجمالاً للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع بلغت (101,75، 98,77) درجة بإحرف معياري قدره (21,155، 17,139) درجة على الترتيب لكلاً من: ذكر، وأنثى. وكانت قيمة "ت" المحسوبة 0,951، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الأداء الوظيفي إجمالاً للعاملين المبحوثين تبعاً للنوع.

وبذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي الثالث.

جدول 13. نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم على أساس النوع:

المتغيرات التابعة	المتغير المستقل (المجموعات)	المتوسط الحسابي المعياري	الاحتراف	قيمة "ت"
الجانب الإداري	ذكر	31,20	7,197	0,640
	أنثى	30,55	5,908	
الجانب التنفيذي	ذكر	34,22	7,019	0,662
	أنثى	33,53	5,787	
الجانب التطويري	ذكر	36,29	7,619	1,374
	أنثى	34,69	6,812	
الأداء الوظيفي	ذكر	101,75	21,155	0,951
	أنثى	98,77	17,139	

** عند مستوى معنوية 0,01 * عند مستوى معنوية 0,05

2- اختبار "ف" لاختبار معنوية الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين عند تصنيفهم على أساس التنسيق الرأسي للمنظمة الريفية، والتنسيق الأفقي للمنظمة الريفية.

التنسيق الرأسي للمنظمة الريفية

يتضح من جدول رقم (14) أن متوسطات الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية بلغت (29,57، 30,15، 30,20، 31,12) درجة بإحرف معياري قدره (6,268، 5,713، 6,606، 6,594) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 0,268، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الجانب الإداري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية.

كما يتضح أن متوسطات الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية بلغت (32,14، 32,85، 33,84، 34,95) بإحرف معياري قدره (5,336، 5,595، 5,083، 6,675) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 0,475، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية في متوسطات الجانب التنفيذي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية.

كذلك يتضح أن متوسطات الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية بلغت (34,43، 33,92، 34,43، 35,50) درجة بإحرف معياري قدره (8,677، 4,030، 5,987، 7,613) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف" المحسوبة 0,241، وهي غير معنوية عند أي مستوى احتمالي، مما علي عدم وجود فروق معنوية في الجانب التطويري للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية.

ويتضح أخيراً أن متوسطات الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين تبعاً للتنسيق الرأسي للمنظمة الريفية بلغت (96,14، 96,92، 96,92، 100,52، 100,65) درجة بإحرف معياري قدره (19,718، 13,991، 15,786، 20,011) درجة على الترتيب لكلاً من: دائماً، أحياناً، نادراً، لا. وكانت قيمة "ف"

جدول 15. قيم معاملات الإحترار الجزئي المعياري بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين:

المتغيرات المستقلة	الجانب الإداري	الجانب التنفيذي	الجانب التطويري	الأداء الوظيفي
قيم معامل الإحترار الجزئي المعياري	قيم معامل الإحترار الجزئي المعياري	قيم معامل الإحترار الجزئي المعياري	قيم معامل الإحترار الجزئي المعياري	قيم معامل الإحترار الجزئي المعياري
إدراك مفهوم التنمية	0,166**			
السياسات والإجراءات				
الاعرف التنظيمية				
القيم التنظيمية	0,221**	0,261**	0,310**	
التوقعات التنظيمية	0,446**	0,350**	0,346**	
المعتقدات التنظيمية	0,226**	0,286**	0,325**	
الثقافة التنظيمية		0,495**	0,366**	
معامل الارتباط المتعدد (R)	0,823	0,830	0,885	0,891
معامل التحديد (R2)	0,677	0,690	0,783	0,794
قيمة "ف" المحسوبة (F)	102,208**	108,106**	175,840**	184,603**

** عند معنوية 0.01

إستخلاص عام علي النتائج:

1- النسبة الغالبة من العاملين المبحوثين في المستوي المتوسط للثقافة التنظيمية إجمالاً، وأربعة من أبعدها المدروسة وهي: (الأعراف التنظيمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية)، بينما النسبة الغالبة من هؤلاء العاملين في المستوي المرتفع لبعدها السياسات والإجراءات.

2- النسبة الغالبة من العاملين المبحوثين في المستوي المرتفع للأداء الوظيفي إجمالاً، والجانب الإداري كأحد جوانبه المدروسة، بينما النسبة الغالبة من هؤلاء العاملين بين المستويين المتوسط والمرتفع للجانبين التنفيذي والتطويري.

3- المتغيرات المستقلة التي تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين هي: إدراك مفهوم التنمية، والقيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية.

ويمكن تفسير النتائج السابقة بمحاولة المنظمات الريفية التطوير من ثقافتها التنظيمية، والسعي للأخذ بالمبادئ والأسس التكنولوجية الحديثة حتي يمكن مسايرة التطورات والتغيرات المعاصرة، وانعكاس ذلك علي مستوي الأداء الوظيفي للعاملين بها، ومن ثم تحقيق مستوي أفضل من التنافسية والفاعلية المنظمة حتي تتمكن من اللحاق بركاب التنمية والتقدم.

رابعا: التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يمكن استخلاص التوصيات التالية:

1- ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وخلق ظروف عمل تسهم في إبتناع حاجات الأفراد وتحقيق أهدافهم الخاصة وخلق مناخ يسوده الاحترام، التقدير، الجدية في العمل، الأداء المتميز وغيرها من القيم التي تضفي مزيد من الفعالية علي الأداء الوظيفي.

2- ضرورة مشاركة الأفراد في تسيير المنظمة وتحديد أهدافها مما شأنه أن يسهم في تدعيم الولاء والانضباط وتحمل المسؤولية والثقة المتبادلة بين الإدارة و مواردها البشرية.

3- الاهتمام بالأفراد حديثي الإنحاق بالعمل عبر وضع خطة تطويرية لرفع مستوي ثقافتهم نحو التميز في الأداء الوظيفي، والاستفادة من ذوي الخبرة الأكثر في تشجيع وغرس ثقافة الأداء في زملائهم الجدد.

المراجع

أبو زيد، خالد ذيب حسين، أثر القوة التنظيمية علي الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2010م.
أسعد، احمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية علي مستوى الأداء الوظيفي، دراسة في شركة الاتصالات paltel في فلسطين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008م.
البرا هيمي، فيصل بن فهد بن محمد، العوامل المؤثرة علي مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2008م.

المبحوثين. ويشير معامل التحديد إلي أن المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة تفسر نحو (67,7) من التباين في المتغير التابع.

وعند استعراض الأهمية النسبية لهذه المتغيرات المستقلة وفقاً لقيمة معامل الإحترار الجزئي لكل منهما تبين أن متغير التوقعات التنظيمية بلغ (0,446) ويحتل المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه المعتقدات التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,226)، ثم يأتي متغير القيم التنظيمية في المرتبة الثالثة حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,221).

وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بمتغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية ولا يمكن رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة.

2- الجانب التنفيذي:

يتضح من جدول رقم (15) أن متغيرات إدراك مفهوم التنمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية ترتبط بالأداء الوظيفي الإجمالي للعاملين المبحوثين بمعامل ارتباط متعدد بلغ (0,830) وكانت قيمة "ف" المحسوبة 108,106 وهي معنوية عند المستوي الاحتمالي 0,01، ومن ثم يمكن استنتاج وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة وبين الجانب الإداري للعاملين المبحوثين. ويشير معامل التحديد إلي أن المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة تفسر نحو (69,0) من التباين في المتغير التابع.

وعند استعراض الأهمية النسبية لهذه المتغيرات المستقلة وفقاً لقيمة معامل الإحترار الجزئي لكل منهما تبين أن متغير الثقافة التنظيمية بلغ (0,495) ويحتل المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه المعتقدات التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,286)، ثم يأتي متغير إدراك مفهوم التنمية في المرتبة الثالثة حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,166).

وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بمتغيرات إدراك مفهوم التنمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية ولا يمكن رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة.

3- الجانب التطويري:

يتضح من جدول رقم (15) أن متغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية ترتبط بالأداء الوظيفي الإجمالي للعاملين المبحوثين بمعامل ارتباط متعدد بلغ (0,885) وكانت قيمة "ف" المحسوبة 175,84 وهي معنوية عند المستوي الاحتمالي 0,01، ومن ثم يمكن استنتاج وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة وبين الجانب الإداري للعاملين المبحوثين. ويشير معامل التحديد إلي أن المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة تفسر نحو (78,3) من التباين في المتغير التابع.

وعند استعراض الأهمية النسبية لهذه المتغيرات المستقلة وفقاً لقيمة معامل الإحترار الجزئي لكل منهما تبين أن متغير المعتقدات التنظيمية بلغ (0,360) ويحتل المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه التوقعات التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,350)، ثم يأتي متغير إدراك القيم التنظيمية في المرتبة الثالثة حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,261).

وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بمتغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية ولا يمكن رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة.

3-الأداء الوظيفي:

يتضح من جدول رقم (15) أن متغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية ترتبط بالأداء الوظيفي الإجمالي للعاملين المبحوثين بمعامل ارتباط متعدد بلغ (0,891) وكانت قيمة "ف" المحسوبة 184,913 وهي معنوية عند المستوي الاحتمالي 0,01، ومن ثم يمكن استنتاج وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الأربعة مجتمعة وبين الأداء الوظيفي الإجمالي للعاملين المبحوثين. ويشير معامل التحديد إلي أن المتغيرات المستقلة الأربعة مجتمعة تفسر نحو (79,4) من التباين في المتغير التابع.

وعند استعراض الأهمية النسبية لهذه المتغيرات المستقلة وفقاً لقيمة معامل الإحترار الجزئي لكل منهما تبين أن متغير الثقافة التنظيمية بلغ (0,366) ويحتل المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه التوقعات التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,346)، ثم يأتي متغير المعتقدات التنظيمية في المرتبة الثالثة حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,325)، وأخيراً متغير القيم التنظيمية احتل المرتبة الرابعة والأخيرة حيث بلغت قيمة معامل الإحترار الجزئي (0,310).

وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بمتغيرات القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والثقافة التنظيمية ولا يمكن رفضه بالنسبة لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة.

عبد الإله، سمير يوسف، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعة - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006م.

عبد الباقي، صلاح الدين، الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005م.

عكاشة، أسعد أحمد محمد، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2008م.

قنبري، عبد الباسط، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الشبيبة حمو لخضر بالودي، 2017م.

كعباش، رابع، علم الاجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006م.

كمال، عبد الستار، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المتخصصة، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، 2014م.

مرسي، جمال الدين، الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006م.

مز هود، عبد المليك، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر، 2001م.

ملحم، أحمد عارف، الثقافة التنظيمية السلطنة في المدارس الثانوية في الأردن، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات المالية والإدارية، جامعة عمان للدراسات العليا، 2003م.

faculty-mu-edu.sa Visited in: 14 /8 /2020.

Johns, G. & Saks, A. M., *Organizational behavior*, (6th ed), United States: Prentice-Hall, 2005.

LEE Yueh Chen, Examining the effects of organization culture and Leadership Behaviors on Organizational commitment Job satisfaction, Job Performance at Small and Middle -Sized Firms of Taiwan, Journal OF American Academy of Business, USA, 2004.

Lund, D, Organizational culture and job satisfaction, The Journal of Business & Industrial Marketing, vole 18, USA, 2003.

Maria, Christopher (2005). Relationship among Demographic Variables, Organizational Culture, Interpersonal Self-Efficacy and Perceived Job Performance, Unpublished doctoral Dissertation, Vasquez-colina, Graduate school of Louisville, 2005.

Stebbins, Lloyd H., An Investigation of Individual job satisfaction as an outcome of Individual perception of organizational culture, unpublished Dissertation, college of Business Administration of TUI University, 2008.

Steven, L. M.C. Shame & Mary Ann von Glinow, *Organizational behavior*, MC Graw Hill, USA, 2000

Wheelen, T. L., & Hunger, J.D., *Strategic Management - Business Policy*, 11th ed., New Jersey, 2008.

الحوامدة، نضال، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء، وكل من الأداء الوظيفي، والرضا والولاء الوظيفي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية في الأردنية، جامعة الملك سعود، المجلد 16، العدد 1، 2004م.

الخليفة، زيد سعيد، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، رسالة ماجستير، كلية علوم الإدارة، السعودية، 2008م.

الدويلة، يوسف فهد علي، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات المالية والإدارية، جامعة عمان للدراسات العليا، 2007م.

الشولي، حمد بن فرحان، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005م.

الشنطي، محمود عبد الرحمن، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006م.

العاجز، إيهاب فاروق مصباح، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011م.

العبيدي، قيس محمد، التنظيم، المفهوم، النظريات، المبادئ، الجامعة المقترحة، طرابلس، 1997م.

العميان، محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان 2002م.

القريوتي، محمد قاسم، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، عمان، 2008م.

المدهون، محمد إبراهيم، إدارة وتنمية الموارد البشرية، غزة، فلسطين، 2005م.

الهيبي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، منحل إستراتيغي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003م.

بابوري، مريم، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للمورد البشري، دراسة ميدانية بالمركب المعنوي حمام دباح قالمه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمه، 2016م.

بركات، محمد محمود، الإحصاء الاجتماعي وطرق القياس، جامعة عين شمس، 2000م.

بن نوار، صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006م.

بوراص، نور الدين، دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014م.

جانب الرب، سيد، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، القاهرة، 2005م.

جانب الله، راضية، الثقافة التنظيمية وأثرها على أداء العمال، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة منتوري، 2011م.

سلطان، محمد سعيد، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003م.

عاشور، أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996م.

عاشور، أحمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005م.

عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015م.

Organizational Culture and its Relationship with the Job Performance of Employees in some Rural Organizations

Amany M. Gad Allah

Department of rural family development, Faculty of Home Economics, Al-Azhar University

ABSTRACT

The research aims mainly to determine levels of the organizational culture and job performance of the employees in some rural organizations, as well as the degree of contribution of the independent variables studied in explaining the variation in the job performance of the respondent employees. The research was conducted on a sample amounted to 150 respondents from the employees 'in the health and local unit, youth center, village bank, joint preparatory school, and social services center in Nawag village, Tanta district, Gharbiah governorate. They were randomly selected, representing 50% of the overall size of the population which amounted to 299 respondents, and the sample was distributed by the same percentage of their existence in each rural organization. The descriptive analytical approach was used; the personal interviewing questionnaire was used for collecting data. Frequencies, percentages, weighted mean, Pearson's simple correlation coefficient, multiple regression coefficient, and "t" & "F" test were used as statistical tools for explaining and interpreting results. The most important results were as follows: - More than half of the respondent employees (56%) believe that the overall organizational culture level is medium. - Approximately half of the respondent employees (3.49%) think that their job performance is high. - The independent variables that contribute an unique significance contribution in explaining the variance in the job performance of the employees surveyed are: organizational expectations, organizational beliefs, organizational values, and perception of the concept of development.