

**THE COMMUNICATIVE EFFECTIVENESS AND ITS ROLE IN
ESTABLISHING ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG EMPLOYEES
A FIELD STUDY ON A SAMPLE OF EMPLOYEES AT DJILALI
BOUNAAMA UNIVERSITY - KHEMIS MILIANA**

Bendouha Zoheir ¹, Tafiani Zakarya ², Haouadef Rabah ³, Mezaini Djilali ⁴

¹ Department of Sociology- Djilali Bounaama University - Khemis Miliana, Algeria.
zoheir.bendouha@univ-dbkm.dz

² Department of Media and Communication Sciences- Djilali Bounaama University - Khemis Miliana, Algeria. z.tafiani@univ-dbkm.dz

³ Department of Psychology and Educational Sciences - Djilali Bounaama University - Khemis Miliana, Algeria. rabah.haouadef@univ-dbkm.dz

⁴ Department of Psychology and Educational Sciences- Djilali Bounaama University - Khemis Miliana, Algeria. d.mezaini@univ-dbkm.dz

Received: 24/03/2024

Accepted: 18/07/2024

Published: 02/08/2024

Abstract:

The study aimed to uncover the relationship between communication and organizational culture among employees at the University of Djilali Bounaama in Khemis Miliana. This was driven by the main goal of revealing the role of communication processes in solidifying the institutional organizational culture, and highlighting the significance of this cultural dimension in managing various operations such as administration, organization, and direction within the service-oriented institution. The study sample consisted of 46 university staff members of both genders, selected purposively for ease of access.

The study employed a descriptive-analytical approach using a questionnaire as the data collection tool. The results indicated that embedding organizational culture among employees is organically linked to the success of communication processes within the institution. Furthermore, it confirmed that effective communication processes contribute to enhancing job efficiency by influencing employees' attitudes and behaviors, fostering a culture of teamwork and mutual respect. However, the effectiveness of administrative processes in any institution depends on the efficiency and effectiveness of its various communication channels that connect its administrative units.

Ultimately, the study underscored the significant and effective role of achieving desired goals through collaborative work and professional communication at both vertical and horizontal levels within the institution, essential for the success of any endeavor at the university.

Keywords: Communication, Organizational culture, Employees, Organization

الفعالية الاتصالية ودورها في ترسيخ الثقافة المؤسسية لدى الموظفين

دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة الجليلي بونعامة- خميس مليانة.

بن دوحه زهير¹ ، طفياني زكرياء² ، هوادف رابح³ ، مزابني جيلالي⁴

¹ قسم علم الاجتماع- جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر.

² قسم علوم الاعلام والاتصال- جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر.

³ قسم علم النفس وعلوم التربية- جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر.

⁴ قسم علم النفس وعلوم التربية- جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاتصال و الثقافة المؤسسية لدى الموظفين بجامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، وذلك إنطلاقاً من هدف رئيسي وهو الكشف عن دور العملية الاتصالية في ترسيخ الثقافة التنظيمية (معتقدات، قيم، تعليمات، مراسيم وقوانين) الخاصة بالمؤسسة و كذا الكشف عن أهمية هذا البعد الثقافي في ادارة مختلف العمليات من تسيير وتنظيم وتوجيه في المؤسسة الخدامتية. وتكونت عينة الدراسة من الى 46 مبحوث من موظفي الجامعة من كلا الجنسين، تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وهي العينة التي يتم انتقاء مفرداتها بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لسهولة الوصول اليهم . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ترسيخ الثقافة المنظمة لدى الموظفين مرتبط ارتباطاً عضوياً بنجاح العملية الاتصالية داخل المؤسسة، كما أكدت أيضاً أن للعملية الاتصالية أهمية في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية من خلال تأثيرها الفعال على اتجاهات وسلوكات الموظفين من خلال تطوير ثقافة الموظف بالعمل و الموظفين اتجاه بعضهم البعض، حيث تدفعهم للعمل بنشاط و فعالية، الا أنّ فعالية العملية الادارية في أية مؤسسة تتوقف على فعالية وكفاءة قنوات اتصالاتها المختلفة التي تربط بين وحداتها الادارية، وفي الأخير بينت الدراسة على الدور المهم و

الفعال في تحقيق الاهداف المنشودة للعمل المشترك والتواصل الوظيفي على المستويين الرأسي و الافقي في المؤسسة كضرورة لنجاح أي عمل في الجامعة.

الكلمات المفتاحية: الاتصال، الثقافة التنظيمية، الموظفين، المنظمة.

تمهيد:

إن انطلاقة أي باحث في بحثه عن مشكلة معينة قد تشغله وتثير في نفسه حب الاهتمام والتطلع والاستكشاف مما يستدعي منه الإجابة عنها معتمدا في ذلك عن موضوعيته العلمية مبتعدا عن الذاتية وذلك بإتباع خطوات البحث العلمي.

ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل لي طرح فيه الباحث إشكالية البحث مع تحديد أبعاده بالإضافة الى أسباب اختيار الموضوع وأهميته وتحديد الاهداف المرجوة منه، ثم تحديد أهم المفاهيم الأساسية المستعملة وفي الأخير اقتراح الاسباب التي أدت الى اشكالية البحث المطروحة، مع إستعراض مختلف الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، فضلا عن عرض لمختلف الدراسات المشابهة للدراسة.

1-الإشكالية:

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة تسعى المنظمات لاستمرار فعاليتها وتحقيق اهدافها من خلال الأنشطة والجهود التي تستهدف تحسين شامل لكافة عملياتها ووظائفها، ويعتبر الاتصال شريان المنظمة وبوجوده يقف العاملين على الصورة الحقيقية لسير العمل مما يولد لديهم الشعور بالرضا والاستقرار بالاستخدام الامثل لوسائل الاتصال لاداء وظائفهم ، كما هو معروف أن الوظيفة تتسم بالمرونة والتكامل المعتمد وفقا للعنصر البشري الذي يمثل أحد أهم العناصر في المنظمات وعلاقة العنصر البشري بالمنظمة تتحدد من خلال ما قدمته المنظمة للفرد ومن حيث طبيعة العلاقة بينها وبين بيئتها الداخلية والخارجية ،حيث أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها التي تتكون من القيم التي يكونها الافراد حول منظماتهم وبيئتها، بما أن الثقافة خاصة بالإنسان لها أهمية كبيرة في التأثير على سلوك الجماعات التي يكتسبها الانسان من المجتمع الذي يعيش فيه وتزوده بالقدرة على تحقيق الاتصال بينهم وتعطي الدور الذي يمكنهم القيام به داخل المنظمة التي هي جزء من المجتمع ، فان الثقافة الوظيفية هي انعكاس لاداء العملية الاتصالية في المنظمة .

فمن الملاحظ مما سبق ان الاتصال له علاقة بالثقافة التنظيمية لدى الموظفين، فان الاتصال الفعال يثير اهتمامهم الايجابي حول تقبلهم للمختلف القرارات والتعليمات ،اضافة الى مدى تمثيل الإدارة لسلوكياتهم ومشاكلهم داخل المنظمة بالإضافة الى ان الاتصالات تلعب دورا فعالا ومهما في نقل وتبادل القيم والآراء والتوجيهات بين أعضاء المنظمة ، ومن هنا نلتبس الارتباط الوثيق بين الاتصال والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

ومن هنا يمكننا أن نطرح التساؤل التالي : كيف يساهم الاتصال داخل الجامعة في ترسيخ الثقافة الوظيفي لدى موظفيها؟

2 – التساؤلات:

- ما طبيعة الرسائل الاتصالية داخل الجامعة التي تنقل عناصر الثقافة بين الموظفين ؟
- ما نوع الوسائل الاتصالية المستخدمة في نقل ثقافة الجامعة بين الموظفين؟
- ما طبيعة الوسائل الاتصالية التي تنقل ثقافة المؤسسة بين الموظفين؟

3 – أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة الى جملة من الأهداف نوجزها فيما يلي :

- التعرف على دور الاتصال بأساليبه المختلفة في تقوية الثقافة التنظيمية .
- التعرف على المشاكل التي قد تظهر في الوظيفة محل الدراسة نتيجة عدم تطابق المعتقدات والقيم وآراء الموظفين مع الثقافة التنظيمية السائدة في الوظيفي محل الدراسة.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاتصال كعملية تنظيمية والثقافة التنظيمية كمعتقدات وقيم تملكها المنظمة كشف عن أهمية البعد الثقافي في ادارة العملية السلوكية للأفراد.

4 – أسباب اختيار الموضوع:

إن السبب الرئيسي في اختيارنا لهذا الموضوع هو اقتناعنا التام بأهمية الاتصال في أي مشروع تنموي كما أننا نعتقد جازما أن أعلى إصلاح لأوضاع مؤسساتنا وغيرها اذ لم يأخذ بعد التنظيمية بعين الاعتبار ولم يعطي له أهمية قصوى التي يستحقها فإن هذا الاصلاح ما هو في الواقع سوى ترقيع ظري لن يأتي بأي فائدة لهذه المؤسسات .

ويعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من أكثر المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا في ميدان الإدارة والسلوك التنظيمية بحيث تعتبر الثقافة التنظيمية المحرك الأساسي للطاقت والقدرات فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الثقافة

وتحقيق الانتاجية المرتفعة نتيجة لاختيار الوسائل والأنماط وأساليب العمل الفعال .وتفشي العديد من السلوكيات والممارسات اللامسؤولية والتي هي نتاج قيم ثقافية يحملها الأفراد

5- أهمية الدراسة: تتمثل اهمية الدراسة الحالية في ما يلي:

إلقاء الضوء على اثر الاتصال في إدارة الافراد والجماعات ومدى ارتباطه بالسلوك المهني للعامل، كما إن الاتصال والثقافة التنظيمية لم ينال حظا كافيا من الباحثين لدراسة العلاقة بينهما, وبذلك نامل بأن تفيد هذه الدراسة في إثراء المعرفة بهذا النوع من المواضيع تعزيز فهم العاملين لأهمية الاتصال التنظيمية في تقوية الثقافة التنظيمية في المنظمة تسليط الضوء على أهم عناصر العملية الإدارية وهي الاتصال والثقافة التنظيمية .

6 - منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات:

تلعب الدراسة الميدانية دورا كبيرا في تجسيد الأهداف المذكورة سابقا خاصة وهو معرفة العلاقة بين الاتصال الفعال بالثقافة التنظيمية لدى الموظفين , لذا جاءت هذه الدراسة الميدانية التي اتبعنا فيها الخطوات المنهجية المتسلسلة والمضبوطة.

أ - منهج الدراسة:

عرف النهج على انه الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في مجال العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل (مرسلي، 2007، صفحة 283) كما يعرف بانه عبارة عن اسلوب من اساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الافكار المتنوعة و الهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة او تلك (عبيدات، 2009، صفحة 35)، من اجل البرهنة على فرضيات بحثنا وإثباتها ميدانيا اعتمادنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل القياس والمعرفة وتأثير العوامل على الأحداث الظاهرة وأبعادها ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمع حولها من أجل الوصول إلى النتائج الموجودة .

لذا كان المنهج المستخدم في دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله تصف ظاهرة الاتصال في المؤسسة ودورها في ترسيخ الثقافة المؤسسية لدى الموظفين ،حيث يسمح هذا المنهج باستخدام العديد من أدوات البحث ، التي تشكل في النهاية مجموعة متكاملة يمكن من خلالها الحصول على الإجابة عن التساؤلات الدراسة، من

خلاله نستطيع الوصول إلى البيانات كمية تمكننا من تفسير النتائج تفسيراً علمياً وكذا تفسير الظاهرة موضوع البحث تفسيراً دقيقاً .

ب- أدوات جمع البيانات :

إن عملية جمع البيانات مهمة جداً في أي بحث خاصة في البحوث الإنسانية والاجتماعية، بحيث أن دقة النتائج التي توصل إليها الباحث ومدى صحتها وتطابقها مع الواقع تتوقف على الاختيار السليم والمناسب لأدوات جمع البيانات وإذا كانت أدوات جمع البيانات متعددة ومختلفة فإن طبيعة وموضوع الدراسة هما اللذان يحددان نوعية الأدوات التي يجب أن يتخذها الباحث، وعليه فقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على أداة الاستمارة والملاحظة.

أ-الملاحظة:

اعتمدنا في بحثنا على هذه الأداة وهي كما تعرف مشاهدة الظواهر من قبل الباحث و أنها الاعتبار المنبه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والتنبؤ بسلوك الظاهرة والوصول الى القوانين التي تحكمها ،لأن الملاحظة أداة بحثية هامة استخدمت في هذه الدراسة الاستطلاعية لأنها نبهتنا لوجود عدة تصرفات وأفعال تصدر عن عمال وموظفي إدارة الجامعة ككل ،وقد تكون ناتجة عن عدم استغلال عنصر الاتصال التنظيمية في تفعيل مهامهم والرفع من مستوى أدائهم وتحسين تصرفاتهم وعلاقاتهم مع غيرهم وبالتالي عدم تحقيق تناسق وترسيخ الثقافة الوظيفي بين الموظفين أو قد يكون العكس تماماً

ب- الاستمارة: تعرف الاستمارة بأنها أداة جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، عن طريق صياغة مجموعة من الفقرات ، بطريقة علمية مناسبة يتم توزيعها على عينة الدراسة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بمشكلة الدراسة. (الخياط، 2001، صفحة 119) هي تلك القائمة من الاسئلة التي يحضرها الباحث بعناية في تعبيره عن الموضوع المبحوث، في اطار خطة موضوعية لتتقدم الى المبحوث من اجل الحصول على اجابات تضمن المعلومات و البيانات المطلوبة . (مرسلي، 2007، صفحة 203)

بمعنى أنها الدليل والمرشد الذي يربط بين الباحث والمبحوث بعد رسم مساراتها وتحديد مؤشراتنا. ونقصد بالاستمارة فهذه الدراسة هي محاولة معرفة علاقة الاتصال الفعال بترسيخ الثقافة لدى الموظفين، وبناء على ذلك تم

اعداد استمارة وجهت الى عينة من موظفين بجامعة خميس مليانة ، حيث احتوت على 23 سؤال ، وقمنا بتقسيمها الى 4 محاور:

المحور الاول: طبيعة العناصر الثقافية المتداولة بين الباحثين داخل الجامعة.

المحور الثاني: طبيعة المعلومات (الرسائل الاتصالية) التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين.

المحور الثالث: نوع الوسائل الاتصالية التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين.

المحور الرابع: مدى نجاح العملية الاتصالية داخل الجامعة في نشر عناصر ثقافتها بين الموظفين.

وتم توزيع 46 استمارة على الموظفين الذين حاولنا الوصول اليهم سواء بالمعرفة الشخصية او بالوساطات الشخصية إلا أنه تم استرجاع 36 استمارة فقط ، لأسباب مختلفة، البعض لم يتم ملأها و البعض كانت منقوصة الاجابات على الاسئلة .

7 - مجتمع الدراسة و العينة:

أ-مجتمع الدراسة : تطلق كلمة مجتمع على جميع الحالات والأفراد والأشياء التي يتجه الباحث لدراستها ، كما يعرف المجتمع على أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات فبدلا من إجراء البحث على كامل مفردات المجتمع، يتم اختيار جزء من تلك المفردات بطريقة معينة ، والتي يطلق عليها اسم العينة. (رحيم، 2007، صفحة 280)

ب-عينة الدراسة :وتعرف العينة على أنها جزء من المجتمع، الذي تجرى عليه الدراسة ،يختارها الباحث لإجراء دراسته وفق قواعد خاصة تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (بوحوش، 2009، صفحة 80)

ونظرا لعدم قدرتنا على التحكم في كافة مفردات مجتمع الدراسة بسبب عدم إمتناع الكثير من الموظفين إجابة عن أسئلة الاستمارة، حيث كانت أعذارهم تتمركز حول ضغوط العمل والبعض ليس اهتمام بمثل هذه الامور، الا أننا استطعنا الوصول الى 46موظف (عينة البحث) من موظفين جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة من كلا الجنسين، وكان اعتمدا في دراستنا على العينة القصدية ، وهي العينة التي يتم انتقاء مفرداتها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص من حيث المستوى العلمي ، ومن جهة أخرى سهولة الوصول اليهم مما أثر إيجابا

على تفاعلهم مع الاستمارة التي أعدناها لغرض جمع المعطيات الميدانية ، باعتبار أن الموظفين هم أكثر علم ودراية بأهمية الاتصال وخاصة أنه يعتبر المتغير الأساسي في عنوان دراستنا.

9 - حدود الدراسة: ويقصد بها الحدود المكانية والزمانية والبشرية للدراسة

أ- الحدود المكانية: وهي المكان الجغرافي الذي أجريت فيه الدراسة ووزعت فيه الاستمارة وتمثل في جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة باعتبارها مؤسسة ذات نشاط خدماتي بحت .

ب- الحدود الزمانية: وهي الفترة التي تمت فيها الدراسة الى 25 من نفس الشهر 2024.

10 - تحديد مفاهيم الاجرائية للبحث :

- الاتصال: هو عملية تفاعل اجتماعي في إطار العمل، تتم من خلاله تبادل المعلومات بين الموظفين لجامعة خميس مليانة عبر قنوات اتصالية متعددة من أجل الوصول الى التفاهم والتعاون أثناء أداء مهامهم.
- الاتصال الفعال : هو كل عملية أو طريقة يتم بواسطتها النقل الايجابي لكل ما له علاقة بقيم ومبادئ و معايير وقوانين بين الموظفين في أية مؤسسة .
- الثقافة المؤسسية : نقصد بها مزيج من القيم والأفكار والقيم والقوانين التي يحملها الموظفين التي تختص بها مؤسستهم.
- المؤسسة: فالمؤسسة هي عبارة عن نظام ديناميكي مفتوح يؤثر ويتأثر بمحيطه الخارجي والداخلي مرتبط بمكوناته الأساسية التي تعتبر العناصر الرئيسية لنشاطها الذي يهدف الى تحقيق نتائج ايجابية على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي.

11- الدراسات السابقة:

إن الهدف الأساسي من اعتماد هذه الدراسات يتمثل في شكل أساسي في مقارنة نتائج الدراسات وتحديد الباحث للجوانب التي يمكن توظيفها لدراسة الموضوع التي تناولته الدراسات السابقة ويمكن تلخيص الوظائف وإفادة الدراسات التي تم عرضها مسبقا في العناصر التالية:

الدراسة الأولى: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية , دراسة ميدانية لمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة" من اعداد الطالبة زويوش سلمة لسنة 2015_2016 في جامعة خيضر بسكرة:

تمحورت هذه الدراسة حول الإشكالية التالية: ما علاقة الاتصال التنظيمية والثقافة التنظيمية لدى عمال مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة، تمثلت فرضيات الدراسة في :

- توجد علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الاتصال التنظيمية والثقافة التنظيمية
- كلما كان الاتصال التنظيمية شفها كلما أدى الى تقوية الثقافة التنظيمية
- كلما كان الاتصال التنظيمية كتابيا كلما أدى الى تقوية الثقافة التنظيمية

شملت عينة الدراسة على 40 عامل بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية اعتمدوا في دراستهم على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداة الاستبيان لمعرفة العلاقة بين اساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي الانحراف المعياري على معامل الارتباط بيرسون، وهدفت الدراسة الحالية الى معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمية والثقافة التنظيمية، وكذا الكشف عن انماط الاتصال التنظيمية السائد في مؤسسة النسيج. خلاصة هذه الدراسة تمثلت في: ابراز أهمية الاتصال التنظيمية داخل المنظمات الرقي به كعملية تنظيمية ، وبالتالي يجب على القائمين على تسيير المنظمات الرقي به كعملية تنظيمية ، وأن يعطوا للاتصال التنظيمية أهمية كبيرة ضمن أساليب تنظيمية من خلال ضمان السير الجيد لكل عمليات التفاعل بين الفاعلين في المنظمة بما يساعد النشاط لأعمال المنظمة وتحقيق أهداف الأفراد فيها وأهداف المنظمة ككل .

الدراسة الثانية: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص علوم تجارية تحت عنوان " الثقافة الوظيفية وتأثيرها على أدائها العام دراسة حالة البنوك الجزائرية بتطبيق على وكالات البنوك العمومية الجزائرية بمدينة المسيلة" من إعداد الطالب محمد غزي سنة 2006 بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة:

تمحورت الدراسة حول الاشكالية التالية: ما مدى تأثير الثقافة الوظيفي على اداء البنوك الجزائرية؟ وينطوي تحت هذا السؤال الاسئلة الفرعية التالية: هل تمتلك البنوك الجزائرية مشاريع مؤسسة (الرسائل) واضحة تترجم سبب وجودها ؟

- هل تمتلك البنوك الجزائرية استراتيجية واضحة لتحقيق مشاريعها (رسائلها) ومن ثمة أهدافها؟

- ماهي طبيعة الثقافة السائدة في البنوك الجزائرية ؟
- هل يمكن تغيير الثقافة السائدة في البنوك الجزائرية تحقيقا لمتطلبات الاستراتيجية المتبعة والسياسية العامة لهاته البنوك؟

هدفت هذه الدراسة الى الوصول لتحقيق جملة من الاهداف نوجزها كما يلي:

- 1 -محاولة التعرف على طبيعة الثقافة السائدة في البنوك الجزائرية ،تحليلها وقياسها وتبيان مدى ملاءمتها
 - 2-محاولة قياس مدى تأثير الثقافة البنوك الجزائرية على أداءها
 - 3 - محاولة التعرف على أهم محاور المشاريع أو رسائل البنوك الجزائرية ان وجدت.
- واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري بين بينما استخدموا منهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي معتمدين أساسا على الاستمارة كأداة رئيسية في التواصل مع عينة الدراسة واختبار مدى صحة فرضيات البحث.

الدراسة الثالثة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص حوكمة الشركات تحت عنوان "أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة فئة الأفراد الشبه الطيبين بالوظيفي الاستشفائية العمومية تراي بجمعة بشار" ، من إعداد الطالبة وهيبة عيساوي جامعة أبو بكر بالقائد بتلمسان سنة 2012/2011:

تمحورت الدراسة حول الاشكالية التالية: كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للأفراد الشبه الطيبين بالوظيفي الاستشفائية؟

تساؤلات هذه الدراسة:

- ما درجة الرضا الوظيفي للأفراد كيف يؤثر كل من الجانب السلوكي المعنوي والمادي للاداء التنظيمية على الرضا الوظيفي للأفراد ؟
- ما هو جانب الثقافة التنظيمية الاكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي للأفراد ؟
- هل تؤثر المتغيرات الديمغرافية على الرضا الوظيفي للأفراد؟

تمثلت فرضيات هذه الدراسة في:

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للأفراد
- درجة الرضا الوظيفي للأفراد الشبه الطبيعيين هي منخفضة الجانب المعنوي للاداء التنظيمية لديه اقوى معامل ارتباط
هدفت هذه الدراسة الى : التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية ، وذلك من خلال
تأثير كل من الجوانب الثلاث للاداء التنظيمية وهي الجانب المعنوي والسلوكي والمادي ولقد أجريت هذه الدراسة على
الأفراد الشبه الطبيعيين بالوظيفي الاستشفائية تراي بوجمة ببشار.

جاء في ملخص هذه الدراسة أنها تهدف الى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي
للموارد البشرية، وذلك من خلال تأثير كل من الجوانب الثلاث للاداء التنظيمية زهي الجانب المعنوي، السلوكي،
والمادي ،وقد أجريت هذه الدراسة على الأفراد شبه الطبيعيين للمؤسسة الاستشفائية العمومية تراي بوجمة ببشار، رغم
التصور الإيجابي لجانب المادي للاداء التنظيمية السائدة بالوظيفي الاستشفائية، إلا ان هناك انخفاض نسبي في الرضا
الوظيفي للأفراد بها مما يفسر مساهمة الجانبين الآخرين في التأثير على الرضا الوظيفي وهذا ما ترجمته النتائج في العلاقة
القوية بين كل من هذه المتغيرات ، ما ذكر يلزم تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، إضافة إلى ارتفاع قيمة
معامل الارتباط بينهما.

الدراسة الرابعة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال تخصص اتصال وعلاقات عامة تحت
عنوان "واقع الاتصال الداخلي في الوظيفي الخدماتية الجزائرية دراسة مركز التسلية والترفيه العلمي بأم البواقي نموذجاً" ،
من إعداد الطالبتان شهيرة كواشي اسمهان يحيى بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي سنة 2015/2014 :
تمحورت الدراسة حول الاشكالية التالية:

- ما هو واقع الاتصال الداخلي في الوظيفي الخدماتية الجزائرية مركز التسلية والترفيه العلمي أم البواقي ؟
وينطوي تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :
- ما المقصود بواقع الاتصال الداخلي في الوظيفي الخدماتية الجزائرية ؟ ماهي أنماط الاتصال الداخلي في مؤسسة
التسلية والترفيه الخدماتية بولاية أم البواقي ؟
- ما هو اتجاه الاتصال الداخلي في مؤسسة التسلية والترفيه الخدماتية بولاية أم البواقي ؟
- هل يساهم الاتصال الداخلي في تحسين أداء الوظائف داخل الوظيفي وتحقيق هدف ارضاء الزبون؟

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الاتصال الداخلي في المؤسسات الخدمتية الجزائرية وكذلك الكشف عن أنماط الاتصال الداخلي في المؤسسات التسلية والترفيه الخدمتية بولاية أم البواقي وكذلك معرفة اتجاه الاتصال الداخلي في مؤسسة التسلية أم البواقي، تمثلت فرضيات الدراسة في:

- يساهم الاتصال الداخلي بمختلف أنماطه في نجاح مؤسسة التسلية والترفيه الخدمتية

-تحقيق مؤسسة التسلية والترفيه الخدمتية لأهدافها مرتبطة بمدى قدرة الاتصال الداخلي على التحكم في التطورات التي تحدث على مستوى الوظائف والكفاءات داخلها.

مجمع البحث محل الدراسة يتكون من جميع وحدات مركز التسلية و الترفيه العلمي بولاية أم البواقي وكافة العاملين به والذي يضم 25 مفردة، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مدى مساهمة الاتصال الداخلي في الرفع من أداء هذه المؤسسات وتوصلنا الى أن الاتصال داخل الوظيفي أحد أهم العناصر التي لا غنى عنها ، فنجاح وتحسين سير الوظيفي يتوقف على مدى فعالية الاتصال .

الاستفادة من الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجموعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والبالغ عددها أربع دراسات إثنان منها تناولت الاتصال التنظيمية واثنان تناولت الثقافة التنظيمية ، وتوصلنا الى بعض الملاحظات نوجزها فيما يلي :

-تتفق جميع الدراسات في تناولها لمتغير الاتصال التنظيمية في الجانب النظري.

-تتفق جميع الدراسات في تناولها لمتغير الثقافة التنظيمية في الجانب النظري .

- تتفق الدراسات الحالية في أسلوب المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)

استفدنا من هذه الدراسات أيضا :

-في تحديدنا للإشكالية وضبطها ووضع فرضيات الدراسة وكيفية صياغتها، وبناء خطة الفصول الخاصة بالدراسة الحالية. استفدنا من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة اللازمة لجمع المعلومات والبيانات وكذلك الأساليب الإحصائية وكذلك عرض وتحليل وتفسير النتائج النهائية .

تحليل وتفسير بيانات الدراسة :

جدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة	التكرار	الجنس
41,3%	19	ذكر
58,7%	27	أنثى
100%	46	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة على مجتمع العينة هي الإناث حيث بلغ عددهم 27 أي ما نسبته 58,7% في حين بلغ عدد الذكور 19 ما يقابل 41,3%.

ومن خلال النتائج المتواصل إليها يتضح أن فئة المبحوثين أغلبها من جنس الإناث بنسبة 58,7% بينما قدرت نسبة الذكور 41,3%، حيث هذا لا ينطبق على عينة الدراسة بل كذلك على المجتمع التي اختيرت منه العينة المبحوثة، وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على أن ادارة جامعة الجيلالي بونعامة أغلب موظفيها من جنس الإناث وهذا يعني أن التوظيف كما هو شائع يميل الى جنس الإناث وهذا يعني أن مساهمة المرأة في الادارة الخدماتية واقبالها في شتى مجالات العمل واستلام مناصب ادارية في مؤسسات خاصة وحكومية .

جدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
26.1%	12	من 30-35 سنة
50%	23	من 36-41 سنة
23.9%	11	من 42 فما فوق
100	46	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد الفئة العمرية [36-41] ذات التواجد الأكبر من مجتمع عينات الدراسة حيث بلغ عددهم 23 فردا بما نسبته 50% تليها فئة [30-35] ب 12 فردا أي 26,1 % ، بينما بلغت عدد الفئة العمرية [أكبر من 42] 11 فرد، أي ما يعادل نسبة 23,9%

من خلال النتائج المتوصل اليها يتضح لنا أن نسبة الفئة الشبانية السائدة في الوظيفي أكثر من غيرها ، وذلك راجع الى طبيعة الفئة في حد ذاتها من حيث التكوين الأكاديمي والمستوى الثقافي والفكري للفرد ، وطبيعة العمل الذي يتطلب جهد فكري داخل الوظيفي .

جدول رقم 3 : يمثل أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
63%	29	أعزب
37%	17	متزوج
100,0%	46	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة من أفراد العينة عزاب 29 فردا بما نسبته 63% بينما تمثلت نسبة المتزوجين 37% ما تقابل 17 فردا من مجموع عينة الدراسة. ومن خلال النتائج المتوصل اليها يتضح لنا أن نسبة العزاب سائدة في الوظيفي وذلك راجع الى الطبيعة الاجتماعية في حد ذاتها .

جدول رقم 4 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
21.7%	10	ثانوي
78.3%	36	جامعي
100,0%	46	المجموع

تتضح من خلال الجدول أعلاه أن النسبة العالية من أفراد عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي جامعي ، حيث بلغ عددهم 36 فرد أي ما نسبته 78,3 % ، ثم يليه أصحاب المستوى الثانوي بما نسبته 21,7 % أي ما يقابل 10 أفراد.

ومن خلال النتائج المتوصل اليها يتضح أن المستوى الجامعي هو أعلى نسبة موجودة في وسط الوظيفي ، وذلك يرجع الى متطلبات الوظيفة ، وبالتالي فإن الوظيفي مرتبطة بطبيعة المنصب في حد ذاتها وما تبحث عنه من مستويات تعليمية ، فهي تهم بدرجة كبيرة بأصحاب حاملي الشهادات الجامعية بحكم امكانياتهم وتكوينهم، وهذا الأمر يساهم في عملية الاتصال بين الموظفين داخل الوظيفي ، مما يؤثر ايجابا على الاتصال داخل الثقافة الوظيفي .

جدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب :

المنصب	التكرار	النسبة
متصرف رئيسي	2	4,3%
متصرف	19	41,3%
عون إدارة	17	37%
أمانة	8	17,4%
المجموع	46	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتصرفون يشكلون النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة بمجموع 19 فرد أي ما نسبته 41,3% بينما نسبة أفراد عون ادارة 37% ما تقابل 17 فرد ، أما أفراد ذوي عينة الأمانة كان عددهم 8 أفراد بما نسبته 17,4% بينما حصل منصب المتصرف الرئيسي على أقل نسبة مقدرة ب 4,3% ما يعادل 2 أفراد. من خلال النتائج المتوصل اليها يتضح أن نسبة المتصرفين المتواجدين في الوظيفة هي الأكبر وهذا راجع الى حاجة جامعة لهذا نوع من المناصب.

جدول رقم 6 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة .

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
من 0-5	17	37
من 5-10	19	41,3
من 10-15	6	13
من 15-20	4	8,7
المجموع	46	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن سنوات الخدمة من 5-10 هي الاعلى نسبة وهذا ما يعادل 19 فرد أي بنسبة 41,3% ثم تليه من 0-5 سنوات والذي كان عددهم 17 فرد أي ما نسبته 37% ، ثم تليه من 10-15 سنة بما يعادل 6 أفراد تقابله نسبة 13% ، وأخيرا من 15-20 سنة بما يعادل 4 أفراد بأضعف نسبة وهي 8,7%.

من خلال النتائج المتوصل اليها يتضح أن سنوات الخدمة من 5-10 مرتفع بالنسبة للسنوات الاخرى وذلك راجع الى طبيعة سلم التوظيف في الجامعة التي تتبعه الدولة ، وكذلك حسب درجة أداء كل عامل والخبرة في الوظيفة والكفاءة المهنية والممارسة بالإضافة الى العلاقات الاتصالية بين الموظفين لفترات طويلة.

المحور الاول: طبيعة العناصر الثقافية المتداولة بين المبحوثين داخل الجامعة.

الجدول رقم 7: يمثل مدى انتقال العناصر الثقافية بين الموظفين .

التحفيزية		الادارية		المهنية		العناصر الثقافية الإجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
21.7	10	30.4	14	65.2	30	غالباً
34.8	16	34.8	16	30.4	14	أحياناً
43.5	20	34.8	16	4.3	02	نادراً
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للعناصر المهنية : كانت اعلى نسبة 65.2 تفر بأنه غالباً ما تكون العناصر المهنية لها دور في انتقال الثقافة المقترحة بينك وبين الآخرين ، تليها نسبة 30.4 ثم 4.3. أما بالنسبة للعناصر الإدارية فأعلى نسبة كانت بالتساوي بين الفئات التي أقرت بأنه أحياناً و نادراً بنسبة 34.8 تكون للعناصر الإدارية دوراً في انتقال الثقافة في الجامعة ويليهما نسبة 30.4 غالباً. وفي الأخير بالنسبة للعناصر التحفيزية كانت أعلى نسبة تقول أنه نادراً تقدر ب 43.5 ما يكون العنصر التحفيزي بارز في انتقال الثقافة الدائمة بينك وبين الآخرين يليها 34.8 أحياناً، ثم نسبة 21.7 غالباً.

نستنتج من خلال ما سبق أن الاتصال نجح في نشر الثقافة التنظيمية بين المبحوثين، وهذا ما يعكسه الجدول في توزيع العناصر الثقافية المتمثلة في المهنية والإدارية والتحفيزية، في اتصالهم مع بعضهم البعض، وهذا ما نجده في أن اغلب النسب كانت ما بين غالباً وأحياناً.

وتعزى هذه النتائج للأسباب التالية: أن العناصر الثقافية وخصوصاً المهنية والإدارية من بين المواضيع والقضايا المهمة للمبحوثين، نظراً لما لها من أهمية وتأثير في المبحوث من الناحية الاجتماعية والنفسية والمهنية كالتزامهم بالعمل والتنسيق والعدالة بين الموظفين، وخاصة فيما يتعلق بالأجور والترقية والعراقل العمل، التي تفرض على المبحوثين النقاش في هاته القضايا التي يراها من الأولويات الموظف وخاصة القضايا المهنية والإدارية.

جدول رقم 8: مدى انتقال المعلومات المهنية المتداولة بين الموظفين

الثقافة الموظفين اتجاه الموظفين		الثقافة أداء العمل		الثقافة الموظف بالعمل		المعلومات المهنية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
54.3	25	32.6	15	60.9	28	غالباً
39.1	18	56.5	26	28.3	13	أحياناً
6.5	3	10.9	5	10.9	5	نادراً
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة لثقافة الموظف بالعمل : من خلال الجدول يتضح لنا ان أغلبية أفراد العينة أقرّو بأن غالباً بنسبة 60.9% ما تكون المعلومات المهنية خاصة بالثقافة الموظف بالعمل ثم تليها نسبة 28.3% أحياناً ثم نسبة 10.9% نادراً. بالنسبة لثقافة أداء العمل :اغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 56.5% أحياناً ما تكون المعلومات المهنية خاصة بأداء العمل ثم تليها نسبة 32.06% ثم نسبة 10.9% وفي الأخير بالنسبة لثقافة الموظفين اتجاه الموظفين فنسبة أعلى 54.3% أجابت انه غالباً ما تكون المعلومات المهنية خاصة بالموظفين مع بعضهم ثم تليها نسبة 39.1% أحياناً وفي المقابل نسبة 6.5% نادراً.

نستنتج من خلال ماسبق ان للاتصال التنظيمية دور في انتقال المعلومات المهنية المتداولة بين الموظفين وهذا من خلال الجدول في تحقيق المعلومات المهنية التالية: الموظف بالعمل والثقافة أداء العمل والثقافة الموظفين اتجاه الموظفين وهذا أثناء تأديتهم لعملهم في ادارة الجامعة حيث أن أغلب النسب كانت بين غالباً و احياناً .

ونستشف من هذه النتائج للأسباب التالية : أن المعلومات المهنية خاصة الثقافة الموظف بالعمل والثقافة الموظفين اتجاه الموظفين هي المهمة في نشر ونجاح المعلومات المهنية بين الموظفين ،من حيث تأثيرها في تحقيق الاتصال الجيد لهم والأمن التفاهم بينهم واحترامهم لقواعد عملهم وهذا ما يحقق راحتهم وارتياحهم في عملهم .

الجدول رقم 9: مدى انتقال المعلومات الإدارية بين الموظفين

الثقافة الموظفين بالإدارة		الإدارة بالموظفين		المعلومات الإدارية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
17.4	8	23.9	11	غالباً
45.7	21	45.7	21	احياناً
37	17	30.4	14	نادراً
100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للإدارة بالموظفين: فأعلى نسبة كانت 45.7% أحيانا أقرت بأن المعلومات الإدارية تكون خاصة بالموظفين أحيانا ثم تليها نسبة 30.4% نادراً ثم نسبة 23.9% غالباً. أما بالنسبة لثقافة الموظفين بالإدارة كانت الأعلى نسبة ب 45.7% أحيانا أقرت بأن المعلومات الإدارية تكون خاصة بعلاقة الموظفين بالإدارة، ثم تليها نسبة 37% نادراً ثم نسبة 17.4% غالباً.

نفسر ذلك من خلال ما سبق ان مدى انتقال المعلومات الادارية بين الموظفين من خلال الجدول في تحقيق المعلومات الادارية التالية: الادارة بالموظفين والثقافة الموظفين بالادارة من حيث انتقال الثقافة الجامعة بينهم حيث أن النسب كانت جد متقاربة بين غالباً ونادراً وكانت متساوية بالنسبة لأحيانا .

و نستنتج مما سبق ، المعلومات الإدارية التالية: علاقة الإدارة بالموظفين والثقافة الموظفين بالإدارة هي متقاربة في انتشارها وتحقيقها لنجاح المعلومات الإدارية بين الموظفين، لأهميتها في فتح المجال لهم في المشاركة في اتخاذ القرارات والتعامل والاتصال المتبادل بينهم للتأكيد على الأهداف المحددة للإدارة الجامعية ووجود بيئة ناجحة لاتصال الإدارة بالموظفين وعكس ذلك من أجل إقناعهم وأيضاً العدل بينهم في إدارة المنظمة وهذا ما يزيد ثقتهم بها.

الجدول رقم 10:مدى انتقال المعلومات التحفيزية بين الموظفين

المعلومات	التحفيز المهني	التحفيز الاجتماعي
-----------	----------------	-------------------

التحفيزية الاجابة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
غالباً	10	19.6	9	21.7
أحياناً	11	43.5	20	23.9
نادراً	25	37	17	54.3
المجموع	46	100	46	100

بالنسبة للتحفيز المهني لأغلبية أفراد العينة أقرروا بأنه أحياناً بنسبة 43.5 ما تكون المعلومات التحفيزية خاصة بتحفيز المهني تليها نسبة 37 ثم نسبة 19.6. أما بالنسبة للتحفيز الاجتماعي فأغلبية أفراد العينة أقرروا بأنه نادراً ما تكون المعلومات التحفيزية خاصة بالتحفيز الاجتماعي بنسبة 54.3 ثم تليها نسبة 23.9 وفي أخير نسبة أقل هي نسبة 21.7 غالباً.

نلاحظ من خلال هذه النتائج مدى انتقال المعلومات التحفيزية بين الموظفين بمعلوماته التالية: التحفيز الاجتماعي والتحفيز المهني تنعكس من خلال الجدول أعلاه أن أغلب النسب كانت لأحياناً بالنسبة للتحفيز المهني وأكثرها نسبة نادراً بالنسبة للتحفيز الاجتماعي.

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية: التحفيز المهني هو الأكثر فعالية من الاجتماعي في الإدارة الجامعية وهذا من خلال تقدير الإدارة لجهودهم وترقيتهم وأيضاً يرجع لأجر المتقاضى عليه أما التحفيز الاجتماعي فهو نادر ما تحتم به الإدارة حيث قليلاً ما تحتم لفائدة عائلة الموظف ولفائدته الشخصية .

المحور الثاني: طبيعة المعلومات (الرسائل الاتصالية) التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين.

الجدول رقم 11: طبيعة المعلومات التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين

التحفيزية		الإدارية		المهنية		العناصر الثقافية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

32.6	15	47.8	22	58.7	27	سهلة وبسيطة
56.5	26	39.1	18	26.1	12	صعبة
10.9	5	13	6	15.2	7	كاملة
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للمعلومات المهنية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 58.7% أقروا بأن طبيعة المعلومات في شكل مهني تكون سهلة وبسيطة ثم تليها معلومات مهنية تكون صعبة بنسبة 26.1% أما المعلومات الكاملة بنسبة 15.2%. بالنسبة للمعلومات الإدارية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 47.8 أقروا بأن طبيعة المعلومات في شكل الإداري تكون سهلة وبسيطة في حين تليها معلومات الإدارية تكون صعبة بنسبة 39.1 أما الكاملة بنسبة 13. بالنسبة للمعلومات التحفيزية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 56.5 أقروا بأن طبيعة المعلومات في شكل تحفيزي تكون صعبة في حين تليها نسبة 32.6 معلومات سهلة وبسيطة وأخيراً 10.9 كاملة وغير ناقصة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن العناصر الثلاثة المساهمة في اتصال وانتشار الثقافة المنظمة بين الموظفين أغلبها كان لصالح المعلومات المهنية والإدارية حيث أغلب الموظفين أقروا بأنها سهلة وبسيطة، وتعزى هذه النتائج: على أن هذا راجع لطريقة العمل بين الموظفين في حد ذاتهم وبين الإدارة كذلك. أما العناصر التحفيزية فهي صعبة بالنسبة لهم وهذا من عدم معرفتهم وتحصلهم على مكافئات أو ترقيات و تسهيلات وفقاً لظروفهم.

الجدول رقم 12: طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة المهنية بين الموظفين

الثقافة الموظفين اتجاه الموظفين		الثقافة أداء العمل		الثقافة الموظف بالعمل		المعلومات المهنية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
39.1	18	52,2	24	63	29	سهلة وبسيطة
43,5	20	30.4	14	26.1	12	صعبة
17.4	8	17.4	8	10.9	5	كاملة
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة لثقافة العامل بالعمل فأغلبية أفراد العينة بنسبة 63% أقرروا بأن طبيعة المعلومات تكون سهلة وبسيطة ثم تليها نسبة 26.1% صعبة ثم تليها نسبة 10.9% كاملة وغير ناقصة. أما بالنسبة لأداء العمل فأغلبية أفراد العينة بنسبة 52.2% أجابوا بأن طبيعة المعلومات تكون سهلة وبسيطة ثم تليها نسبة 30.4% صعبة ثم تليها 17.4% كاملة. وفي الأخير بالنسبة لثقافة الموظفين اتجاه الموظفين فأغلبية أفراد العينة بنسبة 43.5% أقرروا بأن طبيعة المعلومات صعبة ثم تليها نسبة 39.1% سهلة وبسيطة ثم تليها نسبة 17.4% كاملة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة المهنية بين الموظفين و المساهمة في اتصال وانتشار الثقافة المنظمة المهنية بينهم أكثر نسبة حاز عليها عنصر الثقافة الموظف بالعمل بأنها سهلة وبسيطة وأيضاً حصلت على أدنى نسبة في أنها كاملة أي أن الثقافة الموظف بالعمل كانت بسيطة بالنسبة لهم ولم تكن كاملة لوجود بعض العراقيل كعدم توفير وسائل نقل لهم خصوصاً للموظفين المقيمين خارج الولاية ، أما لعنصر الثقافة الموظفين اتجاه الموظفين كانت أغلب الإجابات على أنها صعبة وهذا لأن الإدارة تضم الكثير من الموظفين مختلفين في الثقافات ووجود صعوبات في الاتصال بينهم وقد تكون ظروفهم الاجتماعية سبباً في ذلك أو لعدم تمكنهم من الاتصال والاتقاء خارج مكان العمل .

جدول رقم 13: طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة الادارية بين الموظفين.

الثقافة الموظفين بالإدارة		الثقافة الإدارة بالموظفين		المعلومات الادارية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
39.1	18	41.3	19	سهلة وبسيطة
50	23	47.8	22	صعبة
10.9	5	10.9	5	كاملة
100	46	100	46	المجموع

بالنسبة لثقافة الإدارة بالموظفين فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 47.8% صعبة بالنسبة لطبيعة المعلومات ثم تليها نسبة 41.3% سهلة وبسيطة ثم تليها نسبة 10.9% كاملة.

بالنسبة لثقافة الموظفين بالإدارة فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 50% صعبة بالنسبة لطبيعة المعلومات ثم تليها نسبة 39.1% سهلة وبسيطة ثم تليها نسبة 10.9% كاملة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة الادارية بين الموظفين أن أغلب النسب كانت صعبة وكاملة بنسبة أدنى بالنسبة لثقافة الادارة بالموظفين والثقافة الموظفين بالادارة. تعزى هذه النتائج للأسباب التالية: أن الثقافة الادارة بالموظفين والثقافة الموظفين بالادارة متباعدة نوعا ما وصعبة بالنسبة لهم لعدم وجود اجتماعات لهم وعدم الاطلاع على آرائهم لمشاركتهم بها أو التمييز بينهم أو أن بعض قواعد الادارة غير مناسبة للموظفين وربما لوجود بعض العراقيل في الاتصال بينهم .

جدول رقم 14: طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة التحفيزية بين الموظفين.

التحفيز الاجتماعي		التحفيز المهني		المعلومات التحفيزية الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
32.6	15	28.3	13	سهلة وبسيطة
58.7	27	54.3	25	صعبة
8.7	4	17.4	8	كاملة
100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للتحفيز المهني فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 54.3 صعبة ثم تليها نسبة 28.3 أن المعلومات سهلة وبسيطة ثم نسبة 17.4 كاملة. بالنسبة للتحفيز الاجتماعي فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 58.7 صعبة، ثم تليها نسبة 32.6 سهلة وبسيطة ثم نسبة 8.7 كاملة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن طبيعة المعلومات التي تنقل الثقافة التحفيزية بين الموظفين أن أغلب النسب كانت صعبة ثم تليها سهلة وبسيطة وأخيرا كاملة كنسبة أدنى من خلال الجدول بالنسبة للتحفيز المهني والتحفيز الاجتماعي بالادارة. وتعزى هذه النتائج للأسباب التالية: أن التحفيز بنوعيه يصعب على الادارة العمل به لصالح

الموظفين من حيث عدم قدرتها على تقدير جهود ومكافأة كل عامل ومن جهة أخرى عدم القدرة على تقديم مختلف الفوائد لكل عامل وعائلته الخاصة.

المحور الثالث: نوع الوسائل الاتصالية التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين.

جدول رقم 15: الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة الجامعة بين الموظفين

التحفيزية		الإدارية		المهنية		العناصر الثقافية الوسائل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6.5	3	4.3	2	8.7	4	مجلة
21.7	10	15.2	7	39.1	18	الإنترنت
34.8	16	50	23	32.6	15	الاتصال المباشر
17.4	8	10.9	5	6.5	3	الاجتماعات
19.6	9	19.6	9	13	6	الإعلانات
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للعناصر المهنية فأغلبية الأفراد العينة أجابوا بنسبة 39.1 بأن أكثر الوسائل المستخدمة هي الإنترنت ثم تليها 32.6 بالنسبة للاتصال المباشر ثم تليها نسبة 13 بالنسبة للإعلانات ثم نسبة 8.7 بالنسبة للمجلة ثم 6.5 بالنسبة للاجتماعات. بالنسبة للعناصر الإدارية فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 50 بأن أكثر الوسائل المستخدمة هي الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 19.2 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 15.2 بالنسبة للإنترنت ثم تليها نسبة 10.9 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها نسبة 4.3 بالنسبة للمجلة. بالنسبة للعناصر التحفيزية فأغلبية الأفراد العينة أجابوا بنسبة 34.8 بأن أكثر الوسائل المستخدمة هي الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 21.7 بالنسبة للإنترنت ثم تليها نسبة 19.6 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 17.4 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها نسبة 6.5 بالنسبة للمجلة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول نوع الوسائل الاتصالية التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين، أعلى نسبة من الوسائل المستخدمة حاز عليها الاتصال المباشر بالنسبة للأداء الإدارية ثم تليه الانترنت بالنسبة للأداء المهنية وأدنى درجة حازت عليها المجلة في جميع العناصر الثقافية .

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية : إن الاتصال المباشر من أقدم الوسائل الناجحة المعمول بها للتواصل بين الموظفين وهو عامل من عوامل نجاح الثقافة في الادارة من ايجابياته الصدق في نقل معلومات المنظمة حصول على تفاعل من الأطراف الأخرى وانعكاسات فورية ومعرفة آراء بعضهم البعض ،وكذلك الأنترنت تمكنهم من استخدام آليات وأدوات معلوماتية وإتصالية مبتكرة تزيد ارتباط الاداريين واتصالهم ببعض، وأصبحت حاليا من أبرز الوسائل السريعة المعتمد عليها في الادارات لامتيازها بإختصار المسافات والسرعة وتسهيل الاتصال بينهم أما المجلة فلم يعد يهتم بها كما سابقا باستبدالهم واعتمادهم على الوسائل الإلكترونية أكثر.

جدول رقم 16: نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة المهنية بين الموظفين .

الثقافة الموظفين		الثقافة أداء العمل		الثقافة العامل بالعمل		العناصر المهنية الوسائل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6.5	3	6.5	3	4.3	2	مجلة
8.7	4	17.4	8	23.9	11	الإنترنت
52.2	24	47.8	22	56.5	26	الاتصال المباشر
13	6	19.6	9	8.7	4	الاجتماعات
19.6	9	8.7	4	6.5	3	الاعلانات
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة لثقافة العامل بالعمل فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 56.5 بأن أكثر الوسائل المستخدمة هي الاتصال المباشر، ثم تليها نسبة 23.9 بالنسبة للإنترنت ثم تليها 8.7 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها 6.5 بالنسبة للإعلانات ثم تليها 4.3 بالنسبة للمجلة. بالنسبة لثقافة أداء العمل فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 47.8 بأن

أكثر الوسائل المستخدمة هي الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 19.6 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها نسبة 17.4 بالنسبة للإنترنت ثم تليها نسبة 8.7 للإعلانات ثم تليها نسبة 6.5 بالمجلة.

بالنسبة لثقافة الموظفين اتجه الموظفين فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 52.2 بأن أكثر الوسائل المستخدمة الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 19.6 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 13 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها 8.7 بالنسبة للإنترنت ثم تليها نسبة 6.5 بالمجلة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة المهنية بين الموظفين، أعلى نسبة من الوسائل المستخدمة حاز عليها الاتصال المباشر ثم الإنترنت و أخيرا أقل نسبة تحصلت عليها المجلة يتبين ذلك في جميع العناصر التالية: الثقافة العامل بالعمل ، الثقافة الموظفين اتجه الموظفين والثقافة أداء العمل في جميع العناصر الثقافة الوظيفي.

وتعزى هذه النتائج للأسباب التالية: أن هناك بيئة مناسبة للاتصال بين الموظفين اتخذت لنفسها السبيل الصحيح لتحقيق أهدافها القريبة والبعيدة أما بالنسبة للإنترنت في هذه العناصر فهي تحقق التواصل بين الموظفين والرؤساء داخليا وخارجيا بشكل مستمر ،واعلامهم عن تحديثات و أخبار جديدة وأخيرا المجلة التي لم تعد تعتمد عليها كثيرا الادارة والموظفين كما في السابق لإستبدالها بالوسائل المذكورة أعلاه.

جدول رقم 17: نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة الادارية بين الموظفين.

الثقافة الموظفين بالإدارة		الثقافة الإدارة بالموظفين		نشر الثقافة الادارية الوسائل المستخدمة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
2.2	1	4.3	2	المجلة
2.2	1	8.7	4	الإنترنت
60.9	28	47.8	22	الاتصال المباشر
19.6	9	17.4	8	الاجتماعات
15.2	7	21.7	10	الإعلانات

100	46	100	46	المجموع
-----	----	-----	----	---------

بالنسبة لثقافة الإدارة بالموظفين فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 47.8 الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 21.7 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 17.4 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها نسبة 8.7 بالنسبة للإنترنت ثم تليها نسبة 4.3 بالنسبة للمجلة . بالنسبة لثقافة الموظفين بالإدارة فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 60.9 الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 19.6 بالنسبة للاجتماعات ثم تليها نسبة 15.2 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 2.2 بالنسبة لكل من مجلة والإنترنت.

نلاحظ من خلال هذا الجدول نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة الادارية بين الموظفين، أعلى نسبة من الوسائل المستخدمة كانت للاتصال المباشر لكل من الثقافة الادارة بالموظفين والثقافة الموظفين بالادارة ثم الإنترنت و اقل وسيلة استخدام حازت عليها المجلة .

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية : الاتصال المباشر أهم وسيلة في نشر الثقافة الادارية بين الموظفين حيث أنه عملية يتم من خلالها نشر وتبادل المعلومات بما في ذلك قواعد المنظمة تنتقل عبره وهو أساسي في تنفيذ القرارات وأيضا مهم للقيادة والتخطيط والتنسيق والتدريب والعمليات التنظيمية أما بالنسبة للمجلة تخلو عنها معتقدن أنها تأخذ وقت لقراءتها بحيث أنها متوسعة كثيرا ولا يوجد وقت لقراءة المجلات لوجود انشغالات تخصهم.

جدول رقم 18: نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة التحفيزية بين الموظفين.

التحفيز الاجتماعي		التحفيز المهني		العناصر التحفيزية الوسائل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10.9	5	4.3	2	مجلة
6.5	3	17.4	8	الإنترنت

43.5	20	43.5	20	الاتصال المباشر
10.9	5	17.4	8	الاجتماعات
28.3	13	17.4	8	الاعلانات
100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للتحفيز المهني فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 43.5 الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 17.4 لكل من الوسائل الإنترنت والاجتماعات والإعلانات ثم تليها نسبة 4.3 بالنسبة للمجلة.

بالنسبة للتحفيز الاجتماعي فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 43.5 الاتصال المباشر ثم تليها نسبة 28.3 بالنسبة للإعلانات ثم تليها نسبة 10.9 بالنسبة للمجلة والاجتماعات ثم تليها نسبة 6.5 بالنسبة للإنترنت.

نلاحظ من خلال هذا الجدول نوع الوسائل المستخدمة في نشر الثقافة التحفيزية بين الموظفين، أعلى نسبة من الوسائل المستخدمة كانت للاتصال المباشر لكل من التحفيز المهني والتحفيز الاجتماعي أما أقل نسبة كانت للمجلة .

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية: الثقافة التحفيزية تعتمد على الاتصال المباشر بالدرجة الأولى حيث من خلالهم يتعرفون ويعلمون بكل ما هو جديد بالنسبة للتحفيز كعرفة الترقية والعطل والمناسبات والفوائد والأجر أي كل ما يخص العامل فالاتصال المباشر عامل من عوامل نجاح الثقافة في الإدارة يحقق الاتساق ويخفف ضغوط العامل أما المجلة فقليلا ما يكون فيها تقديم معلومات عن التحفيز وإذا كان لا يذكر بتفاصيله ومن جهة أخرى أغلب المجتمع بطبيعته ليست لديهم الثقافة اطلاع المجالات .

المحور الرابع : مدى نجاح العملية الاتصالية داخل الجامعة في نشر عناصر ثقافتها بين الموظفين.

جدول رقم 19 : هل العملية الاتصالية داخل الجامعة نجحت في ترسيخ عناصر ثقافتها بين الموظفين.

التحفيزية		الادارية		المهنية		العناصر المهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

						الاجابة
6.5	3	13	6	19.6	9	جيد
30.4	14	52.2	24	52.2	24	متوسط
63	29	34.8	16	28.3	13	ضعيف
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للمعلومات المهنية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 52.2 أجابوا متوسط ثم تليها نسبة 28.3 أجابوا ضعيف ثم تليها نسبة 19.2 جيد. بالنسبة للمعلومات الإدارية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 52.2 أجابوا متوسط ثم تليها نسبة 34.8 أجابوا ضعيف ثم تليها نسبة 13 أجابوا جيد. بالنسبة للمعلومات التحفيزية فأغلبية أفراد العينة بنسبة 63 أجابوا ضعيف ثم تليها نسبة 30.4 متوسط ثم تليها نسبة 6.5 أجابوا جيد.

نلاحظ من خلال هذا الجدول المدى نجاح العملية الإتصالية داخل الجامعة في نشر عناصر ثقافتها بين الموظفين وكانت أكثر النسب متوسطة في العناصر المهنية والإدارية وضعيفة في العناصر التحفيزية.

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية : نجاح العملية الاتصالية في ترسيخ الثقافة المنظمة بين الموظفين كان في المستوى ونجاح الادارة في تحقيق أهدافها يرتبط بشكل كبير بنجاح العملية الاتصال وتفعيله وضعف الاتصال بين العاملين في أي مؤسسة يعد من المعوقات التي تحول دون تقدمها . للعملية الاتصالية السليمة دور كبير في نجاح ادارة الجامعة فمن خلال الاتصال الكامل يمكن نشر المعلومات وقرارات الوظيفي بين الموظفين بشكل أفضل.

جدول رقم 20 : مستوى نجاح العملية الاتصالية لترسيخ عناصر الثقافة المهنية بين الموظفين داخل الجامعة.

الثقافة المهنية		العناصر المهنية مستوى نجاح
النسبة	التكرار	

13	6	جيد
54.3	25	متوسط
32.5	15	ضعيف
100	46	المجموع

يتضح لنا أن أغلبية
54.3 متوسط على

من خلال الجدول
أفراد العينة أجابوا بنسبة

تحفيز عناصر الثقافة المهنية ثم تليها نسبة 32.6 ضعيف ثم تليها نسبة 13 جيد.

نلاحظ من خلال هذا الجدول مستوى نجاح العملية الاتصالية لترسيخ عناصر الثقافة المهنية بين الموظفين داخل الجامعة حيث نرى أن العملية الاتصالية متوسطة بنسبة كبيرة . وتعزى هذه النتائج للأسباب التالية : للعملية الاتصالية أهمية في العمل ودورها في رفع مستوى كفاءة الوظيفي والعمل بها ،من خلال تأثيرها الفعال على اتجاهات وسلوك وثقافت العامل بالعمل وأداء العمل والموظفين اتجاه الموظفين فتدفعهم للعمل بنشاط وفعالية ويمتد أثرها الى أبعد من تبادل الأفكار والمعلومات وتعزيز العلاقات والتعاون والألفة والايجابية في كافة المستويات لضمان تحقيق الفعالية واتخاذ القرار السليم.

جدول رقم 21 :مستوى نجاح العملية الاتصالية في ترسيخ عناصر الثقافة الادارية بين الموظفين داخل الجامعة.

الثقافة الإدارية		العناصر الادارية الاجابة
النسبة	التكرار	
13	6	جيد
58.7	27	متوسط
28.3	13	ضعيف
100	46	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 58.7 متوسط بالنسبة لترسيخ عناصر الثقافة الإدارية ثم تليها نسبة 28.3 ضعيف ثم تليها نسبة 13 جيد.

نلاحظ من خلال هذا الجدول مستوى نجاح العملية الاتصالية لترسيخ عناصر الثقافة الادارية بين الموظفين داخل الجامعة وأغلب النتائج متوسطة. وتعزى هذه النتائج الى الأسباب التالية: للعملية الاتصالية دور كبير في ترسيخ الثقافة الادارية بالموظفين والثقافة الموظفين بالادارة فهي تحقق الانسجام والتوافق بينهم حيث تمثل دورا مهما في عمل الوظيفي لأن فعالية العملية الادارية في أي مؤسسة تتوقف على فعالية وكفاءة قنوات اتصالاتها المختلفة التي تربط بين وحداتها الادارية وبينها وبين المجتمع الذي يتفاعل ويتعامل معها.

جدول رقم 22: مستوى نجاح العملية الاتصالية في ترسيخ عناصر الثقافة التحفيزية بين الموظفين.

الثقافة التحفيزية		مستوى نجاح العملية الاتصالية
النسبة	التكرار	
10.9	5	جيد
45.7	21	متوسط
43.5	20	ضعيف
100	46	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 45.7 متوسط بالنسبة لترسيخ عناصر الثقافة التحفيزية ثم تليها نسبة 43.5 ضعيف ثم تليها نسبة 10.9 جيد.

نلاحظ من خلال هذا الجدول مستوى نجاح العملية الاتصالية في ترسيخ عناصر الثقافة التحفيزية بين الموظفين داخل الجامعة وأغلب النتائج متوسطة. وتعزى هذه النتائج للأسباب التالية : تتضمن عملية الاتصالات بالنسبة للتحفيز المهني والتحفيز الاجتماعي البيانات و الآراء والأفكار والاستفسارات والشكاوى والاتجاهات ووجهات النظر والمعلومات والحقائق و الأوامر والتعليمات التي تنتقل بين الإداريين من خلال معرفة متطلبات كل عامل ومراعاة ظروفه الخاصة والاجتماعية ، لذلك فإن الاتصال يستمد أهميته من خلال الدور الذي يقوم به عند مزاوله كافة العمليات الإدارية التي تستلزم وجود نظام سليم للاتصال.

جدول رقم 23: ترتيب نجاح الاتصال داخل الجامعة حسب نوع الثقافة المتداولة بين الموظفين.

التحفيزية		الإدارية		المهنية		العناصر الثقافية ترتيب نجاح
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

						الاتصال
17.4	8	54.3	25	28.3	13	1
10.9	5	26.1	12	63	29	2
71.7	33	19.6	9	8.7	4	3
100	46	100	46	100	46	المجموع

بالنسبة للعناصر المهنية فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 63 على أن العناصر المهنية في المرتبة الثانية ثم تليها في المرتبة الأولى بنسبة 28.3 ثم تليها نسبة 8.7 في المرتبة الثالثة. أما بالنسبة للعناصر الإدارية فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 54.3 على أن العناصر الإدارية في المرتبة الأولى ثم تليها نسبة 26.1 في المرتبة الثانية ثم تليها نسبة 19.6 في المرتبة الثالثة. أما بالنسبة للعناصر التحفيزية فأغلبية أفراد العينة أجابوا بنسبة 71.7 على أن العناصر التحفيزية في المرتبة الثالثة ثم تليها نسبة 17.4 في المرتبة الأولى ثم تليها نسبة 10.9 في المرتبة الثانية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول ترتيب نجاح الاتصال داخل الجامعة حسب نوع الثقافة المتداولة بين الموظفين في الجامعة . في المرتبة الأولى العناصر الادارية ، المرتبة الثانية العناصر المهنية ، وفي المرتبة الثالثة و الأخيرة الثقافة التحفيزية.

تعزى هذه النتائج للأسباب التالية : نجاح الاتصال في ترسيخ الثقافة الجامعة بين الموظفين في العناصر الادارية والمهنية تحقق أكثر فيهم هذا لأن لعملية الاتصال السليمة دور مهم وفعال في تحقيق الأهداف المنشودة للعمل المشترك بين متخذي القرار والعاملين في الوظيفي وتعد الاتصالات على المستويين الرأسي والأفقي في النظام ضرورة لنجاح أي عمل في الادارة الجامعية ، وهذا ما يؤثر في نجاح الاتصال التنظيمية في ترسيخ الثقافة التنظيمية بين الموظفين.

نتائج الدراسة:

بعد تحليل وتفسير كل المراحل المقررة، لإنجاز هذه الدراسة انطلاقاً من تحديد الاجراءات المنهجية، مروراً بنظرية إلى الدراسة الميدانية ومحاورها الاربعة، توصلنا الى نتائج في هذه الدراسة "الفعالية الاتصالية ودورها في ترسيخ الثقافة المؤسساتية لدى الموظفين، تتمثل في:

نتائج الفرضية الاولى: طبيعة العناصر الثقافية المتداولة بين الباحثين داخل الجامعة:

- كشفت الدراسة ان الاتصال نجح في نشر الثقافة التنظيمية بين الباحثين، والمتمثلة في العناصر المهنية و الادارية والتحفيزية.
- اثبتت الدراسة ان الاتصال له دور في نقل المعلومات المهنية و الادارية و التحفيزية بين الباحثين.
- توصلت الدراسة ان ترسيخ الثقافة المؤسساتية للموظفين له علاقة بنجاح نقل مختلف المعارف والمعلومات الادارية بين الموظفين، ويرجع ذلك كله لوجود بيئة اتصالية فعالة داخل المؤسسة.
- أظهرت الدراسة ان التحفيز المهني هو اكثر فعالية عكس الاجتماعي فا نادرا ما تهتم به الادارة.
- اثبتت الدراسة ان المعلومات المهنية الخاصة بالثقافة الموظف بالعمل و الثقافة الموظفين اتجاه الموظفين هي مهمة في نشر و نجاح المعلومات بين الباحثين.

نتائج الفرضية الثانية: طبيعة المعلومات (الرسائل الاتصالية) التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين.

- كشفت الدراسة ان العناصر المساهمة في انتشار بسهولة وبساطة الثقافة المؤسساتية بين الموظفين تنحصر غالباً في المعلومات الادارية و المهنية، اما العناصر التحفيزية فهي صعبة وغير متوفرة بينهم.
- اكدت الدراسة إنتشار الثقافة المهنية خاصة ثقافة الموظف بالعمل هي سهلة وبسيطة عكس الثقافة الموظفين اتجاه بعضهم البعض هي صعبة وذلك لان الادارة تضم الكثير من الموظفين مختلفين في القيم والعادات الشخصية والاجتماعية لعدم قدرتهم على التواصل و الالتقاء خارج مكان العمل.
- اثبتت الدراسة ان الثقافة الادارة بالموظفين و الموظفين بالإدارة متباعدة نوعاً ما وذلك راجع لعدم وجود اجتماعات لهم و الاطلاع على آرائهم ووجود عراقيل في التواصل مع بعضهم البعض.
- اكدت الادارة ان تحفيز لا تعمل به الادارة وذلك لعدم تقديرهم لجهودهم و مكافئة الموظفين.

نتائج الفرضية الثالثة: نوع الوسائل الاتصالية التي تنقل عناصر الثقافة الجامعة بين الموظفين:

- اظهرت الدراسة ان الاتصال المباشر من اقدم الاساليب الناجحة المعمول بها للتفاعل بين الموظفين، و هو ابرز الاساليب استخداما بين الباحثين لسرعة وسهولة التواصل بينهم وقدرتهم على فهم بعضهم البعض، عكس الاساليب الاخر .
- واكدت الدراسة ان الانترنت تحقق التواصل بين الرؤساء و الموظفين داخليا و خارجيا بشكل مستمر.

النتائج العامة:

توصلت الدراسة الى أن نجاح العملية الاتصالية في ترسيخ الثقافة المنظمة بين الموظفين منحصر فقط في المعلومات المهنية و الادارية وعملية فاشلة في الرسائل التحفيزية. كما اكدت أيضا ان للعملية الاتصالية اهمية في لعمل ورفع مستوى كفاءة الوظيفي من خلال تأثيرها الفعال على اتجاهات وسلوك و الثقافة العامل بالعمل و اداء العمل و الموظفين تجاه الموظفين فتدفعهم للعمل بنشاط و فعالية، و أيضا أثبتت ان العملية الاتصالية دور كبير في ترسيخ الثقافة الادارة العامل و الثقافة العامل بالإدارة، لان فعالية العملية الادارية في اي مؤسسة تتوقف على فعالية وكفاءة قنوات اتصالاتها المختلفة التي تربط بين وحداتها الادارية، أيضا كشفت ان الثقافة المؤسساتية المتعلقة في جزئها بالرسائل التحفيزية غير كافية لعدم ثقافة تقدير الكفاءات عند المسؤولين .وفي الاخير أوضحت الدراسة أن الثقافة المتداولة بين الموظفين تختلف من ناحية الاهتمام في الجامعة، حيث نجد أن الثقافة الادارية اكثر نجاحا وتليها في المرتبة الثانية الثقافة المهنية و المرتبة الثالثة الثقافة التحفيزية، ويرجع ذلك لوجود بيئة اتصالية مناسبة لذلك، المتمثل في تحقيق الاهداف المنشودة للعمل المشترك و التواصل الوظيفي على كل المستويات الرأسي و الافقي في الادارة الجامعية.

الخاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة التي سلطت الضوء على علاقة الاتصال بالثقافة المؤسساتية توصلنا إلى أن الاتصال له دور فعال في ترسيخ الثقافة المنظمة بين الموظفين، حيث ان الاتصال يلعب دورا هاما في المؤسسة وحاسما من اجل الوصول الى انسجام داخلها لتحقيق كفاءتها و فعاليتها التي تضمن لها البقاء و الاستمرارية في ظل مختلف التحديات الداخلية والخارجية، و من هنا و على ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج يمكن القول بانه ما على المؤسسات الا ان تأخذ بعين الاعتبار العوامل الادارية و المهنية وخاصتا التحفيزية للموظفين، وذالك من خلال ترسيخ مشاعر الانتماء و الوفاء ولعل اهم استراتيجية كفيلة بهذا الموضوع هي اتباع الاساليب في الاتصالية الفعالة التي تتلاءم مع طبيعة مهامها وتخدم اهدافها المستقبلية،

وعلى هذا الأساس نجد أن ما تقدمه الثقافة المؤسساتية من قوة و تماسك الموظفين عضويا ووظيفيا ، له ارتباط وثيق و تأثير ملموس بفعالية العملية الاتصالية داخل المؤسسة و هذا ما سعيينا لمعرفته.

قائمة المراجع:

1. احمد بن مرسللي ، مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ط3 ،2007،ص283.
2. محمد عبيدات ،منهجية البحث العلمي ،دار وائل للطباعة والنشر ،/عمان الاردن،ط2، 1999.
3. ماجد محمد الخياط، أساليب البحث العلمي ،دار الراية للنشر،الاردن،ط1، 2001.
4. رحيم يونس، منهج البحث العلمي، ، دار دجلة ،عمان، ط2007،1.
5. عمار بوحوش، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الجزائر ط1، 2009.