

تأثير الثقافة المؤسسية على مستوى الأداء المهني للعاملين في المدن الجامعية بالأسكندرية

نجلاء عبد السلام محمود دسوقي^١، يسرية أحمد عبد المنعم^١، الصاوي محمد أنور الصاوي^٢، أيمن فاروق محمد^٣

المخلص العربي

استهدف هذا البحث دراسة تأثير الثقافة المؤسسية على مستوى الأداء المهني للعاملين في المدن الجامعية بالأسكندرية ، وقد تم تجميع بيانات الدراسة باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين حيث تمثلت شاملة البحث في جميع العاملين بالمدن الجامعية في الإسكندرية وهي ست مدن جامعية وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (١٠ %) من كل مدينة وهكذا بلغ قوام العينة ٣٣١ عامل.

وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف وتحليل البيانات تمثلت في النسبة المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري، واختبار (ت)، وتحليل التباين باستخدام اختبار دنكن لأقل فرق معنوي، وأيضاً معامل الارتباط البسيط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، ودالة الانحدار المتعدد وذلك باستخدام برنامج الحاسب الآلي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.22).

وكانت أهم النتائج المتحصل عليها ما يلي :

متوسط درجات المبحوثين الذكور والإناث بالنسبة لكل من التوجه بالهدف لصالح الإناث ، والتوجه بالعميل (مقدم الخدمة ، وملتقى الخدمة) ، والتوجه لتشجيع الإبداع ، والإبتكار ، وجودة حياة العمل ، وإدارة التحسين المستمر ، وكذلك مستوى الثقافة المؤسسية لصالح الإناث وذلك عند مستوى احتمالي ٠,٠١ .

- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين إدارة الوقت (كمتغير تابع) وبين حجم الأسرة ، بينما كانت العلاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ مع مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية.

- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين إدارة الذات (كمتغير تابع) وبين كل من : السن ، وحجم الأسرة ، وعند مستوى احتمالي ٠,٠٥ لكل من عدد سنوات العمل ، ومدة الحياة الزوجية ، وعدد الأفراد العاملين في الأسرة ، بينما كانت عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين إدارة الذات (كمتغير تابع) وبين كل من: بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية ، وإدارة التحسين المستمر، مستوى الثقافة المؤسسية.

- وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين الإبداع الإداري (كمتغير تابع) وبين بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية.

- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين التمكين المهني (كمتغير تابع) وبين كل من: مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية ، وبعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية ، بينما

- تدنى نسبة المبحوثين الذين أفادوا بأن مستوى الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية كان جيد بنسبة ١٦,٣ %.

- تدنى مستوى الأداء المهني الجيد ليلغ ١٩ % من المبحوثين.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العاملين الذكور والإناث بالنسبة لكل من فلسفة العمل بالمدن الجامعية لصالح الذكور، والتمكين المهني لصالح الإناث ، والإبداع الإداري لصالح الذكور عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين

معرف الوثيقة الرقمية: 10.21608/asejaiqsae.2022.254788

أقسام الاقتصاد المنزلي كلية الزراعة- جامعة الإسكندرية.

أستاذ مساعد التعليم الإرشادي الزراعي - كلية الزراعة- جامعة الإسكندرية.

أخصائي تغذية بالمدن الجامعية

استلام البحث في ٠٥ يوليو ٢٠٢٢، الموافقة على النشر في ١٤ أغسطس ٢٠٢٢

وتعد الجامعات من أهم المصادر الأساسية لتطوير المجتمع في شتى مجالات الحياة لما تمتلكه هذه المؤسسات من دور مهم وفعال و متميز في التنمية الشاملة بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وغيرها لذلك تهدف الجامعات إلى الإرتقاء بالمستوى التعليمي والثقافي ، وذلك من خلال جودة التعليم وتوفير الخدمات للطلبة في تلك الجامعات ، ومن أهم هذه الخدمات هو توفير السكن للطلاب وهو جزء مهم من منظومة الجامعة حيث يوفر للطلاب مكان للإقامة أثناء فترة دراستهم في الجامعة ، فالسكن الجامعي هو مصطلح لوصف البرنامج الشامل الذي يحيط بتجربة العيش داخل المؤسسة الجامعية (المدن الجامعية) ، وهو مركز للفعاليات الأكاديمية والاجتماعية والثقافية والترفيهية وهو يسعى لأشراك وتحفيز ، وهو بذلك يخلق مجتمعاً ينمو فيه قادة الغد فالمؤسسة الجامعية (المدن الجامعية) ليست فقط مكاناً آمناً للعيش ولكن هو مجتمع تعليمي مزدهر وحيوي يلتزم بتوفير الصحة ، والسلامة ، وتطوير الطالب، وتنمية قدراته، والتنوع ، وروح المواطنة لديه ، فهي مؤسسة خدمية تقدم الخدمة للطلبة الوافدين من أماكن بعيدة ساعين وراء العلم والتعلم وتعد البيت الثاني لهم (أنعام البراز وهيام طه ، ٢٠١٨).

وقد وجد أيمن إبراهيم (٢٠١٨) في دراسته عن رضا طلاب المدن الجامعية عن مستوى إدارة الخدمات المقدمة لهم أن مستوى إدارة خدمات المدن الجامعية كان ضعيفاً من وجهة نظر ٥٦,٦% من المبحوثين بينما تدنت نسبة المبحوثين الذين أوضحوا أن مستوى إدارة الخدمات جيد لتبلغ ٥,٦% ، وتدني نسبة المبحوثين ذوى المستوى المرتفع من الرضا عن خدمات المدن الجامعية حيث بلغت ١٩,٤% في حين بلغت نسبة المبحوثين ذوى مستوى الرضا المنخفض والمتوسط لتبلغ ١٨,٣% ، ٦٢,٣% على التوالي

كانت إرتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ ، بين التمكين المهني (كمتغير تابع) ومتوسط الدخل الشهري ، وعند مستوى احتمالي ٠,٠٥ ، بين التمكين المهني (كمتغير تابع) وكل من : حجم الأسرة ، ومدة الحياة الزوجية ، ووجود عمل إضافي.

- أوضحت النتائج أن متغير حجم الأسرة يؤثر على مستوى إدارة الذات بنسبة ٥٧% عند مستوى احتمالي ٠,٠١. أما بالنسبة للتمكين المهني فقد أثرت ثلاث متغيرات مستقلة على مستوى التمكين المهني وهى متوسط الدخل الأسرى ٢٦% ، و بعد التوجه لتشجيع الإبداع والأبتكار بالثقافة المؤسسية ٤٠% ، وأيضا مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية ٥٤% وذلك عند مستوى احتمالي ٠,٠١ لكل منهم.

الكلمات المفتاحية : الثقافة المؤسسية ، الأداء المهني ، المدن الجامعية .

المقدمة والمشكلة البحثية

تواجه المؤسسات في العصر الحالى الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية ، وانطلاقاً من كون المورد البشرى (الإنسان) هو جوهر موارد المؤسسات ، وهو عنصر الحياة فيها ، ومصدراً مهماً لتحقيق المزاي التنافسية كما أن كفاءة المورد البشرى بمثابة شهادة ضمان لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة ، كان محل إهتمام كبير سواء من قبل الباحثين أو الممارسين (ليندة رقم ، ٢٠١٣).

ويأتى التعليم العالى على قمة الهرم التعليمي بإعتباره يوفر الرصيد الاستراتيجى المغذى للمجتمع بمعظم احتياجاته من الكوادر البشرية بما يساعد على النهوض بأعباء التنمية ، فضلاً عن كونه مصنعاً لإنتاج البحوث والمعرفة وتقديم القيادات والكوادر المطلوبة لتحقيق النهضة الشاملة بأى مجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل (وحدة التخطيط الاستراتيجى ودعم السياسات ، ٢٠١٥).

إليه مدرسة العلاقات الإنسانية لأن المشاركة في إتخاذ القرارات تزيد من الروح المعنوية وتزيد من الرضا الوظيفي للعامل . وأن المؤسسة تقوم أحياناً بمكافأة العمال على الأعمال التي تساعدها على النجاح ، وهذا ما يزيد من إلتزامهم بمواعيد العمل فهم يقدرون قيمة الوقت ويشعرون بالإنتماء إلى المؤسسة ، ويرجع الشعور بالمسؤولية لدى العمال إلى اندماج وتوافق وتحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف العمل معا مما جعلهم يبذلون أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة .

وتعتبر الثقافة المؤسسية شرط مهم داخل المؤسسة تساعد في تعزيز المؤسسة الناجحة وتحقق الإستقرار والقدرة على التكيف (Purnama ، ٢٠١٣) ، كما تبرز الثقافة المؤسسية هوية المؤسسة وتعمل كدليل إرشادي وتجذب المتميزين وتساعد الإدارة وتوفر ميزة تنافسية للمؤسسة وتحثها على مواكبة التطور (Büschgens et al., 2013) ، وقد أشار صبرى بن سعيد (٢٠١٣) من خلال دراسته " دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة - دراسة حالة بعض المؤسسات" أن أبعاد ومكونات الثقافة التنظيمية تمثلت في التالي :

١- الترابط والشمول (التمكين - التوجه بالعمل الجامعي - تنمية القدرات) .

٢- الاتساق والانسجام (القيم الجوهرية - الاتفاق - التنسيق والتكامل) .

٣- التكيف (القدرة على التغيير - التوجه بالمستهلك - التعلم التنظيمي) .

٤- المهمة (التوجه والأهداف الإستراتيجية - الأهداف والغايات - الرؤية) .

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين تجاه مستوى الثقافة التنظيمية وفقاً لكلاً من: السن ، والمستوى الوظيفي ، وسنوات الخبرة ، ورفضها فيما يتعلق بمتغيري الجنس ، والمستوى التعليمي

هذا ويعتمد رضا الطلاب عن تجربتهم المعيشية الشاملة بالمدن الجامعية على الثقافة المؤسسية الجامعية السائدة بالمدن الجامعية لذلك ولكي تظل الجامعات الحكومية والخاصة قادرة على المنافسة ، يجب عليها فحص مؤسساتها وتعديل السياسات لضمان ثقافة مؤسسية صحية (Florenthal & Tolstikov, 2012). لأن ذلك قد يكون له تأثير على إلتناء ، وولاء الطلاب في العديد من الخصائص ، والسمات ، والمهارات التي تؤهلهم لتنمية شخصياتهم ذاتياً وثقافياً ، مثل تنمية مهارات حل المشاكل ، والقدرة على إكتساب المعلومات ، والإعتماد على النفس ، و تحمل المسؤولية الاجتماعية ، وتنمية روح فريق العمل هذا إضافة إلى إرتفاع معدل تحصيلهم الدراسي (Owolabi ، ٢٠١٥) .

وإن من أجمل ما قيل عن الثقافة المؤسسية أنها الحمض النووي DNA للمؤسسة ، فهذا الوصف إن دل على شيء فإنما يدل على عظم المكانة التي تكتسبها الثقافة المؤسسية على مستوى المؤسسات ، فالحمض النووي يحتوي على مجموعة من الخصائص ما يؤهلها لأن تكون سلاح ذو حدين إما تكون قوية ودافعة للمؤسسة نحو التقدم والتطور أو عكس ذلك تكون ضعيفة ومحبطة ومثبطة لنشاط المؤسسة فيؤدى بها إلى الإندثار والزوال (Tye& Dent، ٢٠١٦) .

فالثقافة المؤسسية تمثل جانباً مهماً من البيئة الداخلية للمؤسسة لأنها تساهم في وحدة التنظيم وتكامله بإبقاء الأداء المهني للعاملين حول خصائصها (Brekhaw et al., 2018) ، وقد أشارت نجية ضنبري (٢٠١٢) من خلال دراستها عن " دور الثقافة التنظيمية في ضبط سلوك العامل داخل المنظمة - دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية تيندال " أن خصائص الثقافة التنظيمية اشتملت على (المشاركة في إتخاذ القرارات - العدالة في توزيع الحوافز - الشعور بالمسؤولية) وقد أوضحت النتائج أن أغلبية الذين يشاركون في إتخاذ القرارات يكونون أكثر التزاما ، وهذا ما دعت

داخل الثقافة المؤسسية السائدة بالمؤسسة ، وعلاقة هذا الإدراك بتوقعاته وأهدافه ومستوى اهتماماته (خليل ماضي ، ٢٠١٤). حيث أوضحت دراسة بوعشرين عيسى (٢٠١٧) في جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين التنظيمي أن هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد التمكين التنظيمي من وجهة نظر الباحثين .

وقد أوضح هاشم أبو حميد (٢٠١٧) من خلال دراسته " أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة " أن هناك فروق معنوية في تأثير أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة وفقاً لكل من : المؤهل العلمي ، والمسمى الوظيفي بينما لم تكشف الدراسة هذه الفروق فيما يتعلق بمتغيرات الجنس ، والسن ، وعدد سنوات الخبرة . وأنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة حياة العمل (النمط القيادي والإشرافي - الاستقرار والامان الوظيفي - التقدم والترقي الوظيفي - التوازن بين الحياة والعمل) مجتمعة معاً على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن المدن الجامعية كمؤسسة خدمية وجدت من أجل إشباع إحتياجات البيئة المحيطة (توفير جوانب الرعاية التكميلية لدور الأسرة في حياة الطلاب خلال فترة اغترابهم عنها ، وتدريب وتحسين وتنمية وتطوير أداء و سلوك المورد البشري العامل بها) ، وتصب ناتجها في البيئة (طالب جامعي كفاء يكون مصدر رأس المال البشري في مستقبل الوطن ، موظف جامعي مسئول عن تحسين معدلات الأداء والنتائج للأسرة وللمجتمع وللوطن) ، وبناءً عليه فإن نجاح مثل هذه المؤسسات يتوقف على تحسين أداء خدماتها والتي تتوقف بدورها على مدى تطبيق تلك المؤسسات للمبادئ الإدارية العلمية الحديثة بما يحقق أهداف ورسالة ورؤية المؤسسة بشأن توجيه وإستثمار

. ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد (الترابط والشمول) ، (الاتساق والانسجام) ، (المهمة) والميزة التنافسية المستدامة كما وجدت علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين بعد (التكيف) والميزة التنافسية المستدامة.

وتكمن أهمية الثقافة المؤسسية في أنها توفر إطاراً جيداً لتوجيه السلوك التنظيمي بالمؤسسة، وذلك من خلال الضغوط التي تمارسها على الأداء المهني للعاملين للمضي قدماً في التفكير والتصرف بطرق تتسجم وتتناسب مع الثقافة السائدة بالمؤسسة (احمد علماوى ، ٢٠١٥) ، ويشكل الأداء المهني للعاملين أحد أهم موارد المؤسسة الجامعية (المدن الجامعية) ، فإذا كانت الموارد الأخرى تستهلك عبر الزمن ، فإن العنصر البشري على النقيض من ذلك يمكن أن تزيد قيمته وأهميته ، وعلى هذا الأساس فإن معرفة مستوى الأداء المهني للعاملين يلعب دوراً حيوياً كأداة وأسلوب في تحسين وتنمية وتطوير تلك المؤسسات ذو الثقافات المؤسسية الضعيفة (فطيمة زعزع ، ٢٠١٦).

وإن الممارسات الخاصة بالأداء المهني للعاملين بالمؤسسات الخدمية الجامعية ومنها إدارة المدن الجامعية ما زالت تتعامل بالمفهوم القديم للإدارة (الإدارة التقليدية) على أنها مؤسسة تختص فقط بتطبيق القوانين دون النظرة الشمولية في كونه حليف إستراتيجي للإدارة العليا فيما يخص السياسات والممارسات الخاصة بالمؤسسات الخدمية الجامعية من أجل التحسين المستمر للأداء ، والارتقاء بجودة خدمات المدن الجامعية (غادة حسن ، ٢٠١٤).

وفي حقيقة الأمر إن نجاح الموظف الجامعي في أداء عمله يتوقف على عدة عوامل منها ما يرتبط بمهنته ، ومنها ما يرتبط بظرف العمل وبيئته ، ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفاءته المهنية (المسوس يعقوب ، ٢٠١٥) . ويلاحظ أن كلها عوامل تقع تحت مظلة مصطلح جودة حياة العمل والتي تعبر عن إدراك العامل لطبيعة ومهام وظيفته

- تمثل هذه الدراسة محاولة لتسليط مزيد من الضوء على منظومة أداء الموارد البشرية في المؤسسات موضع الدراسة من حيث تقييم مستوياتها الحالية ، ومدى تأثير الثقافة المؤسسية للمدن الجامعية على كفاءة تلك المنظومة.
- كما يستمد البحث أهميته من إرتباط الثقافة المؤسسية بالعديد من المتغيرات منها إدارة التحسين المستمر ، والتطوير التنظيمي ، وإدارة الجودة الشاملة ، وأيضاً من دورها الإيجابي فالمدن الجامعية هي إستضافة مصر لمستقبلها.
- التعرف على مستوى الأداء المهني للعاملين له أثر كبير في تحديد الإحتياجات التدريبية السنوية بالجامعة ، ومؤشر إيجابي لمعرفة حجم التأثير على المستوى العام لمخرجات العمليات الإدارية الإنتاجية منها والخدمية أيضاً.

الأسلوب البحثي

١. المنهج البحثي :

منهج البحث المتبع المنهج الوصفي والتحليلي حيث أهتم الباحث بوصف وتحديد الوضع الراهن لمستوى الثقافة المؤسسية وأيضاً مستوى أداء الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بالمدن الجامعية في الإسكندرية ، وذلك من خلال جمع بيانات دقيقة وتحليلها وتفسيرها كماً ونوعاً من أجل إمداد الهيئات المعنية بمعلومات يمكن وضعها موضع التطبيق العملي في تحسين وتطوير خطط برامج العمل المقبلة لذات المؤسسات موضع الدراسة.

٢. المصطلحات العلمية و التعاريف الإجرائية :

أ-المدن الجامعية : هي مؤسسات اجتماعية حكومية تهدف إلى رعاية الطلاب المقيمين بها من خلال خدمات أساسية تتمثل في تأمين المسكن المناسب ، التغذية المناسبة ، الرعاية الصحية ، الخدمات الاجتماعية ، وذلك لتسهيل الأنشطة التربوية للطلاب لمساعدتهم على

كل من الموارد المادية و الموارد البشرية (الطالب و الموظف الجامعي) وذلك في ضوء منظومة ثقافية تنظيمية لهذه المؤسسات يتضح بها رؤيتها ورسالتها وأهدافها وأيضاً ممارساتها الإدارية من حيث التحسين المستمر لمعايير إختيار وتدريب العاملين مع وجود بيئة تنظيمية مستدامة.

ومن منطلق ماسبق تبلورت فكرة البحث في تحديد وتقييم مستوى الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية والدور التأثيري لها على مستوى الأداء المهني للعاملين وذلك على إعتبار أن الثقافة المؤسسية من أهم عوامل تكيف وإستثمار وتحسين الأداء المهني للعاملين وذلك بما يساهم في تحقيق بيئة تنظيمية (الثقافة تنظيمية - الهيكل التنظيمي - الاتصالات الإدارية) مستدامة.

الأهداف البحثية :

- استهدف البحث بصفة رئيسية دراسة تأثير الثقافة المؤسسية على مستوى الأداء المهني للعاملين في المدن الجامعية بالاسكندرية ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على بعض الخصائص الإجتماعية والاقتصادية والوظيفية للمبشرين وأسراهم.
٢. تحديد مستوى الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية.
٣. قياس مستوى الأداء المهني للعاملين المبشرين بالمدن الجامعية.
٤. دراسة العلاقات الإرتباطية والتأثيرية بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

أهمية البحث :

- تتبع أهمية البحث من كون دراسة تأثير الثقافة المؤسسية على مستوى الأداء المهني للعاملين بالمدن الجامعية بالاسكندرية من الموضوعات التي لم تتعرض إليها الدراسات السابقة بالقدر الكافي.

، والإبداع الإداري ، والتمكين المهني كأحد الوسائل غير المباشرة لتقييم الأداء المهني وذلك لصعوبة التحقق من التقييم المباشر للأداء المهني سواء من خلال العاملين أنفسهم أو من خلال التقارير الدورية الخاصة بهم.

٣. الشاملة والعينة :

تمثلت شاملة البحث في جميع العاملين بالمدن الجامعية في الإسكندرية وهي ست مدن جامعية وتم اختيار عينة عشوائية بنسبة (١٠%) من كل مدينة وبذلك يكون قوام العينة (٣٣١) مبحوثاً ، ويوضح جدول (١) توزيع العاملين بالمدن الجامعية وفقاً لعينة الدراسة.

٤. المتغيرات البحثية :

تضمنت الدراسة المتغيرات البحثية التالية :

أ. المتغيرات المستقلة :

١. بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية و الوظيفية للمبحوثين وأسرهم وهي (السن، عدد سنوات العمل ، حجم الأسرة ، مدة الحياة الزوجية ، متوسط الدخل الشهري الأسرى ، عدد الأفراد العاملين في الأسرة).

٢. مستوى الثقافة المؤسسية ويتضمن (مقياس : من إعداد الباحث) بالإضافة إلى مستوى جودة حياة العمل (مقياس : عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧) ، ومستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر (مقياس : من إعداد الباحث).

استثمار وقتهم ، وكل جامعة تحدد اللائحة الداخلية للمدن الجامعية التابعة لها . كما تحدد نظام العمل بها من حيث توجيهات العاملين بها وتعليمات الطلاب المقيمين بها (أمال محمد، ٢٠٠٨) ، وتضم في هذا البحث المدن الجامعية الستة الموجودة بمحافظة الإسكندرية.

ب-الثقافة المؤسسية: هي مزيج من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أفراد مؤسسة أو جماعة أو وحدة معينة ، ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل المشكلات ، وهذه العناصر في مجموعها تمثل الإطار المرجعي للمؤسسة ، وتمثل روح المؤسسة ، وجانبها الخفي (مسعودة شريفى وكريمة حاجى ، ٢٠١٢) وتشير في هذا البحث إلى إجمالي درجات إستجابات المبحوثين بشأن سؤالهم عن مفهوم وأهمية وأبعاد الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية ، بالإضافة إلى رسالة فلسفة العمل بالمدن الجامعية ، وجودة حياة العمل ، وأيضاً إدارة التحسين المستمر.

ج- مستوى الأداء المهني : المستوى الناتج عن قدرة الفرد على القيام بمهامه طبقاً لمحددات وظروفه ومهنته ووفقاً للمجال الذي يعمل به وتتحدد درجة هذا الأداء المهني للفرد طبقاً لكفاءته التي يتمتع بها (محمد حسان و فاطمة محمود ، ٢٠١٥). وتشير في هذا البحث إلى إجمالي درجات استجابات المبحوثون التي تعكس تقديرهم لمدى قدرتهم على إدارة الذات ، وإدارة الوقت

جدول ١. توزيع العاملين بالمدن الجامعية وفقاً لعينة الدراسة

م	المدينة الجامعية	عدد العاملين	العينة
١	سموحة (طالبات)	٩٧٨	٩٧
٢	الشاطبي جديد (طالبات)	٤٦٨	٤٧
٣	الشاطبي قديم (طالبات)	١١٨	١٢
٤	سموحة (طلبة)	١٤٩٣	١٤٩
٥	مرغم (طلبة)	١٣٨	١٤
٦	سابا باشا (طلبة)	١٢٤	١٢
	الإجمالي	٣٢٢٨	٣٣١

ب. المتغيرات الوسيطة :

هي متغيرات التي تعمل كمتغيرات تابعة مع بعض المتغيرات المستقلة وكمتغيرات مستقلة مع المتغيرات التابعة وتتمثل في :

مستوى الثقافة المؤسسية ، ومستوى جودة حياة العمل ، ومستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر .

ت. المتغير التابع :

. تمثل المتغير التابع للدراسة في مستوى الأداء المهني للعاملين محل البحث ، والذي تم قياسه بصورة غير مباشرة من خلال البنود الفرعية التالية:

١. مستوى إدارة الوقت (مقياس : عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧).

٢. مستوى إدارة الذات (مقياس : عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧).

٣. مستوى الإبداغ الإداري (مقياس : عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧).

٤. مستوى التمكين المهني (مقياس : عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧).

وقد قام الباحث بمراجعة المقاييس السابقة في ضوء مراجعة التراث السيكولوجي والدراسات السابقة والمقاييس المختلفة في هذا المجال وتعديلها بما يتطلبه طبيعة البحث.

٥. الفروض البحثية

تحقيقاً لأهداف البحث تمثلت الفروض البحثية للدراسة في الآتي :-

١- توجد فروق معنوية في مستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى الأداء المهني للعاملين بالمدن الجامعية بالاسكندرية وفقاً لمتغير النوع الإجتماعي.

٢- توجد فروق معنوية بين المدن الجامعية موضع الدراسة وفقاً لمستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى أبعاد الأداء المهني للعاملين بالمدن الجامعية بالاسكندرية.

٣- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى الأداء المهني كمتغير تابع وبين كل من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية للمبحوثين ، و مستوى الثقافة المؤسسية السائدة كمتغيرات مستقلة.

٤- تؤثر المتغيرات المستقلة (بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية والاقتصادية للمبحوثين ، ومستوى أبعاد الثقافة المؤسسية) على المتغير التابع (مستوى الأداء المهني).

٦. أدوات تجميع ومعالجة البيانات

تم تجميع بيانات الدراسة باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع مفردات العينة . وقد تم التأكد من صدق الاستبيان عن طريق عرضه على عدد من أساتذة الإقتصاد المنزلي والإرشاد الزراعي للتأكد من صلاحيته علمياً ولغوياً وإجراء التعديلات اللازمة.

كما تم حساب الصدق البنائي وهو صدق الاتساق الداخلي والمبنى على معامل الارتباط بين درجات كل محور بالاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، حيث انضج وجود علاقة ارتباطية موجبة عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين مختلف محاور الإستبيان والدرجة الكلية له فقد بلغت قيم معامل الارتباط ٠,٩١ لمحور الثقافة المؤسسية ، ٠,٧٠ لمحور الأداء المهني مما يدل على صدق أداة جمع البيانات. كما تم إجراء اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستمارة حيث بلغت قيمته ٠,٧٦ لمحور الثقافة المؤسسية ، ٠,٧٢ لمحور الأداء المهني ، في حين بلغت قيمته لإجمالي محاور الاستمارة ٠,٨٤ وهي قيم مقبولة تدل على ثبات الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق .

وقبل البدء في تجميع البيانات تم إجراء اختبار مبدئي (pre-test) بهدف التأكد من صلاحية الاستمارة واستيفائها لأهداف البحث . حيث قام الباحث بالمقابلة الشخصية مع ٣٠ عامل في المدن الجامعية بالإسكندرية (من خارج عينة البحث). وتم بالفعل تعديل الأسئلة واستبعاد الأسئلة غير

أشتملت على عدة متغيرات تم قياسها كالتالي :-
٢-١ المسمى الوظيفي : تم تصنيفها إلى (فنى) ،
(أخصائي) .

٢-٢ عدد سنوات العمل : اشتملت على ثلاث فئات (أقل من ١٥ سنة) ، و (١٥ سنة - أقل من ٢٠ سنة) ، و (٢٠ سنة فأكثر).

٢-٣ منذ التعيين أعمل في مكان عملي الحالي : نعم (درجتان) ، و لا (درجة واحدة).

٢-٤ الإستدعاء من قبل لجنة الشئون القانونية والتحقيقات بالجامعة : (نعم) درجة واحدة ، و (لا) درجتان.

٢-٥ معيار " الترقية الوظيفية " بالمدينة الجامعية : تضمنت ثلاث فئات (الأقدمية) درجة واحدة ، (الكفاءة) درجتان ، (الأقدمية والكفاءة معاً) ثلاث درجات .

٢-٦ الإشتراك في دورات تدريبية خلال الفترة ٢٠١٨/٧/١م وحتى ٢٠٢٠/٦/٣٠م لتحسين الأداء المهني : (نعم) درجتان ، (لا) درجة واحدة.

ج- مستوى الثقافة المؤسسية

تم قياس مستوى الثقافة المؤسسية في ضوء عدة بنود فرعية كما يلي :-

١-درجة المعرفة بالثقافة المؤسسية : تم تقييم درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية في ضوء ٨ عبارات تمثل متضمنات مفهوم الثقافة المؤسسية ، وقيمت استجابات الباحثين نعم (درجتان) ، لا (درجة واحدة). وقد تراوح إجمالي الدرجات بين ٨ - ١٦ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ١٢,٤+١,٥ ، وبناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات وفقا لإجمالي درجة المعرفة بالثقافة المؤسسية إلى سطحية (أقل من ١١ درجة) ، و مقبولة (١١ - أقل من ١٤ درجة) ، و جيدة (١٤ درجة فأكثر).

الواضحة وذلك في ضوء اقتراحات الباحثين ، وهكذا وضعت الاستمارة البحثية في صورتها النهائية.

هذا وقد تضمنت الاستمارة عدة محاور وهي :-

أ- بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للباحثين وأسرهم.

تضمنت عدد من المتغيرات والتي تم قياسها كما يلي :-

١-١ النوع : أنثى ، ذكر .

٢-١ السن : تضمن ثلاث فئات عمرية (أقل من ٤٥ سنة) ، و (٤٥ سنة - أقل من ٥٥ سنة) ، و (٥٥ سنة فأكثر).

٣-١ المستوى التعليمي : تضمنت ثلاث فئات (دبلوم متوسط فما دون) ، و (جامعي) ، و (فوق جامعي).

٤-١ وجود عمل حر إضافي : نعم (درجتان) ، و لا (درجة واحدة).

٥-١ الحالة الاجتماعية : تضمنت أربع فئات أعزب ، متزوج ، مطلق ، أرمل.

٦-١ مدة الحياة الزوجية : اشتملت على ثلاث فئات (أقل من ١٠ سنوات) ، و (١٠ سنة - أقل من ٢٠ سنة) ، و (٢٠ سنة فأكثر).

٧-١ عدد أفراد الأسرة : تضمنت أربع فئات (فردين) ، و (٣ أفراد) ، و (٣ أفراد فأكثر).

٨-١ متوسط الدخل الشهري للأسرة : تضمن ٣ فئات (أقل من ٣٠٠٠ جنيه) ، و (من ٣٠٠٠ جنيه - أقل من ٦٠٠٠ جنيه) ، و (٦٠٠٠ جنيه فأكثر) .

٩-١ عدد الأفراد العاملين في الأسرة : تراوح بين (فرد) أو (أثنين) أو (ثلاثة).

١٠-١ الحالة المهنية لشريك الحياة (الزوج / الزوجة) : تم تصنيفها إلى يعمل (درجتان) ، و لا يعمل (درجة واحدة) .

ب- بعض الخصائص الوظيفية للباحثين :

ضعيف (أقل من ١٣ درجة) ، و مقبول (من ١٣ - أقل من ١٩ درجة) ، جيد (١٩ درجة فأكثر).

٤- مستوى تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية

تم تقييم مستوى تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية من وجهة نظر المبحوثين في ضوء ٣٠ عبارة موزعه بمعدل ٥ عبارات لكل بعد من الأبعاد الستة للثقافة المؤسسية وقيمت استجابات المبحوثين في ضوء أوافق (٣ درجات) ، أوافق لحد ما (درجتان) ، لا أوافق (درجة واحدة) . ويوضح جدول (2) توزيع المبحوثين لفئات وفقاً لدرجات مستويات تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية.

٥- مستوى جودة حياة العمل : تم قياس مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر المبحوثين في ضوء ٢٤ عبارة تمثل أبعاد جودة حياة العمل في المدن الجامعية ، وقيمت استجابات المبحوثين موافق (٣ درجات) ، لحد ما (درجتان) ، لا أوافق (درجة واحدة) . وقد تراوح إجمالي الدرجات بين (٣٢ - ٥٥ درجة) بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٣,٨+٤٢,٣$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات منخفض (أقل من ٣٩ درجة) ، ومتوسط (٣٩ - أقل من ٤٦ درجة) ، ومرتفع (٤٦ درجة فأكثر) .

٢- مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية : تم تقييم مستوى الإدراك بأهمية الثقافة المؤسسية في ضوء ٨ عبارات تمثل أهمية الثقافة المؤسسية ، وقيمت استجابات المبحوثين نعم (درجتان) ، لا (درجة واحدة) . وقد تراوح إجمالي الدرجات بين ٨ - ١٦ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $١,٥+١٢,٣$ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي درجات مستوى الإدراك لأهمية الثقافة المؤسسية إلى ضعيف (أقل من ١١ درجة) ، و مقبول (١١ - أقل من ١٤ درجة) ، جيد (١٤ درجة فأكثر).

٣- مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية : تم تقييم مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية في ضوء آراء المبحوثين بشأن ٧ عبارات تعبر عن رؤية ورسالة قطاع المدن الجامعية في العمل ، وقيمت استجابات المبحوثين أوافق (٣ درجات) ، أوافق لحد ما (درجتان) ، لا أوافق (درجة واحدة) ، وقد تراوح إجمالي الدرجات بين ٨ - ٢١ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٢,٩+١٥,٦$ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي درجات مستوى إدراك فلسفة العمل إلى

جدول ٢. توزيع المبحوثين لفئات وفقاً لدرجات مستويات تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية

الأبعاد	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	أعلى وأدنى درجة	فئات درجات مستويات التقييم	
			متوسط	ضعيف
التوجه بالهدف	$١,٨+٨,١$	١٥ - ٥	(٦ - أقل من ١٠ درجة)	(١٠ درجة فأكثر)
التوجه بالعميل	$١,٧+٨,٤$	١٤ - ٥	(٧ - أقل من ١٠ درجة)	(١٠ درجة فأكثر)
التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار	$٢+٧,٧$	١٤ - ٥	(٦ - أقل من ١٠ درجة)	(١٠ درجة فأكثر)
التوجه بالفريق	$٢,٢+٧,٧$	١٣ - ٥	(٥ - أقل من ١١ درجة)	(١١ درجة فأكثر)
التوجه بالقدرة على التكيف	$٢,٨+٨,٤$	١٥ - ٥	(٥ - أقل من ١٢ درجة)	(١٢ درجة فأكثر)
التوجه بالاتساق والإنسجام	$١,٧+٨,٢$	١٤ - ٥	(٧ - أقل من ١٠ درجة)	(١٠ درجة فأكثر)

د- مقياس مستوى الأداء المهني

تم قياس مستوى الأداء المهني في ضوء عدة أبعاد فرعية وهي إدارة الوقت ، وإدارة الذات ، ومستوى الإبداع الإداري ، وأيضا مستوى التمكين المهني لدى العاملين موضع الدراسة . وذلك في ضوء ٤٠ عبارة بمعدل ١٠ عبارات لكل بعد وقد تم استنباط هذه العبارات من خلال مقياس إدارة الوقت ، مقياس إدارة الذات ، ومقياس الإبداع الإداري ، ومقياس التمكين المهني (عبد الحميد المغربي ، ٢٠٠٧). وقيمت استجابات المبحوثين في ضوء دائما (٣ درجات) ، أحيانا (درجتان) ، لا (درجة واحدة). ويوضح جدول (٣) توزيع المبحوثين لفئات وفقا لدرجات مستويات ممارسات البنود الفرعية لتقييم مستوى الأداء المهني.

وتم تقييم إجمالي درجات مستوى الأداء المهني في ضوء كل من مستوى إدارة الوقت ، ومستوى إدارة الذات ، ومستوى الإبداع الإداري ، ومستوى التمكين المهني حيث بلغ إجمالي الدرجات ٦٢ - ١١٢ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٤,٣+٩٠,١ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات دون المستوى (أقل من ٨٦ درجة) ، و مقبول (٨٦ - أقل من ٩٤ درجة) ، وجيد (٩٤ - أقل من ١١٢ درجة).

٦- مستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر: تم قياس مستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر من وجهة نظر المبحوثين في ضوء ٣١ عبارة والتي تم استنباطها من بعض العبارات الخاصة بالثقافة المؤسسية كإجتهد من الباحث في التعرف على وجود مثل هذه الإدارة ، وقيمت استجابات المبحوثين موافق (٣ درجات) ، لحد ما (درجتان) ، لا أوافق (درجة واحدة). وقد تراوح إجمالي الدرجات بين (٣٥ - ٦٣ درجة) بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٥,٨+٤٨,٨ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات دون المستوى (أقل من ٤٣ درجة) ، ومقبول (٤٣ - أقل من ٥٥ درجة) ، وجيد (٥٥ - أقل من ٦٣ درجة).

ويتقييم إجمالي درجات مستوى الثقافة المؤسسية في ضوء كل درجة المعرفة بالثقافة المؤسسية ، ومستوى إدراك الثقافة المؤسسية ، ومستوى إدراك فلسفة العمل بالمدن الجامعية ، ومستوى تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية ، ومستوى جودة حياة العمل ، وأيضا مستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر . وجد أن إجمالي الدرجات تتراوح بين ١٢٣ - ٢٥٦ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ١٣,٦+١٨٠,٢ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات دون المستوى (أقل من ١٦٧ درجة) ، و مقبول (١٦٧ - أقل من ١٩٤ درجة) ، و جيد (١٩٤ - أقل من ٢٥٦ درجة).

جدول ٣. توزيع المبحوثين لفئات وفقا لدرجات مستويات أبعاد قياس الأداء المهني

الأبعاد	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	أعلى وأدنى درجة	فئات درجات مستويات التقييم	
			دون المستوى	مقبول
إدارة الوقت	٢,٢+٢١,٧	٢٧ - ١٥	(أقل من ٢٠ درجة)	(٢٠ - أقل من ٢٤ درجة) (٢٤ درجة فأكثر)
إدارة الذات	١,٧+٢٤	٢٩ - ١٨	(أقل من ٢٢ درجة)	(٢٢ - أقل من ٢٦ درجة) (٢٦ درجة فأكثر)
الإبداع الإداري	٢,٥+٢٢,٩	٢٩ - ١٤	(أقل من ٢٠ درجة)	(٢٠ - أقل من ٢٥ درجة) (٢٥ درجة فأكثر)
التمكين المهني	٢,٢+٢١,٣	٢٧ - ١٥	(أقل من ١٩ درجة)	(١٩ - أقل من ٢٣ درجة) (٢٣ درجة فأكثر)
إجمالي الأداء المهني	٤,٣+٩٠,١	١١٢ - ٦٢	(أقل من ٨٦ درجة)	(٨٦ - أقل من ٩٤ درجة) (٩٤ درجة فأكثر)

. الأمر الذي يتوقع معه الباحث اتساع مدارك وخبرات
ومعلومات المبحوثين بما يخدم موضوع البحث.

كما أشار ٣٠,٥% أن لديهم عمل حر إضافي ، وعن
الحالة الاجتماعية كان ٦٧,٤% من المبحوثين متزوجين ،
وتراوح مدة الحياة الزوجية (١٠ سنة - أقل من ٢٠ سنة)
لدى ٣٦,٣% منهم بينما تخطت (٢٠ سنة) لدى ٤٠,٨%
من المبحوثين.

وقد بلغ عدد أفراد أسر المبحوثين (٣ فأكثر) نسبة
٨٧,٩% . وعن متوسط الدخل الشهري للأسرة بلغ (أقل
من ٣٠٠٠ جنيه) لدى ما يزيد عن نصف المبحوثين بنسبة
٥٧,٤% مقابل ١٥,٢% منهم بلغ متوسط الدخل الشهري
لأسرهم (٦٠٠٠ جنيه فأكثر).

وبسؤال المبحوثين عن عدد الأفراد العاملين بالأسرة
كان فردين لدى ٥٨,٣% منهم وثلاثة أفراد لدى ٢٢,٤%.
وأشار ٨٠,٧% من المبحوثين إلى عمل شريك الحياة (زوج
/ زوجة). ويرى الباحث أن التقارب النسبي بين عمل
شريك الحياة (٨٠,٧%) وعدد الأفراد العاملين بالأسرة
(اثنان فأكثر بنسبة ٨٠,٧%) ومتوسط الدخل الشهري
(٦٠٠٠ جنيه فأقل بنسبة ٨٤,٨%) يعكس مدى صدق
المبحوثين في الإدلاء ببياناتهم ، الأمر الذي يستشف منه
الباحث ويتوقع معه الحصول على معلومات تتسم بالشفافية
والوضوح فيما يخص موضوع الدراسة .

٧. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف وتحليل
البيانات تمثلت في النسبة المئوية ، والمتوسط الحسابي ،
والأنحراف المعياري ، واختبار (ت) ، وتحليل التباين
باستخدام اختبار دنكن لأقل فرق معنوي ، وأيضاً معامل
الارتباط البسيط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرات
المستقلة والمتغير التابع ، ودالة الانحدار المتعدد وذلك
باستخدام برنامج الحاسب الآلي الحزمة الإحصائية للعلوم
الاجتماعية (SPSS V.22).

النتائج ومناقشتها

أولاً : الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين :

تعتبر الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين في
المدن الجامعية من أكثر المتغيرات المؤثرة على معارفهم
ومهاراتهم واتجاهاتهم ، وبالتالي فهي عامل مؤثر على
درجة أدائهم العام . وقد أوضحت النتائج البحثية جدول (٤)
أن نسبة العاملين من الإناث بلغت ٥٧,٧% مقابل ٤٢,٣%
من الذكور ، وقد تراوح السن لغالبية المبحوثين بين (٤٥
سنة - أقل من ٥٥ سنة) بنسبة ٦٣,٨% في حين تدنت هذه
النسبة لفئتي السن (أقل من ٤٥ سنة) ١٩,٦% ، (٥٥ سنة
فأكثر) ١٦,٦% . وكان المستوى التعليمي لغالبية المبحوثين
٧٦,٤% جامعي وفوق جامعي بينما تدنت نسبة المبحوثين
من المستوى التعليمي دبلوم متوسط فما دون لتبلغ ٢٣,٦%

جدول ٤. توزيع الباحثين وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية

النوع	الخصائص الاجتماعية والاقتصادية	العدد ن = ٣٣١	%
النوع	إناث	١٩١	٥٧,٧
	ذكور	١٤٠	٤٢,٣
السن	أقل من ٤٥ سنة	٦٥	١٩,٦
	٤٥ سنة : أقل من ٥٥ سنة	٢١١	٦٣,٨
	٥٥ سنة فأكثر	٥٥	١٦,٦
المستوى التعليمي	دبلوم متوسط فما دون	٧٨	٢٣,٦
	جامعي	١٩٢	٥٨
	فوق جامعي	٦١	١٨,٤
هل يوجد عمل حر إضافي	نعم	١٠١	٣٠,٥
	لا	٢٣٠	٦٩,٥
الحالة الاجتماعية	أعزب	٨٧	٢٦,٣
	متزوج	٢٢٣	٦٧,٤
	مطلق	١٤	٤,٢
	أرمل	٧	٢,١
مدة الحياة الزوجية *	أقل من ١٠ سنوات	٥١	٢٢,٩
	١٠ سنة : أقل من ٢٠ سنة	٨١	٣٦,٣
	٢٠ سنة فأكثر	٩١	٤٠,٨
عدد أفراد الأسرة *	فردين	٢٧	١٢,١
	٣ أفراد	١٣٠	٥٨,٣
	٤ أفراد فأكثر	٦٦	٢٩,٦
متوسط الدخل الشهري للأسرة *	أقل من ٣٠٠٠ جنية	١٢٨	٥٧,٤
	٣٠٠٠ جنية : أقل من ٦٠٠٠ جنية	٦١	٢٧,٤
	٦٠٠٠ جنية فأكثر	٣٤	١٥,٢
عدد الأفراد العاملين بالأسرة *	١ فرد	٤٣	١٩,٣
	٢ فرد	١٣٠	٥٨,٣
	٣ فرد	٥٠	٢٢,٤
الحالة المهنية لشريك الحياة (الزوج / الزوجة) *	يعمل	١٨٠	٨٠,٧
	بدون عمل	٤٣	١٩,٣

* ن = ٢٢٣ وتشير إلى عدد الباحثين المتزوجين

ثانياً : الخصائص الوظيفية للباحثين :

تتناول الخصائص الوظيفية للباحثين جدول (٥) كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث المسمى الوظيفي ، وعدد سنوات العمل ، والعمل بالمكان الحالي منذ التعيين ، والاستدعاء من قبل لجنة الشئون القانونية و التحقيقات ، و معيار

الترقية في المدن الجامعية ، ومستوى التعرض لضغوط العمل ، والتدريب وأيضا مستوى إدارة التغيير كما يلي :-

١. المسمى الوظيفي

وعن طبيعة المسمى والدور الوظيفي طبقاً لمسميات إدارة الموارد البشرية بالجامعة اتضح أن نسبة ٢٣,٦%

٤. الإستدعاء من قبل لجنة الشؤون القانونية والتحقيقات بالجامعة

أوضحت النتائج الإحصائية البحثية مثول أكثر من ثلاثة أرباع العينة إمام إدارة الشؤون القانونية والتحقيقات بالجامعة نسبة ٨٤,٣% ، وطبقاً للمناقشات مع الباحثين أتضح أن أكثر الأسباب التي أدت إلى ذلك هما :

١. النطق بالشهادة وقول الحق في أحد الموضوعات المتعلقة بعناصر ومكونات العمل في تحقيق رسمي في مذكرة أو شكوى تتطلب شهادته .
٢. نظراً للغياب وعدم الإلتزام فيما يخص الحضور والإنصراف أيام مراقبة الإمتحانات (أعمال الملاحظة) من قبل تكليف الجامعة للعاملين في ذلك .

بينما أظهرت النتائج أن نسبة ١٥,٧% من الباحثين أفادوا بعدم الإستدعاء من قبل لجنة الشؤون القانونية والتحقيقات بالجامعة .

٥- معيار " الترقية الوظيفية " في المدن الجامعية

أوضحت النتائج الإحصائية البحثية أن معيار الترقية الوظيفية بالمدن الجامعية لدى ٨١,٩% من الباحثين يتم تنفيذه واعتماده " بالأقدمية " بينما يتم تنفيذه واعتماده " بالكفاءة " لدى ٢,٤% منهم ، وبنسبة ١٥,٧% يتم تنفيذه واعتماده " بالأثنتين معاً " ، وهنا لا بد أن نذكر أن التعيين في الوظائف القيادية الإشرافية بدرجة مدير إدارة أو مدير عام يتم من خلال مسابقة رسمية تحت إشراف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المنصوص عليه في اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ م مع تقديم مقترح " برنامج عمل " قابل للتنفيذ إمام لجنة التحكيم بين المتسابقين أو المترشحين للوظيفة في رفع كفاءة العمل ، وتحسين الأداء المهني للعاملين ، وتحسين جودة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة في الوحدة أو الإدارة أو المدينة الجامعية التابع لها (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ، ٢٠١٥).

من الباحثين يعملون في وظيفة فنية ، ونسبة ٧٦,٤% من الباحثين يعملون في وظيفة إحصائية ، وهذا المسمى الوظيفي يرجع إلى متطلبات المؤهل الدراسي المنصوص عليه في الإلتحاق بالوظيفة.

٢. عدد سنوات العمل

وعن عدد سنوات العمل للعاملين في هذا القطاع تبين أن غالبية العاملين أمضوا عدد سنوات عمل (١٥ سنة فأكثر) بنسبة ٧٤% ، و(أقل من ١٥ سنة) بنسبة ٢٦% ، وذلك يوضح أن عينة الدراسة في غالبيتها لديها من الخبرة في مجال العمل ما يؤهلها لتبنى الثقافة المؤسسية السائدة في كل مدينة جامعية تابعة لقطاع الإدارة العامة للمدن الجامعية والتغذية.

٣. منذ التعيين اعلم في مكان عملي الحالي

أيضاً أوضحت النتائج انخفاض نسبة إنتقال أعمال العاملين بين المدن الجامعية الستة لتبلغ ٢١,١% مقابل إرتفاع نسبة عدم إنتقال العاملين بين المدن الجامعية الستة لتصل إلى ٧٨,٩% ، والعامل المنتقل يخضع للثقافة المؤسسية السائدة الجديدة بالنسبة له ، والقديمة بالنسبة لباقي العاملين بالمدينة المنتقل إليها ، وبالتالي يتأقلم ويتكيف مع ظروف العمل بدوافع الأسباب التي قد أدت إلى هذا النقل من مدينة إلى أخرى حيث أن النقل في الإدارة العامة للمدن الجامعية والتغذية مصدره أن يكون جزء من تطبيق عقوبة أو عدم التأقلم مع الثقافة المؤسسية السائدة التي تساهم بمقدار كبير في مغادرة أو إنتقال إعمال العاملين بين قطاع الإدارة العامة للمدن الجامعية والتغذية ، ويوجد أيضاً سبب آخر هو " تعديل المسمى الوظيفي " من عامل خدمات تعاونية إلى فني بالحصول على دبلوم متوسط أثناء الخدمة فيتم النقل لتفادي التغييرات الجديدة في المهام الوظيفية بين العاملين في ذلك ، وبالمثل أيضاً في حالة الترقية الوظيفية في وظيفة " مدير مسئول " أو " مشرف عام " .

جدول ٥. توزيع المبحوثين وفقاً للخصائص الوظيفية

المسمى الوظيفي	بعض الخصائص الوظيفية	العدد ن = ٣٣١	%
عدد سنوات العمل	فنى	٧٨	٢٣,٦
	أخصائي	٢٥٣	٧٦,٤
منذ التعيين اعمل في مكان عملي الحالي	أقل من ١٥ سنة	٨٦	٢٦
	١٥ سنة : أقل من ٢٠ سنة	١٥٦	٤٧,١
	٢٠ سنة فأكثر	٨٩	٢٦,٩
الإستدعاء من قبل لجنة الشئون القانونية والتحقيقات بالجامعة :	نعم	٢٦١	٧٨,٩
	لا	٧٠	٢١,١
معيار " الترقية الوظيفية " في المدن الجامعية	نعم	٢٧٩	٨٤,٣
	لا	٥٢	١٥,٧
الأقدمية	الأقدمية	٢٧١	٨١,٩
	الكفاءة	٨	٢,٤
	الأقدمية والكفاءة معاً	٥٢	١٥,٧

٦.الإشتراك في دورات تدريبية

الإلكترونية بالشبكة العنكبوتية " الأنترنيت " www.alexu.edu.eg أن عدد العاملين اللذين تم تدريبهم خلال الفترة من ٢٠١٤/٧/١ م وحتى ٢٠١٥/٦/٣٠ م قد بلغ عدد ٢٥٠ متدرب من إجمالي ١٤٨١٥ من العاملين بالجامعة ، وهو ما يوضح ضعف العملية التدريبية للعاملين بالجامعة حيث تمثل هذه النسبة ١,٧% فقط من العاملين وهو ما يؤثر على حسن العملية الإدارية داخل الجامعة ، ويوضح التقرير أيضاً عدم وجود برامج تدريبية للفنيين بالجامعة وأيضاً عدم وجود تصنيف للحقائب التدريبية وفق الهرم الإداري ، ويؤكد ذلك أن الجامعة في إعادة منظومة التدريب للداريين بها (إحصائيات موظفي جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٦).

التدريب عبارة عن مجموعة من البرامج المخططة التي تنفذها إدارة المؤسسة بمجهود وتقييم وتحسين يستهدف مساعدة العاملين في اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات التي لها علاقة بجودة مخرجات أداء ما يقومون به من أعمال (رقيا البدارين ، ميساء سلامه ، ٢٠١٦) ، وبسؤال المبحوثين عن " الإشتراك في دورات تدريبية خلال الفترة ٢٠١٨/٧/١ م وحتى ٢٠٢٠/٦/٣٠ م لتحسين الأداء المهني " يبين الجدول (٦) أن نسبة ١٨,٤% من المبحوثين قد حضروا دورات تدريبية نظمتها إدارة التدريب بالجامعة بينما نسبة ٨١,٦% من المبحوثين لم يشتركوا في أى دورات تدريبية خلال تلك الفترة ، وهذا يتفق مع الأحصائية المنشورة من قبل الجامعة على صفحة الجامعة

جدول ٦. توزيع المبحوثين وفقاً للإشتراك في دورات تدريبية

الإشتراك بالتدريب		نعم		لا	
عدد	%	عدد	%	عدد	%
٦١	١٨,٤	٢٧٠	٨١,٦		

الإشتراك في دورات تدريبية خلال الفترة ٢٠١٨/٧/١ م وحتى ٢٠٢٠/٦/٣٠ م لتحسين الأداء المهني .

ثالثاً: مستوى الثقافة المؤسسية

تم قياس مستوى الثقافة المؤسسية في ضوء الأبعاد التالية:-

١- درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية :

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثين الدالة عن مستوى درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية لدى العاملين بالمدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (٨ - ١٦) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $12,4 \pm 1,5$ بناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات وتوضح النتائج البحثية جدول (٧) أن درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية كان مقبول لدى ٦٧,١% من الباحثين في حين تدنت نسبة الباحثين ذو درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية السطحية والجيدة حيث بلغت ٩,١% ، ٢٣,٨% على التوالي .

٢- مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية :

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثين الدالة عن مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية لدى العاملين بالمدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (٨ - ١٦) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $12,3 \pm 1,5$

جدول ٧. توزيع الباحثين وفقاً لإجمالي درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية

العدد	%	درجة المعرفة بمفهوم الثقافة المؤسسية
٣٠	٩,١	معرفة سطحية (أقل من ١١ درجة)
٢٢٢	٦٧,١	معرفة مقبولة (١١ - أقل من ١٤ درجة)
٧٩	٢٣,٨	معرفة جيدة (١٤ درجة فأكثر)
٣٣١	١٠٠	الإجمالي

جدول ٨. توزيع الباحثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية

العدد	%	مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية
٣٧	١١,٢	ضعيف (أقل من ١١ درجة)
٢١٩	٦٦,٢	مقبول (١١ - أقل من ١٤ درجة)
٧٥	٢٢,٦	جيد (١٤ درجة فأكثر)
٣٣١	١٠٠	الإجمالي

وبناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (٨) انخفاض نسبة الباحثين ذوي المستوى الضعيف والجيد لإدراك أهمية الثقافة المؤسسية حيث بلغت ١١,٢% ، ٢٢,٦% على التوالي بينما ارتفعت نسبة الباحثين ذوي مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية المؤسسية المقبولة لتبلغ ٦٦,٢%.

٣- مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية :

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثين الدالة عن مستوى إدراك العاملين لرسالة قطاع المدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (٨ - ٢١) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $15,6 \pm 2,9$ بناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (٩) أن الباحثين ذوي المستوى المقبول والجيد لإدراك رسالة قطاع المدن الجامعية بلغت ٦٢,٥% ، ٢٠,٥% على التوالي بينما انخفضت نسبة الباحثين ذوي مستوى الإدراك الضعيف لرسالة قطاع المدن الجامعية لتبلغ ١٧%.

جدول ٩. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية

مستوى درجة الإدراك	العدد	%
ضعيف (أقل من ١٣ درجة)	٥٦	١٧
مقبول (١٣ - أقل من ١٩ درجة)	٢٠٧	٦٢,٥
جيد (١٩ درجة فأكثر)	٦٨	٢٠,٥
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

والقوى حيث بلغت ٦,١%، ٢٠,٨% على التوالي بينما ارتفعت نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالهدف المتوسط لتبلغ ٧٣,١%.

جدول ١٠. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى تقييم بعد التوجه بالهدف

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٦ درجة)	٢٠	٦,١
متوسط (٦ - أقل من ١٠ درجة)	٢٤٢	٧٣,١
قوى (١٠ درجة فأكثر)	٦٩	٢٠,٨
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

٤-٢- بعد التوجه بالعميل (مقدم ، ومتلقى) الخدمة.

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه بالعميل (مقدم ، ومتلقى) الخدمة تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٤) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معيارى ١,٧+٨,٤ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١١) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالعميل (مقدم ، ومتلقى) الخدمة الضعيف والقوى حيث بلغت ١٣,٩% ، ٢٨,١% على التوالي مقابل ٥٨% لذوى المستوى المتوسط.

جدول ١١. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى تقييم بعد التوجه بالعميل

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٧ درجة)	٤٦	١٣,٩
متوسط (٧ - أقل من ١٠ درجة)	١٩٢	٥٨
قوى (١٠ درجة فأكثر)	٩٣	٢٨,١
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

٤-٤ - مستوى تحقيق أبعاد الثقافة المؤسسية :

تركز أبعاد الثقافة المؤسسية على القواعد والقيم والمعايير والمبادئ ، وتعتبر هذه الأبعاد ذات أهمية فى المؤسسات الجامعية الخدمية وغيرها والسبب عندما يكون العاملين على جميع المستويات (بغض النظر عن مناصبهم الوظيفية فى التسلسل الهرمي للمؤسسة) هم بحاجة إلى تشغيل أى مهام مع أى نوع من العوائق أو التعامل مع الأفراد داخل وخارج المؤسسات ، وتأخذ فى الاعتبار أبعاد الثقافة المؤسسية النقاط المهمة التى تركز على حقيقة أنه من أجل القيام بعمل جيد فى مهام العاملين لتحقيق النتائج المرجوة يحتاج العامل إلى أن يكون موجهاً نحو الإنجاز ، وأن يصوغ القواعد ، ويحافظ على العلاقات مع الآخرين ، ويعزز عمليات الاتصال بطريقة فعالة ، ويتخذ قرارات منتجة وحكيمة ، ويعترف بالمعايير والقيم ، ويشجع فلسفة الإدارة التى تركز على رضا متلقى الخدمة ، وتعزز ظروف بيئة العمل ، وتهتم بفهم سلوك أصحاب المصالح كما تحرص على تعزيز العمل الجماعى (et al., 2018) ، وبسؤال المبحوثين لإبداء آرائهم بشأن بنود الأبعاد الستة للثقافة المؤسسية تشير النتائج إلى ما يلى:-

٤-١ بعد التوجه بالهدف .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه بالهدف تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٥) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معيارى ١,٨+٨,١ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٠) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالهدف الضعيف

٤-٢- بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٤) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٧,٧+٢$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٢) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار الضعيف والقوى حيث بلغت ١٤,٨% ، ٢٢,٧% على التوالي مقابل ٦٢,٥% لذوى المستوى المتوسط .

٤-٤- بعد التوجه بالقدرة على التكيف .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه بالقدرة على التكيف تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٥) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٨,٤+٢,٨$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٤) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالقدرة على التكيف الضعيف والقوى حيث بلغت ٢٨,١% ، ٢٢,١% على التوالي مقابل ٤٩% لذوى المستوى المتوسط.

جدول ١٢. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى

تقييم بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٦ درجة)	٤٩	١٤,٨
متوسط (٦ - أقل من ١٠ درجة)	٢٠٧	٦٢,٥
قوى (١٠ درجة فأكثر)	٧٥	٢٢,٧
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

جدول ١٤. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى

تقييم بعد التوجه بالقدرة على التكيف

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٦ درجة)	٩٣	٢٨,١
متوسط (٦ - ١١ درجة)	١٦٥	٤٩,٨
قوى (١١ درجة فأكثر)	٧٣	٢٢,١
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

٤-٣- بعد التوجه بالفريق .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه بالفريق تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٣) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٧,٧+٢,٢$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٣) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالفريق المتوسط والقوى بلغت ٢٧,٥% ، ٢٩,٣% على التوالي مقابل ٤٣,٢% لذوى المستوى الضعيف.

٤-٢- بعد التوجه بالإتساق والتجانس .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين الدالة عن مستوى التوجه بالإتساق والتجانس تبين أنها تتراوح بين (٥ - ١٤) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٨,٢+١,٧$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٥) انخفاض نسبة المبحوثين ذوى مستوى التوجه بالإتساق والتجانس الضعيف والقوى حيث بلغت ١٦% ، ٢٣,٣% على التوالي مقابل ٦٠,٧% لذوى المستوى المتوسط .

جدول ١٣. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات

مستوى تقييم بعد التوجه بالفريق

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٦ درجة)	١٤٣	٤٣,٢
متوسط (٦ - أقل من ١٠ درجة)	٩١	٢٧,٥
قوى (١٠ درجة فأكثر)	٩٧	٢٩,٣
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

٦- مستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر :

إدارة التحسين المستمر تهدف إلى تطوير أنشطة ومهام العمل المختلفة بالإضافة إلى تطوير عناصر الإنتاج من المواد والآلات والأفراد على أن يتم ذلك بشكل مستمر ضمن عملية تحسين ومعالجة تشمل تلبية الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للعاملين بالمؤسسة (Morgan & Liker) ، (٢٠٢٠).

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثون الدالة عن مستوى درجة تطبيق إدارة التحسين المستمر بقطاع المدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (٣٥ - ٦٣) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٥,٨+٤٨,٨$ وبناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٧) أن مستوى تطبيق منهجية التحسين المستمر كان دون المستوى من وجهة نظر $١٣,٦\%$ من الباحثين ، ومقبول لدى $٧٠,٧\%$ منهم في حين تدنت نسبة الباحثين الذين أفادوا بأن منهجية تطبيق التحسين المستمر بالمدن الجامعية كانت جيدة وذلك بنسبة $١٥,٧\%$.

جدول ١٧. توزيع الباحثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى تطبيق إدارة التحسين المستمر

مستوى التقييم	العدد	%
دون المستوى (أقل من ٤٣ درجة)	٤٥	١٣,٦
مقبول (٤٣ - أقل من ٥٥ درجة)	٢٣٤	٧٠,٧
جيد (٥٥ درجة فأكثر)	٥٢	١٥,٧
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثون الدالة عن مستوى الثقافة المؤسسية في ضوء كل من (درجة المعرفة بالثقافة المؤسسية ، ومستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية ، ومستوى إدراك فلسفة العمل بالمدن الجامعية ، ومستوى تقييم أبعاد الثقافة المؤسسية ، ومستوى جودة حياة العمل ، ومستوى تطبيق إدارة التحسين

جدول ١٥. توزيع الباحثين وفقاً لإجمالي درجات

مستوى تقييم بعد التوجه بالإساق والتجانس

مستوى التقييم	العدد	%
ضعيف (أقل من ٧ درجة)	٥٣	١٦
متوسط (٧ - أقل من ١٠ درجة)	٢٠١	٦٠,٧
قوى (١٠ درجة فأكثر)	٧٧	٢٣,٣
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

٥- مستوى جودة حياة العمل في المدن الجامعية :

أوضح Akter وآخرون (٢٠١٩) أن مفهوم جودة حياة العمل تشير إلى الجهود والأنشطة المنظمة التي يستخدمها قسم إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة بهدف توفير حياة مهنية أفضل للعاملين ، وتلبية احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ، ومشاركتهم في صنع القرار ، والقيام بتوفير الأمن ومتطلبات الاستقرار الوظيفي والعاطفي، وتوفير الفرص الكافية لتحسين أدائهم.

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات الباحثين الدالة عن مستوى جودة حياة العمل بقطاع المدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (٣٢ - ٥٥) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $٣,٨+٤٢,٣$ وبناء عليه تم توزيع الباحثين في ثلاث فئات حيث تشير النتائج البحثية جدول (١٦) أن مستوى جودة حياة العمل بالمدن الجامعية من وجهة نظر الباحثين كانت منخفضة ومرتفعة بنسبة $١٥,٧\%$ ، $١٩,٦\%$ على التوالي بينما كانت متوسطة لدى $٦٤,٧\%$ من الباحثين .

جدول ١٦. توزيع الباحثين وفقاً لإجمالي درجات

مستوى تقييم جودة حياة العمل بقطاع المدن الجامعية

مستوى جودة حياة العمل	العدد	%
منخفض (أقل من ٣٩ درجة)	٥٢	١٥,٧
متوسط (٣٩ - أقل من ٤٦ درجة)	٢١٤	٦٤,٧
مرتفع (٤٦ درجة فأكثر)	٦٥	١٩,٦
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

المستمر) لدى العاملين بالمدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (١٢٣ - ٢٥٦) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $13,6 \pm 180,2$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٨) أن مستوى الثقافة المؤسسية لدى العاملين بالمدن الجامعية كان دون المستوى من وجهة نظر ١٦,٦% ، ومقبول لدى ٦٧,١% منهم في حين تدنت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بأن مستوى الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية كان جيد بنسبة ١٦,٣%.

جدول ١٩. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى

ممارسات إدارة الوقت		
العدد	%	مستوى ممارسات إدارة الوقت
٥٧	١٧,٢	دون المستوى (أقل من ٢٠ درجة)
٢٠١	٦٠,٧	مقبول (٢٠ درجة - أقل من ٢٤ درجة)
٧٣	٢٢,١	جيد (٢٤ درجة فأكثر)
٣٣١	١٠٠	الإجمالي

٢- إدارة الذات :

إدارة الذات هي آلية يستخدمها الفرد من أجل العمل بفاعلية لتحقيق أهدافه بطريقة منظمة ومدروسة (Bhoo ، ٢٠٠٤) . كما تعبر عن القدرة على ضبط النفس والاستفادة القصوى من القدرات والإمكانات لإنجاز أهداف ذات قيمة في إطار نظام قيمى صحيح (أحمد ماهر ، ٢٠٠٨) .

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثون بشأن مستوى إدارة الذات تبين أنها تتراوح بين (١٨ - ٢٩) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $1,7 \pm 24$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات. هذا وتوضح النتائج البحثية جدول (٢٠) أن مستوى ممارسات إدارة الذات كانت مقبولة لدى ٧٠,٧% من المبحوثين بينما تدنت هذه النسبة لدون المستوى ، والمستوى جيد لتبلغ ٨,٥% ، ٢٠,٨% على التوالي .

المستمر) لدى العاملين بالمدن الجامعية تبين أنها تتراوح بين (١٢٣ - ٢٥٦) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $13,6 \pm 180,2$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وتظهر النتائج البحثية جدول (١٨) أن مستوى الثقافة المؤسسية لدى العاملين بالمدن الجامعية كان دون المستوى من وجهة نظر ١٦,٦% ، ومقبول لدى ٦٧,١% منهم في حين تدنت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بأن مستوى الثقافة المؤسسية بالمدن الجامعية كان جيد بنسبة ١٦,٣%.

جدول ١٨. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات تقييم

مستوى الثقافة المؤسسية		
العدد	%	مستوى التقييم
٥٥	١٦,٦	دون المستوى (أقل من ١٦٧ درجة)
٢٢٢	٦٧,١	مقبول (١٦٧ - أقل من ١٩٤ درجة)
٥٤	١٦,٣	جيد (١٩٤ درجة فأكثر)
٣٣١	١٠٠	الإجمالي

رابعاً :مستوى الأداء المهني

تم قياسه بصورة غير مباشرة من خلال أربع محاور رئيسية (إدارة الوقت ، إدارة الذات ، الإبداع الإداري ، التمكين المهني) تم تعديلها بما تتطلبه طبيعة الدراسة ، وذلك على النحو التالي :

١- إدارة الوقت :

إدارة الوقت هي قدرة الفرد على استخدام وقته في إنجاز المهام المطلوبة منه في التوقيت المحدد لها (أحمد غنيم ، ٢٠١٠).

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثون بشأن مستوى إدارة الوقت تبين أنها تتراوح بين (١٥ - ٢٧) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري $2,2 \pm 21,7$ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات . هذا وتوضح النتائج البحثية جدول (١٩) أن مستوى ممارسات إدارة الوقت كانت مقبولة لدى ٦٠,٧% من المبحوثين بينما تدنت هذه النسبة لدون المستوى ، والمستوى جيد لتبلغ

الإدارى فى تحسين الأداء وتطوير الانظمة " ، ودراسة (سنا السوى ، ٢٠١٦) " درجة إدارة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإدارى " ، ودراسة (خالد على ، ٢٠١٧) " أثر الإبداع الإدارى على الأداء الوظيفى " .

جدول ٢١. توزيع المبحوثون وفقاً لإجمالى درجات مستوى ممارسات الإبداع الإدارى

مستوى ممارسات الإبداع الإدارى	العدد	%
دون المستوى (أقل من ٢٠ درجة)	٢٥	٧,٥
مقبول (٢٠ - أقل من ٢٥ درجة)	٢١٣	٦٤,٣
جيد (٢٥ درجة فأكثر)	٩٣	٢٨,٢
الإجمالى	٣٣١	١٠٠

٤- التمكين المهني :

يوضح Kabeer (٢٠٠٠) أن التمكين هو زيادة قدرة الفرد على صنع قرارات فى حياته لم تكن متاحة فيه هذه القدرة سابقا . ويرى عبد الحميد المغربى (٢٠٠٧) أنه فى ضوء المتغيرات والتحديات المعاصرة أصبح من الضرورى الأهتمام بتنمية الموارد البشرية حيث أنها تفجر الطاقات البشرية غير المستخدمة بما يرفع من مساهمة الأفراد ب ١٠٠% من طاقاتهم الإبداعية فى العمل.

وبتقدير إجمالى الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثون بشأن مستوى ممارسات التمكين المهني تبين أنها تتراوح بين (١٥ - ٢٧) درجة بمتوسط حسابى وانحراف معيارى ٢,٢+٢١,٣ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات . هذا وتوضح النتائج البحثية جدول (٢٢) أن مستوى ممارسات التمكين المهني كانت مقبولة لدى ٥٥,٦% من المبحوثين بينما تدنت هذه النسبة لدون المستوى ، والمستوى الجيد لتبلغ ١١,٥% ، ٣٢,٩% على التوالى.

جدول ٢٠. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالى درجات مستوى ممارسات إدارة الذات

مستوى ممارسات إدارة الذات	العدد	%
دون المستوى (أقل من ٢٢ درجة)	٢٨	٨,٥
مقبول (٢٢ - أقل من ٢٦ درجة)	٢٣٤	٧٠,٧
جيد (٢٦ درجة فأكثر)	٦٩	٢٠,٨
الإجمالى	٣٣١	١٠٠

٣- الإبداع الإدارى:

الفرد المبدع ثروة تفوق الثروة المادية حيث يعتبر الإبداع من أهم المتطلبات الواجب توافرها فى الأفراد الذين يتحملوا مسئولية أى عمل إدارى يستلزم صنع القرارات (وفاء العساف ، ٢٠٠٦). ويضيف أسامة خيرى (٢٠١٢) أن الإبداع الإدارى يهدف أساساً إلى التطوير عن طريق إحداث تغييرات جذرية كالتغيير فى الأدوار والمهام. وبتقدير إجمالى الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثون بشأن مستوى ممارسات الإبداع الإدارى تبين أنها تتراوح بين (١٤ - ٢٩) درجة بمتوسط حسابى وانحراف معيارى ٢,٥+٢٢,٩ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين فى ثلاث فئات . هذا وتوضح النتائج البحثية جدول (٢١) أن مستوى ممارسات الإبداع الإدارى كانت مقبولة لدى ٦٤,٣% من المبحوثين بينما تدنت هذه النسبة لدون المستوى ، والمستوى الجيد لتبلغ ٧,٥% ، ٢٨,٢% على التوالى ، وبالرغم عن إمتلاك الموارد البشرية القدرة على الإبداع الإدارى إلا أن الإدارة بالمدن الجامعية لا تشجع التنافس الإبداعى الإدارى بين العاملين ، ولا تهتم بإنشاء وحدات البحث والتطوير فالإنظمة واللوائح والقواعد المعتمدة لاتساهم فى إنجاز الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة ، وفى نفس الوقت لا تسعى إلى إزالة تلك المعوقات التنظيمية ، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلاً من : ودراسة (غانية ايططاحين ، ٢٠١٥) " دور الإبداع

في ضوء أهداف البحث ووفقاً لطبيعة وكيفية قياس المتغيرات البحثية فقد عمدت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة ونوع العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك باختبار الفروض البحثية لهذه الدراسة كما يلي :-

الفرض الأول : توجد فروق معنوية في مستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى الأداء المهني للعاملين محل الدراسة وفقاً للنوع الإجتماعي .

تم دراسة معنوية الفروق بين النوع الإجتماعي للمبحوثين محل الدراسة بإستخدام اختبار (ت) هذا وتوضح النتائج جدول (٢٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العاملين الذكور والإناث بالنسبة لكل من فلسفة العمل بالمدن الجامعية لصالح الذكور، والتوجه بالهدف لصالح الإناث ، والتوجه بالعميل (مقدم الخدمة ، ومتلقى الخدمة) لصالح الإناث ، والتوجه لتشجيع الإبداع والإبتكار لصالح الإناث ، وجودة حياة العمل لصالح الإناث ، وإدارة التحسين المستمر لصالح الإناث ، والتمكين المهني لصالح الإناث ، والإبداع الإداري لصالح الذكور ، ومستوى الثقافة المؤسسية لصالح الإناث حيث بلغت قيم اختبار (ت) (١,٩٦٦ ، ٣,١٤٩ ، ٤,٤٠٧ ، ٤,٨٠٤ ، ٣,٤٨ ، ٤,٩٢٢ ، ١,٩٦٧ ، ٢,٤٠٥ ، ٤,٨١) على التوالي. وكانت تلك الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين الذكور والإناث بالنسبة فلسفة العمل بالمدن الجامعية ، والتمكين المهني ، والإبداع الإداري حيث بلغت قيم اختبار (ت) (١,٩٦٦ ، ١,٩٦٧ ، ٢,٤٠٥) على التوالي . بينما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بين الذكور والإناث بالنسبة لكل من التوجه بالهدف ، والتوجه بالعميل (مقدم الخدمة ، ومتلقى الخدمة) ، والتوجه لتشجيع الإبداع والإبتكار ، وجودة حياة العمل ، وإدارة التحسين المستمر ، ومستوى الثقافة المؤسسية لصالح

جدول ٢٢. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجات مستوى ممارسات التمكين المهني

مستوى ممارسات التمكين المهني	العدد	%
دون المستوى (أقل من ١٩ درجة)	٣٨	١١,٥
مقبول (١٩ - أقل من ٢٣ درجة)	١٨٤	٥٥,٦
جيد (٢٣ درجة فأكثر)	١٠٩	٣٢,٩
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

وبتقدير إجمالي الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثون بشأن مستوى الأداء المهني تبين أنها تتراوح بين (٦٢ - ١١٢) درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٤,٣+٩٠,١ وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات . هذا وتوضح النتائج البحثية جدول (٢٣) أن مستوى الأداء المهني كان مقبول لدى ٦٧,١% من المبحوثين بينما تدنت هذه النسبة لدون المستوى ، والمستوى الجيد لتبلغ ١٣,٩% ، ١٩% على التوالي ، وتفسر هذه النتيجة أن الأداء المهني للعاملين في المدن الجامعية محل الدراسة يعتمد على أداء الواجبات والأنشطة بشكل يفتقر إلى التحسين والتجديد والإبداع والابتكار كما أن العمل يؤدي بشكل روتيني يبتعد عن استخدام أنظمة التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال المتقدمة في ذلك ، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلاً من (ميسون مقابلة ، ٢٠١٠) ، و(نور مشاقبة ، ٢٠١١) و(فادية شهاب ، ٢٠١٦).

جدول ٢٣. توزيع المبحوثون وفقاً لإجمالي درجات مستوى الأداء المهني

مستوى الأداء المهني	العدد	%
دون المستوى (أقل من ٨٦ درجة)	٤٦	١٣,٩
مقبول (٨٦ - أقل من ٩٤ درجة)	٢٢٢	٦٧,١
جيد (٩٤ درجة فأكثر)	٦٣	١٩
الإجمالي	٣٣١	١٠٠

خامساً : مناقشة الفروض البحثية

جدول ٢٤. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لمستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى الأداء المهني للعاملين محل الدراسة وفقاً للنوع الاجتماعي

المتغيرات	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		قيمة (ت)
	إناث	ذكور	
مفهوم الثقافة المؤسسية	١,٤+١٢,٣	١,٥+١٢,٤	٠,٦٨٥-
أهمية الثقافة المؤسسية	١,٥+١٢,٤	١,٥+١٢,٢	٠,٩٩١-
فلسفة العمل بالمدن الجامعية	٣,٠+١٥,٣	٢,٨+١٥,٩	*١,٩٦
بعد التوجه بالهدف	١,٨+٨,٧	١,٧+٨,١	**٣,١٤٩
بعد التوجه بالعمل	١,٨+٨,٥	١,٨+٧,٦	**٤,٤٠٧
بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار	٢,٢+٨,٢	١,٨+٧,٢	**٤,٨٠٤
بعد التوجه بالفريق	٢,٨+٨,٠	٢,٧+٧,٥	١,٦٦٥
بعد التوجه بالقدرة على التكيف	٣,٠+٨,٥	٣,٧+٨,٣	٠,٤٤٢
بعد التوجه بالاتساق والتجانس	١,٨+٨,٣	١,٨+٨,٢	٠,٩٥١
جودة حياة العمل	٣,٨+٧٢,٩	٣,٧+٤١,٥	**٣,٤٨
إدارة التحسين المستمر	٥,٤+٥٠,١	٥,٩+٤٧,١	**٤,٩٢٢
إدارة الذات	١,٨+٢٣,٩	١,٧+٢٤,٢	١,٣١٦-
إدارة الوقت	٢,٢+٢١,٩	٢,٣+٢١,٦	١,٢٧٢
التمكين المهني	٢,٢+٢١,٥	٢,٣+٢١,٠	*١,٩٦٧
الإبداع الإداري	٢,٦+٢٢,٧	٢,٤+٢٣,٤	*٢,٤٠٥-
مستوى الثقافة المؤسسية	١٢,٩+١٨٣,٢	١٣,٥+١٧٦,١	**٤,٨١
مستوى الأداء المهني	٤,٥+٩١,١	٤,٢+٩٠,٢	٠,٢٣٨-

**معنوية عند ٠,٠١ * معنوية عند ٠,٠٥

تشابه كلا من (سموحة طالبات مع سموحة طلبة) ، (الشاطبي جديد طالبات مع الشاطبي قديم طالبات) ، وأيضاً تشابه (سابا باشا طلبة مع مرغم طلبة) حيث بلغت قيمة ف (٤,٦٢١) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، كما وجد فروق بين المدن الجامعية في مستوى بعد التوجه بالعمل باستثناء تشابه كلا من (سموحة طالبات مع الشاطبي قديم طالبات وسموحة طلبة وسابا باشا طلبة) حيث بلغت قيمة ف (٦,٥٣٧) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، وتشير النتائج إلى وجود إختلاف بين المدن الجامعية في مستوى بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار باستثناء تشابه كلا من (الشاطبي قديم طالبات مع سموحة طلبة و سابا باشا طلبة و مرغم طلبة) حيث بلغت قيمة ف (١٦,٥٥٣) عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، كما أشارت النتائج إلى وجود تباين بين المدن الجامعية في مستوى بعد التوجه بالاتساق والتجانس باستثناء تشابه كلا من (الشاطبي جديد طالبات مع الشاطبي قديم طالبات وسموحة طلبة وسابا باشا طلبة) حيث بلغت قيمة ف

الإناث، حيث بلغت قيم اختبار (ت) (٣,١٤٩ ، ٤,٤٠٧ ، ٤,٨٠٤ ، ٣,٤٨ ، ٤,٩٢٢ ، ٤,٨١) على التوالي وتبين أيضاً أنه لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث بالنسبة لمفهوم الثقافة المؤسسية ، وأهمية الثقافة المؤسسية ، والتوجه بالفريق ، والتوجه بالقدرة على التكيف ، والتوجه بالاتساق والتجانس ، وإدارة الذات ، وإدارة الوقت ، وإجمالي مستوى الأداء المهني ، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الأول جزئياً .

الفرض الثاني : توجد فروق معنوية بين المدن الجامعية وفقاً لمستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى أبعاد الأداء المهني للعاملين محل الدراسة.

تم دراسة معنوية الفروق بين المدن الجامعية موضع الدراسة باستخدام تحليل التباين واختبار دنكن لأقل فرق معنوي حيث يتبين من جدول (٢٥) وجود إختلاف بين المدن الجامعية في مستوى بعد التوجه بالهدف باستثناء

ف (3,116) عند مستوى معنوية 0,01 ، وبالنسبة لإجمالي مستوى الثقافة المؤسسية يوجد إختلاف بين المدن الجامعية باستثناء كلا من (سموحة طالبات مع سابا باشا طلبة) حيث بلغت قيمة ف (17,122) عند مستوى معنوية 0,01 ، وفي ضوء النتائج السابقة يمكن قبول الفرض البحثي الثاني ، ويرى الباحث أن هذا الإختلاف بين المدن الجامعية في مستوى الثقافة المؤسسية ومستوى الأداء المهني للعاملين محل الدراسة يرجع إلى عدم وجود ثقافة مؤسسية بالصورة التطبيقية التي تستطيع التأثير في مستوى الأداء المهني للعاملين الذي هو بالطبع أيضاً يختلف من مدينة جامعية إلى أخرى وفقاً للنتائج الإحصائية محل الدراسة ، وفي ذلك تحتاج الإدارة للرقابة والتشديد في تطبيق نظام عمل إداري موحد صحي مستدام (الإدارة المرئية وفق تطبيق إدارة التحسين المستمر) ، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثاني جزئياً.

(2,746) عند مستوى معنوية 0,01 ، ويتضح من النتائج وجود إختلاف بين المدن الجامعية في جودة حياة العمل باستثناء تشابه كلا من (الشاطبي جديد طالبات مع الشاطبي قديم طالبات) حيث بلغت قيمة ف (4,992) عند مستوى معنوية 0,01 ، وبالنسبة لتطبيق إدارة التحسين المستمر وجد إختلاف بين المدن الجامعية باستثناء كلا من (سموحة طالبات مع سابا باشا طلبة) حيث بلغت قيمة ف (17,468) عند مستوى معنوية 0,01 ، ويوجد إختلاف بين المدن الجامعية في مستوى إدارة الذات باستثناء تشابه كلا من (الشاطبي قديم طالبات مع سابا باشا طلبة و مرغم طلبة) وأيضاً تشابه (الشاطبي قديم طالبات مع سموحة طلبة) حيث بلغت قيمة ف (6,052) عند مستوى معنوية 0,01 ، كما وجدت فروق بين المدن الجامعية في مستوى الإبداع الإداري باستثناء تشابه كلا من (سموحة طالبات مع الشاطبي قديم طالبات و مرغم طلبة) وأيضاً تشابه (الشاطبي جديد طالبات مع سموحة طلبة) حيث بلغت قيمة

جدول ٢٥. الفروق المعنوية بين المدن الجامعية وفقاً لمستوى أبعاد الثقافة المؤسسية ومستوى أبعاد الأداء المهني للعاملين محل الدراسة (تحليل التباين)

المتغيرات - المدن	سموحة طالبات	الشاطبي ج طالبات	الشاطبي ق طالبات	سموحة طلبة	سابا باشا طلبة	مرغم طلبة	قيمة "ف"
مفهوم الثقافة المؤسسية	1,5±12,1	1,4±12,5	0,9±12,7	1,5±12,4	1,3±13,1	1,6±13	1,824
أهمية الثقافة المؤسسية	1,6±12,1	1,7±12,3	1,4±12,3	1,4±12,3	1,6±12,9	1,8±12,8	1,106
فلسفة العمل بالمدن الجامعية	2,8±15,7	3,1±14,9	2,2±15,7	3,1±15,6	2,1±16,1	2,7±15,8	0,053
بعد التوجه بالهدف	ab 1,9±8,9	b 1,6±9,0	b 1,6±8,5	ab 1,6±8,1	a 1,4±7,9	a 2,2±7,8	**4,621
بعد التوجه بالعمل	ab 1,9±8,7	b 1,9±8,7	ab 2,1±8,4	ab 1,7±7,7	ab 1,6±7,9	a 0,8±7,3	**6,037
بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار	ab 2,0±8,9	b 2,0±8,7	a 1,4±7,0	a 1,6±7,0	a 1,8±6,2	a 1,6±7,1	**16,053
بعد التوجه بالفريق	2,7±8,4	2,8±8,1	2,6±7,3	2,7±7,5	2,8±6,7	2,6±6,7	**2,027
بعد التوجه بالقدرة على التكيف	3,1±9,1	2,8±8,3	1,6±8,2	3,6±8,1	2,9±7,2	3,2±8,2	1,447
بعد التوجه بالاتساق والتجانس	ab 1,7±8,3	b 1,6±8,4	b 2,3±8,3	b 1,8±5,3	b 1,8±8,2	a 1,7±6,6	**2,746
جودة حياة العمل	ac 3,4±3,5	bc 4,2±43,1	bc 4,4±42,5	abc 3,8±1,7	a 2,3±39,5	ab 3,9±40,9	**4,992
إدارة التحسين المستمر	ae 5,2±52,1	bde 4,8±50,5	cd 4,0±48,4	bcd 5,3±47,2	ae 6,1±42,2	ab 5,1±44,2	**17,468
إدارة الذات	a 1,7±23,3	b 1,7±24,5	ab 2,0±24,1	b 1,6±24,5	ab 1,9±23,7	ab 1,6±23,7	**6,052
إدارة الوقت	ab 2,4±22,2	ab 2,3±22,1	b 1,0±22,6	a 2,1±21,6	ab 2,6±20,7	ab 1,9±21,5	2,131
التمكين المهني	2,2±21,7	2,4±21,9	2,1±21,5	2,2±20,8	2,1±22,0	2,5±21,9	**3,11
الإبداع الإداري	a 2,9±22,5	ab 2,4±22,5	a 1,7±22,6	ab 2,2±23,4	b 1,4±24,2	a 3,2±22,3	**3,116
مستوى الثقافة المؤسسية	11,9±187,9	bd12,1±184,6	c 9,3±179,3	bc 12,8±175,9	ad 11,8±167	10,3±170,4	**17,122
مستوى الأداء المهني	2,2±21,7	2,4±21,9	2,1±21,5	2,2±20,8	2,1±22,0	2,5±21,9	**3,11

**معنوية عند 0,01 * معنوية عند 0,05

الحروف المتشابهة تدل على عدم وجود فروق معنوية

(كمتغير تابع) وبين كل من : السن ، وحجم الأسرة حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠,١٤٥ ، ٠,١٥٣ على التوالي بينما عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ كان هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية بين إدارة الذات (كمتغير تابع) وبين كل من : عدد سنوات العمل ، ومدة الحياة الزوجية ، وعدد الأفراد العاملين في الأسرة حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠,١٢٥ ، ٠,١٢٥ ، ٠,١١٨ على التوالي كما توجد علاقة عكسية معنوية عن مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين إدارة الذات (كمتغير تابع) وبين كل من : بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية ، وإدارة التحسين المستمر ، مستوى الثقافة المؤسسية حيث بلغت قيم معامل الارتباط -٠,١٠٩ ، -٠,١١٤ ، -٠,١٣٠ على التوالي.

إما بالنسبة للإبداع الإداري كان هناك علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين الإبداع الإداري (كمتغير تابع) وبين بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١٤٥.

وبالنسبة للتمكين المهني كان هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين التمكين المهني (كمتغير تابع) وبين كل من : مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية ، وبعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,١١٩ ، ٠,١٣٥ على التوالي بينما كانت هناك علاقة ارتباطية عكسية معنوية عن مستوى احتمالي ٠,٠١ بين التمكين المهني (كمتغير تابع) ومتوسط الدخل الشهري حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١٦٢ ، بينما عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ كانت هناك علاقة ارتباطية عكسية معنوية بين التمكين المهني (كمتغير تابع) وكل من : حجم الأسرة ، ومدة الحياة الزوجية حيث بلغت قيم معامل الارتباط -٠,١٢٨ ، -٠,١٢٥ على التوالي. وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثالث جزئياً .

٣- الفرض الثالث : توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى الأداء المهني كمتغير تابع وبين كل من الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية للمبحوثين ، و مستوى الثقافة المؤسسية السائدة كمتغيرات مستقلة .

تم دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون حيث أظهرت النتائج البحثية جدول (٢٦) أنه بالنسبة لإدارة الوقت كان هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين إدارة الوقت (كمتغير تابع) وبين حجم الأسرة حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠,١٠٦. بينما كانت العلاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ مع مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١١٥.

وتفيد هذه العلاقات بأنه كلما ازداد حجم أسرة المبحوث كلما زاد إحساسه بقيمة وأهمية الوقت الأمر الذي يستدعي حسن إدارة هذا المورد. كما وتفيد بأنه كلما انخفض مستوى إدراك المبحوث لأهمية الثقافة المؤسسية أنخفض تقديره وإدارته لمثل هذا المورد . ورغم أن هذه العلاقة قد تبدو غير منطقية حيث أنه من الطبيعي أنه كلما ازداد الإدراك بأهمية الثقافة المؤسسية يقترن ذلك بارتفاع مستوى إدارة الوقت ، إلا أن للباحث وجهة نظر أخرى والتي تعتمد على النتائج الخاصة بنود هذه الأهمية حيث أن ما يقرب من نصف المبحوثين أبدوا أن المؤسسات موضع الدراسة لا تهتم بالممارسات الإدارية الحديثة (٤٣,٨%) ، ولا تشجع العمل الجماعي (٤٦,٢%) والتي في مجملها تعتبر بنود ضمنية لبند إدارة الوقت. وعلى ذلك يؤكد الباحث أن هذه العلاقة العكسية هي طبيعية الوجود في مثل هذه الاستجابات للمبحوثين .

وأنة بالنسبة لإدارة الذات كان هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين إدارة الذات

جدول ٢٦. العلاقات الارتباطية بين مستوى بنود الأداء المهني والمتغيرات المستقلة

قيم معامل الارتباط				المتغيرات المستقلة
التمكين المهني	الإبداع الإداري	إدارة الذات	إدارة الوقت	
٠,٠٥١-	٠,٠١٣	**٠,١٤٥	٠,٠٢٩-	السن
٠,٠٠٧	٠,٠٣٣	*٠,١٢٥	٠,٠٥٥-	عدد سنوات العمل
*٠,١٢٨-	٠,٠١٥	**٠,١٥٣	*٠,١٠٦	حجم الأسرة
*٠,١٢٥-	٠,٠٣٦	*٠,١٢٥	٠,٠٧٠	مدة الحياة الزوجية
**٠,١٦٢-	٠,٠٤٢	٠,٠٤٠	٠,٠٩٦	متوسط الدخل الشهري الأسرى
٠,٠٩٣-	٠,٠٠٨	*٠,١١٨	٠,٠٩٣	عدد الأفراد العاملين في الأسرة
٠,٠١٢-	٠,٠٤٨	٠,٠١٥	*٠,١١٥-	مستوى إدراك أهمية الثقافة المؤسسية
*٠,١١٩	٠,٠٤٤-	٠,٠٣٨-	٠,٠٢٠	مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية
*٠,١٣٥	**٠,١٤٥-	*٠,١٠٩-	٠,١٠٤	بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية
٠,٠٧١	٠,٠٥٣-	*٠,١١٤-	٠,٠٣٠	إدارة التحسين المستمر
٠,٠٩١	٠,٠٦٥-	*٠,١٣٠-	٠,٠٤٩	مستوى الثقافة المؤسسية

** معنوية عند ٠,٠١ * معنوية عند ٠,٠٥

٠,٠١ . أما بالنسبة للتمكين المهني فقد أثرت ثلاث متغيرات مستقلة على مستوى التمكين المهني وهي متوسط الدخل الأسرى (%٢٦ حيث بلغت قيمة ف = ٨,٨) ، و بعد التوجه لتشجيع الإبداع والابتكار بالثقافة المؤسسية (%٤٠ حيث بلغت قيمة ف = ٦,٩) ، وأيضا مستوى إدراك فلسفة العمل بقطاع المدن الجامعية (%٥٤ حيث بلغت قيمة ف = ٦,٢) وذلك عند مستوى احتمالي ٠,٠١ لكل منهم ، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الرابع جزئياً .

الفرض الرابع : تؤثر المتغيرات المستقلة (بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية والاقتصادية للمبحوثين ، ومستوى أبعاد الثقافة المؤسسية) على المتغير التابع (مستوى الأداء المهني) .

لتحديد نسبة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع للدراسة وهو مستوى الأداء المهني تم استخدام دالة الانحدار المتعدد . وتوضح النتائج البحثية جدول (٢٧) تأثير متغير حجم الأسرة على مستوى إدارة الذات بنسبة %٥٧ حيث بلغت قيمة ف = ٩,٨ عند مستوى احتمالي

جدول ٢٧. العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المستقلة ومستوى الأداء المهني

نسبة التأثير على مستوى الأداء المهني		المتغيرات المستقلة
التمكين المهني	إدارة الذات	
ف	R ²	ف
		R ²
		%٥٧
**٨,٨	%٢٦	**٩,٨
**٦,٩	%٤٠	
**٦,٢	%٥٤	

** معنوية عند ٠,٠١ * معنوية عند ٠,٠٥

التوصيات

فى ضوء ما اوضحته النتائج توصى الدراسة بما يلى :

اولاً : صيانة الثقافة المؤسسية الحالية من المستوى الضعيف إلى المستوى القوى عن طريق :

١. إعادة نشر رؤية ورسالة وأهداف قطاع الخدمات الجامعية من منظور التأهيل والوعى الثقافى لمجتمع العمل مع إظهار الدور البارز فى تنمية سلوك الموارد البشرية فى بيئة العمل.

٢. الإدارة فى هذه الحالة عليها أن تتخذ بعض الإجراءات الإدارية التى تساهم فى تحسين مستوى الثقافة المؤسسية الحالية ومنها :

-رقابة سير العمل اليومى مع اتخاذ عقوبات و جزاءات مشددة فى حال ظهور مخالفات عن عمد أو إهمال لما هو منصوص عليه فى اللوائح والقوانين والمواصفات المحددة فى مكان العمل.

-قياس مستوى رضا مجتمع العمل بشكل دورى لما فيه من تغذية عكسية تفيد فى تحسين جودة حياة العمل .

-مكافأة المتميزين فى مجتمع العمل بالمناصب الإشرافية و الجوائز التقديرية المادية منها و المعنوية وذلك لتقديم نموذج أو مثال صحى عادل فى بيئة العمل.

-مجتمع العمل عليه تقديم مقترحات و افكار يمكن تنفيذها وتساعد فى توفير الوقت والجهد و الموارد عن طريق المشاركة فى اتخاذ القرارات التى تلبى تحسين مستوى رضا متلقى و مقدم الخدمة فى بيئة العمل.

-الاهتمام بالتدريب وفق الاحتياجات التدريبية الضرورية التى يتم دراستها و التخطيط لها من فريق التحسين المستمر فى وحدة إنتاجية أو خدمية فى بيئة العمل.

-المحافظة على الموارد والمرافق و مستلزمات العمل وفق خطط صيانة دورية تساعد فى انجاز العمل ، وتحسن مستوى الاستفادة الكلى منها.

-علاج المشاكل عن طريق اتخاذ اللازم من القرارات التى تعمل على عدم تكرارها والقضاء عليها وذلك بإستخدام الإدارة المرئية فى بيئة العمل.

٣. العاملین فى هذه الحالة عليهم بعض المسؤوليات التى تساعد فى تحسين مستوى الثقافة المؤسسية الحالية :

-تطبيق المهام والدور الوظيفى وفقاً للتخصص و الدرجة الوظيفية.

-معرفة اللوائح والقوانين و المواصفات المحددة فى بيئة العمل.

-العمل على تقبل الإرشاد و التوجيه مع تقديم الملاحظات و المقترحات القابلة للتنفيذ التى تعود بالنفع فى بيئة العمل.

-المشاركة فى اتخاذ القرارات بالمعلومات و الخبرة الضرورية فى ذلك.

-الحرص على توفير الجهد و الوقت والموارد لتقديم أفضل خدمة بأعلى جودة ممكنة.

ثانياً : أبحاث ودراسات مقترحة :

١. توجيه الدراسات البحثية نحو المستحدثات فى إدارة مؤسسات العمل لتعزيز التنمية المستدامة وتحقيق جودة حياة العمل ، مع تخطيط حملات التوعية والإرشاد لدعم تلك المستحدثات .

٢. إنشاء وحدة إدارية حاضنة للإبداع فى كل مؤسسة خدمية مسئولة عن دعم وتشجيع المبدعين بما يعمل على :

• تنمية التفكير الإبدعى .

• تحقيق التميز فى أداء الخدمة .

• توطيد علاقة العاملين بالمؤسسة .

٣. عقد بروتوكول لتفعيل التعاون بين مؤسسات العمل والمؤسسات التعليمية المعنية بدراسة المجال الإدارى فى

تخطيط المنظومة الإدارية ودعم تطوير الأداء المؤسسى لها . وذلك تحقيقاً للربط بين البحث العلمى بخدمة قضايا البيئة

والمجتمع ، ولرفع الميزة التنافسية لخريجى هذا المجال ،

أمال محمد عبد المولى محمد (٢٠٠٨) " بعض المشكلات النفسية والاجتماعية لطلاب وطالبات المدن الجامعية " - رسالة ماجستير - معهد الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس - القاهرة.

أنعام أمين اليزاز وهيام سهام طه (٢٠١٨) " الأسس التخطيطية والتصميمية للسكن الجامعي " - مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث الهندسية - كلية الهندسة - جامعة بغداد - العدد ٣ - مجلد ٢٥.

أيمن فاروق محمد إبراهيم (٢٠١٨) " رضا طلاب المدن الجامعية بالإسكندرية عن مستوى إدارة الخدمات المقدمة لهم " - رسالة ماجستير - إدارة شؤون الأسرة والمؤسسات - قسم الإقتصاد المنزلي - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية. بوعشرين عيسى (٢٠١٧) " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي " - دراسة ميدانية - قسم علم الاجتماع - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - جامعة المسيلة - الجزائر.

خالد علي (٢٠١٧) " أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال " - رسالة دكتوراه - قسم العلوم التجارية - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير - جامعة الحاج لخضر باتنة - الجزائر .

خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (٢٠١٤) " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية " - رسالة دكتوراه - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال - جامعة السويس - القاهرة.

رقيا قاسم البدارين وميساء مصطفى بنى سلامة (٢٠١٦) " دور عملية التدريب في إدارة التغيير التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية العاملة في محافظة إربد " - مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية - الجامعة الإسلامية بغزة - المجلد (٢٤) - العدد (٣) .

بما يسمح بتلبية إحتياجات سوق العمل في مجال وظيفة : أخصائي علم النفس الصناعي والتنظيمي حيث يوجد توافق بين رؤية ورسالة وأهداف قسم الإقتصاد المنزلي ومجال ودور الأخصائي ويتضح ذلك في أن أخصائي علم النفس الصناعي والتنظيمي يساعد العامل في المؤسسة على أن يكون :

• صحياً من الناحية الجسمية والعقلية (تنمية رأس المال البشري) .

• متزناً من الناحية العاطفية والنفسية (التوازن بين الحياة العملية والشخصية) .

• مسؤلاً ومشاركاً من الناحية العملية والبيئية والاجتماعية (التأثير التنموي المستدام في المؤسسة والأسرة والمجتمع).

المراجع

أحمد علماوي (٢٠١٥) " فعالية الثقافة التنظيمية في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية الجزائرية - دراسة ميدانية في القطاعين العام والخاص " - رسالة دكتوراه - كلية العلوم والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيلالي لياس (سيدى بلعباس) - الجزائر .

أحمد ماهر (٢٠٠٨) " سلسلة ابن مهارتك وتدريب على إدارة الذات " - الدار الجامعية - الاسكندرية.

أحمد محمد غنيم (٢٠١٠) " مهارات إدارة الوقت " - المكتبة العصرية - المنصورة - جمهورية مصر العربية .

أسامة خيرى (٢٠١٢) " إدارة الإبداع والإبتكارات " - دار الراية - عمان - الأردن.

المسوس يعقوب (٢٠١٥) " تقويم الكفاءة والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي " - رسالة دكتوراه - كلية العلوم الاجتماعية - جامعة وهران ٢ - الجزائر .

المعرفة " - رسالة دكتوراة - كلية العلوم والتجارية وعلوم
التسيير - جامعة باتنة ١ - الجزائر .

ليندة رقام (٢٠١٣) " دور إدارة الموارد البشرية فى تسيير
التغيير فى المؤسسات الاقتصادية الكبرى فى ولاية سطيف " -
رسالة دكتوراة - كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
والعلوم التجارية - جامعة سطيف ١ - الجزائر .

محمد محمد حسان وفاطمة محمود (٢٠١٥) " برنامج تدرى
لرفع كفاءة الأداء المهني للاخصائىين الاجتماعىين للحد
من التسرب الدراسى" - مجلة دراسات فى الخدمة
الإجتماعية والعلوم الإنسانية - كلية الخدمة الإجتماعية
- جامعة حلوان .

محمود إبراهيم سعيد ملحم (٢٠١٠) " دراسة تحليلية للعلاقة بين
إدارة الوقت وأداء العاملين بالتطبيق على المؤسسات العامة
والخاصة بمحافظة قفيلية - دولة فلسطين " - رسالة دكتوراه
- قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة القاهرة -
مصر .

مسعودة شريفى وكريمة حاجى (٢٠١٢) " المسؤولية
الاجتماعية والثقافة التنظيمية فى منظمات الأعمال المعاصرة
: رحلة ألف ميل تبدأ بخطوة " - ورقة علمية - الملتقى
الدولى الثالث منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية من
١٤ إلى ١٥ فبراير - جامعة بشار - الجزائر .

ميسون محمود أحمد بردويل مقابلة (٢٠١٠) " فاعلية إدارة
الموارد البشرية فى الجامعات الأردنية الحكومية وسبل
تطويرها " - رسالة دكتوراه - قسم الإدارة وأصول التربية
- كلية التربية - جامعة اليرموك - الأردن .

نجية ضنبرى (٢٠١٢) " دور الثقافة التنظيمية فى ضبط سلوك
العامل داخل المنظمة - دراسة ميدانية فى المؤسسة
الصناعية تيندال " - رسالة ماجستير - قسم علم الاجتماع
والديمغرافيا - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية - جامعة
المسيلة - الجزائر .

زكرياء بور ومحمد بن يمينة (٢٠١٩) " دور إدارة الوقت فى
تحسين أداء العاملين : دراسة حالة الخزينة العمومية - عين
الدفلى " - رسالة ماجستير - قسم علوم التسيير - كلية
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة
الجيلالى بونعامة بخميس مليانة - الجزائر .

سنا راجى أحمد السورى (٢٠١٦) " درجة الإبداع
وعلاقتها بالأداء الإدارى لدى مديرى المدارس الحكومية فى
محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين
والمعلمات " - رسالة ماجستير - كلية الدراسات العليا -
جامعة النجاح الوطنية - نابلس - فلسطين .

صبرى بن سعيد (٢٠١٣) " دور الثقافة التنظيمية فى تعزيز
الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة - دراسة حالة بعض
المؤسسات " - رسالة ماجستير - كلية العلوم الاقتصادية
والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة سطيف ٠١ -
الجزائر .

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٧) " المهارات السلوكية
والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية " - الطبعة الأولى -
المكتبة العصرية - المنصورة - ج.م.ع .

غادة حامد السيد حسن (٢٠١٤) " تطوير أداء الموارد البشرية
بجامعة الفيوم فى ضوء معايير الجودة " - رسالة ماجستير
- قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم - كلية التربية -
جامعة الفيوم .

غانية ايظاحين (٢٠١٥) " دور الإبداع الإدارى فى تحسين
الأداء وتطوير الانظمة " - قسم العلوم الاجتماعية - جامعة
العفرون - الجزائر - مجلة افاق لعلم الاجتماع - العدد (٢)
- المجلد (٥) .

فادية إبراهيم محمد شهاب (٢٠١٦) " واقع إدارة الموارد البشرية
فى الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين
والأكاديميين فيها " - رسالة دكتوراه - قسم الإدارة وأصول
التربية - جامعة اليرموك - الأردن .

فطيمة زعزع (٢٠١٦) " أهمية الموارد البشرية فى تحسين أداء
المؤسسات الإنتاجية فى الجزائر لاندماجها فى اقتصاد

والتجارية وعلوم التسيير - جامعة الجليلي بونعامه
بخميس مليانة - الجزائر .

Akter, N., Akter, M. K., & Turale, S. (2019). Barriers to quality of work life among Bangladeshi nurses: a qualitative study. *International nursing review*, 66(3).

Bhoo, M (2004): Self - Management and Behavior Change, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 18 (2).

Brekhaw, A. A. S. M., Al-Shibami, A. H., Alrajawy, I., & Khalifa, G. S. (2018). Confirmatory Factor Analysis (Cfa) Of Organizational Culture, Functional Empowerment, and Staff Performance. *International Journal Of Management And Human Science*, 2(3).

Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of product innovation management*, 30(4).

Chapman, D. S., Reeves, P., & Chapin, M. (2018). A lexical approach to identifying dimensions of organizational culture. *Frontiers in psychology*, 9, 876.

Dent, B., & Tye, J. (2016). Creating a positive culture of ownership. *Nurse Leader*, 14(3).

Kabeer, N (2000): Reflections on the Measurement of Women's Empowerment Discussing Womens Empowerment- Theory and Practice, Institute of Development Studies (IDS), UK.

Morgan, J. M., & Liker, J. K. (2020). The Toyota product development system: integrating people, process, and technology. Productivity press.

Owolabi, B. O. (2015): The Effects of Students' Housing on Academic Performance at the University of Ibadanin Nigerian. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 6(3).

Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International journal of business, humanities and technology*, 3(5).

Tolstikov-Mast, Y. & Florenthal, B. (2012). Organizational culture: Comparing faculty and staff perspectives. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 12(6).

نور خالد مشاقبة (٢٠١١) " فاعلية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية " - رسالة دكتوراه- قسم الإدارة وأصول التربية - كلية التربية - جامعة اليرموك - الأردن .

هاشم عيسى عبد الرحمن أبو حميد (٢٠١٧) " أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة " - رسالة ماجستير - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين.

وحدة التخطيط الاستراتيجي ودعم السياسات (٢٠١٥) " استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥ - ٢٠٣٠ مصر تستثمر في المستقبل " - وزارة التعليم العالي.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٥) " رؤية جديدة للإصلاح الإداري في مصر " - جمهورية مصر العربية.

وفاء بنت عبد العزيز العساف (٢٠٠٦) " واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض " - رسالة ماجستير - قسم الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية.

يمينة زوقار وأمنية صفوان (٢٠١٥) " إدارة الوقت ودورها في تحسين مستوى أداء العاملين - دراسة حالة : المركز التجاري " أنو " عين الدفلى " - رسالة ماجستير - قسم علوم التسيير - كلية العلوم الاقتصادية

ABSTRACT

Effect of Institutional Culture on the Professional Performance Level of Employees in Alexandria University Dormitories

Naglaa Abd-El-salam Mahmoud ; Yousria Ahmed Abd-Elmna; El-Sawy Mohamed Anwar El-Sawy ; Ayman Farouk Mohamed

This research aims to study Effect of Institutional Culture on the Professional Performance Level of Employees in Alexandria University Dormitories , This study was conducted on A simple random sample of 331 with 10% of employees in Dormitories at Alexandria University, The data were collected by using a questionnaire through personal interview. The data were analyzed statistically using Percentages, median, T test, analysis of variance and Pearson's simple correlation coefficient with computer program (SPSS V.22). The study revealed that:-

- Low percentage with good Level of Institutional Culture among 16.3% of participants.
- Low percentage with high Level of Professional Performance 19% of participants.
- There were statistically significant differences with sex ($p < 0.05$) between work philosophy , professional empowerment , and management creativity. while there are statistically significant differences with sex ($p < 0.01$) between goal orientation , customer orientation , encourage creativity and innovation orientation, quality of work life, and continuous improvement management.
- There was a significant positive correlation ($p < 0.05$) between time management and family size , while the relationship was a significant negative ($p < 0.05$) with the awareness level of institutional culture importance.

- There was a significant positive correlation between self-management and age, family size ($p < 0.01$), number of work years, marital life period, and the number of individuals working in family ($p < 0.05$), while it was negative significant ($p < 0.05$) between self-management and encourage creativity and innovation orientation, continuous improvement management and institutional culture level.
- There was a significant negative correlation ($p < 0.01$) between management creativity and dimension of encourage creativity and innovation orientation.
- There is a significant positive correlation ($p < 0.05$) between professional empowerment and awareness level with work philosophy and encourage creativity and innovation orientation, while there was a significant negative correlation between professional empowerment and family income ($p < 0.01$), family size, and marital life period ($p < 0.05$).
- The results showed that family size affected self-management level 57% ($p < 0.01$) . while three independent variables affected level of professional empowerment ($p < 0.01$) which are family income (26%), encourage creativity and innovation orientation (40%) and also awareness level with work philosophy (54%) .

Keywords: Institutional Culture , Professional Performance , University Dormitories