

٣/ ٥ خلاصة النتائج والتوصيات:

• أهم النتائج:

- ١- نظراً لافتراض الباحث التطبيق الناجح والفعال لثقافة الجودة الشاملة بالشركات محل الدراسة، والذي تأكد بعد ذلك من خلال التحليل الإحصائي لاستجابات العينة محل الدراسة والذي ظهر فى الوصف الإحصائي لأبعاد وعناصر ثقافة الجودة الشاملة عن طريق الوسط الحسابي ومعامل الاختلاف، فقد انعكس ذلك بصورة ايجابية على الفعالية التنظيمية متمثلة فى معيار النظم المفتوحة، الأمر الذى يعنى أن قدرة شركات العينة تحت الدراسة - على الاستمرار فى السوق، وعلى الحصول على الموارد اللازمة لأنشطتها، وعلى تحقيق معدل النمو المستهدف للمبيعات، وعلى التكيف مع البيئة المحيطة بها - كبيرة.
- ٢- اتضح أيضا أن التطبيق الفعال لثقافة الجودة الشاملة أثر سلبا على الفعالية التنظيمية متمثلة فى معيار العلاقات الإنسانية الأمر الذى يعنى عدم إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين ، وكذا عدم الحرص على رفع الروح المعنوية لهم وعدم تحقيق رضاهم عن ظروف العمل بالشركات محل الدراسة .
- ٣- اتضح كذلك أن هناك علاقة عكسية بين أبعاد وعناصر ثقافة الجودة الشاملة والفعالية التنظيمية متمثلة فى معيار الأهداف الرشيدة، وذلك من حيث عدم قدرة الشركة - على رفع الكفاءة الإنتاجية لعملياتها وكذا على رفع مستويات استغلال الطاقة الإنتاجية ، وأيضا على تحقيق معدلات الربحية المستهدفة - بصورة فعالة .
- ٤- واخيرا أتضح أن هناك علاقة طردية كبيرة بين أبعاد وعناصر ثقافة الجودة الشاملة والفعالية التنظيمية متمثلة فى معيار العمليات الداخلية وذلك من حيث قدرة الشركات محل الدراسة على - القيام بإعادة تنظيم عملياتها، وإدارة المعلومات المتاحة لديها تسويقيا وإنتاجيا ، وتحقيق الرقابة الفعالة على عملياتها ، ونجاحها فى جذب الكفاءات والمهارات اللازمة لإدارة عملياتها وأنشطتها وتحديث الأساليب التكنولوجية المستخدمة فى عملياتها الإنتاجية - وذلك بدرجة كبيرة .

أهم التوصيات :

- ١- من الأهمية بمكان مراجعة مدى تطبيق شركات الدراسة لبرنامج إدارة الجودة الشاملة ومن ثم أبعاد وعناصر ثقافة الجودة الشاملة فى الأجل الطويل وكذا ضرورة تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لتطبيق الجودة الشاملة فى تلك الشركات فى الأجل القصير.
- ٢- أهمية تطبيق أسلوب فرق العمل والتي قد تمثلها حلقات الجودة وكذلك فرق التحسين عبر الإدارات الوظيفية ، بالإضافة إلى فرق العمل ذاتية الإدارة ، وما يستتبع ذلك من أهمية تمكين العاملين الأمر الذى يعمل على تحقيق التعاون والتنسيق بين العاملين مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لهؤلاء العاملين .
- ٣- التركيز على ضرورة توافر معيار العلاقات الإنسانية بدرجة كبيرة بالشركات محل الدراسة وذلك من خلال تحقيق رضاء العاملين عن ظروف العمل وذلك فيما يتعلق بالأجور والترقية والتقدم الوظيفي

وتقدير الإدارة والمزايا العينية، وضرورة السعى لإشباع الحاجات الإنسانية للعاملين وتحقيق الانتماء التنظيمي لهم .

٤ - أهمية اخذ معيار الأهداف الرشيدة فى الاعتبار من حيث تحقيق رضاء العملاء عن المنتجات وأيضاً العمل على تحقيق معدلات الربحية المستهدفة وكذلك رفع الكفاءة الإنتاجية للعمليات ويتم ذلك فى إطار ثقافة إيجابية للمنظمة نحو الجودة الشاملة من خلال تبني أسلوب الإدارة بالحقائق وذلك لإعلام العاملين بالموقف الحقيقى للشركة أولاً بأول لضمان مشاركتهم الفعالة فى إحداث التطوير والتحسين فى مستوى الجودة والإنتاجية .