

مستوى الثقافة التنظيمية لدى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر هيئة
أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

**The level of organizational culture at the Institute of Science and Technology
of Physical and Sports Activities from the point of view of the teaching staff in
the light of some variables**

**A field study at the Institute of Science and Technology of Physical and Sports
Activities in the State of Djelfa**

خاضر صالح

جامعة زيان عاشور الجلفة، s.khader@mail.univ-djelfa.dz

<p>معلومات عن البحث:</p> <p>تاريخ الاستلام: 2022/01/15 تاريخ القبول: 2022/03/22 تاريخ النشر: 2022/06/01</p> <p>الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، هيئة أعضاء التدريس</p> <p>الباحث المرسل: خاضر صالح الايمل: s.khader@mail.univ-djelfa.dz</p>	<p>ملخص:</p> <p>تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء ومدير معهد الرياضة بولاية الجلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولهذا الغرض استخدمنا منهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 52 استاذ تم اختيارها بشكل قصدي لجمع البيانات استخدمنا أداة تمثلت في مقياس الثقافة التنظيمية، بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا تم التوصل الى ان مستوى الثقافة التنظيمية لدى الكادر الإداري للمعهد منخفض وأنه توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغيرات الخبرة والدرجة العلمية ماعدا متغير التخصص، وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة العمل على زيادة وعي ومعرفة رؤساء الأقسام ومديري المعاهد بالثقافة التنظيمية السائدة بشكل عام، وإبراز الثقافات التنظيمية التي تساعد على تحقيق الأهداف الاكاديمية والتعليمية للمعهد بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة</p>
<p>Keywords: Organizational culture, faculty members</p>	<p>Abstract</p> <p>The Object of the study aims to identify The level of organizational culture among the heads and director of the Sports Institute in the state of Djelfa from the point of view of the faculty members, for this purpose, we used the method descriptive analytical On a sample composed of 52 Professor Chosen as intentional, and for data collection, we used a tool organizational culture scale After collecting the results and having treated them statistically, we conclude That the level of organizational culture of the administrative staff of the institute is low, and that there are differences in the level of organizational culture due to the variables of experience and academic degree, except for the variable of specialization On this basis, the study recommended The study aims to increase the awareness and knowledge of department heads and institute managers of the prevailing organizational culture in general, and to highlight organizational cultures that help achieve the academic and educational goals of the institute in particular and the university in general</p>

I - مقدمة:

يسير أفراد المجتمع في اتفاق وتوافق مع ما يسود ويسير المجتمع من قوانين وتشريعات إضافة إلى الثقافة التي تولد في البيئة وتتطور من قبل الأفراد، فالثقافة هي كل ما ينتجه الأفراد ويشاركون فيه وتتطور عبر العصور، وهذه الثقافة تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من الأسرة والمجتمع وعبر مختلف المؤسسات الاجتماعية.

كما تلعب الثقافة دورا مهما في حياة الإنسان، بل هي جزء مهم في حياته كعضو في المجتمع، وتساعد على التمييز بين فرد وآخر، وبين جماعة وأخرى، وبين مجتمع وآخر، بل إن الثقافة هي التي تميز الجنس البشري عن غيره من الأجناس، لأن الثقافة هي التي تؤكد الصفة الإنسانية في الجنس البشري. كما لا يمكننا أن ننفي وجود التعدد الثقافي بنفس المجتمع والذي لا يعني التناظر الإنساني المطلق، ولا يعني النفي الوجودي المتبادل، وإنما يعني أنه مع الإيمان بضرورة التعدد والتنوع ضمانا للحركة للفهم العقلاني لتأكيد تكامل عنصر أو عامل التكافل الإنساني الأشمل، ووحدة الجوهر الإنساني... إن التباين ليس عامل هدم، بل حافز حركة قائمة على التفاعل في إطار فهم عقلائي ووحدة إنسانية... ومن ثم يكون ضروريا أن ندقق النظر في كيفية ترابط الناس بعضهم ببعض داخل مجتمع ما. (كاريندرس ، 1990، ص10)، ويكون ذلك من خلال الثقافة التي تحكم سلوكيات الأفراد داخل أي مجتمع.

هذه الثقافة التي تنعكس على نمط الثقافة التي تتبناها مؤسسات المجتمع وهي ما يسمى بالثقافة التنظيمية التي تمثل المحور الأساسي في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية ذلك لأنها تمثل مجموع القواعد والقيم والعادات والتقاليد... التي تتبناها المؤسسة والتي تعمل على تلقينها للأفراد الجدد بهدف تحقيق غاياتها وأهدافها، وتختلف الثقافة التنظيمية من مؤسسة إلى أخرى إلا أنها لا تتعارض مع مبادئ ثقافة

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

المجتمع، وبالرغم من اختلافها من مؤسسة إلى أخرى إلا أنها لا تتعارض مع ثقافة المجتمع الكلي، وتحرص كل مؤسسة على تبني ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية بين العمال ذلك لأن ثقافة المؤسسة إذا كانت ضعيفة تؤدي إلى قلة الفاعلية المؤسساتية لذا نجد أن كل مؤسسة تسعى جاهدة إلى تبني ثقافة مؤسساتية قوية وخصوصا إذا كان هناك تعدد ثقافي بين عمالها.

والمؤسسات التعليمية الجزائرية بصفة عامة ومعاهد الرياضة بصفة خاصة تعتبر واحدة من المؤسسات التي تسعى إلى تحسين مخرجات الجامعة وذلك بالاهتمام بالقوى العاملة التي تعتبر أهم عناصر إنشائها حيث ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة عاملها وقدرتهم على العمل والرغبة فيه، وذلك بتوفير الحوافز المادية والمعنوية ورفع الأجور وتوفير الوسائل التكنولوجية لمواكبة الثورة العلمية المعاصرة، إلا أن هناك جانبا آخر لا يقل أهمية عن سابقه وهو مدى إدراك الاساتذة لمظاهر الثقافة التنظيمية على اعتبار أنها من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها.

وتعد معاهد الرياضة من بين المنظمات التي تحتاج إلى سيادة ثقافة التنظيم فيها لتكون أقدر على إحداث التغيرات والتحسينات التي تساعد على رفع مستوى التحصيل لدى الطلاب، وتنمية العلاقات الإنسانية داخل المعهد وتحسين مخرجاتها.

ولكي تتطور معاهد الرياضة وتؤدي ثمارها لا بد من تهيئة مناخ تنظيمي جامعي قائم على المساواة والتعاون، وتوافق القيم والمعتقدات، والاتصال المتبادل سواء في الإدارة العليا أو في رؤساء الأقسام أو بين زملاء العمل، فكلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية في المعهد أدى ذلك إلى زيادة الإقبال على العمل بتفان ودافعية وروح معنوية مرتفعة. فعندما يشعر الاستاذ بالنقطة في الإدارة العليا ورئيسه في العمل من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة ووضع سياسات واضحة ومحددة، وتثمين الجهود التي يبذلها الأستاذ والإنصات لآرائه وأفكاره، وأن يعامل بموضوعية وعدالة ويشارك في صنع

القرارات، فهي مسألة في غاية الأهمية لزيادة مستوى الثقافة التنظيمية. (بوودن و زعيبط، 25 17/2721، ص 387)

وتشير دراسة موهوبي نعيمة وآخرين (2021-09-24، الصفحة 362-379) بعنوان مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر مرؤوسيههم في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة)، المنشورة بمجلة العلوم النفسية والتربوية المجلد 7، العدد 4، والتي هدفت إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، والكشف عن الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية باختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات العمل والكلية والتفاعل بينها، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (133) موظفاً بكليات جامعة ورقلة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، وتم الاعتماد في جمع البيانات على استبيان مصمم لقياس مستوى الثقافة التنظيمية، يتكون المقياس من (30) بنداً و(8) أبعاد، وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، بينت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام بجامعة قاصدي مرياح ورقلة منخفض. وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام باختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات العمل والتفاعل بينها.

ودراسة نوري الود نوري الود (2017-06-30، الصفحة 613-638)، معايير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي بعنوان المنشورة بمجلة Recherches psychologiques et educatives، المجلد 3، العدد 10، وهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي وطبيعة معاييرها، وأيضاً معرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية حسب الجنس والسن والمؤهل العلمي وطبيعة

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

المنصب والأقدمية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، فكانت النتائج كالتالي: - مستوى الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة مستوى جيد. - تختلف معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة، حيث محور القواعد في الترتيب الأول ثم تلاه محور المعايير ثم محور الانتماء ثم محور الاحترام ثم محور التعاون، وفي الترتيب الأخير محور القيم. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة المنصب. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية.

دراسة عيشوش عثمان، بوبكر الصديق دغمان (2017-12-01، الصفحة 163-179)، بعنوان علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطننة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة -2- المنشورة بمجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية المجلد 5، العدد 4، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطننة التنظيمية عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة -2-. حيث تكون مجتمع الدراسة من كل الأساتذة في الكلية، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 136 أستاذاً من مجموع 192 استاذاً في الكلية، وباستخدام المنهج الوصفي والمعالجات الإحصائية اللازمة من خلال برنامج SPSS توصلت الدراسة الى: - عدم وجود

فروق ذات دلالة احصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للجنس والسن، بينما هناك فروق تعزى للأقدمية والرتبة العلمية.

دراسة **عطا الله بن فاحس راضي العنزي (2019)** بعنوان مستوى الثقافة التنظيمية بالمدارس المتوسطة والثانوية بمدينة عرعر من وجهة نظر المديرين والمعلمين، المنشورة بمجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 61 المجلد 16، هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية لدى مديري ومعلمي المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة عرعر، وهدف أيضاً إلى الكشف عن أثر متغيرات الوظيفة، والمؤهل العملي، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة في مستوى الثقافة التنظيمية ومجالاتها. تكونت عينة البحث من 62 عضواً تم تقسيمهم إلى 7 مديرين، و55 معلماً، استخدم الباحث استبانة الثقافة التنظيمية، أشارت النتائج إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية ومجالاتها الأربعة كانت مرتفعة، كما أشارت إلى عدم وجود أثر لمتغيرات الوظيفة (معلم/مدير)، والمرحلة التعليمية (متوسطة/ثانوية) في مستوى الثقافة التنظيمية ومجالاتها، في حين أشارت إلى وجود أثر لمتغيرات المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/دراسات عليا) في مستوى مجال القيم فقط لصالح الحاصلين على بكالوريوس فأقل، ووجود أثر لمتغير عدد الخبرة (أقل من 5 سنوات / 5-10 سنوات / أكثر من 10 سنوات) في مجال القيم فقط لصالح ذوي الخبرة من 5-10 سنوات

دراسة **مسراتي خولة، دريوش نور الهدى (2020-06-29)**، الصفحة 323-340 بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على الإتصال التنظيمي في إدارات مؤسسات التعليم العالي _دراسة حالة إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة 2، المنشورة بمجلة إقتصاد المال والأعمال المجلد 5، العدد 1، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية بمختلف مكوناتها المتمثلة في القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية والأنماط السلوكية على الإتصال التنظيمي في إدارات مؤسسات

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

التعليم العالي وبالضبط في إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة البليدة2. وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر في الإتصال التنظيمي من خلال المعتقدات التنظيمية فقط، وهذا راجع إلى أن الثقافة التنظيمية بمؤسسة الدراسة ليست واضحة بشكل يمكنها من التأثير بكل مكوناتها على الإتصال التنظيمي.

دراسة محمد زبير (2014-12-01، الصفحة 165-192) بعنوان سمات الثقافة التنظيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس -دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة شلف، المنشورة بمجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات المجلد 3، العدد 2، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة شلف، اعتمادا على مجتمع دراسة بلغت عينة أفرادها 79 أستاذ من مجموع 221. وتشير نتائج الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة في الكلية قوية نوعا ما. كما أشارت الدراسة إلى أن الثقافة السائدة تتمثل في: ثقافة احترام وتقدير الأفراد، ثقافة جماعة العمل، ثقافة الانضباط، ثقافة الابتكار والإبداع، ثقافة الولاء والانتماء. في حين توصلت الدراسة إلى وجود غياب نسبي لكل من ثقافة الإدارة بالأهداف، وثقافة الدعم والتشجيع بالكلية. وتكمن أهمية الدراسة الحالية في الاطلاع على الثقافة التنظيمية وعناصرها وكيفية الاستفادة منها لكي يكون الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس في المعهد والقسم على أفضل وجه خاصة أن الأستاذ هو الذي يقوم بهذه العملية لتحقيق الأهداف التعليمية والتعليمية للمعهد والجامعة ويقدم خدماته للمجتمع.

مما يتطلب من معاهد واقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية الاهتمام بتطوير الثقافة التنظيمية لهيئة أعضاء التدريس وهذا لمواكبة متطلبات التقدم العلمي والتقني الحاصل في هذا العصر عن طريق التدريب الذي يعد عنصرا من أهم

عناصر التغيير والذي له دور مهم في تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الأداء التدريسي لتحقيق أهداف العملية التعليمية الاكاديمية المنشودة في تحسين آدائهم وجودة المخرجات التعليمية التربوية والارتقاء بها وهنا تكون التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائد لدى رؤساء الأقسام ومدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية السائد بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس تعزى لمتغيرات (الخبرة، الدرجة العلمية، التخصص)

وتهدف الدراسة الحالية الى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء اقسام ومدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس، والعناصر المكونة للثقافة التنظيمية لدى الكادر التدريسي، وهل المتغيرات الشخصية (الخبرة، الدرجة العلمية، التخصص) لها علاقة بمستوى الثقافة التنظيمية. ابراز أهمية مستوى الثقافة التنظيمية لهيئة التدريس بشكل خاص والمعهد بشكل عام في رفع مستوى العملية التعليمية والأكاديمية.

ويمكن تعريف مفاهيم الدراسة كالآتي:

الثقافة التنظيمية: هناك عدة تعريفات للثقافة التنظيمية نجد من بينها تعريف "شين" في كتابه "الثقافة التنظيمية والقيادة" بأنها: "مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهماها". (Guérin, et Gilbert, 2005, P141)

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

كما عرف "غبسون" الثقافة التنظيمية بأنها: "تعني شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع، إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدركات وافتراسات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية مشتركة... إن ثقافة المؤسسة هي شخصيتها ومناخها أو الإحساس وثقافة المؤسسة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد... أما الكاتب "كورت ليون" فعرفها بأنها: "مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المؤسسة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها" (حريم، 2004، ص 327)، وبالنسبة لـ "بتيغريو" فإن الثقافة التنظيمية للمؤسسة تظهر وتتجلى في الرموز التالية: اللغة، الطقوس الأساطير والهندسة المعمارية، كما تظهر الثقافة التنظيمية للمؤسسة من خلال الممارسات التنظيمية ومعايير السلوك المرتبطة بها. (مقدم، 28-1992/11/30، ص 273)

الثقافة التنظيمية: "هي ذلك النسق من الرموز والمعاني والمعارف والقيم والعادات، والتقاليد والفنون والنظم المادية، والاقتصادية والسياسية، والأخلاقية، الذي يوجه سلوك الأفراد وتوقعاتهم وأحكامهم القيمية وأسلوب تعاملهم مع البيئة"، وتضفي الثقافة على المؤسسة هويتها المتفردة وتجمع بين أعضائها وتميزهم عن سواهم فأعضاء المؤسسة الواحدة يميلون لأن يكون لديهم عالمهم الخاص بهم. (طريف و فرج، (ب ت)، ص 105)

II - الطريقة وأدوات:

1- مجتمع وعينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية من مجتمع دراسة تمثل في أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بولاية الجلفة المتكون من 52 أستاذ يمثلون

هيئة أعضاء التدريس، وقد تمت الإجابة على المقياس 46 أستاذ فقط فيما امتنع 06 أساتذة عن الإجابة.

الجدول رقم (01) يوضح خصائص وتوزيع عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الدرجة العلمية	خصائص العينة
42,3%	19	التدريب الرياضي	التخصص
33,3%	15	النشاط الرياضي التربوي	
24,4%	11	النشاط البدني المكيف	
8,9%	4	أستاذ مساعد ب	الدرجة العلمية
6,7%	3	أستاذ مساعد أ	
8,9%	4	أستاذ محاضر ب	
31,1%	14	أستاذ محاضر أ	
44,4%	20	أستاذ التعليم العالي	
15,6%	7	من 3 إلى 5 سنوات	الخبرة
33,3%	15	من 5 إلى 10 سنوات	
51,1%	23	أكثر من 10 سنوات	

2- إجراءات الدراسة:

2-1 - منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لأهداف الدراسة وأسئلتها، حيث أن هذا المنهج يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة وموجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحثين في مجرياتها.

2-2- حدود الدراسة:

- ❖ الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في شهر نوفمبر 2021
- ❖ الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بولاية الجلفة.

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

❖ **الحدود البشرية:** هي عبارة عن المجتمع الأصلي المكون من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بولاية الجلفة ويمثلون هيئة أعضاء التدريس.

2-2- أداة الدراسة:

تم استخدام في هذه الدراسة مقياس الثقافة التنظيمية من إعداد (وعد عبد الرحيم فرحان ومحمد محمود صالح عبد) المطبق على البيئة العراقية وتم تكييفه على البيئة الجزائرية، ويتكون المقياس من 26 عبارة موزعة على ستة ابعاد، وتتم الإجابة على عبارات المقياس وفق سلم ليكرت الخماسي (اتفق تماما، اتفق أحيانا، اتفق غالبا، اتفق نادرا، لا اتفق) وتقديراتها تكون من اليمين الى اليسار (1-2-3-4-5) (الملحق رقم 01)

جدول (02) يمثل توزيع ابعاد وعبارات مقياس الثقافة التنظيمية

الابعاد	عدد العبارات	ارقام العبارات
التماسك	3	3-2-1
المشاركة	2	5-4
التعاون	4	9-8-7-6
القيم	6	15-14-13-12-11-10
الاتصالات	5	20-19-18-17-16
المعتقدات	6	26-25-24-23-22-21
المجموع	26	

وجميع عبارات المقياس إيجابية، وأن أعلى درجة بالمقياس هي 130 درجة، وأقل درجة هي 26 درجة والوسط الفرضي هو 78 درجة وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي يعني أن عينة البحث تتميز بمستوى عالي من الثقافة التنظيمية.

2-3- الأساس العلمية لأداة الدراسة:

الصدق: لغرض التأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من اجله وهي (الثقافة التنظيمية) تم اللجوء إلى الصدق الظاهري وذلك بعرض المقاييس على عدد من السادة المختصين لأخذ آرائهم حول مدى صدق المقياس وبعد ذلك تم جمع استمارات المقياس وظهرت نسبة اتفاق بين السادة المختصين تصل الى 94% وهذا يعني ان المقياس صادق (الحصول على موافقة 75% فأكثر من اراء المحكمين في هذا النوع من الصدق).

الثبات: لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتا طويلا وتتسجم مع متطلبات الاختبار، وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم عبارات المقياس الى نصفين الأول يحتوي على العبارات ذات الارقام الفردية والنصف الثاني يحتوي على العبارات ذات الأرقام، وبذلك تعطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي العبارات الزوجية، ولحساب الثبات استخدم الباحث البيانات المحصل عليها من عينة التجربة والبالغ عددهم 46 أستاذ، بعد ذلك قسم المقياس الى العبارات ذات الأرقام الزوجية والعبارات ذات الأرقام الفردية، واستخدم الباحث معامل الارتباط البسيط للتعرف على علاقة الارتباط والجدول الآتي يوضح ذلك، وان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان تصحح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل، لذلك تم تعديل قيمة معامل الثبات لنصف مقياس الثقافة التنظيمية من خلال استعمال معادلة ارتباط سبيرمان براون كون عباراته زوجية العدد.

جدول رقم (03) يبين التجزئة النصفية لمقياس الثقافة التنظيمية

المقياس	معامل الارتباط البسيط	معادلة الارتباط سبيرمان	الدلالة
مقياس الثقافة التنظيمية	0.793	0.846	دال

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

وبما ان قيم معامل الارتباط البسيط وقيم معادلة الارتباط سبيرمان أكبر من 0.60 فهذا يعني ان عبارات المقياس ثابتة.
4-2 - الأدوات الإحصائية:

تم استخراج الوسائل الإحصائية اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS) باستخدام الحاسبة الالكترونية وهي:

- * الوسط الحسابي. * الانحراف المعياري. * الوسط الفرضي.
- * معامل الارتباط البسيط (بيرسون). * اختبار كا² * اختبار (ت) لعينة واحدة.
- * معادلة الارتباط سبيرمان.

III - النتائج:

عرض نتائج السؤال الأول:

ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائد لدى رؤساء الأقسام ومدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
وللإجابة على السؤال قام الباحث بحساب اختبار t .test لعينة واحدة بقيمة اختبارية لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية.
والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (04) يوضح نتائج اختبار t .test لعينة واحدة بقيمة اختبارية

القرار الاحصائي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	درجة الحرية	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
دال	0.000	4.584	44	130	23.936	81.355	مستوى الثقافة التنظيمية

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي (81.355) وهو اقل من قيمة المتوسط النظري (130)، وان القيمة الاحتمالية تقدر (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ومنه فالفرق بين هذين المتوسطين دال، مما يدل على ان مستوى الثقافة التنظيمية منخفض لدى رؤساء الأقسام ومدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بولاية الجلفة من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس.

عرض السؤال الثاني للدراسة:

ينص السؤال الثاني: هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية للهيئة أعضاء التدريس تعزى لمتغير الخبرة؟

وللإجابة على السؤال قام الباحث بحساب اختبار كا² لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (05) يوضح نتائج اختبار كا² لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى للخبرة المهنية.

مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	التكرار	المتغير
0.014	8.533	2	7	من 3 إلى 5 سنوات
			15	من 5 إلى 10 سنوات
			23	أكثر من 10 سنوات
				الخبرة المهنية

تشير النتائج المبينة في الجدول (05) ان القيمة الاحتمالية (0.014) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فهو دال، مما يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة، ومما يبرز الفروق هو الفئة التي تكتسب خبرة أكثر من 10 سنوات.

عرض السؤال الثالث للدراسة:

ينص السؤال الثالث: هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية لهيئة أعضاء التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية؟

وللإجابة على السؤال قام الباحث بحساب اختبار كا² لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية لهيئة أعضاء التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

الجدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار كا² لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

القيمة الاحتمالية	قيمة كا ²	درجة الحرية	التكرار	المتغير	
0.000	25.778	4	4	أستاذ مساعد ب	الدرجة العلمية
			3	أستاذ مساعد أ	
			4	أستاذ محاضر ب	
			14	أستاذ محاضر أ	
			20	أستاذ التعليم العالي	

تشير النتائج المبينة في الجدول (06) ان القيمة الاحتمالية (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فهو دال، مما يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ومما يبرز الفروق هو الفئة التي تحمل الدرجة العلمية الأعلى (أستاذ تعليم عالي).

عرض السؤال الثالث للدراسة:

ينص السؤال الثالث: هل توجد فروق في مستوى الثقافة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص الرياضي؟

وللإجابة على السؤال قام الباحث بحساب اختبار كا² لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير التخصص الرياضي.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (07) يوضح نتائج اختبار كا2 لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير التخصص الرياضي.

مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	المتغير	
			التكرار	التخصص الرياضي
0.344	2,133	2	19	تدريب رياضي
			15	تربوي
			11	مكيف

تشير النتائج المبينة في الجدول (07) ان القيمة الاحتمالية (0.344) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فهو غير دال، مما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير التخصص الرياضي.

VI - المناقشة:

انطلاقاً من السؤال العام الذي نص على ما هو مستوى الثقافة التنظيمية لرؤساء الأقسام ومدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس، وبعد عرض النتائج فقد توصلنا الى ان مستوى الثقافة التنظيمية للكار الإداري للمعهد منخفض من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة موهوبي نعيمة وآخرين (2012) حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر مرؤوسيه في ضوء بعض المتغيرات، حيث بينت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام بجامعة قاصدي مرباح ورقلة منخفض.

وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة مسراتي خولة، دريوش نور الهدى أن الثقافة التنظيمية بمؤسسة الدراسة ليست واضحة ومنخفضة بشكل يمكنها من التأثير بكل مكوناتها على الاتصال التنظيمي.

في حين نجد ان بعض نتائج الدراسات السابقة تختلف مع نتائج الدراسة الحالية كدراسة نوري الود (2017) التي توصلت الى ان مستوى الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة مستوى جيد.

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

ودراسة مباركي سامي، مشنان بركة (2021) التي توصلت أن الثقافة التنظيمية السائدة والحالية بجامعة باتنة هي الثقافة البيروقراطية، أما الثقافة المرغوبة مستقبلا هي ثقافة المجموعة.

ودراسة محمد زبير (2014) وتشير نتائج الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة في الكلية قوية نوعا ما.

وقد يفسر انخفاض مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام ومدير المعهد الى ان هذه الاخيرة لا يتم اعتناقها بقوة من طرف أعضاء المعهد ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظم أفرادها، ويفتقر المعهد في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائه بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المعهد صعوبة في التوافق والتوحد مع أهداف المؤسسة وقيمها، مما يؤثر سلبا على تحقيق رسالته وأهدافه.

كما يؤدي غياب عنصر الإجماع والمشاركة لنفس القيم والمعتقدات في المؤسسة من قبل الأعضاء الى انخفاض مستوى الثقافة التنظيمية، فالمؤسسة ذات الأداء والفعالية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها، بينما في الثقافات المنخفضة والضعيفة فإن الأفراد يسرون في طرق مبهمة غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وملائمة لقيم واتجاهات العاملين ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية (العميان، 2004، ص 316-317).

كما يمكن تفسير انخفاض مستوى الثقافة التنظيمية لرؤساء الأقسام ومدير المعهد الى الطريقة التي يفضلها أعضاء الإدارة في ممارسة العمل، وكذلك تفضيلات الأساتذة والعاملين للأساليب المستخدمة في التعامل معهم في تشكيل قيم العمل السائدة في المعهد وكذلك ثقافتها المميزة فالإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها الأساتذة والعاملون والعكس أيضا بالنسبة لفرض الأساتذة والعاملين ثقافة لا تلائم الإدارة

(المرسي، 2006، ص 29) ، كما أن عملية التآلف الاجتماعي بين الاساتذة والعاملين محدد أساسي للثقافة التنظيمية حيث يتعلم الأساتذة والعاملين الجدد من خلال هذا التآلف من الأعضاء القدامى قيم وأعراف المعهد ويكتسبون السلوكيات الضرورية لأداء العمل بنجاح، ويترتب على ذلك التفاعل أن تصبح قيم المعهد وأعرافها جزء متكامل من القيم الشخصية للأساتذة وللعاملين بحيث يكون التزامهم بها نابعا من إيمانهم بأنها تعبر عن أفضل طريقة للسلوك وليس من إدراكهم بأنها مفروضة عليهم (شريف و الكردي، 2003، ص 150).

ويمكن للبناء التنظيمي للمنظمة وما تشمل عليه من خصائص التنظيم الإداري من مستويات إدارية وخطوط السلطة ونوع مستوى الصلاحيات وأساليب الاتصالات ونمط اتخاذ القرارات ونظام اللجان وإدارة الاجتماعات، وتقسيم وتوزيع المهام عامل مؤثر على ارتفاع وانخفاض مستوى الثقافة التنظيمية.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة عيشوش عثمان وبوبكر الصديق دغمان (2017) حول علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي، حيث دلت نتائجها على وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للأقدمية.

ودراسة عطا الله بن فاحس راضي العنزي (2019) حول مستوى الثقافة التنظيمية بالمدارس المتوسطة والثانوية بمدينة عرعر من وجهة نظر المديرين والمعلمين، ومن نتائجها وجود أثر لمتغير عدد الخبرة (أقل من 5 سنوات/5-10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات) في مجال القيم فقط لصالح ذوي الخبرة من 5-10 سنوات.

غير ان نتائج الدراسة الحالية تختلف مع نتائج دراسة موهوبي نعيمة وآخرين (2021) حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر مرؤوسيههم في ضوء بعض المتغيرات التي بينت لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الثقافة التنظيمية

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

لدى رؤساء الأقسام باختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات العمل والتفاعل بينها، ودراسة نوري الود (2017) حول معايير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي ومن نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية. وقد اتفقت عينة الدراسة على الإجابة فيما يخص المحور السادس المتعلق بالمعتقدات، والتي كان من بينها المساواة في عملية الترقية، فعندما يحصل الأستاذ على الترقية المناسبة التي تعكس حرصه على أداء العمل بالشكل الجيد وان الظروف مهيأة ومتاحة لأداء عملية التدريس والتعليم على اكمل وجه، ضوء أنو كما ترقى الاستاذ في مؤهله العلمي زادت قناعتهم بالعوامل الأكثر تأثيراً من وجهة نظرهم في العمل وبالتالي وطبقاً للنتائج فهم يرون أن مجال القيم عامل حاسم وضروري وأساسي في تعزيز سلوكيات تنظيمية تتسجم مع ما ينادي به ديننا الحنيف من قيم يؤدي الالتزام بها إلى تحقيق المجتمع الجامعي لأهدافه التي يسعى إليها.

V - خاتمة:

ان لثقافة المؤسسة انعكاس كلي للثقافة العامة، هذه الثقافة التي يعمل التسيير جاهدا على تلقينها للأفراد الجدد وغرسها لدى الاساتذة بهدف تحقيق الفعالية التنظيمية، حيث تعتبر ثقافة المؤسسة الركيزة الأساسية التي تستعملها المؤسسة من أجل بلوغ أهدافها خصوصا إذا كانت هذه الثقافة ثقافة قوية تعمل على الوحدة التنظيمية بين الأساتذة.

ويمكن ترسيخ ثقافة التنظيمية أيضا من خلال التصرفات الإدارية خاصة تصرفات الإدارة العليا، فالإدارة العليا تمتلك تأثيرا قويا على ثقافة التنظيم سواء من خلال الأقوال أو الأفعال، كما تضع إطارا لنماذج التصرف في المواقف المختلفة مثل: مدى الميل للمخاطرة، درجة الحرية في اتخاذ القرارات، المظهر اللائق، التصرفات التي

تستوجب المكافأة أو الترقية أو العلاوة... الخ ويجب عليها القيام بالأفعال والسلوكيات الظاهرة الواضحة التي تدعم وتعزز قيم المعهد واعتقاداته... وتوفر للعاملين تفسيراً واضحاً للإحداث الجارية في المعهد.

استهدفت الدراسة الحالية معالجة أحد الموضوعات المهمة وهو موضوع الثقافة التنظيمية، حيث أنها تساهم بشكل رئيسي في إيجاد المناخ التنظيمي الذي يعمل على تطوير أداء الاساتذة، مما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية، وهذا من خلال تجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والمعايير، والمعتقدات والمشاركة والتعاون، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استعمال أداة لقياس مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام ومدير المعهد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتم تطبيقها في الدراسة الأساسية على عينة من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بولاية الجلفة الجامعة .

ومن خلال عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الحالية تبين لنا ان مستوى الثقافة التنظيمية لرؤساء الأقسام ومدير المعهد منخفض من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس، خاصة فيما يتعلق ببعد التماسك والتعاون التي أظهرت إجابات العينة فيه متوسطات حسابية مرتفعة.

كما انه توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الثقافة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (الخبرة، المؤهل العلمي) وهذا ما تفيد به الدراسة من ان متغيري الخبرة والمؤهل العلمي لهم الأثر الكبير في مستوى الثقافة التنظيمية.

وأفادت الدراسة بانه لا توجد فروق دالة احصائيا فيما يخص متغير التخصص لأعضاء هيئة التدريس.

وخلصت الدراسة الى جملة من الاقتراحات تمثلت في:

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

العمل على زيادة وعي ومعرفة رؤساء الأقسام ومديري المعاهد بالثقافة التنظيمية السائدة بشكل عام، وإبراز الثقافات التنظيمية التي تساعد على تحقيق الأهداف الأكاديمية والتعليمية للمعهد بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة. أن يعمل مديري المعاهد على تنمية الثقافة التنظيمية الإيجابية داخل المعاهد من خلال توفير أجواء مريحة للعمل وإقامة علاقات طيبة مع كافة الاساتذة، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الانجاز والتميز. اشباع حاجات التقدير والاحترام لدى الاساتذة، والعمل على توفير الحوافز المادية وربطها بإنجازاتهم العلمية والوظيفية، وتهيئة مناخ مناسب يشجع على المشاركة وعلى القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات التي تعترضهم. المساهمة في زيادة أجواء الترابط والتماسك، والتعاون بين الاساتذة داخل وخارج المعهد. استخدام العدالة بأنواعها بين الاساتذة سواء في عملية الترقية او تداول المناصب الإدارية، وشارك الأستاذ في القرارات المهمة.

IV - الإحالات والمراجع:

المؤلفات عربية:

- 1- جمال الدين محمد المرسي. (2006). الثقافة التنظيمية والتغيير. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 2- حسين حريم. (2004). السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال). عمان،: دار الحامد للنشر.
- 3- شوقي طريف، و محمد فرج. ((ب ت)). السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة. القاهرة: دار غريب الطباعة والنشر والتوزيع.

- 4- عبد الحفيظ مقدم. (30-28/11/1992). الثقافة والتسيير"، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 5- علي شريف، ومنال الكردي. (2003). أساسيات و تنظيم إدارة الأعمال. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 6- مايكل كارينزرس . (1990). لماذا ينفرد الإنسان بالثقافة؟(الثقافات البشرية: نشأتها وتنوعها). الكويت: عالم المعرفة.
- 7- محمود سلمان العميان. (2004، ط2). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر.

المقالات:

- 1- عيشوش عثمان، بوبكر الصديق دغمان (2017-12-01، الصفحة 163-179)، علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة -2- المنشورة بمجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية المجلد 5، العدد 4
- 2- مباركي سامي، مشنان بركة (2021-11-10، الصفحة 169-195)، تقييم الثقافة التنظيمية الملائمة لتطبيق ادارة الجودة الشاملة بالجامعات باستخدام أداة تقييم الثقافة التنظيمية دراسة حالة جامعة باتنة في الجزائر، المنشورة بمجلة الاقتصاد الصناعي المجلد 11، العدد 2
- 3- محمد زبير (2014-12-01، الصفحة 165-192)، سمات الثقافة التنظيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس -دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة شلف، المنشورة بمجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات المجلد 3، العدد 2
- 4- مسراتي خولة، دريوش نور الهدى (2020-06-29، الصفحة 323-340)، تأثير الثقافة التنظيمية على الإتصال التنظيمي في إدارات مؤسسات التعليم العالي _دراسة

مستويات الثقافة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في ضوء بعض المتغيرات

- حالة إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البليدة 2، المنشورة بمجلة إقتصاد المال والأعمال المجلد 5، العدد 1
- 5- موهوبي نعيمة وآخرين (2021-09-24، الصفحة 362-379)، مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر مرؤوسيه في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة)، المنشورة بمجلة العلوم النفسية والتربوية المجلد 7، العدد 4
- 6- نبيلة بوودن، و مريم زعبيط. (17/05/2021، 207 - ص 222). الأبعاد المساهمة في بناء الثقة التنظيمية حسب آراء أساتذة قسم علم النفس جامعة قسنطينة 2. الجزائر: المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات المجلد 04 - العدد 04.
- 7- نوري الود (2017-06-30، الصفحة 613-638)، معايير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي بعنوان المنشورة بمجلة Recherches psychologiques et educatives، المجلد 3، العدد 10.
- 8- هشام بن حميدة، محفوظ عرابي (2018-12-31، الصفحة 386-403)، أثر الثقافة التنظيمية على بناء المعرفة المؤسسية بالجامعات الجزائرية -جامعة البويرة نموذجا- المنشورة بمجلة أبعاد إقتصادية المجلد 8، العدد 2

مؤلفات أجنبية:

P Gilbert و F & AL Guérin. (2005). Organisation et comportements (Nouvelles approches – Nouveaux enjeux). Paris: Dunod.

Referrals and references:

Arabic literature:

- 1- Gamal El Din Mohamed El Morsi. (2006). Organizational culture and change. Alexandria: University House.
- 2- Hussein Harem. (2004). Organizational behavior (the behavior of individuals and groups in business organizations). Amman, Dar Al-Hamid Publishing.

- 3- Shawqi Tarif, and Muhammad Farag. Leadership behavior and management effectiveness, Cairo: Dar Gharib printing, publishing and distribution.
- 4- Abdul Hafeez Moghaddam. (28-30/11/1992). Culture and Management, Proceedings of the International Forum held at Algeria. Office of University Publications.
- 5- Ali Sharif and Manal Al-Kurdi. (2003). Fundamentals and organization of business administration. Alexandria: University House.
- 6- Michael Karrithers. (1990). Why is man unique to culture? (Human Cultures: Their Origin and Diversity). Kuwait: the world of knowledge.
- 7- Mahmoud Salman Al-Amyan. (2004, 2nd ed.). Organizational behavior in business organizations. Jordan: Wael Publishing House.

Articles:

- 1- Aychouch Othman, Boubaker Siddik Daghman (01-12-2017, pg. 163-179), the relationship of organizational justice with organizational citizenship in teacher's university, a field study at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Blida 2- Published in the Journal of Social Studies and Research Volume 5, number 4
- 2- Mebarki Sami, Michnan Baraka (10-11-2021, p. 169-195), Evaluating the organizational culture appropriate to applying Total Quality Management (TQM) in universities using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) - Case study of the University of Batna in Algeria,, published in the Journal of Industrial Economics Volume 11, Issue 2
- 3- Muhammad Zubair (01-12-2014, pg. 165-192), features of the prevailing organizational culture between faculty members - a case study of the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Chlef, published in the Management and Development Journal for Research and Studies Volume 3, Number 2
- 4- Misrati Khawla, Drewish Nour Al-Huda (06-29-2020, pp. 323-340), the impact of organizational culture on organizational communication in the administrations of higher education institutions - a case study of the administration of the Faculty of Social Sciences and Humanities at Blida University 2, published in the Journal of Economics of Finance and Business Volume 5 , number 1
- 5- Maouhoubi Naima and others (09-24-2021, pg. 362-379), The Level of Organizational Culture of Department Heads from the point of view of their subordinates In the Light of Some Variables Field Study on the Workers of

The University of Kasdi Marbah Ouargla), published in the Journal of Psychological and Educational Sciences, Volume 7, No. 4

6- Nabila Bouden and Maryam Zeaibit. (2021/05/17, 207 - p. 222). Dimensions contributing to organizational trust building according to the opinions of Department of Psychology professors, University Constantine-2-. Algeria: The Algerian Journal of Research and Studies Volume 04 - Issue 04.

7- Nouri Allwedd (06-30-2017, p. 613-638), Organizational culture standards from the point of view of professors and university sector workers, published in the Recherches psychologiques et educatives journal, Volume 3, No. 10.

8- Hisham Ben Hamida, Mahfouz Orabi (31-12-2018, pg. 386-403), The impact of organizational culture on building institutional knowledge in Algerian universities

Case study« University of Bouira as model »- published in the Journal of Economic Dimensions Volume 8, Issue 2

foreign books:

1- P Gilbert و F & AL Guérin .(2005) .,Organisation et comportements (Nouvelles approches – Nouveaux enjeux) .Paris: Dunod.

الملاحق:

ملحق رقم 01 مقياس الثقافة التنظيمية

المحور الأول: التماسك					
الرقم	السؤال	اتفق تماما	اتفق تماما	اتفق تماما	اتفق تماما
01	الاساتذة في القسم والمعهد على تفاهم				
02	لغة الاتصال مشتركة وحاضرة بين اعضاء هيئة التدريس				
03	توجد قيم مشتركة بين هيئة اعضاء التدريس				
المحور الثاني: المشاركة					
04	ادارة القسم والمعهد تشجع اعضاء هيئة التدريس لطرح افكارهم الابداعية الجديدة التي تساهم بتحقيق الاهداف				
05	ادارة القسم والمعهد تشرك اعضاء هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات				
المحور الثالث: التعاون					
06	ادارة القسم والمعهد تسعيان لتشجيع العمل الجماعي				
07	تشجع ادارة القسم والمعهد على تبادل المعارف بين مختلف العاملين				
08	ادارة القسم والمعهد تخلق مناخ تنظيمي يساهم في رفع الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس				
09	أعضاء هيئة التدريس يتعاونون في حل مشاكل العمل التي تحدث بالقسم والمعهد				
المحور الرابع: القيم					
10	ادارة القسم والمعهد تدعم توافق قيم اعضاء هيئة التدريس مع قيمها				
11	الثقة متبادلة بين ادارة القسم وادارة المعهد وبين اعضاء هيئة التدريس				
12	تحظى ادارة القسم والمعهد بالاحترام والتقدير من هيئة اعضاء التدريس				
13	ادارة القسم والمعهد تسعي لمواكبة التطور التعليمي والعلمي لاعضاء هيئة التدريس بشكل دائم				
14	استمرار أعضاء هيئة التدريس على رفع مكانة المعهد وتعزيز دورها في المجتمع				
15	ادارة القسم والمعهد تسعي دائما الى احترام عادات وتقاليد المجتمع				
المحور الخامس: الاتصالات					
16	تحفز ادارة المعهد هيئة أعضاء التدريس على الاداء				

مستويات الثقافة التنظيمية لاءى هلاءة أءضاء الاءراءس فى ضوء بعض الاءاءراءات

				الاءءء واءءء الاءءصال فىما بىءهم
17				اءسعى اءارة القسم والمعء للفاء بىء الءمل والعلاقاء الشءصىة
18				العلاقاء ءىر الرسمىة (الشءصىة والعلمىة) ساءة فى القسم والمعء بىء اءضاء هلاءة الاءراءس
19				اءكرم اءارة القسم واءارة المعء المباءعىن من أءضاء هلاءة الاءراءس واءءء الاءفاء العلمى بىءهم واءءعم وسائل الاءءصال المءءلفة بىءهم
20				اءرسء اءارة القسم واءارة المعء الاءمءراقطى بىء أءضاء هلاءة الاءراءس كافة، واءعمق الاءصال فىما بىءهم
المءور الساءس: المءءاءات				
21				اءلءزم واءءقء اءارة القسم واءارة المعء بأناشءة الءام الاءراسى
22				اءءسم القواعد والاءءلمااء الاءءظىمىة فى اءارة القسم واءارة المعء بالءءل
23				اءطىق اءارة القسم واءارة المعء القوانىن الاءارىة والقانونىة لاءسبىر الءمل
24				اءلءناسب الصلاءىاء الممنوءة للاءراءىن فى القسم والمعء مع ءءم مسؤولىاءهم
25				اءءرك الءاملون رؤىة ورسالة واءءاف المعء بشكل واءء
26				فى القسم والمعء اءظى اءضاء هلاءة الاءراءس بفءص مءساوىة بالاءرقىاء العلمىة