





جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت-

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية، العلوم الاقتصادية، والعلوم الإنسانية
والاجتماعية

المجلد الخامس عشر العدد 02 ديسمبر 2024

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة

الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الخامس عشر العدد 2 ديسمبر 2024

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ. د. واضح أحمد الأمين، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. العيداني الياس، أ. د. عطار خالد،

أ. د. لكحل فيصل، أ. د. قاسم قادة، د. دهقاني أيوب، أ. د. بوسكرة عمر.

سكرتيرة المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، أ. د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصاييح محمد، د. بن رابح خير الدين، أ. د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بن فريجة الجلالي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركة ختة، أ.د. طعام شامخة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسللي مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، أ. د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، أ.د. فتوح محمود، أ.د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، د. وسواس نجاة، أ. د. بوزيان أحمد، أ.د. بشير دردار، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد رشراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مخطار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د موسى فريد، أ. د. بوراس محمد، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين ، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

السلام عليكم،

تطل عليكم مجلة المعيار ككل مرة في مجلد جديد وعدد جديد، يحمل في طياته مجموعة قيمة من المقالات العلمية، وكالعادة يتميز هذا العدد بمقالات من داخل وخارج الوطن التي تحوي الكثير من المواضيع المختلفة في شتى الميادين، سواء كانت أدبية، قانونية وسياسية، اقتصادية واجتماعية.

كل هذا ستجدونه في المجلد الخامس عشر، العدد الثاني.

إن هذه المجلة مجلتكم وإدارتها حريصة جداً على إرضائكم بما تقدمه من أبحاث ودراسات، نتمنى أن يلقي هذا العدد الذي بين يديكم استحسانكم. كما نسأل الله تعالى أن يكون عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم وأن ييسر لنا الاستمرار في عملنا هذا

المدير المسؤول عن النشر

أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
	كلمة العدد أ. د. عيساني امحمد	هـ
01	أثر النصوص الدينية (قرأنا وسنة) في بناء ملكة المتعلمين _ التعليم المتوسط أنموذجا _ بلحنيش عبد الرحمن -المركز الجامعي عبد الله مرسل-تيبازة-الجزائر	16-1
02	أحداث 17 أكتوبر 1961م في المسرح الجزائري المهاجر "أمسية في باريس لمجيد بن شيخ أنموذجا" دندان نور الهدى/ بن صفية اسماعيل -جامعة باجي مختار-عناية-الجزائر	31-17
03	الأزدواجية اللغوية وأثرها في تداول العربية الفصحى -دراسة سوسيولسانية في اكتساب الفصحى لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية- أ. د رزايقية محمود -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي -تيسمسيلت-الجزائر	43-32
04	التداولية بين المفهوم والإجراء في النقد الجزائري المعاصر نويجم علي/ هدروق لخضر -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي -تيسمسيلت-الجزائر	54-44
05	الخطاب النسوي في الترسل بين الماضي والحاضر في الأدب العربي علة ثليجة / مختاري فاطمة -جامعة الأغواط-الجزائر	70-55
06	الرواية التاريخية والذاكرة الجماعية قراءة في رواية سوناتا لأشباح القدس لواسيني الأعرج ط. د. فليفل كريمة/ د. عقال فاطمة الزهراء -جامعة يحي فارس المدينة-الجزائر	86-71
07	العجائبية في كتاب "رسالة ابن فضلان في وصف الرحلة إلى بلاد الترك والخزر والروس والصقالبة" شدني سميرة / يوسف يوسف -جامعة تيارت، الجزائر	99-87
08	المناهج النقدية الغربية ورحلة تقويض القصيدة العربية د. رندي محمد -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-، الجزائر	111-100
09	تجليات الاستعارة العرفانية في شعر عقاب بلخير بوشالقي كمال / سعد الله زهرة -جامعة أحمد بن بلة وهران 1، الجزائر	121-112
10	تَشْيُؤُ الإنسان: حين تتحول الرقمنة إلى دستوبيا رواية رف اليوم لنجلاء العتيبي أنموذجا مسالي ليندة / جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، الجزائر	137-122
11	تقنية القراءة السريعة ودورها في زيادة الإنتاج اللغوي لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط ط. د. نيشد بوعلام/ جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	149-138
12	جمالية الاستهلال النصي في رواية "الحماقة كما لم يروها أحد" لسمير قسيمي شريف سعاد/ جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	159-150
13	جمالية الانزياح الدلالي في قصيدة "تأملات صوفية في عمق عينيك" ليوسف وغليسي نيشد أممي / بوعزة عبد القادر-جامعة أحمد بن بلة 1 وهران، الجزائر	174-160
14	حركة المعنى في سورة القارعة -مقاربة بلاغية- ميلاط إسلام / المركز الجامعي مغنية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر	191-175
15	حضور العجائبية في الرواية الجزائرية .رواية عز الدين جلاوي غنائية الحبّ والدّم . نموذجاً- د. عمر شادلي / ط. د خديجة بن زاهية -المركز الجامعي أفلو، باتنة، الجزائر	203-192
16	دور القرآن الكريم في التطور الدلالي للمفردات " شعر صدر الإسلام أنموذجا " خديجة بن قويدر / أمين عليوة -المركز الجامعي مرسل عبد الله تيبازة، الجزائر	218-204
17	دور دراسات الإعجاز في تشكيل الخطاب البلاغي العربي الجمعي شبكية / جامعة باجي مختار، عناية، الجزائر	234-219
18	سؤال الحرية والعبودية في رواية هاء وأسفار عشتار "لعزالدين جلاوي" "مقاربة نقدية تأويلية" أمال ماي/ جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر	243-235
19	علاقة النحو العربي بالتفسير أ. د. العربي بومسحة / جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت، الجزائر	257-244

269-258	قراءة أبي بَحْرَة عبد الله بن قَيْس: دراسة لغوية أبو بكر الصديق مَدَّاح / جامعة وهران 1 أحمد بن بلة، الجزائر	20
285-270	مَظَاهِرُ الحِجَاجِ اللُّغَوِي فِي صَحِيفَةِ بَشْر بن المَعْتَمِر توفيق شعبان / المركز الجامعي مغنّية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر	21
294-286	مقولات النقد الإيديولوجي للقصيدة الجزائرية السبعينية (مقاربة نقدية تطبيقية) رماس جميلة، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر/ بولعشار مرسل، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	22
307-295	نماذج من استدراقات الشيخ محمد الطاهر ابن عاشور الفقهية والمقاصدية جلال لمرد / محمد الشتيوي -جامعة الزيتونة، تونس.	23
319-308	The Nature and Role of Linguistic Terms within Arab Culture Dr.Kerkour Ahlem / University of Mohamed Lamine Debaghin Setif 2 (Algeria),	24
332-320	Une Relecture Hermeneutique De La Nouvelle Les Freres De Mowgli De Rudyard Kipli Said HANOU Said /Université Ahmed Ibn Yahia Elwancharissi de Tissemsilt, Algérie	25
342-333	أثر الحرب الروسية الأوكرانية على الأمن الغذائي العالمي د. بوشامة عبد الغاني/ جامعة الجزائر1 كلية الحقوق -الجزائر-	26
352-343	أثر مبدأ المشروعية في تحقيق الأمن القانوني عمار دروازي/ أ. د علي محمد عبد الكريم -جامعة زيان عاشور، بالجلفة، الجزائر	27
368-353	التناسب بين الميزة العسكرية والأضرار الجانبية في القانون الدولي الإنساني " العدوان على قطاع غزة أنموذجا " أ. د. روشو خالد/ جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-، الجزائر	28
384-369	الذكاء الاصطناعي في الجزائر، بين المخاطر والمساهمة في تحقيق الأمن السيبراني ميمي جمال/ جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر1، الجزائر	29
399-385	الطبيعة القانونية للإدارة الإلكترونية في الجزائر ط. د / لخضر ميساوي / أ.د. عطاء الله بوحميده -جامعة الجزائر1، الجزائر	30
411-400	الهجمات السيبرانية بين التحديات القانونية والأخلاقية والاستجابات الدولية براهيمي اسماعيل / جامعة البليدة 02-الجزائر	31
423-412	تجارة الرقائق الالكترونية عبر مضيق تايوان: بين المصالح الاقتصادية والتنافس السياسي جصاص لبني / جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر	32
433-424	Les Elections Communales Du 23 Novembre 2017 En Algerie : Enquete Sur La Representation Des Partis Politiques Dans La Wilaya De Tlemcen Kadi khayreddine / université de Tlemcen, Algérie	33
444-434	The Balance Between Executive and Legislative Powers in Light of the 2020 Constitutional Amendment: A Formal Equilibrium or an Embodiment of Democracy? Rital Salah / Relizane University, Algeria	34
453-445	المقاولاتية الخضراء في الجزائر: تحليل للتجربة وتقييم للتأثير على المجتمع والبيئة- سعدى عائشة / جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	35
463-454	تمكين الانتقال الطاقوي في الجزائر في ظل تحيين المدونة القانونية محنون محمد / محمد كريم نورالدين-جامعة مستغانم، الجزائر	36
478-464	دراسة وصفية تحليلية لمؤشرات الحوكمة في الجزائر للفترة (1996-2022) نصاح سليمان/ يحي فاطمة- جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، عين الدفلى، الجزائر	37
495-479	دور تحليل سلسلة القيمة في تعزيز القدرة التنافسية لمنظمات الاعمال أ.د. العيداني إلياس/ أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	38
510-496	صكوك الاستصناع الاسلامية واستشراف تطبيقها من طرف المؤسسة الوطنية للترقية العقارية " التجربة المصرية نموذجا " ط د: عناني سفيان / د. بن حدو فؤاد -جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر	39
526-511	قياس أثر عدم تماثل تغيرات سعر الصرف على القدرة الشرائية للعمال في الجزائر دراسة قياسية باستخدام منهجية NARDL خلال الفترة (1990-2023) تومي بلال، جامعة لونيبي علي البليدة 2، الجزائر/ تومي محمد، جامعة سعد دحلب البليدة 1، الجزائر	40
538-527	An Examination of Quality from the Providers' Perspective: A Study of Algerian Hotels Terkmani Meriem1/ Ghidouche Ait-Yahia Kamila - Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Algeria	41

553-539	The role of generative artificial intelligence in enhancing risk management in the banking sector a case study of Barclays bank Hassini djazia, university of chlef, Algeria / Logab djilali, university of Tissemsilt, Algeria	42
569-554	أحوال وأوضاع المسلمين في تشريعات الكنيسة في الغرب اللاتيني (1000-1500م) د. برق الاغويبي، جامعة الجلفة، الجزائر	43
582-570	اختطاف الأطفال بين الواقع والتهويل في المجتمع الجزائري من وجهة نظرا الأولياء د/ لطفي بوجوية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر/ محمد بن حمّار، جامعة البلدة 02، الجزائر	44
596-583	إدارة الوقت وعلاقته بجودة التعليم لدى تلاميذ الطور المتوسط-ولاية تيسمسيلت نموذجا ساسى هادف جبير، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-الجزائر/ براهيمى سعيدة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله -تتيازة-، الجزائر	45
606-597	أزمة الثقافة الشعبية ومهمة الفلسفة مداح رزقي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر	46
617-607	استخدامات الذكاء الاصطناعي في التعليم والضوابط الأخلاقية المنظمة لها قدور كرومي، المدرسة العليا للأساتذة الشيخ المبارك الملي بوزريعة، الجزائر	47
633-618	الآثار السلبية للتغيرات المناخية في العراق-الهجرة الداخلية نموذجا ميران حسين. جامعة السليمانية – إقليم كوردستان، العراق	48
648-634	التنوير من منظور تيزفيتان تودوروف بوقفة أحلام/ أ. د عبد المالك عيادي-جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة-الجزائر	49
665-649	التوافق الأسري وعلاقته بقلق المستقبل لدى طلبة جامعة الشرقية بسلطنة عمان د. أمجد عزات جمعة، أستاذ علم النفس التربوي المشارك، قسم علم النفس، جامعة الشرقية، سلطنة عمان/ د. أمينة بن قويدر صمد، أستاذ علم النفس الإكلينيكي المشارك، جامعة الشرقية، سلطنة عمان/ هديل بنت بدر الشحي، هاجر بنت عبد الله الحبسي، هاجر بنت عيسى الحسني، طالبات بكالوريوس إرشاد نفسي جامعة الشرقية، سلطنة عمان	50
681-666	الحج كقطس عبور بقصر بوانجي -دراسة أنثروبولوجية لطقوس استقبال الحاج- خليفي غانية 1/ أ. د بلحسن مباركة -جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، وهران، الجزائر	51
689-682	الصين من خلال كتب الرحلات الإسلامية: كتاب عجائب الدنيا وقياس البلدان أنموذجا كرطالي أمين، جامعة يحيى فارس، المدينة	52
704-690	الكفاءة الرقمية للأستاذ الجامعي بين ضرورة التّحول الرقمي وضمان جودة التّعليم مديحة دباي، المدرسة العليا للأساتذة -مسعود زغار-سطيف، الجزائر	53
717-705	المخاطر المهنية في بيئة العمل وطرق تقديرها: بعض الطرق الأرغونومية التقييمية أنموذجا بلمجاهد خيرة، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر	54
731-718	آلية الرقمنة كاستراتيجية لتحقيق جودة الخدمات الصحية -دراسة نظرية تحليلية ط. د/ غربية محمد/ د. العيفاوي فريدة -المركز الجامعي مرسللي عبد الله -تتيازة-الجزائر	55
745-732	تجربة جامعة قسنطينة بالجزائر لتكوين الأساتذة حديثي التوظيف عن بعد أرضية مودل Moodle أنموذجا -الواقع والأفاق- د. ليلي قلاتي، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، الجزائر	56
759-746	تطبيق التعلم المصغر القائم على الوحدات التعليمية المصغرة الإلكترونية في ضوء الاتجاهات زازل فيروز / جعلاّب نور الدين التربوية الحديثة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر	57
773-760	تطور الوسائل التعليمية في المنظومة التربوية، اللوحة الإلكترونية أنموذجا، دراسة ميدانية خديجة مكاوي، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر	58
787-774	تعليم الفلسفة للأطفال: بناء عقول مفكرة ومستقل. د. عمار طرابلسي، جامعة محمد لين دباغين سطيف 2، الجزائر/ د. ديلمي راوية، جامعة المسيلة، الجزائر/ ط. د. سباع مروة، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، الجزائر	59
802-788	توطين تقنية الواقع المعزّز في التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية-دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة د. لبنى يسعد، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر	60
814-803	درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسير المؤسسات التعليمية في ضوء متطلبات جودة التعليم ط. د. نحوي عصام/ أ. د. سلام هدي-جامعة محمد لين دباغين – سطيف 2، الجزائر	61
827-815	دور جريدة المجاهد في مقاطعة استفتاء 8 جانفي 1961م د. حيفر مريم، جامعة باتنة 1، الجزائر	62

842-828	الغمر وأثره في صيغة سكنات الوكالة الوطنية لتحسين السكن وتطويره "عدل" هنان عبد القادر/ بن عمارزهره -جامعة أحمد بن بلة 1، الجزائر	63
857-843	سيكوباتولوجيا الشباب وأزمة التكفل النفسي في الجزائر حامق محمد، جامعة ابن خلدون –تيارت، الجزائر	64
870-858	قاعدة ابن حجر في دفع علّة الاضطراب. على أحاديث صحيح البخاري مرايط فؤاد / أ. د بوشامة-جامعة الجزائر1 بن يوسف بن خدة، الجزائر	65
886-871	مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في تحقيق تماسك فريق العمل بالمؤسسة الجزائرية-دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال – تيارت-	66
900-887	بلعربي عادل عبد الرحمان، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر مستوى التمرلدى طلبة جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-	67
916-901	د. عناب أميمة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر واقع استخدام اللغة الانجليزية في البحث العلمي بالجزائر-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية جامعة وهران 01 سبيتي سهام1 / بن عجائمة بوعبد الله -جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، أحمد بن يحيى الونشريسي	68
930-917	وظائف الإعلام التربوي ودورها في الارتقاء بالوعي الديني المجتمعي د. سامي حبيلي، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، الجزائر/ أ.د. عمر مونة. جامعة غرداية، الجزائر	69
946-931	مستقبل التعليم في ظل التطور المتسارع لتقنيات الذكاء الاصطناعي: نحو مزاجية خلاقة مع مزايا الذكاء البشري للاستفادة من التقنيات وتلافي مضاعفاتها رزين محمد، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس، الجزائر	70
960-947	Hate speech through cyberspace: a new strategy for escalating behaviour aggressive and seditious "Long title" SLIMANI Cherifa, Ibn Khaldoun University, Algeria	71
972-961	Human Rights in Rhetoric and Practice Bouchareb Fatima / Bassou Abderrahman -Abou Bakr Belkaid Tlemcen University, Algeria	72
984-973	The influence of digital technology on improving university professors' performance Zitouni Sabira , Morsli Abdullah University Center, Tipaza	73
1000-985	The Politics of Location in Transnational African Diasporic Narratives: Shifting Homes in Tayeb Salih's Season of Migration to the North (1966) Bechani Fatima /Prof. kaced Assi - University of Algiers 2, Algeria -	74
1008-1001	Une approche théorique des transformations sociétales selon Auguste Comte ketfi Yasmina, Université de Mohamed Boudiaf à M'sila, Algérie	75

مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في تحقيق
تماسك فريق العمل بالمؤسسة الجزائرية
-دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال - تيارت-

**The contribution of organizational culture in its dimensions
(organizational dimension, human dimension) to achieving the
cohesion of the work team in the Algerian institution
Field study at the Naftal Corporation - Tiaret-**



بلعربي عادل عبد الرحمان¹

¹ مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر

جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر.

adelabderrahmane.belarbi@univ-tiaret.dz

تاريخ الإرسال: 2024/10/02 تاريخ القبول: 2024/11/03

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على معرفة علاقة الثقافة التنظيمية ببُعديها التنظيمي والإنساني ومساهمتهما في التنبؤ بتماسك فريق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت بمختلف فئاتهم، حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي من خلال استخدام استبيانين (الثقافة التنظيمية، تماسك فريق العمل) تم إخضاعهما لدراسة سيكومترية تحققت فيها شروط الصدق والثبات، طبقا على عينة مكونة من (140) عامل وعاملة.

وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة أسفرت النتائج التي نوقشت في ضوء فروض الدراسة ونتائج الدراسات السابقة على ما يلي:

وجود ارتباط دال احصائي بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) و تماسك فريق العمل.

هناك مساهمة للبعد الإنساني في التنبؤ بتماسك فريق العمل وعدم وجود مساهمة للبعد التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، فريق العمل، البعد الإنساني، البعد التنظيمي، تماسك فريق العمل.

Abstract:

The current study aimed to explore the relationship between organizational culture and its two dimensions: organizational and human, and their contribution to predicting team cohesion among workers at the Naftal Tiaret Institution from various categories. A descriptive approach was adopted, utilizing two questionnaires (organizational culture and team cohesion) that underwent psychometric analysis, ensuring validity and reliability. The study was conducted on a sample of 140 male and female employees.

After applying appropriate statistical methods, the results, which were discussed in light of the study's hypotheses and previous research findings, revealed the following:

There is a statistically significant correlation between organizational culture and its dimensions (organizational and human) and team cohesion.

The human dimension contributes to predicting team cohesion, while the organizational dimension does not.

Key words: Organizational culture; team; human dimension; organizational dimension; team cohesion.

بلعربي عادل عبد الرحمان

مقدمة:

نال موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام كبير من طرف الباحثين والدارسين في مجال تسيير المورد البشري، باعتبارها أحد العناصر الجوهرية المساهمة في نجاح المؤسسات على اختلاف مجال نشاطها، ومن بين الأسس التي تضمن بقاءها مواجهة لمختلف التحولات التي يفرضها عصر الرقمنة والتطورات المتسارعة.

وتعتبر المؤسسة نسقا تنظيميا مفتوحا يتأثر بمحيطه الخارجي عامة وبالمجتمع الذي ينشط فيه بشكل خاص، حيث يشكل هذا الأخير بثقافته وما تحمله من أفكار ومعتقدات وقيم أساسا تبني عليه المؤسسة ثقافتها الخاصة ومنطقاتها وأساليبها في العمل لهدف تحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة في مواجهة تحديات البقاء والنمو، ذلك أن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب دورا هاما في ممارسات الأفراد داخل المنظمة. هذا ما يدفعها إلى الاهتمام بالمورد البشري الذي يعتبر الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في أي منظمة. وذلك بتوفير المناخ المناسب لأداء المهام والتشجيع على المشاركة الفعالة في كل الجوانب وهذا ما سارت إليه دراسة سالم (2006) التي أكدت في نتائجها على أن ثقافة المنظمة التي تتسم بالمشاركة في التسيير لها تأثير جوهري على أداء الموارد البشرية وتحديد اتجاهات القيم الثقافية في تشكيل أنماط السلوك، وقد أشارت (عيسوي، 2011) في دراستها على أن الثقافة تعد من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على مستويات الأداء والالتزام وشعور العاملين بالرضا. ذلك أن خصائصها تلعب دورا هاما في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد داخل المنظمة وهذا ما دعمته النتائج التي توصلت إليها دراسة (lund, 2003) ودراسة (Alvi, et al, 2006)، كما يصدر عن العمال تصرفات هي في الواقع إفراز للبيئة الاجتماعية والثقافية وتأثيرها، إضافة إلى مجموع القيم والمبادئ التي تستمد منها الثقافة البيئية التي تنشط فيها. (عبد الجبار، 2007، ص 97)

فالثقافة التنظيمية هي مزيج من القيم والمعتقدات والعادات المتفاعلة مع بعضها والتي تؤدي إلى إنتاج نمط من السلوكيات المتشابهة لدى العاملين بالمنظمة، فهي تحثهم وتشجعهم على توظيف قدراتهم ومهاراتهم نحو الأفضل، وذلك عن طريق خلق ثقافة متماسكة تتسم بروح المشاركة بينهم والعمل في جماعات، وذلك يزيد من إخلاصهم وولائهم، والإقبال على العمل الجماعي، العلاقة مع الزملاء في العمل، المساواة وظروف العمل.

إن الثقافة التنظيمية بمكوناتها المادية والمعنوية تترك بصماتها على المنظمات الإدارية، وتكسب كل منها سمات شخصية تميزها عن غيرها كما توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل والمعايير التي يتم من خلالها ربط العاملين بالمؤسسة، وتحفيزهم لأداء أعمالهم بإتقان ومع تزايد المشكلات التنظيمية

المعاصرة، ظهرت حاجة المنظمات الإدارية إلى إيجاد تفسيرات لتلك المشكلات حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية عالية. فعلى مستوى المنظمة هناك عوامل داخلية مرتبطة بطبيعة النشاط والمجال التي تعمل فيه كل مؤسسة، وكذلك مستوى ونمط الإدارة وقيادتها ونوعية الأفراد العاملين فيها، يتم تشكيلها بواسطة أعضائها وتماسك فريق العمل. (فليه، 2005، ص42)

وبشكل العمل الجماعي بالنسبة لمختلف المنظمات الأرضية الصلبة التي تحدد نجاعة العملية التسييرية من عدمها، فيعتبر العمل في منظمات الأعمال الحديثة عملا جماعيا من الدرجة الأولى فالبشرهم جوهر العملية وأهم عناصرها، وعلى الإدارة أن تعمل جاهدة في مجال عمل بناء فريق متماسك موحد الهدف ومتكامل المهارات إيماننا منها بأن النجاح في إدارته هو نجاح مؤكد لها، لذلك فقد أدركت الشركات والمؤسسات في هذا العصر أنها لكي تتحول إلى كيان عضوي متفاعل ومتماسك ينبغي أن تتحول من نظام الآلة والاهتمام بها والاعتماد عليها إلى نظام إنساني يقوم على المشاركة والتفاهم والعمل بروح الفريق الواحد وهذا ما أكدت عليه عديد الدراسات نذكر منها دراسة (زياني، 2014)، دراسة (الرشيد وحداد، 2001) دراسة (الشبابشة والحراشة، 2006)، دراسة (عبد، 2009).

جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق تماسك فريق العمل بالمؤسسة الجزائرية لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت لإنجاز المهام الموكلة إليهم من خلال التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين القافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني)

وتماسك فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت؟

2- ما مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في التنبؤ بتماسك

فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت؟

الفرضيات:

1- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد

الإنساني) و تماسك فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت

2- تختلف مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في التنبؤ بتماسك

فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت

المبحث الأول

المفاهيم الأساسية

أولاً: تعريف الثقافة التنظيمية:

يعتبر العالم الأمريكي إدوارد تايلور (taylor) أول من استخدم مصطلح الثقافة البدائية والذي ينص على أن الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة والفنون والأخلاق والتقاليد وكل القدرات والعادات التي اكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع (جلي، 1996، ص98).

تعريف اليونسكو: الثقافة بمعناها الواسع يمكن أن ينظر إليها على أنها جميع السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجتمعنا بعينة أو فئة اجتماعية بعينها، وهي تشمل الفنون والآداب وطرائق الحياة، وكما تحمل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم والتقاليد والمعتقدات (السيد وآخرون، 2002، ص27).

يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها المعتقدات والأعراف السائدة في المنظمة وكيفية تصرف الأفراد ومعاملتهم لبعضهم البعض والعلاقات المتبادلة بينهم والسلوك والممارسات التي يتصرف بها هؤلاء الأفراد (سليم، 2010، ص143).

ويعرفها johnw.newstoun and keith dars بأنها "مجموعة الأشياء التي تتشكل من العقيدة والفلسفة والقيم والمعتقدات وطرق التفكير والمعايير التي تجمع بين أفراد التنظيم" (الصيرفي، 2010، ص346).

كما يتحدث عنها edgerh.schein بأنها "المستويات العميقة من القيم والمعتقدات والتي تشارك بها أعضاء التنظيم" كما يعرفها أيضاً بأنها مجموعة السلوك المنتظم والملاحظ والمعتقدات المسيطرة الفلسفة المشتركة ومجموعة القواعد والمشاعر والمناخ الذي يخص مجموعة تنظيمية معينة (الصيرفي، 2009، ص346).

أما اجرائياً: الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والتقاليد والأعراف والأفكار المشتركة لدى عمال مؤسسة نفضال تيارت والتي يتم قياسها عن طريق استجاباتهم على مقياس الثقافة التنظيمية الذي

يضم بعدين أساسيين:

1- البعد التنظيمي: هو الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وآراء العاملين في المؤسسة.

2- البعد الإنساني: هو أثر الثقافة داخل المؤسسة، على الجانب الإنساني من حيث العلاقات سواء كانت بين المدير والعمال أو مع الجمهور، فضلا عن العادات والتقاليد كمكون ثقافي ومؤثر إنساني.

ثانيا: تماسك فريق العمل:

فريق العمل هو مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة، (محفوظ، 2004، ص62).

وقد عرف آرثر بيل: الفريق بأنه مجموعة من الأشخاص الذين يتعاونون فيما بينهم وكذلك يتفاعلون لتحقيق الهدف المرجو، يتكون من القائد الذي يلعب دور المنسق بين مجهودات الأفراد المنتمين إلى الفريق. (آرثر، 2003، ص18).

وأيضا عرفه جعلوك 1999: بأنه وحدة تتألف من الأفراد، الذين يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم القدرة على العمل معا، لتحقيق هدف مشترك ضمن بيئة تجمعهم (جعلوك، 1999، ص10)

في حين يعبر تماسك فرق العمل عن الجاذبية التي يمارسها على أعضائه بشكل يجذبهم نحو الجماعة ويدفعهم إلى التفاني لتحقيق الهدف المسطر، وهي بذلك تمارس قوة حتى تحافظ على عضوية أفرادها. هذه الخاصية تجعل من الفريق مناخا مناسباً يشعر الأفراد فيه بالتقارب والتكامل والانتماء والولاء، مما يدفعهم طواعية للإنجاز الفعال

وفي هذا الإطار توجد عدة عوامل تسهم في تحديد درجة تماسك الفريق نذكر منها:

1- جاذبية التفاعل بين الأعضاء: فكلما زادت التفاعلات بين أفراد الفريق كلما أدى ذلك إلى مزيد من التماسك.

2- جاذبية أنشطة الفريق: فالأنشطة التي تتوافق مع استعدادات وقدرات الأعضاء وسماتهم الشخصية تسهم في تماسك فريق العمل.

3- إسهام عضوية الفريق في تحقيق الأهداف الخاصة للأفراد: أي أن الفريق هو مجال لإشباع

حاجات العمال وأهدافهم الخاصة سواء مادية أو معنوية داخل الفريق أو خارجه وهذا يزيد من

التماسك. (فليه، 2009، ص96)

أما اجرائيا: تماسك فريق العمل هو العوامل التي تجعل العمل ضمن مجموعة محددة ومتكاملة جاذبا من أجل تحقيق هدف مشترك بمؤسسة نפטال تيارت، ويتمثل في استجابات العمال على بنود استبيان تماسك فريق العمل.

المبحث الثاني

الطريقة والأدوات

أولا: المنهج والأدوات وحدود الدراسة:

تم اجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة نפטال تيارت في الفترة الزمنية الممتدة من بداية افريل إلى نهاية ماي 2023، من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمثلت أدوات الدراسة في استبيانين الأول خاص بالثقافة التنظيمية والثاني خاص بتماسك فرق العمل تم بناءهما بعد الاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت الموضوع نذكر منها (بوقرة، 2007-2008)، (صبري، 2013-2014)، (العوفي 2005)،

(Lund، 2003)، (زياني، 2014)، (البشاشة الحراشة، 2006). حيث تم تطبيق أدوات الدراسة على كافة

أفراد المؤسسة محل الدراسة، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه تم توزيع الأدوات على (150) عامل، تم

استرجاع 140 استبيان صالح للدراسة في النهاية. وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (1): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية

الجنس	العدد	النسبة	الفئات المهنية	العدد	النسبة
ذكور	85	61%	منفذ	75	54%
إناث	55	39%	إطار متوسط	54	39%
المجموع	140	100%	إطار سامي	11	7%
			المجموع	140	100%

مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في تحقيق تماسك فريق العمل
بالمؤسسة الجزائرية

السن	العدد	النسبة	الأقدمية	العدد	النسبة
30-20	24	%17	أقل من 5 س	17	%12
40-31	47	%34	10-5	41	%29
50-41	45	%32	15-10	42	%30
50 فما فوق	24	%17	15 فما فوق	40	%29
المجموع	140	%100	المجموع	140	%100

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور هي الأعلى وهذا ما يتناسب مع طبيعة نشاط المؤسسة، كما أن غالبية العمال سنهم أقل من 50 سنة ويملكون خبرة تصل إلى 15 سنة، وفي ذلك دلالة على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على هذه الفئة العمرية لما تملكه من خصائص تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

المطلب الأول:

الخصائص السيكمومترية لأدوات الدراسة

أولاً: صدق وثبات استبيان الثقافة التنظيمية:

الذي احتوى في صورته الأولى على 28 عبارة موزعة على بعدين: البعد التنظيمي (16 عبارة)، البعد الإنساني (12 عبارة) ودلت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (2): يوضح معاملات الصدق والثبات لمقياس الثقافة التنظيمية

البعد التنظيمي				البعد الإنساني			
الفقرة	معامل ارتباط	معامل ارتباط	الثبات عن طريق	الفقرة	معامل ارتباط	معامل ارتباط	الثبات عن طريق
			ألفا				ألفا
01	0.30	0.97**	دال	01	0.50**	دال	0.86
02	0.68**	عند 0.01		02	0.06		
03	0.47**			03	0.73**		
04	0.88**			04	0.90**		
05	0.80**			05	0.87**		
06	0.15			06	0.84**		

		**0.72	07			**0.80	07
		**0.60	08			**0.55	08
		**0.63	09			**0.62	09
		**0.76	10			**0.88	10
		**0.76	11			**0.81	11
		**0.44	12			**0.68	12
						**0.63	13
						**0.91	14
						0.21	15
						0.49	16

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول السابق أن غالبية معاملات الارتباط لفقرات استبيان الثقافة التنظيمية جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن معامل الارتباط لبعض فقرات لم يكن دالاً إحصائياً، وهي الفقرة 01 – 06- 15-16 بالنسبة للبعد التنظيمي والفقرة 2 بالنسبة للبعد الإنساني، وعليه تم حذفها فأصبح الاستبيان مكوناً من 23 فقرة موزعة على بعدين: البعد التنظيمي يحتوي على (12 فقرة)، البعد الإنساني على (11) فقرة.

كما أن الاستبيان ببعديه يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

ثانياً: صدق وثبات استبيان تماسك فريق العمل:

الذي احتوى في صورته الأولى على 21 عبارة موزعة على 03 أبعاد: بعد المشاركة في اتخاذ القرار (07 عبارات)، بعد التعاون بين أعضاء الجماعة (08 عبارات)، بعد الإقبال على العمل الجماعي (06 عبارات) ودلت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (3): يوضح معاملات الصدق والثبات لمقياس تماسك فرق العمل

المشاركة في اتخاذ القرار				التعاون بين أعضاء الجماعة				الإقبال على العمل الجماعي			
الفقر	معامل	معامل	الثب	الفقر	معامل	معامل	الثب	الفقر	معامل	معامل	الثب
ة	ارتباط	ارتباط	ات	ة	ارتباط	ارتباط	ات	ة	ارتباط	ارتباط	ات
	الفقرة	الفقرة	عن		الفقرة	الفقرة	عن		الفقرة	الفقرة	عن
	بالبعد	بالبعد	طريق		بالبعد	بالدرجة	طريق		بالبعد	بالدرجة	طريق
	الكلية	الكلية	معام		الكلية	الكلية	معام		الكلية	الكلية	معام
	للاستبيان	للاستبيان	ل		للاستبيان	للاستبيان	ل		للاستبيان	للاستبيان	ل
	ألفا	ألفا	ألفا		ألفا	ألفا	ألفا		ألفا	ألفا	ألفا

مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في تحقيق تماسك فريق العمل
بالمؤسسة الجزائرية

0.85		*0.64 *	01	0.86	0.94 دال** عند 0.01	*0.64 *	01	0.83		*0.77 *	01
	دا**0.93 ل عند0.01								دا**0.64 ل عند 0.01		
		*64.0 *	02			*0.64 *	02			*0.40 *	02
		*0.79 *	03			*0.79 *	03			*0.20 *	03
		*0.57 *	04			*0.57 *	04			*0.88 *	04
		*0.80 *	05			*0.80 *	05			*0.47 *	05
		*0.69 *	06			*0.69 *	06			*0.33 *	06
						*0.83 *	07			-0.13	07
						*0.74 *	08				

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول السابق أن غالبية معاملات الارتباط لفقرات استبيان تماسك فرق العمل جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن معامل الارتباط للفقرة 07 لبعد التعاون بين أعضاء الجماعة لم تكن دالا إحصائيا، وعليه تم حذفها فأصبح الاستبيان مكونا من 20 فقرة موزعة على موزعة على 03 أبعاد: بعد المشاركة في اتخاذ القرار (06 عبارات)، لبعد التعاون بين أعضاء الجماعة (08 عبارات)، بعد الإقبال على العمل الجماعي (06 عبارات) كما أن الاستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

المطلب الثاني:

عرض ومناقشة النتائج

أولا: عرض نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) و تماسك فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت. حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون حيث دلت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (4) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية بأبعادها وتماسك فريق العمل

المتغيرات	تماسك فريق العمل	الدلالة	العينة
الثقافة التنظيمية	**0.58	دال عند 0.01	140
البعد التنظيمي	**0.36	دال عند 0.01	
البعد الإنساني	**0.61	دال عند 0.01	

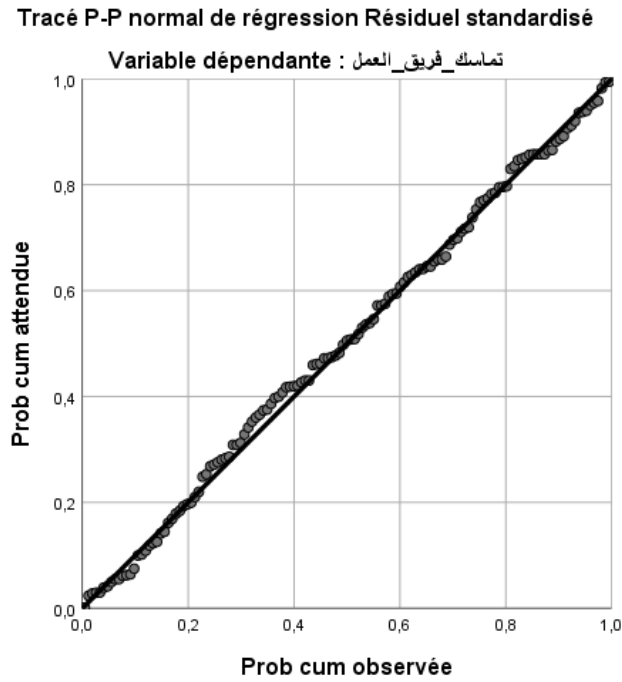
المصدر: من إعداد الباحث

دلت النتائج التي يلخصها الجدول السابق قيمة الارتباط الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع (تماسك فريق العمل) دال احصائيا، حيث قدر ب (0.58)، أي أن الثقافة التنظيمية تفسر ما نسبته 33٪ من التباين الموجود في تماسك فرق العمل، كما أن هناك ارتباط دال إحصائيا بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتماسك فريق العمل.

ثانيا: عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص: تختلف مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) في التنبؤ بتماسك فرق العمل لدى عمال مؤسسة نفطال تيارت. وقبل إجراء تحليل الانحدار المتعدد تم التأكد من توافر شروط استخدام الانحدار كالاتي:

-فحص اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي (OLS) Normality test ، وفحص قيمة (Durbin Watson)، وهو خاص بفحص الارتباط الذاتي للبواقي (Residuals)، والذي قيمته تتراوح ما بين (0-4)، فإذا ما تراوحت ما بين (2-4) كان الارتباط سالب، أما إذا تراوحت ما بين (0-2) كان الارتباط موجب. وفيما يلي شكل اعتدالية التوزيع:



شكل رقم (01) يوضح التوزيع الاعتدالي للبواقي المعيارية لمتغير مهارات التدريس

ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد (Regrisson multiple)، حيث دلت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (5) يوضح نتائج نموذج تحليل الانحدار المتعدد

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	خطأ التقدير	Durbin-Watson
1	0.651	0.424	0.416	5.12860	1.842

المصدر: من إعداد الباحث

يبين الجدول قيمة الارتباط الكلي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (تماسك فريق العمل) دال احصائيا، حيث قدر ب (0.65)، أي أن ما نسبته 42٪ من التباين الموجود في تماسك فرق العمل يفسره واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة، وهي نسبة معتبرة جدا، ويشير خطأ التقدير إلى أخطاء قليلة نسبيا في النموذج، وقدرت قيمة (Durbin watson) ب (1.842) مما يعني أن هناك ارتباط موجب للبواقي المعيارية.

وللتحقق من دلالة النموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار ANOVA كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (6) يبين تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المستقلة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	2634,594	2	1317,297	50,082	دال عند 0.01
البواقي	3577,147	136	26,303		
الكلي	6211,741	138			

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن معادلة الانحدار نوع ما مقبولة، ولمعرفة المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في المتغير التابع تم استخراج معاملات (Beta) المعيارية كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (7) يبين معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المستقلة في التنبؤ بتماسك فريق العمل

المتغيرات المستقلة	معامل B	الخطأ المعياري	قيمة معامل B المعياري	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	30,723	4,658		6,596	دال عند 0.01
البعد التنظيمي	,182	,065	,192	2,804	غير دال
البعد الإنساني	,766	,093	,566	8,281	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث

نستنتج من الجدول السابق مساهمة البعد الإنساني في التنبؤ بتماسك فرق العمل بقيمة بيتا المعيارية قدرها (0.566)، أي ما نسبته 65%، وهي قيمة ممتازة، وعدم مساهمة البعد التنظيمي في بالمتغير التابع لانعدام الدلالة الإحصائية. وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{تماسك فريق العمل} = \text{الثابت (6.596)} + (0.566 \times \text{البعد الإنساني})$$

المطلب الثالث:

تفسير النتائج

دلت النتائج الخاصة بالفرضية الأولى على وجود ارتباط دال احصائيا بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (البعد التنظيمي، البعد الإنساني) و تماسك فريق العمل، بينما بينت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك مساهمة للبعد الإنساني في التنبؤ بتماسك فريق العمل وعدم وجود مساهمة للبعد التنظيمي.

وهذا ما يمكن تفسيره بأن عمال المؤسسة محل الدراسة يرون أن الثقافة التي تركز على قواعد تنظيمية واضحة تتحدد من خلالها الحقوق والواجبات ودور كل فرد داخل نظام الجماعة تسهل عليهم التفاهم والتكامل خدمة للأهداف المسطرة من قبل الفريق. وهذا ما يتوافق مع النتائج التي قدمتها دراسة عكاشة (2003) التي بينت وجود علاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية المتمثلة في السياسات والإجراءات والأنظمة والقوانين والمعايير، الأنماط السلوكية والمعتقدات التنظيمية والأداء الوظيفي للعمال والفرق التي ينتمون إليها. حيث أكد العمال من خلال إجاباتهم على بنود أدوات الدراسة على أن وضوح التعليمات والقواعد التنظيمية التي تحدد عمل كل فرد داخل التنظيم من شأنها أن تعزز تماسك فريق العمل من خلال تحقيق التنسيق المطلوب بين الأعضاء ونكامل مهامهم وأعمالهم وهذا نتائج لوضوح المكنات والأدوار من خلال اللوائح التنظيمية، هذا ما يلغي التداخل في صلاحيات الآخرين وهذا ما يتوافق مع دراسة الشبايشة (2006) الذي أكد من خلال نتائجه على أن خلق ثقافة تنظيمية تحترم شوط التناسق والتكامل من شأنها أن ترسخ خصائص العمل كفريق في البيئة التنظيمية. كما أن الإدارة التي تفتح المجال للعمال للمشاركة في صنع القرارات الإدارية والمشاركة الفعالة في وضع الخطط وسبل إنجازها من شأنه أن يعزز تماسك الأفراد وتكوينهم لوحدة واحدة تعمل ضمن مسار واحد، وهذا ما يتوافق مع دراسة سالم إلياس (2006) التي أكدت على ضرورة معرفة آراء العاملين ومشاركتهم في صناعة القرارات، ورسم السياسات والتوجهات المستقبلية للمؤسسة، مما يدعم من قيم الاعتراف والتقدير للعامل ويزيد من شعوره بالانتماء والولاء للمنظمة، كما أن الهيكل التنظيمي في مؤسسة نפטال يساعد على العمل الجماعي ويوضح سبل الأداء على أكمل وجه وهذا ما أكدته دراسة نازك (2015) التي أكدت على أن الثقافة التنظيمية تنسجم مع هيكل الشركة وأن استراتيجيتها تقوم على التفوق والتميز وتؤثر إيجاباً على المنظمة وتحفز العاملين.

كما أن المناخ العام السائد داخل مؤسسة نפטال يستند على مجموعة من التقاليد المبنية على الاحترام المتبادل بين الأعضاء والعلاقات الإنسانية الطيبة بينهم، سيؤدي لا محالة إلى فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة مما يجعل كل واحد من العمال فخوراً بالانتماء إلى هذا الفريق وهذه المؤسسة. وهذا ما تؤكدته دراسة معاوي (2009) التي دلت من خلال نتائجها على أن الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة تعزز العلاقات الاجتماعية والتفاعل الإيجابي بين أعضاء التنظيم.

ولا يختلف اثنان على أهمية العلاقات الإنسانية بين العمال في الوصول إلى فريق عمل منسجم بروح عمل عالية، حيث تسود قيم الاحترام والتقدير المناخ العام داخل التنظيم مما يشعر الفرد بالاعتزاز والفخر كونه عضواً في فريق العمل بمؤسسة نפטال، كما أن القيم التنظيمية السائدة داخل مؤسسة

نشاط والتقاليد المعمول بها خاصة فيما يتعلق بقيمة العمل وقيمة التفاهم والانسجام داخل التنظيم كلها تساعد على الوصول إلى روابط قوية بين أعضاء التنظيم وتجعل الأفراد يعملون وفق نسق كل فيه مهم و إذا تأثر أحد الأطراف فسوف نرى ردود أفعال سلوكية متضامنة ومتعاطفة. وهذا ما يتم صنعة من خلال اشراك العاملين في كل نواحي العمل، كما أن هذه الأبعاد الإنسانية لا تنفي وجود الصراعات إلا أنها لا ترتقي إلى حدود لا يمكن حلها بل تفضل طرق الحوار والتشاور لإيجاد التوافق في وجهات النظر. وهذا ما يتوافق مع ما قدمه (Godelier، 2009) حول أهمية الخلفية الثقافية بجوارها الإنسانية في تبيين الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية وبناء فريق منسجم يسمح بمواجهة التحديات.

هذه النتائج تؤكد مرة أخرى على أن التنظيم هو عيارة عن مؤسسة اجتماعية يتفاعل فيها الأفراد ضمن إطار واضح المعالم، وأن السبيل لتوحيد الطاقات وبناء فريق عمل يحمل ثقافة التعاون والتكامل والانجاز الفعال هو التركيز على رأس المال البشري لما يمثله من قوة قادرة على التكيف مع مختلف الظروف للحفاظ على ديمومة المؤسسة وتميزها وطنيا ودوليا. فالجانب التنظيمي أساسي وله أهميته لكن لا بد علينا أن نراعي الجانب الإنساني للتنظيمات، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراستنا توافقا مع ما قدمته دراسات عديدة في مجال علم النفس العمل والتنظيم عللا غرار دراسات هاوثرن التي أبرزت أهمية العلاقات الإنسانية في التحكم في وتيرة الإنتاج رغم وجود الإطار التنظيمي لذلك

4. خاتمة:

لقد خلصت دراستنا من خلال النتائج المتوصل إليها إلى أهمية الثقافة التنظيمية والدور الذي تلعبه المحددات الإنسانية من خلال العلاقات بين مختلف أفراد التنظيم وما تحمله من احترام واصغاء واشراك للقوى العاملة في صناعة القرارات التنظيمية واتباع أسلوب العمل الجماعي، هذا الأخير يركز أساسا على تبني الجوانب الرسمية لهذا النمط من العمل كخيار استراتيجي لتحقيق الفعالية التنظيمية، ومن ثم السير للبحث على الإجراءات التي تسمح بالوصول إلى فريق متماسك ومتكامل يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

لابد على المسيرين وضع ثقافة تنظيمية موحدة أساسها قيم تنظيمية واضحة المعالم تسهل التفاعل والتعاون وترسم فريقا متماسكا واعيا بخصوصية المؤسسة وأهمية انجاحها، ولا يمكن التوصل إلى ذلك دون اشراك للمورد البشري في مختلف المراحل من صناعة الخطط وسبل إنجازها.

هذه الدراسة تفتح مجالات أوسع لدراسات لاحقة في مجال فرق العمل والجوانب الاجتماعية للتنظيم على اختلافاتها، نظرا لأهمية الموضوع في الوقت الراهن مجابهة لمختلف التحديات التي تواجهها المؤسسة الجزائرية.

وبناء على النتائج المتوصل إليها نقدم بعض التوصيات التي تمحورت فيما يلي:
- العمل على تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق لدى العمال لما يقدمه من منافع على المستوى الفردي والتنظيمي.

- العمل على التمكين الدائم لمشاركة العمال والإصغاء لآرائهم وانشغالهم.

- توفير مناخ ملائم للعمل وتشجيع روح المبادرة والإبداع.

- العمل على ترسيخ ثقافة الالتزام واحترام قيمة الوقت في المؤسسة.

- بناء برامج تدريبية من شأنها أن تعزز روح الفريق والتعاون والتكامل.

قائمة المصادر والمراجع:

- أثر، بيل. (2003). بناء فريق العمل، مصر: دار فاروق للنشر والتوزيع.
- البشاشة، سامر عبد المجيد، والحراشة. (2006). اتجاهات العاملين في أمانة عمان الكبرى نحو أثر خصائص فرق العمل في فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية، مجلة، ع 2 مج 22، 41-110.
- بوقرة، كمال. (2008). المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة، دكتوراه، الجزائر: جامعة باتنة.
- جعلوك، محمد علي. (1999). كيف يبني المدير الفعال فريق العمل الفعال، لبنان: دار الرتب الجامعية.
- جلي، عبد الله عبد الرزاق. (1996). المجتمع والثقافة والشخصية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- الرشيد، عادل، وجداد. (2001). فرق العمل في منظمات الأعمال الأردنية، دراسة ميدانية لاتجاهات المديرين المعنيين أبحاث ع 2 مج 17، 337-372.
- زياني، بلال. (2014). مساهمة فرق العمل في إدارة المعلومات "دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان ولاية بسكرة ماستر، الجزائر: جامعة بسكرة.
- سالم، الياس. (2006). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، ماجستير، الجزائر: جامعة المسيلة
- سليم، عيسى. (2010). إدارة شؤون الأفراد، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- السيد، عزمي طه، وكايد، والدبو. (2002). الثقافة الإسلامية مفهومها، مصادرها، خصائصها، مجلاتها، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- صبري، بن سعيد. (2014). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سوق أهراس، ماجستير، الجزائر: جامعة سطيف.

- الصيرفي، محمد. (2009). التحليل على مستوى المنظمات الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- الطائي، منى حيدر عبد الجبار. (2017). دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة، المجلة العربية للإدارة، ع37، 59-79.
- عبد، أم الخير بنت إبراهيم حمد. (2009). فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي دراسة ميدانية على قسم الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، ماجستير، السعودية: جامعة الملك عبد العزيز جدة.
- عكاشة، الأسعد أحمد محمد. (2003). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في غزة، ماجستير، فلسطين: جامعة غزة.
- العوفي، محمد بن غالب. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مذكرة ماجستير. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- فليه، فاروق عبده، ومحمد. (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- معاوي، سامية. (2009). الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية دراسة حالة بالمؤسسة المينائية سكيكدة، ماجستير، الجزائر: جامعة عنابة.

Alavi, Maryam. Kayworth, Timothy R. Leidner, Dorothy E. (2005). An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices, Journal of management information systems, Vol.22 (3), 191-224

Eric, Godelier. (2009). La Cuture d'entreprise source de pérennité ou source d'inertie ?, Revue française de gestion, N192 , 95-111.

Lund, D.B. (2003). Organizational culture and job satisfaction, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 No. 3, pp. 219-236.