

أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية لإطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري

The impact of the dimensions of organizational culture on the performance of human resources - a field study of the frameworks of sports facilities in southeastern Algeria.

شيخ المهدي

²مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي
من خلال مقاربات متعددة. جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر)
e.chikh@lagh-univ.dz

حنيش محمد رضا¹

¹مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي
من خلال مقاربات متعددة. جامعة عمار ثليجي الأغواط (الجزائر)
mr.haniche@lagh-univ.dz

تاريخ القبول: 2024/ 11/ 14

تاريخ الارسال: 2024/08 / 22

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها (استخدام القوة، الالتزام، الثقة، الميل لاستخدام المكافاة) على أداء الموارد البشرية وتمت هذه الدراسة على مستوى المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري ولقد انتهجنا واعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، حيث اخترنا العينة بطريقة قصدية والتي قدر عددها حوالي 87 إطار من عمال المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري ولقد استخدمنا الاستبانة كأداة ووسيلة للدراسة وجمع البيانات، ولتحليل بيانات الدراسة قمنا باستخدام النظام الإحصائي SPSS والذي يعتمد على الأدوات الإحصائية التالية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، الانحدار الخطي البسيط)، ومن خلال تلك البيانات وجدنا أن الثقافة التنظيمية بأبعادها لها دور مهم وتأثير إيجابي وقوي في تحسين أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري وتعمل أيضا على تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والجماعية بمجاهزية قصوى وسرعة في الإنجاز.

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ، أداء الموارد البشرية . المنشآت الرياضية

Received:22/08./2024

Accepted :14/11 / 2024

Abstract: This study aimed to determine the impact of organizational culture with its dimensions (use of force, commitment, trust, tendency to use rewards) on the performance of human resources and was conducted at the level of sports facilities in southeastern Algeria. We relied on the descriptive approach. We chose a purposive sample of 87 workers in sports facilities. In south-eastern Algeria, we used the questionnaire as a tool for studying and collecting data, and to analyze it, we used the statistical system SPSS, which relies on statistical tools (arithmetic mean, standard deviation, Pearson's simple correlation coefficient, simple linear regression). We found that organizational culture, in all its dimensions, has a positive impact on improving the performance of sports facilities and achieving their goals.

Keywords: Organizational culture، human resources performance ، Sports facilitie

1-مقدمة وإشكالية الدراسة:

نظرا لأهمية المنشآت الرياضية في حياتنا والدور الفعال الذي تمتلكه أصبحت الدولة تضع اهتماما كبيرا بهذا النوع من المنشآت لاحتوائها على فوائد كبيرة تعود على بلادنا وشعبها بالخيرات على المستوى المادي أو المعنوي حيث انهم تساهم في خدمة القطاع الرياضي والاقتصادي وتحقيق الأهداف المطلوبة، ومما لاشك فيه بأن هاته الأخيرة لها مساهمات في استقبال البطولات الوطنية والعالمية وفتح جسور للتواصل بين مختلف بلدان العالم كما وجب علينا ان ننوه بالدور الكبير التي تلعبه في تهيئة الشباب والاهتمام بالمواهب الصاعدة ورعايتها ونشر الثقافة الرياضية البدنية التي تعمل على تقوية الأفراد جسديا وتحسين صحتهم وعيش نمط حياة صحي وتنمي عندهم القدرة على التركيز والإبداع فهي تمنحهم الثقة وتزرع روح العمل الجماعي والتعاون فيما بينهم وتنمي الروح المعنوية لديهم وتعلمهم الانضباط ، كما تمكنهم من تعلم إتباع القواعد واحترامها عن طريق اللعب النظيف ، فالمنشآت الرياضية ضرورة اجتماعية واقتصادية وثقافية ورياضية ذات أهمية استراتيجية، وجب توفير لها كل الوسائل والإمكانات التي تحتاجها لدعمها و الوصول بها إلى الريادة ومواكبة التطورات الحاصلة .

فالمنشآت الرياضية يستوجب إعطائها أهمية كبيرة في إنشائها وطريقة تسييرها لأنها بمثابة الأساس والركيزة التي تمارس عليها الأنشطة الرياضية فهي تعمل على تشريف بلادنا في الخارج وتحقيق التفوق والنجاح بمستويات عالية لذلك أولت الدولة كل هذا الاهتمام لها ووفرت لها كل ما تحتاجه من إمكانيات بمختلف أنواعها المادية والبشرية والعلمية والتقنية وغيرها من وسائل كما عملت على وضع خطط وبرامج تفيد اللاعبين وتمنحهم القدرة على تشريف وطننا في إطار المنافسات الدولية. (نايت براهيم محمد، 2023، ص391).

الموارد البشرية من أهم العناصر التي تعمل على إنجاح أي منظمة في وقتنا الحالي خصوصا مع التطورات التي يشهدها العصر في وقتنا الحالي فهي تعمل على تسيير المؤسسات وتحسين أدائها وازدهارها وجعلها من أولوياتهم فهي بمثابة الرأسمال والثروة الحقيقية لها حيث أنهم يبذلون قصارى جهدهم في تحسين إنتاجها وجودته وتقديم أفضل ما لديهم من إمكانيات وطاقات إبداعية متميزة وتنمية مهاراتهم في سبيل تطويرها وارتقائها والوصول إلى الأداء الأمثل والفعال لتحقيق الإنتاج الذي يطمحون للوصول اليه وتحقيق التوافق بين احتياجاتهم وأهداف المنظمة، ولذلك فإن على كل مؤسسة رياضية الاهتمام بموردها البشري ومنحه الدوافع اللازمة للعمل عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم وإشباع حاجياتهم لزيادة الرغبة عندهم في الأداء أكثر بكل تفان وإتقان وسرعة إنجازه دون كسل أو أية ضغوطات تعيقهم. فتطور الأداء يؤدي الى تحقيق إيجابيات تعم على المنظمة بالخير وتمنحها الاستقرار.

فكل من الأفراد و العاملين في المنشأة هم بمثابة المصدر الرئيسي لتحريكها فهم الذين يحكمون على إنجاح أي منظمة قياسا على مدى اهتمامها بهم و على كمية قدراتهم ومهاراتهم المهنية وكفاءتهم و مدى تقديمهم لأدائهم والانسجام الذي يجمع فيما بينهم.(نزار عوني اللبدي، 2015، ص10).

ومن زاوية أخرى فمن أهم ما يؤثر على أداء الموارد البشرية وتحديد عمل المنشآت الرياضية نجد عامل الثقافة التنظيمية فهو ذو قيمة جوهرية فيها حيث يؤثر على سلوك الموظفين والعلاقات التي تجمع فيما بينهم وعلى ظروف العمل فهي لها القدرة على تطويرها والوصول بها إلى مستويات عالية وتحقيق أهدافها التي تريدها .

فالثقافة التنظيمية من العوامل المهمة التي تقوم بتفسير سلوك المنظمة وكل ما يتعلق بها مورد بشري فدارة ومتعاملين معها ومدراء وغيرهم. (نعمه عباس الخفاجي، 2019، ص18).

فهي تعمل على التحكم في سلوك الأفراد وما يحمله من مجموعة القيم والمعتقدات والمشاعر ومدى انعكاس ذلك على أداء العاملين فيها وإنجازهم للعمل (محمد يوسف القاضي، 2015، ص195).

ومنه نطرح الإشكال التالي: هل لأبعاد الثقافة التنظيمية أثر على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري؟

1.1. الأسئلة الجزئية :

- هل يؤثر بعد استخدام القوة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري؟
- هل يؤثر بعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري؟
- هل يؤثر بعد الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري؟
- هل يؤثر بعد الميل لاستخدام المكافأة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري؟

2.1 - فرضيات الدراسة:

1.2.1- الفرضية العامة:

- تؤثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

2.2.1-الفرضيات الجزئية:

- يؤثر بعد استخدام القوة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- يؤثر بعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- يؤثر بعد الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- يؤثر بعد الميل لاستخدام المكافأة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

2 أهداف الدراسة :

- معرفة ماهية أبعاد الثقافة التنظيمية ومدى مساهمتها على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- التعرف على أثر بعد استخدام القوة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- التعرف على أثر بعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- التعرف على أثر بعد الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.
- التعرف على أثر الميل لاستخدام المكافأة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

3 أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية (النظرية): يكسب موضوعنا أهمية بالغة وذلك لمساهمته الفعالة في إثراء المكتبة الجزائرية خاصة والمكتبة العالمية عامة، كما وجب علينا التنويه أيضا بأن متغيرات موضوعنا تتساير مع الحداثة العلمية للتطورات الحاصلة في عصرنا.

الأهمية العملية (التطبيقية): يعتر موضوعنا ذو أهمية جوهرية وفعالة وذلك للدراسة الميدانية التي قاما بها حيث تقرنا ميدانيا من اطرار المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري من أجل الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة في هذا القطاع والقيام بتحليل النتائج والتوصل إلى اقتراحات عملية مهمة تفيد وزارة الشباب والرياضة الجزائرية وتفيد الجامعات الجزائرية عامة ومعاهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية خاصة.

4-تحديد المفاهيم و المصطلحات:

1.4الثقافة التنظيمية:

تعتبر ركنا رئيسيا في المنظمة فهي مجموعة من الخصائص والميزات التي تتسم بها وتختلف من منظمة إلى أخرى حيث أنها لها تأثير كبير وفعال على سلوك الأفراد فيها والإدارة سواءً يكون هذا التأثير سلبيا أو إيجابيا وكما عرفها تايلور بأنها " ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل المعلومات والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون، والعرف والتقاليد والعادات ، وجميع الخبرات الأخرى التي اكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع " (بطرس حلاق، 2020، ص54-57). كما أنها هي كل ما يحيط بالإنسان في المنظمة والتي تؤثر على الموظف في عمله والثقافة ذات معنى مهم لا نستطيع رؤيته ولا الشعور به وإنما يتواجد في كل مكان (حسين حريم، 2009، ص258). فهي أيضا "المعتقدات ذات الجذور العريقة بالمنطقة المتعلقة بطرق تحقيق التأقلم الخارجي والتكامل الداخلي ويتضمن ذلك المعتقدات والقيم التنظيمية التي تؤثر على نجاحها وبقائها في البيئة الخارجية و تمكن من توقع السلوك التنظيمي لكل من الجماعات والأفراد" (اسامة حشروف و يحيى لعجال، 2020، ص74).

التعريف الإجرائي : الثقافة التنظيمية هي أحد العناصر الأساسية التي لها تأثيرا كبيرا على المنشأة فهي تمثل شخصية المنظمة حيث أنها تلك القيم والأفكار والمبادئ التي تحكم على سلوك العاملين في المنشأة وتؤثر على أدائهم الوظيفي والذي ينعكس على مستوى الإنتاج المنظمة ومدى كفاءتها.

4-2-أبعاد الثقافة التنظيمية:

4-2-1-استخدام القوة: إن استخدام القوة يؤدي إلى زيادة التماسك بين العاملين في المنظمة ومدى التزامهم بالقيم التي تغطي على المنظمة. الثقافة التنظيمية القوية وهي الثقافة التي تغطي بإجماع واسع لدى الموظفين في المؤسسة يؤدي إلى تعزيز روابط التماسك بينهم وكذا تعزيز التزامهم بالقيم السائدة في المؤسسة.

4-2-2-الالتزام:

المقصود به مدى درجة التزام الموظفين وتربطهم وتمادسهم بالقيم والمعتقدات التي تتواجد في المنظمة والتي تسعى جاهدة الى إخراج من العمال أفضل ما لديهم من طاقات إبداعية ومهارات عالية عن طريق تقديم أداء يتميز بالإتقان من أجل تحقيق أهداف المنظمة المنشودة.

4-2-3-الثقة: يساهم في توطيد العلاقات بين الموظفين في المنظمة

4-2-4- الميل لاستخدام المكافاة :

الثقافة هي بمثابة أداة تساهم مساهمة فعالة في عملية التحفيز مما تؤدي الى العمل على تعزيز و تقوية مشاركة الأفراد مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أهداف المؤسسة حيث ان اعداد نظام حوافز جيد للعمال و تقديم امتيازات لهم يمكنهم من الالتزام بالقيم. (محمد عدمان، 2019، صفحة 04،05).

التعريف الإجرائي:

إن أبعاد الثقافة التنظيمية والتي هي (استخدام القوة، الالتزام، الثقة، الميل لاستخدام المكافاة) لها دور فعال في المنظمة حيث أن بعد القوة يعتبر مصدرا للتماسك بين الموظفين ويزيد من ترابطهم مع بعضهم البعض، أما بالنسبة لبعد الثقة فهو يزرع بين الموظفين الإحساس بالاستقرار و الأمن ويزيدهم طمأنينة أما بعد الالتزام فهو ان يقوم الموظف بالعمل بكل تفاني و إتقان من أجل تحقيق المطلوب منه، أما بعد الميل لاستخدام المكافآت فنقصد به أن تلك الحوافز التي تمنح للعمال نظير قيامهم بعملهم على أكمل وجه و التي تدفعهم لتقديم أداء أكبر ، إذا كل تلك الأبعاد يتعلق بعضها ببعض حيث تعمل على تحقيق أهداف المنظمة و زيادة إنتاجها و تطورها.

3.4- أداء الموارد البشرية:

وهي كمية الأعمال التي يقوم بها العامل وجودتها ومدى قدرته على إنجازها لها من مسؤوليات وواجبات بكل كفاءة ومهارة ويمكن قياس أداء العامل من خلال دراسة كمية العمل ومدة العمل المستغرقة في إنجازها .وهو أيضا مدى تحقيق العامل لمستوى النجاح وبلوغ النتيجة التي يصبو إليها ويعمل على تحقيقها (العلمي قواسمية و يوسف بالنور، 2022، ص139).

التعريف الإجرائي : يبذل العامل قصارى جهده في سبيل تحقيق أهداف المنشآت الرياضية بكل طاقاته من اجل تحقيق عمل جيد يمتاز بأداء ذا مستوى عال وذو مهارة وكفاءة مهنية ممتازة من أجل إنجاز الأعمال التي أسندت اليه بكل كفاءة وفاعلية .

4.4- المنشآت الرياضية:

هي عبارة عن مؤسسات رياضية تمارس فيها أنواع متعددة من النشاطات الرياضية بمختلف أنواعها وفق أوقات معينة وهي نوعين ملاعب مغلقة كألعاب الجمباز والالعاب القوى وغيرها وملاعب مفتوحة مثل كرة القدم والفروسية (سعيد سفران العراي، 2015، ص52).

فهي دعامة أساسية و تعتبر ذات أهمية بالغة حيث أنها تتحكم في المستقبل الرياضي فلا يمكن الاستغناء عنها لأنها تقوم عليها مختلف النشاطات الرياضية (مصطفى كافي وفنار كافي، 2020، ص200) .

التعريف الإجرائي: المنشآت الرياضية والتي تتكون من العديد من الوسائل والإمكانات لخدمة الرياضة ككل ومختلف انشطتها هي تحتوي على صالات مفتوحة وأخرى مغلقة تمارس فيها رياضات متنوعة كالفرسية والسباحة وكرة الطائرة وكرة السلة وغيرها تعمل المنشآت الرياضية على إنجاز وتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها لخدمتها وخدمة الأفراد.

5- الدراسات السابقة :

1.5- دراسة (زهرة خلوف، 2013، ص 257-276)، تحت عنوان الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى السعي لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية وتولي منظمات الأعمال المعاصرة اهتماما بالغا في تنمية وتطوير الأداء من خلال اتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو الاهتمام بالثقافة التنظيمية للمنظمة حيث تعد الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة، وعنصرها هاما في تكوين منظمات الأعمال وتساهم في خلق مناخ تنظيمي ملائم الذي يعمل على تحسين وتطوير الأداء بشكل ملائم وفعال ويساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية وهذا من خلال تجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والسلوك والمعايير الحديثة التي تعمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي، حتى يتسنى للمنظمة فهم دوافع الأفراد والوصول إلى أفضل الطرق لتوظيف طاقاتهم ومهاراتهم ورفع إنتاجيتهم، أيضا لابد من التركيز على ثقافة تنظيمية إيجابية، فهي عنصر أساسي في تحديد كفاءة الأداء.

2.5- دراسة (مصطفى بن عودة، 2018، ص 261-281)، تحت عنوان دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أبعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر طبقت هاته الدراسة على عينة قدرت ب 142 موظف من أصل 714 موظف واعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة وجمع المعلومات ومن ثم توزيع الاستبيان عشوائيا على مختلف العاملين في مؤسسات دباغة الجلود وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي ارتفاع مستوى إدراك جميع أبعاد الثقافة التنظيمية، التوجه للعميل، الاتساق والتجانس، التوجه بالنتائج، القدرة على التكيف، التوجه بالفريق حيث سجل تحققهم بمستويات عالية ماعدا تشجيع الإبداع والابتكار، الاحتواء والترابط بمستويات متوسطة، حيث تبين أن هناك اتفاق في آراء وتصورات العاملين بمؤسسات دباغة الجلود بالجزائر حول أبعاد الثقافة التنظيمية وذلك على الرغم من اختلاف النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، طبيعة الوظيفة، التوزيع الجغرافي، طبيعة المؤسسة إلا أنهم غير متفقين حول إدراك أبعاد الثقافة التنظيمية حسب عمر الموظف، مدة الخدمة، طبيعة عقود العمل التي تربط بين العاملين في المؤسسة.

3.5- دراسة (محمد عماد رؤوف، 2020، ص 390-402)، تحت عنوان تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية (الجامعة التكنولوجية نموذجا، حيث تكمن أهمية البحث في الوصول إلى معرفة أبرز وأهم مشاكل البحث مدى الالتزام بتطبيق الثقافة التنظيمية وآثارها على الأداء التنظيمي للجامعة التكنولوجية ولمعرفة العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية (العلاقات، الأهداف، المكافآت) والأداء التنظيمي وأبعاده (المصادر، النتائج، الأهداف) طبقت هاته الدراسة على عينة باغت 81 من موظفي الجامعة و مديرو رئيس فرع واعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة للحصول على البيانات المطلوبة وتحليلها عن طريق برنامج SPSS للوصول إلى العلاقة بين متغيري البحث. ومن خلالها توصل إلى النتائج التالية انه ينبغي على الجامعة أن تعزز أدائها التنظيمي عبر ثقافة تنظيمية خاصة بالجامعة للوصول إلى أداء متميز لتحقيق أهدافها وذلك لما لها أهمية وأثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي للوصول إلى غاية الجامعة في تحقيق تكامل ما بين العلاقات الإنسانية واللوائح والقواعد المنظمة لعمل الجامعة لجميع العاملين فيها ويتجلى ذلك في انعكاسه على طلبة الجامعة من الدارسين والمتخرجين.

4.5- دراسة (فاطمة مانع و معمر رياحي، 2021، ص 341-354)، تحت عنوان استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنطقة الشطية ولاية الشلف، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموارد البشري في مستشفى الشطية بولاية الشلف حيث انتهج الباحثان كلا من المنهجين الاستنباطي والاستقرائي على عينة مكونة من 197

فردا و اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة ولقد استخدم مجموعة من الأدوات الإحصائية تمثلت في النزعة المركزية ،ارتباط بيرسون ، و الانحدار الخطي البسيط ،لمعرفة أي أبعاد الثقافة التنظيمية التي يمكن خلالها التنبؤ بالرضا الوظيفي . وخلصت هاته الدراسة إلى وجود اثر ذي دلالة احصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية، بعد القيم وبعد المعتقدات التنظيمية وبعد الأعراف التنظيمية وبعد التوقعات التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في مستشفى الشطبية.

6-الطريقة والأدوات:

1.6-المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة الموضوع الذي طرحناه اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي والذي هو يقوم بتحليل ظاهرة ما موجودة فعلا في الواقع ويفسرها ويعمل على الإلمام بمعلومات دقيقة عنها و كل الصفات التي تتعلق بها و يعبر عنها بطريقتين إما كيفيا ونقصد بها تبيان وتوضيح خصائص الظاهرة و مميزاتها وإما كميا يكون الوصف لهذه الظاهرة رقميا النسبة الحجم و غيرها (عبد الرحمان عدس وآخرون ، 1984، ص 187).

2.6-الدراسة الاستطلاعية: في بداية دراستنا لهذه الظاهرة قمنا بالاعتماد على عينة استطلاعية وذلك في الفترة الممتدة من 15 الى 24 مارس 2024، حيث قمنا بإرسال استبياننا الكتروني الخاص بالتجربة الاستطلاعية لموضوع بحثنا الى عينة عددها (10) اطارات والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية، ثم بعد ذلك قمنا بتوزيعه مرة أخرى و كان ذلك بعد مرور أسبوعين ومن خلال كل هذا التيقن والتأكد من صحة درجة ثبات الأداة.

3.6- مجتمع الدراسة والعينة وطرق اختيارها:

6-3-1- مجتمع الدراسة:

استهدفت دراستنا إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الجزائري و الذي بلغ عددهم حوالي 87 فرد .

6-3-2- العينة و طرق اختيارها:

ونقصد بها أن نختار جزء من مجموعة من المجتمع المراد دراسته وتلك النتائج التي نتحصل عليها من ذلك يمكننا تعميمها على المجتمع بأكمله فهي تسهل علينا مهمة الوصول إلى الجميع (محمد خليل عباس وآخرون ، 2014، ص 218).

فالعينة يختلف حجمها على حسب مدى أهمية الدراسة والإمكانات المادية والبشرية و الوقت المحدد لإجراء هاته الدراسة (زاوي عقيلة، 2022، ص 109).

كما قمنا بإجراء هاته الدراسة على إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري والذين بلغ عددهم 87موظف، حيث قمنا باختيارهم بطريقة قصدية، وهذا من أجل الوصول لأفضل النتائج لموضوعنا هذا.

4.6- تحديد المتغيرات:

1.4.6 المتغير المستقل: يتمثل في أبعاد الثقافة التنظيمية (استخدام القوة، الالتزام، الثقة، الميل لاستخدام المكافأة) وهو الذي يؤثر بين المتغيرين ولا يتأثر.

2.4.6 المتغير التابع: يتمثل في أداء الموارد البشرية وهو الذي يتأثر ولا يؤثر بين المتغيرين.

5.6- مجالات الدراسة:

1.5.6 المجال البشري: يتمثل في إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

2.5.6 المجال المكاني: قمنا بإجراء هذه الدراسة على مستوى المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

3.5.6 المجال الزمني: حيث قمنا بإرسال الاستبيان، والذي فيه مجموعة من الأسئلة للحصول على إجابات عليها وكان تاريخ الإرسال والنشر في المدة ما بين: 2024/04/11 إلى 2024/04/27.

وكانت فترة تحليل واستخلاص النتائج تمتد من: 2024/05/06 إلى 2024/05/27.

6.6- أداة الدراسة:

الاستبيان: أن الاستبيان هو عبارة نموذج أو استمارة لجمع البيانات فيها عدد من الأسئلة التي تخص موضوع بحثنا من أجل الحصول على إجابات عليها و تتم هذه العملية عن طريق البريد أو تسليمها الى الأشخاص مباشرة و هذه الاستمارة توزع لأشخاص معينين. و يعتبر الاستبيان من أسهل الطرق لجمع المعلومات و الحصول على النتائج المرجوة لموضوعنا هذا . (عبدالله محمد الشريف، 1996، ص123) .
حيث قمنا بإعداد الاستبيان إلكترونيا وإرساله إلى الصفحات الرسمية الخاصة بدواوين المركبات المتعددة الرياضات وإرساله ونشره أيضا في المجموعات الخاصة بموظفين الشباب والرياضة، مع الحرص والتأكيد والإلحاح للإطارات العاملين على الإجابة على الاستبانة الإلكترونية، والتي احتوت بدورها على محورين هما:-

-المحور الأول: تتضمن مجموعة من البيانات الشخصية التي تخص الأفراد كالاسم واللقب والجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية.

-المحور الثاني: والذي يحتوي على قسمين هما:

القسم الأول: مجموعة من الأسئلة تخص أبعاد الثقافة التنظيمية.

القسم الثاني: مجموعة من الأسئلة تخص أداء الإطارات.

حيث قمنا بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي نسبة للعالم (رينيس ليكارت).

7- الأسس العلمية والمعالجة الإحصائية للأداة:

الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

الوثبات:

لحساب معامل الثبات، قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ قوامها 10 عمال والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية ثم تم توزيعه مرة أخرى بعد مرور أسبوعين ومن خلال هذا تم معرفة درجة ثبات الأداة.

الصدق الذاتي:

لمعرفة الصدق الذاتي للاستبيان المستخدم في دراستنا قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدول التاليين يبينان نتائج الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة:

جدول رقم 01: يبين نتائج الخصائص السيكومترية لمحور أبعاد الثقافة التنظيمية

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات بعد
0.92	0.91	استخدام القوة
0.95	0.93	الالتزام
0.91	0.92	الثقة
0.94	0.96	الميل لاستخدام المكافأة
0.96	0.94	محور الثقافة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن قيمة الثبات لأبعاد محور الثقافة التنظيمية والمحور ككل تندرج ضمن المجال [0.91، 0.94]، فيما تراوحت قيمة الصدق الذاتي بين 0.92 و 0.96 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا ما يدل على أن محور أبعاد الثقافة التنظيمية يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

جدول رقم 02: يبين نتائج الخصائص السيكومترية لمحور أداء الموارد البشرية

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات محور
0.99	0.98	أداء الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول رقم 02 نلاحظ أن قيمة الثبات لمحور أداء الموارد البشرية بلغت 0.98، فيما قدرت قيمة الصدق الذاتي بين 0.99 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا ما يدل على أن محور أداء الموارد البشرية يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

الأدوات الإحصائية:

تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

1. المتوسط الحسابي.

2. الانحراف المعياري.

3. معامل الارتباط البسيط لبيرسون.

4. الانحدار الخطي البسيط.

2-التحقق من الفرضية الجزئية الأولى: يوجد لبعد استخدام القوة تأثير على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري الشرقي الجزائري.

جدول رقم 03: يبين تأثير بعد استخدام القوة على أداء إطارات المنشآت الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
71.46	6.25	0.50	*0.007	*0.007	%25.45
28.13	3.01				

المصدر: إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 04 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد استخدام القوة وأداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.50) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير بين بعد استخدام القوة و أداء إطارات المنشآت الرياضية ، حيث بلغت نسبة التأثير %25.45، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: "يوجد تأثير لبعد استخدام القوة على أداء إطارات المنشآت الرياضية " محققة.

3-التحقق من الفرضية الجزئية الثانية: يوجد تأثير لبعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري .

جدول رقم 04: يبين تأثير بعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
71.46	6.25	0.71	*0.000	*0.000	%54.22
18.12	3.98				

المصدر: إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 04 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد الالتزام وأداء إطارات المنشآت الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.71) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير %54.22، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعد الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية " محققة.

4-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد تأثير لبعء الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

جدول رقم 05: يبين تأثير بعد الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
71.46	6.25	0.73	*0.000	*0.000	%47.61
19.68	3.88				

المصدر: إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 05 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد الثقة وأداء إطارات المنشآت الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.73+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعء الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير %47.61، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعء الثقة على أداء إطارات المنشآت الرياضية " محققة.

4-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد تأثير لبعء الميل لاستخدام المكافأة على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

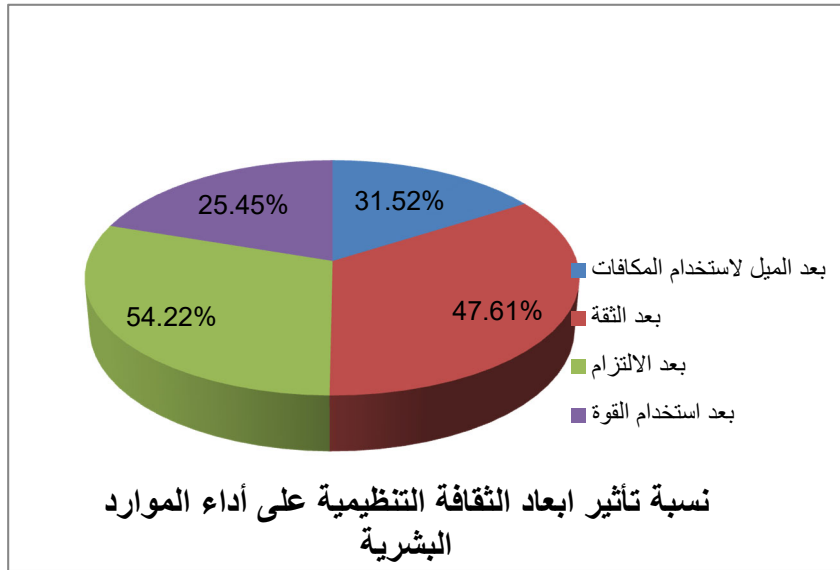
جدول رقم 06: يبين تأثير الميل لاستخدام المكافأة على أداء إطارات المنشآت الرياضية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
71.46	6.25	0.58	*0.000	*0.000	%31.52
19.65	3.97				

المصدر : إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 06 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين بعد الالتزام وأداء إطارات المنشآت الرياضية وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (0.58+) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لبعء الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية ، حيث بلغت نسبة التأثير %31.52، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لبعء الالتزام على أداء إطارات المنشآت الرياضية " محققة.



المصدر: من اعداد الباحثان

-التحقق من الفرضية العامة: يوجد تأثير لأبعاد الثقافة التنظيمية على إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

جدول رقم 07: يبين تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
52.28	6.25	0.72	*0.000	*0.000	%61.38
71.46	9.98				

المصدر: إعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ 0.05)

من خلال الجدول 07 نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحسوبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية و أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري. وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحسوبة (+0.72) تدل على ذلك.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لأبعاد الثقافة التنظيمية على أداء إطارات المنشآت الرياضية، حيث بلغت نسبة التأثير %61.38، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: " يوجد تأثير لأبعاد الثقافة التنظيمية على أداء إطارات المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري " محقة.

8- مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة:

تناولنا في المحور الأول من بحثنا موضوع الثقافة التنظيمية حيث تحصلنا على عدد من الإجابات التي تخص دراستنا على عينة قدرت ب 87 إطار ينشط بالمنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري، ومن خلال تحليلنا لهذا الموضوع وجدنا أن الثقافة التنظيمية تؤثر بصفة فعالة وبشكل إيجابي على أداء الموارد البشرية لإطارات العاملين، ومما لاشك في ذلك فهم يعتبرون اهم العوامل الاستراتيجية لكل منظمة، فهي تساهم في تطويرها وتمييزها و مواجهة المشاكل والصعوبات التي تقف في طريقها مستقبلا، فالثقافة التنظيمية عنصر ذو قيمة بالغة على سلوك العاملين

ومستوى ادائهم. فلمورد البشري ذا الكفاءة و المهارة العالية يؤدي الى تحقيق أهداف المنشأة التي تصبو اليها، إذا هناك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية، وكما نوه بان دراستنا توافقت مع مجموعة من الدراسات نذكر منها:

1- توافقت مع دراسة (زهرة خلوف، 2013، ص257-276)، تحت عنوان الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ومن خلال النتائج التي توصل إليها الباحث ان الثقافة التنظيمية تعد المحرك الأساسي للطاقت والقدرات فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء و تحقيق الإنتاجية المرتفعة كما يصعب فصل الأفراد عن الثقافة المنظمات حيث تقوم الثقافة بدور المرشد للأفراد فتوجه وتنظم وتضبط فكرهم وجهودهم نحو تحقيق اهداف المنظمة كما تحقق أيضا التماسك و الانسجام بين العاملين من خلال منظومة مشتركة من القيم والمعتقدات وبشكل عام توصف ثقافة المنظمة بأنها حجر الأساس الذي يقوم عليه سلوك الفرد والجماعة والمنظمة.

2- وتوافقت مع دراسة (وهيبة عيشاوي وهجيرة عيشاوي، 2016)، تحت عنوان الثقافة التنظيمية في المؤسسة، ومن النتائج التي تحصل عليها الباحث بانه يوجد ثقافة تنظيمية قوية ترفع وتعزز في تكوين هوية تنظيمية وظيفية تعمل على تعديل وتحسين سلوك العاملين وفق أهداف الجماعة و هذا يرفع من درجة الولاء التنظيمي ويعمل على استقرار المؤسسة وتطورها وتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها.

3- وتوافقت أيضا مع دراسة (مصطفى بن عودة، 2018، ص261-281)، تحت عنوان دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر، وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 06 أنه يوجد إدراك مرتفع لأبعاد الثقافة التنظيمية لدى عاملين مؤسسات دباغة الجلود محل الدراسة.

4- توافقت ايضا مع دراسة (محمد عماد رؤوف، 2020، ص390-402)، تحت عنوان تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية (الجامعة التكنولوجية نموذجا)، حيث خرج الباحث بالنتائج لتالية ان هناك أثر لأبعاد الثقافة التنظيمية في أداء الأعمال من قبل الموظفين لأداء أعمالهم. و أن الثقافة التنظيمية لها دور في أداء الجامعة نحو تحقيق أهدافها و هذا ما تبين من خلال الجدول رقم 07.

5- أيضا توافقت مع دراسة (عبد الهادي محمد الهادي درهوب واحمد الصادق معتوق الصادق، 2020، ص376-395)، تحت عنوان أثار الثقافة التنظيمية على أداء العاملين دراسة ميدانية على كلية الهندسة التقنية جنزور، وذلك من خلال الجدول رقم 05 حيث نلاحظ بان هناك أهمية للأداء الوظيفي وان له دورا مهما في تشجيع العاملين على تطوير قدراتهم و مهاراتهم عن طريق خلق ثقافة تتسم بروح العمل والمشاركة بين كل العاملين بالمنظمة. وفي الجدول رقم 08 وجدوا أن هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء العاملين وفي النتيجة رقم 03 أظهرت النتائج ان

الثقافة التنظيمية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين حيث يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين.

6- توافقت مع دراسة (فاطمة مانع و معمور رياحي، 2021، ص341-354)، تحت عنوان استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي، دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنطقة الشطية لولاية الشلف، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمورد البشري في مستشفى الشطية بولاية الشلف حيث هناك اثر ذي دلالة

احصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية من خلال النتائج التي تحصل عليها الباحث في الجدول رقم 04 انه توجد علاقة ارتباط طردية و موجبة بين أبعاد الثقافة التنظيمية و الرضا الوظيفي.

9- الخاتمة:

وفي الأخير ووفقا للمعطيات وتحليلنا للنتائج ودراستنا للموضوع نظريا وميدانيا وتحقق الفرضيات، يسعنا القول بأن أبعاد الثقافة التنظيمية(استخدام القوة، الالتزام، الثقة، الميل لاستخدام المكافاة) تساهم بصورة إيجابية وجد فعالة في أداء الاطارات البشرية العاملة في المنشآت الرياضية بالجنوب الشرقي الجزائري، وهذا ما يجعلها تقف على تحقيق اهدافها وتنويع مجالاتها سواء رياضيا او اقتصاديا لمواكبة العصرنة والحدثة في تسيير المنشآت الرياضية وجعلها كوسيلة للدخل والدعم الاقتصادي وهنا يبرز الأثر الإيجابي للثقافة التنظيمية الجيدة التي تسيير بها المؤسسة بصقة عامة والمؤسسة الرياضية بصفة خاصة وكل ذلك من أجل النجاح وتحقيق الأهداف المرجوة.

10-التوصيات والاقتراحات:

- ✓ توفير بيئة ملائمة ومناسبة داخل المنشآت الرياضية من أجل رفع الروح المعنوية لدى العاملين وزيادة تعاونهم مع بعضهم البعض وتعزيز الثقة فيما بينهم مما ينعكس ذلك عليهم بشكل إيجابي سواء على الأفراد أو المنشأة.
- ✓ العمل على النهوض بنقاط الضعف لدى عناصر وعوامل الثقافة التنظيمية واستغلال عناصر القوة لتحقيق مصالحها.
- ✓ توعية العاملين بالمنشأة الرياضية و هذا بزيادة معرفتهم بأهمية الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على عملهم في المنشأة.
- ✓ منح عمال المنشأة الرياضية الدوافع والحوافز لتشجيعهم على تقديم أداء افضل ذا مستوى عال لتحقيق أهدافها المنشودة.
- ✓ رفع قدرة المنشأة على التغيير والسير مع التطورات الحاصلة في عصرنا الحالي.
- ✓ العمل على تحديث تكنولوجيا الاتصال لتسهيل المهام والسرعة في إنجاز الأعمال.
- ✓ القيام بدورات تكوينية عملية وعلمية من أجل معرفة الثقافة التنظيمية بأبعادها والعمل بمقتضاها.

11-قائمة المراجع:

✓ الكتب:

- بطرس حلاق. (2020). السلوك التنظيمي. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- حسين حريم. (2009). ادارة المنظمات منظور كلي. الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- خليل عباس محمد، بكر نوفل محمد، مصطفى العبسي محمد، و فريال محمد ابو عواد. (2014). مدخل الى مناهج البحث في التربية و علم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سعيد سفران العرابي. (2015). ادارة المنشآت الرياضية. عمان: دار امجد للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمان عدس، ذوقان عبيدات، و عبد الحق كايد. (1984). البحث العلمي مفهومه و ادواته و اساليبه. دمشق: دار الفكر.
- محمد عبدالله شريف. (1996). مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الابحاث و الرسائل العلمية (المجلد 01). مصر: مكتبة المشعاع للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد يوسف القاضي. (2015). السلوك التنظيمي. عمان: الاكاديميون للنشر والتوزيع.
- مصطفى كافي، و فنار كافي. (2020). - مدخل الى الادارة الرياضية. الجزائر، الاردن: الوراق للنشر والتوزيع،الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
- نزار عوني اللبدي. (2015). تنمية الاداء الوظيفي و الاداري (المجلد 01). الاردن: دار دجلة للنشر والتوزيع.
- نعمه عباس الخفاجي. (2019). ثقافة المنظمة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

✓ المجلات والدوريات:

- اسامة حشروف، و يحيى لعجال. (جانفي، 2020). دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في الإدارة الرياضية دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية،المجلد19، العدد01، صفحة 74.
- العلمي قواسمية، و يوسف بالنور. (02 اكتوبر، 2022). اداء الموارد البشرية في ظل متغير الادارة الالكترونية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد10، العدد03، صفحة 139.
- زهرة خلوف. (سبتمبر، 2013). الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد04، العدد02، الصفحات 257-276.
- عبد الهادي محمد الهادي درهوب، و احمد الصادق معتوق الصادق. (01 جويلية، 2020). اثار الثقافة التنظيمية على اداء العاملين دراسة ميدانية على كلية الهندسة التقنية جنزور. مجلة القرطاس، المجلد09، العدد22، الصفحات 376-395.
- عقيلة زاوي. (16 جوان، 2022). الوظائف الادارية في المؤسسات الرياضية. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، المجلد21، العدد02، صفحة 109.

- عماد رؤوف محمد. (18 أكتوبر, 2020). تأثير الثقافة التنظيمية في الاداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية (الجامعة التكنولوجية نموذجا). المجلة الاقتصادية والعلوم الادارية. المجلد 27، العدد 125، الصفحات 390-402.
- فاطمة مانع، و معمر رياحي. (10 نوفمبر, 2021). استخدام ابعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنطقة الشطية ولاية الشلف. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 17، العدد 22، الصفحات 341-354.
- محمد براهيم نايت. (01 06, 2023). دور التحفيزات التمويينية و الجبائية في انشاء المؤسسات الرياضية معاهد التربية البدنية والرياضية- جامعة الجزائر. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، المجلد 22، العدد 01، صفحة 391.
- مصطفى بن عودة. (جوان, 2018). دراسة و تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر. دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 15، العدد 02، الصفحات 261-281.
- وهيبه عيشاوي، و هجيرة عيشاوي. (01 أكتوبر, 2016). الثقافة التنظيمية في المؤسسة. مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية ، المجلد 02، العدد 07، الصفحات 97-105.
- محمد عدنان. (06 12, 2019). دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية باستخدام، مجلة الإصلاحات الاقتصادية و الاندماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 13، العدد 03 ، صفحة 04.05