

رقم الترتيب :

رقم التسلسلي :

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان علوم وتقنيات لنشاطات البدنية والرياضية



تخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

فرع: تربية حركية

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات

دراسة ميدانية على عينة من طلبة معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

..

إشراف الدكتور: علي جرمون

إعداد الطالبة: زاوش رميصاء

السنة الجامعية: 2020/2019 م

رقم الترتيب :

رقم التسلسلي :

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان علوم وتقنيات لنشاطات البدنية والرياضية



تخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

فرع: تربية حركية

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات

دراسة ميدانية على عينة من طلبة معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

..

إشراف الدكتور: علي جرمون

إعداد الطالبة: زاوش رميصاء

السنة الجامعية: 2020/2019 م

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات هذه
ثمرة من الجهد والاجتهاد نهدي هذا
العمل المتواضع إلى منبع الحنان.....رمز
العطف والمحبة على التي لن نوافيها حقها
مهما قدمنا لها إلى من تقع الجنة تحت
أقدامها وأمرنا الرحمان بطاعتها أمة الغالية
إلى رمز الفخر والاعتزاز...الذي شق لي درب
الحياة من أجل راحتي، إلى الذي لن نرد له
القليل مما منحنا، أبي العزيز.
وإلى كل من تقاسموا معنا حلو الحياة ومرها إلى كل الأهل
والأقارب والأصدقاء

رميصاء



شكر و عرفان

الشكر والحمد لله الواحد الأحد كثيراً طيباً مباركاً ولك يارب على ما
أنعمت علينا من قوة وصبر الذي وفقنا بقضاء وقدر بإنهاء هذا العمل
المتواضع كما نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ المشرف " جرمون علي
الذي أشرف على عملي هذا وسهل لي الطريق في إنجاز هذه الدراسة ،
الذي لم يبخل علياً بنصائحه القيمة، حيث وجهني حين الخطأ وشجعنا حين
الصواب فكان بذلك نعم المشرف ونعم الأستاذ.
كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الطلاب الذين وجه لهم الاستبيان وإلى كل
الأساتذة الذين درسونا طيلة مرحلة الدراسة.
ولا ننسى كل من قدم لنا يد المساعدة من الزملاء والأصدقاء من قريب أو
من بعيد فألف شكر لكل هؤلاء و جزاهم الله عنا ألف خير



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية لتحديد مستويات الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة، والوقوف على الفروق الفردية في درجات الثقافة التنظيمية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والمستوى الدراسي، ولأجل ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة، على 197 طالب وطالبة مسجلين في السنة الجامعية 2020/2019، وتكونت عينة الدراسة من (100) طالب من الجنسين وتم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية طبقية حسب المستوى الدراسي، تم استخدام مقياس الثقافة التنظيمية الذي صممه الحشالي والتميمي 2008، والمكون من 25 عبارة موزعة على أربعة أبعاد (التعاون، الابتكار، التماسك والفاعلية)، واستعانت الباحثة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS Statistics) (24) لإجراء التحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

وجود مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة، مع عدم وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية في درجة الثقافة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي أو جنس الطالب.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، المستوى الدراسي، التربية البدنية والرياضية

Study summary:

The current study aimed to determine the levels of organizational culture among students of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities at the University of Ouargla, and to find out the individual differences in the degrees of organizational culture of the study sample according to the variables of gender and study level, and for that the researcher used the descriptive approach in the study, on 197 students registered in The University year 2019/2020, and the study sample consisted of (100) students of both genders, and the study sample was randomly selected stratified according to the academic level. The organizational culture scale designed by Al Hashali and Al-Tamimi 2008 was used, consisting of 25 phrases distributed on four dimensions (cooperation, innovation Cohesion and Effectiveness), and the researcher used the IBM SPSS Statistics 24 program to conduct statistical analysis of the study hypotheses.

The study found the following results:

The presence of a high level of organizational culture among students of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities at the University of Ouargla, with no statistically significant individual differences in the degree of organizational culture among of the study sample due to the variable of the academic level and student's gender.

Key words: organizational culture, academic level, physical education and sports

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
-	إهداء
-	شكر و تقدير
-	ملخص الدراسة باللغة العربية
-	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة
الجانب النظري الفصل الأول: مدخل للدراسة.	
14	إشكالية الدراسة
15	فرضيات الدراسة
16	أهداف الدراسة
16	أهمية الدراسة
16	مصطلحات ومفاهيم الدراسة
24	النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة.	
24	عرض وتحليل ونقد للدراسات السابقة
الجانب التطبيقي الفصل الأول: طرق ومنهجية الدراسة	
31	منهج الدراسة
31	الدراسة الاستطلاعية
31	مجتمع الدراسة

32	حدود الدراسة
33	أدوات جمع البيانات
36	أساليب التحليل الإحصائي
الفصل الثاني: عرض، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
38	عرض وتحليل ومناقشة النتائج
41	الخلاصة
44	خاتمة
المصادر و المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	الجدوال	الرقم
32	يبين خصائص مجتمع الدراسة	01
32	يبين خصائص عينة الدراسة	02
34	تسلسل فقرات أبعاد مقياس الثقافة التنظيمية	03
35	يبين نتائج اختبارات (ت) لدلالة الفروق بين الثلث الأعلى والأدنى للمقياس بين مجموعتين مستقيمتين	04
35	يبين اختبارات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي الفأ كرومباخ	05
36	يبين قراءة مقياس الثقافة التنظيمية	06
38	يوضح الاختلاف بين متوسطات درجات العينة على مقياس الثقافة التنظيمية والمتوسط النظري للمقياس	07
39	يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين مستويات الدراسة في الثقافة التنظيمية	08
39	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الثقافة التنظيمية	09



مقدمة

مقدمة:

في خضم التطورات الهائلة التي يعيشها العالم، خلصت كل الأفكار المتعلقة بالتنمية والتقدم الإنساني والثقافي أن الإنسان هو المحور الأساسي لكل جهد بل أكثر من ذلك فمنه واليه تعود جهود التنمية. وكذلك قدم العديد من الكتاب تعاريف متنوعة مختلفة حول مفهوم الثقافة، حيث عرفت من قبل linton بأنها مجموعة السلوك التي تتعلمها الكائنات الإنسانية في أي مجتمع من الكبار الذين تنتقل منهم إلى الصغار، كما يعرف قاموس random الثقافة على أنها طرق أو أنماط الحياة يتم بناؤها وتطويرها من قبل جماعة من الناس، ويتم توارثها من جيل إلى جيل.

يجمع العلماء السلوكيون من مختلف العلوم السلوكية، وبخاصة في مجال علم الإنسان، على أهمية الثقافة ودورها الحيوي في تكوين وتشكيل شخصية الفرد وقيمه ودوافعه واتجاهاته، بالإضافة إلى أن الثقافة تشكل إطار لأنماط السلوك لمختلفة للفرد. فكما لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فلكل منظمة أيضا ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت، وحتى المنظمات العاملة في نفس المجال وفي نفس البلد تتميز ثقافة كل منها عن الأخرى، بما تشمل عليه من قيم واعتقادات ومدركات وافتراسات ورموز ولغة وغيرها.

وباعتبار التنظيم يمثل تناسق مجموعة الأنشطة إداريا بين الأفراد لتحقيق الأهداف، ومع اختلاف التنظيمات وتعددتها وانتشارها الهائل في المجتمع، استدعى علماء الاجتماع إلى الاهتمام بهذه الطريقة، فقاموا بدراستها وتشخيصها وتبع آثارها ونتائجها على مختلف مستويات. وهذا يتضح من خلال ثقافتها التنظيمية لكون الافراد والجماعات يتحركون داخل المنظمة بغية تحقيق الأهداف والغايات فهم يتأثرون ويؤثرون من خلال تبادل المعلومات والمعايير والقيم والمعتقدات السائدة في أذهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية، ومدى توفر ظروف الإبداع والانجاز والتركيز على النتائج والأهداف، كل ذلك يوجد لدى الطلبة ثقافة موحدة حيث تؤثر في تصرفات الطلبة إذ يتصرفون بما يتفق من القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة التي يعملون بها.¹

فالثقافة التنظيمية تحظى باهتمام الباحثين والدارسين في مجالات كلها، نظرا لاهتمامها بالاستعدادات التي قد يبديها الفرد في مجتمعه أو موظف في مؤسسته أو منخرط في حزبه أو فريقه وقد تكون شبيهة بمصطلح ثقافة الانتماء وقبول كل ما يتعلق بقوانين وآداب الجماعة التي تنضوي تحتها، والطلاب في الجامعة أو المعهد يعتبر من العناصر المهمة التي تسعى هذه المؤسسة لتطوير كفاءتهم العلمية والتكوينية، لهذا كان لزاما علينا محاولة استقصاء آراء الطلبة ومدى استعداده لقبول كل التشريعات والتنظيمات والآداب التي تحكم الحياة الجامعية باعتباره هو محور عملية التكوين، وهذا لمعرفة مدى اعتزاز الطالب بهذا الانتماء فحاولنا من خلال هذه الدراسة العلمية التي الإحاطة بهذا الأمر من خلال جانبين (بايين) باب نظري يحوي فصل واحد، وباب تطبيقي يحوي فصلين يتم توضيحهم كما يلي:

¹ د/ حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط2، دار الحامد للنشر، عمان، 2009، ص309.

الفصل الأول : خصص لإشكالية الدراسة وإطار المفاهيمي فقد تناولنا فيه : إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة وأهدافها ، تحديد المفاهيم ، دراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناولنا فيه الاطار المنهجي للدراسة وتضمن فيه : المنهج المستخدم فالدراسة ، ضبط متغيرات الدراسة ، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة وتوزيعها، حدود الدراسة، أدوات جمع البيانات، الدراسة الاستطلاعية، أساليب التحليل الاحصائي.

الفصل الثالث: يتمحور حول عرض وتحليل النتائج الدراسة التي تحتوي على عرض نتائج الدراسة وتضمننا تحليل نتائج التساؤلات، النتيجة العامة ، خاتمة الدراسة، ثم عرضنا الاقتراحات والتوصيات الخاصة بالدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل للدراسة

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. تحديد مصطلحات مفاهيم الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

إن اختلاف التنظيمات وتعددتها وانتشارها الهائل في المجتمع الحديث توجب على علماء الاجتماع الاهتمام بهذه الظاهرة، فقاموا بدراستها وتشخيصها وتبع آثارها ونتائجها على مختلف المستويات، نظرا لان الإنسان لا يستطيع العيش أو العمل منعزلا عن الآخرين.

باعتبار المنظمة مصدر المجتمع أكبر فهي تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم أهداف وأغراض مشتركة وتحكمهم نظم وقوانين مشتركة أيضا، فالأفراد والجماعات يتفاعلون داخل المنظمة إطار بغية تحقيق الأهداف والغايات الخاصة والعامة المسطرة من طرف المنظمة وإشباع حاجاتهم، كما أن لأي منظمة إطار يساهم في توجيه قراراتها وأعضائها من خلال تفسير أفعالهم وتفاعلهم والقيم التي يؤمنون بها، ويتمثل كل هذا في الإطار الثقافي للمنظمة .

فالثقافة عامل مهم في تشكيل سلوك الفرد وميوله واتجاهاته وبالتالي على أساسها تبنى أهداف المجتمع الذي يوجد به. حيث أولت أهمية قصوى للثقافة والقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم والانضباط والصرامة والجدية والمنافسة وتقدير الكفاءة والمبدعين، بالإضافة إلى تشجيع الاقتراحات المنشودة من قبل الطلبة، كل هذه العناصر تدخل ضمن الثقافة التنظيمية للطلاب والتي تمثل جميع المعتقدات السائدة في أدهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية ومدى توفر ظروف الإبداع ، ودرجة قبول المخاطرة والانجاز والأداء العالي والتركيز على النتائج، فهي بذلك تساهم في ترسيخ ثقافة موحدة لدى الطلبة بحيث تسهم بشكل أو بآخر في تحسين أداء الطلبة وتؤثر في سلوكياتهم وتصرفاتهم إذ يتصرف هؤلاء الطلبة بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة.¹

الثقافة التنظيمية لم تحظى بالاهتمام، إلا بعد النصف الثاني من القرن المنصرم وذلك باعتبارها حدي العناصر المهمة لنجاح المنظمات المعاصرة، التي تسعى لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من اجل تحقيق أهدافها، من خلال إتباع أساليب إدارية حديثة، حيث أنها تجسد وتطور الفكر الإداري والتأثير في السلوك التنظيمي، حيث تتصف لثقافة المنظمة بالتغير والديناميكية الاستجابة لمتغيرات، تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة أو في تركيبة وخصائص أعضاء المنظمة .

وبهذا فالثقافة التنظيمية لها دورا رئيسا على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري، حيث تساهم في خلق المناخ التنظيمي الملائم، الذي يعمل على تحسين وتطوير الأداء بشكل ملائم وفعال، مما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية، وهذا من خلال تجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والسلوك

¹ _ محمد العربي ولد خليفة، مسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية ، ديوان المطبوعات الجزائر، الجزائر ، 2003، ص293 .

والمعايير الحديثة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن مدى استعداد، قبول والتزام مستعملي هذه المؤسسة أو الفريق مهم جدا لإنجاح ظروف استغلال المرفق وضمان جودة في الخدمة وتعزيز لثقافة الانتماء، وبما أن الطلبة هم من مستعملي الجامعات والمعاهد التي تحكمها تشريعات وقوانين لفرض التنظيم العام كان من الأهمية معرفة مدى تقبل واستعداد الطلبة لتنفيذ تعليمات هذه المؤسسة الجامعية التي لا شك أنها جاءت لتنظيم مسارات تكوين الطالب في تخصصه وإعداده لخدمة بلده ومجتمعه، الوقوف على ثقافة التنظيم التي يمتلكها طلبتنا الأعزاء وإن كانت تختلف بينهم حسب الجنس أو المستوى التعليمي وما إلى ذلك، لهذا جاءت هذه الدراسة العلمية لتجيب على الإشكالية التالية:

هل تختلف الثقافة التنظيمية باختلاف المستوى الدراسي للطلاب وجنسه في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة ورقلة؟.

2- حدود مشكلة الدراسة :

- تقتصر دراستنا على طلبة السنة الثالثة ليسانس والثانية ماستر بمعهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية ورقلة؟
- تقتصر دراستنا على طلبة السنوات الأولى والثانية ليسانس وأولى ماستر وأولى دكتورا إناث فقط؟
- تقتصر دراستنا على الطلبة المتمدرسين بانتظام لسنة الجامعية 2020/2019م؟

3- تساؤلات الدراسة:

- ✓ ما هو مستوى الثقافة التنظيمية لدى الطلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية ورقلة؟
- ✓ هل توجد فروق فردية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لمتغير مستوى الدراسي؟
- ✓ هل توجد فروق فردية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية تعزى لمتغير جنس الطالب؟

4- فرضيات الدراسة :

- يمتلك طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية.

- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لمتغير مستوى الدراسي.
- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لجنس الطالب.

5- أهداف الدراسة :

- ✓ تحديد مستوى الثقافة التنظيمية لطلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية.
- ✓ دور المستوى التعليمي في الثقافة التنظيمية.
- ✓ الوقوف على الفروق الفردية في الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمستوى التعليمي.
- ✓ الوقوف على الفروق الفردية في الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجنس الطالب .

6- أهمية الدراسة :

يعد موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع الهامة الحيوية الثقافية والتي تتعلق بالسمات الرئيسية التي تتميزها كل طالب عن غيره، إذ تساهم في وضع أطر إتخاذ القرار والمساعدة في التنبؤ بالاستجابة السلوكية المتوقعة. كما لها دور محوري في تحقيق أهداف من خلال ما يملك أفرادها من عادات ومعايير التي تمثل المحرك الفعلي إلى التنمية وعليه فإن الجانب الثقافي يرسخ المبادئ هذه الثقافة : التقييد والانضباط والولاء من خلال القيم تتجسد قيمة ثقافة الطالب التنظيمية الذي يمثل موضوع دراستنا.

7- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

مفهوم الثقافة:

التعريف اللغوي: يرى ابن منظور : هي من فعل ثقافة : صقل النفس ، منطق ، والفاطنة.¹

وكذلك هي حدق، والفتنة، والذكاء، سرعة تعلم، وتسوية الشيء.

¹ - بتاريخ 29-01-2020 على ساعة 15:00 www.alm aang.com المعاني الجامع لموقع.

التعريف الاصطلاحي : يعرفها تايلور على أنها : ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاقيات والقانون والعادات وغير ذلك من القدرات ، والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع.¹

- جملة العلوم والمعارف والقيم ، الفنون التي يجب العمل بها
- هي نسيج كلي معقد من الأفكار والمعتقدات والعادات والاتجاهات والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك، وكل ما يبني عليه من تجديدات، وابتكارات أو وسائل في حياة الناس، ومما ينحدر إلينا من الماضي فنأخذ به كما هو أو نظوره في ضوء حياتنا.²

التعريف الإجرائي: هي كل ما يكتسبه الفرد من القيم ومعايير عادات ، التي تضبط من خلالها سلوكه داخل المجتمع.

مفهوم الثقافة التنظيمية:

يرى الكيسي: الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من المعايير المشتركة والتي تشمل القيم والاتجاهات والمشاعر التي تحكم سلوك أفرادها.

إلا أن القربوتي : يرى أن الثقافة التنظيمية منظومة المعايير والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات ، التي طورت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء .

وحسب شين : تشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تتحكم في سياساتها تجاه الموظفين والعملاء ، أي الطريقة التي بها إنجاز المهام ، والافتراضات، والمعتقدات التي يتشارك في الإيمان والالتفاف حولها أعضاء التنظيم .

ويرى ولن : إن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والتوقعات ، والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة.

¹ - مراد زعيبي، علم الاجتماع روية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون والطباعة، قسنطينة ، الجزائر، 2004، ص 246.
² - مفرح بن سليمان ومقدمات في ثقافة إسلامية، ط3، رياض 2003، ص36

- وفي تعريف آخر للثقافة التنظيمية: هي مجموعة القواعد والسلوكيات والذهنيان التي توجه جهود الأفراد لا إنجاز الأهداف المشتركة وهي تميزها عن باقي المنظمات.¹

التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية : هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوث (طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية) من خلال استجاباته على مقياس الثقافة التنظيمية، وهي تعكس درجة الثقافة التنظيمية لديه.

الدراسة النظرية:

1- خصائص الثقافة التنظيمية : هناك مجموعة من الخصائص تصنف بها الثقافة التنظيمية نوردتها فيما يلي :

- تعتبر الثقافة عملية مكتسبة أي تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل، وقد تكتسب الثقافة في المدرسة والعمل وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءا من سلوكه ومن خلال الثقافة نستطيع أن نتنبأ بسلوك الأفراد معتمدين على ثقافتهم .
- الثقافة المنظمة عملية إنسانية حيث يعتبر الإنسان هو المصدر الرئيسي لها أي أنها من صنعه ومن دونه لا تكون هناك ثقافة .
- الثقافة نظام تراكمي ومستمر حيث أن لكل جيل من أجيال المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة فهي تعلم وتورث جيلا بعد جيل .
- الثقافة المنظمة نظام مركب يتكون من مجموعة من المكونات أو لأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها في تكوين ثقافة المنظمة وتشمل العناصر التالية:
- الجانب المعنوي : ويتمثل في الأخلاق والقيم والمعتقدات والأفكار التي يحملها الأفراد .
- الجانب السلوكي : ويتمثل في عادات وتقاليده أفراد المجتمع والآداب والفنون والممارسات المختلفة .
- الجانب المادي : وهو كل ما ينتجه أفراد المجتمع من أشياء ملموسة .
- الثقافة المنظمة لها خاصية التكيف فهي نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ومع البيئة الجغرافية المحيطة بالمنظمة .
- الثقافة التنظيمية تعمل على تنظيم أنشطة العمل بمنطق فريق العمل بدلا من العمل الفردي مما يخلق تنافس في إنجاز الأعمال .2

¹ www.Forum.Ok-eg.com/show.php?.main=1&id

² - مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص407 .

2- عناصر الثقافة التنظيمية : للثقافة التنظيمية عدة عناصر تكونها وتمثل هذه العناصر في :

أولاً: الأنماط السلوكية : تتمثل هذه الأنماط في نموذج السلوك الظاهر الذي يعكس الانتماء للمجموعة أو للتنظيم ،ويظهر ذلك من خلال الالتزام باللباس وكذلك سلوك تبادل المعارف ومن خلال الأنماط السلوكية يمكن ملاحظة مؤشرات الولاء التنظيمي للأفراد العاملين .

ثانياً : القيم السائدة : وتتجلى هذه القيم في المعتقدات المميز للمجموعة والتنظيم .

ثالثاً : المعايير والأعراف السلوكية : ويقصد بها النماذج العامة للسلوك التي يستوجب على العمال إتباعها مثل "تحية الزبون مثلاً أو الابتسامة" .

رابعاً: القواعد : ونعني بها مجموع التعليمات المحددة بشأن ما يوجبه عمله ،وهي تمثل أنماط التصرفات الملزمة للأعضاء والتي يجب على العاملين التوافق معها .

خامساً: الفلسفة : ويقصد بها الإطار العام الذي يعكس السياسات والممارسات التي تواجه الأعضاء وتساعد في تشكيل الثقافة والعمليات التنظيمية .

سادساً: المناخ : حيث يعكس التنظيم المادي للمباني وترتيب أماكن العمل وتسهيلات الترفيه وتصميمات أماكن الاجتماعات ونماذج العلاقات داخل المؤسسة¹ .

3- مصادر الثقافة التنظيمية : هناك عدة طرق وأساليب لنقل عناصر الثقافة التنظيمية تتمثل في :

1 - القصص :وهي روايات لإحداث الماضي يعرفها جيداً العاملون وتذكرهم بالقيم الثقافية للمنظمة ،وهي مزيج من الحقائق والخيال وهذه القصص تدور في الغالب حول المؤسسين الأوائل للمنظمة ،كما أنها توفر معلومات حول الأحداث التاريخية التي مرت بها المنظمة بما يساعد الموظفين على فهم الحاضر والتمسك بالثقافة والحفاظ عليها " فهي إذن عرض للواقع أو الأحداث التاريخية في حياة المؤسسة والتي تنقل وتدعم القيم والعادات والأعراف الثقافية .

2 - الطقوس : "تستهدف توصيل أفكار معينة أو إنحاز أغراض محددة وتعزز بصورة دائمة القيم والمعايير الرئيسية فمثلاً : فترة استراحة يومية لتناول القهوة أو الشاي توفر فرصة لتقوية الروابط بين العاملين " .ومن

¹ - جمال الدين موسى ، الثقافة التنظيمية والتغير، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ،الإسكندرية ، مصر ، 2006، ص13.

أشهر الطقوس أيضا :طقوس الالتحاق بالمنظمة مثل الجولة التفقدية للمباني أو عقد دورة تدريبية لتعريف القادمين الجدد لقيم وأعراف المنظمة وكذلك طقوس تأييد الوحدة مثل الاحتفالات الرسمية بالأعياد ،وهي تؤكد على وجود قاعدة مشتركة من القيم والأعراف وطقوس التدعيم مثل :تقديم جائزة سنوية للعامل المثالي بهدف تحفيز العاملين على الالتزام بقيم وأعراف المنظمة .

3 - الاحتفالات : تحافظ المنظمة على ثقافتها عن طريق الاحتفالات المتعددة التي تقوم بها وبالتأكيد فإنه ينظر إلى الاحتفالات على أنها احتفاء بالقيم والفروض الأساسية التي قامت عليها المنظمة ،كما يؤكد الاحتفال الخاص ينصب الرؤساء الجدد بمجيء إدارة جديدة للدولة ،فإن احتفالات المنظمات تؤكد الحفاوة بتحقيق أهداف معينة .

4 - التقاليد : "هي أنشطة ذات صبغة متكررة والتي تعكس وتعزز القيم الرئيسية في التنظيم ومجالات التركيز فيما يتعلق بالأهداف والأهمية النسبية للمركز أو الأفراد ". فمثلا الكثير من المنظمات ذات الثقافة القومية لها تقاليد تتعلق بقبول الأعضاء الجدد والتعامل مع الأعضاء الذين يحصلون على ترقية أو الذين يتعرضون لحادث وغيرها كما لها تقاليد حول الملبس والسيارة المناسبة ... وغيرها ¹.

5 - الأساطير : "هي قصص من وحي الخيال والتي تساعد في شرح وتفسير الأنشطة أو الأحداث أو المواقف التي تتسم بالغموض في غياب مثل هذا التفسير ". فمثلا قد يقوم أفراد المنظمة أحيانا بتأليف الروايات الخرافية حول مؤسسي المنظمة أو نشأتها أو تطورها التاريخي من أجل توفير إطار لتفسير الأحداث الجارية في المنظمة .

6 - الأبطال : "وهم أشخاص يتمسكون بقيم المنظمة وثقافتها ويقدمون دورا نموذجيا في الأداء والإنجاز لبقاء أعضاء المنظمة ". بحيث تترك هذه الشخصيات بصماتها في حياة المؤسسة وتنجح من خلال غرسها لبعض القيم والأعراف إلي ساهمت في تطورها وشهرتها .

7 - الرموز : تعتمد المنظمات كثيرا على الرموز وهي الأشياء التي تتضمن معانٍ بكثير من المعنى الظاهري لها ،فعلى سبيل المثال :فإن بعض المنظمات تستخدم المباني الضخمة المثيرة للإعجاب لتوحي للعملاء وغيرهم بأنها منظمة ضخمة مستقرة لها مكائها في السوق من الأمثلة التقليدية للشعارات التي اتخذتها المنظمات مثل :شعار "شركة فورد":الجودة هي وظيفتنا الأولى"فهذه الشعارات تؤكد على أن الرموز أدوات قوية لإرسال المعاني المتعلقة بالثقافة التنظيمية .

¹ - جمال الدين موسى ، مرجع سابق ص 25.

8 - اللغة : يشير مفهوم اللغة المشتركة إلى الكلام المنطوق وكذلك درجة الرسمية التي يتم إتباعها في التعامل، وأسلوب تصميم المكاتب، فعلى سبيل المثال :يستخدم مديرو شركة "موتورولا" كلمة "التجديد" كثيرا في كلامهم وهي تعني المبادأة والتعليم المستمر وإعادة الهندسة ،كما تستخدم العديد من المنظمات والوحدات اللغة كطريقة لتجديد أعضاء الثقافة وعن طريق ذلك فإنهم يساعدون في المحافظة عليها" ،وغالبا ما تطور المنظمات بمرور الزمن مصطلحات خاصة لوصف المعدات والمكاتب والعاملون الأساسيون الموردون والعملاء والمنتجات المرتبطة بعملهم ،وغالبا ما يجد العاملون الجدد في المنظمة أنفسهم غارقين في مصطلحات غريبة ولكنهم بعد مرور فترة زمنية في عملهم يصبحون جزءا من اللغة السائدة في المنظمة وبعد استيعابها من قبل الأعضاء تصبح تلك المصطلحات مؤشرا عاما يربط أعضاء ثقافة معينة أو ثقافة فرعية في المنظمة .¹

4- أهمية الثقافة التنظيمية :يمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في الأفراد والمنظمات كما يلي :

- 1) تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها. كذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجهه بالرفض. وبناء على ذلك فإن للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع إلى آخر.
 - 2) تعمل الثقافة على توسيع أفق ومدرك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به ، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطار مرجعي يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه .
 - 3) تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات. فمن المعروف أن الفرد عندما يواجهه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته، أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد بصعب التنبؤ بسلوكه . وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر إطارا لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، بمعنى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة ونستنتج من ذلك أن الثقافة التنظيمية تمتاز بعدة صفات منها أنها مشتركة بين العاملين ويستطيعون تعلمها ويمكن ان تورث لهم.
- ومن جهة أخرى يشير الكاتبان kreinter & kinicki إلى أن ثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف هي :

أ - تعطي الأفراد العاملين هوية تنظيمية.

ب - تسهل الالتزام الجماعي .

ت - تعزيز استقرار النظام الاجتماعي .

¹ جمال الدين موسى ، نفس مرجع ، ص26 - 27.

ث - تشكل السلوك¹.

5- أنواع الثقافة التنظيمية :

يوجد نوعان من الثقافة : ثقافة قوية ، ثقافة ضعيفة . وتعتمد الثقافة القوية ما يلي :

1. عنصر الشدة ويرمز هذا العنصر الى قوة شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات .
2. عنصر الإجماع والمشاركة لنفس القيم والمعتقدات في المنظمة من قبل الأعضاء ويعتمد الإجماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة ، وعلى الحوافز من عوائد ومكافآت تمنح للأفراد الملتزمين.

إن المنظمة ذات الأداء والفعالية العالمية لديها ثقافة قوية بين أعضائها ، إذ أدت الثقافة القوية إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به بينما في الثقافات الضعيفة ، فإن الأفراد يسبغون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وموائمة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية . فالثقافة التنظيمية القوية لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة لأنه إذا لم تثق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة ببعضها البعض، ولم تتعاون فإن ذلك سيقود إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد ستؤثر على الفاعلية والأداء للمنظمة. وقد أكد مارتول ومارتن أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على المنظمة والسلوك التنظيمي والفعالية التنظيمية. عندما تكون مشتركة بين العاملين بحيث يؤمن بها إيماناً عميقاً.²

¹ - د/ بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2009، ص 359.
² - بلال خلف السكارنه، مرجع سابق ، ص 361- 362.

الفصل الثاني

عرض و تحليل الدراسات السابقة

1. الدراسة الأولى : (2005)
2. الدراسة الثانية : دراسة الحيايى (2005) :
3. الدراسة الثالثة : دراسة الخشالى والتميمي (2008):
4. الدراسة الرابعة : سامية معاوي 2008/2009 .
5. الدراسة الخامسة (2010):
6. الدراسة السادسة : يونسى مختار 2014/2015
7. التعليق على الدراسات السابقة

عرض وتحليل الدراسات السابقة:

1. الدراسة الأولى : (2005)

دراسة من إعداد محمد قمانة بعنوان " الثقافة التنظيمية والتغير " ، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة الجزائر ، سنة 2004-2005

انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية : هل يمكن الحديث عن عملية إحداث وإدارة التغيير في المؤسسة بتجاهل مواقف واتجاهات المسير من هذه العملية؟ أو بعبارة أخرى : كيف يمكن للسلوك التنظيمي أن يساهم في تفعيل أو عرقلة عملية إدارة التغير؟

- ما هي الدوافع الثقافية التنظيمية للمسير أكثر معارضة ومقاومة للتغير؟
- ما هي الآليات الممكن اعتمادها حتى يكون السلوك التنظيمي للمسير مساهرا لمتطلبات التغير ومساهما في تفعيله؟

وترجمت مجموعة الأسئلة في الفرضيات التالية :

- تتحدد مواقف وخيارات المسير اتجاه عملية التغير وفقا للخلفية الثقافية التنظيمية من جهة ولأغراض برغماتية ذاتية من جهة أخرى

إن رفض ومقاومة المسير لعملية التغير مرتبط بمدى خوفه وانعكاسات السلبية لهذه العملية الاجتماعية الثقافية والمهنية؟

- ضمان ولاء المسير وتفعيله لبرنامج التغير مرهون على مشاركته في طرح الافكار ومناقشتها واتخاذ القرار بشأن هذه العملية.

في حين توصلت الدراسة الى نتائج التالية :

تعتبر الذهنية التي تشكلت لدى المسير من خلال تواجده اليومي داخل المؤسسة ومعايشته للواقع والتي تمثل مرجعيته الثقافية التنظيمية عاملا مهما في تحديد موافقه اتجاه أي عملية للتغير يمكن إدخالها إلى المؤسسة .

2. الدراسة الثانية : دراسة الحيايى (2005) :

" أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والتدريبي في المنظمات الرياضية العراقية " هدف البحث إلى التعرف على الأسلوب الشائع في معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاكات الإدارية والتدريبية في المنظمات الرياضية في المنطقة الشمالية من العراق، والتعرف على فاعلية معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاكات الإدارية والتدريبية في المنظمات الرياضية في المنطقة الشمالية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح كما ضم مجتمع البحث وعيناته فضلاً عن أدائه التي تطلبت بناء مقياس لأساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاكات الإدارية والفنية في المنظمات الرياضية وبعد استكمال الشروط العلمية الخاصة ببناء هذا المقياس ثم تطبيقه على عينة قوامها (320) ادريا ومدربا ومساعدوا للمدرب موزعين على أندية واتحادات ومراكز شباب المنطقة الشمالية، وتمت معالجة البيانات إحصائيا عن طريق الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفردي والنسبة المئوية وتحليل التباين باتجاه واحد واختبار دنكن لمعرفة دلالة الفروق ولقد توصل الباحث الى عدة استنتاجات منها

1. أسلوب المواجهة أكثر الأساليب استخدمها من قبل إداريي المنظمات الرياضية ومدربيها في المنطقة الشمالية.
2. أسلوب التهدة أكثر الأساليب استخدمها من قبل مساعدي مدربي المنظمات الرياضية بالمنطقة الشمالية .
3. فاعلية الملاكات الإدارية والتدريبية في معالجة الصراع التنظيمي باستثناء مساعدين مدربين في الاتحادات الرياضية الفرعية
4. تفوق ملاكات الأندية الرياضية والاتحادات الرياضية الفرعية على أقرنهم في مراكز الشباب.

3. الدراسة الثالثة : دراسة الحشالي والتميمي(2008):

" الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية"

هدفت الدراسة في التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية ومستويات توافر عناصرها المعتمدة في هذه الدراسة وهي التعاون ، الابتكار، التماسك والفاعلية في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات الأردنية، ولتتعرف على مستوى مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، ومدى تأثير الثقافة التنظيمية وعناصرها في المشاركة في اتخاذ القرار وعناصرها ، وتقديم بعض التوصيات واليات تطبيقها بخصوص الثقافة التنظيمية بهدف تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في الشركات قيد الدراسة.

كما جمعت البيانات اللازمة للدراسة عن طريق استبانة صممت لهذا الغرض، من عينة مكونة من (147) من العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية لعام (2008) والذي أجريت فيه الدراسة . ولتحقيق أهداف الدراسة حددت مجموعة من الفرضيات التي تم اعتمادها من قبل الباحثين بعد مراجعة ما كتب في الأدب الإداري عن هذا الموضوع. لاختيار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل التباين الأحادي.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر المشاركة في اتخاذ القرار لشركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية.

2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عناصر المشاركة في اتخاذ القرار تعزى لعناصر الثقافة التنظيمية

4. الدراسة الرابعة : سامية معاوي ، الثقافة التنظيمية وعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار عنابة ، الموسم الجامعي : 2008_2009 .

التساؤل الرئيسي :

- كيف تساهم الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة الجزائرية في تدعيم وتحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال ؟

وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يساهم الاتصال في رفع مستوى الانسجام بين العمال ؟
- هل تساهم المشاركة في سيرورة القرار داخل المؤسسة في تعزيز روح الانتماء لدى العمال؟
- هل تعب معايير الجودة دور في تحسين الاداء عند العمال ؟
- هل تنمي نشر ثقافة احترام التحكم في منظومة العمل عند العمال ؟

منهج الدراسة :

هو المنهج دراسة حالة واستعمال الباحث الأدوات التالية : الملاحظة ، المقابلة ، القياس ، السوسيومترى، الوثائق والسجلات .

نتائج الدراسة :

في عالم يتميز بالتحويلات المتسارعة التي لا يمكن مجاهاها إلا من خلال منظومة ثقافية وعلاقاته مرنة متكيفة مع مختلف المستجدات وسريعة في إيجاد البدائل والحلول المطلوبة والفروية .

5. **الدراسة الخامسة (2010):** دراسة من إعداد الدكتورين عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة بعنوان " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية " (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية وقد تضمنت الدراسة الإشكالية التالية:

- تحديد ما المقصود بالهوية التنظيمية ؟
- تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات الخاصة الأردنية ؟
- تحديد ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية في هذه الجامعات؟
- تحديد أثر العوامل الشخصية كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية ؟

ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية. ووزعت 280 استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 أخضعت للتحليل التمييزي وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون ، الابتكار ، الالتزام ، الفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية ، ومن لديهم شعور قوي بها بدقة وصلت إلى 83,2% .

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، وقدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلا عن توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي.

6. **الدراسة السادسة :** يونس مختار ، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة، المواسم الجامعي : 2014-2015 .

التساؤل الرئيسي:

- ما دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟

منهج الدراسة : المنهج هو المنهج الكمي .

نتائج الدراسة :


- من الضروري التركيز على العنصر البشري وضرورة مراعاة ميوله ورغباته
- توفير الجو الاجتماعي له في العمل والمعاملة الحسنة وعلاقات الاحترام التي يحظى بها داخل المؤسسة
- خلق بيئة عمل تسودها ثقافة تنظيمية قوية تعمل على تعزيز الرضا الوظيفي له وتحقيق أهدافها .

7. التعليق على الدراسات السابقة :

بعد عرض الدراسات السابقة والتي لم يمكن اختيارها عشوائياً بل كان الاعتماد عليها باعتبارها تتشابه مع الموضوع الذي نحن بصدد دراسته إلا وهو الثقافة التنظيمية ، ومنه نجد إن كل دراسة ربطت متغير الثقافة التنظيمية بمتغيرات مختلفة منها التغير ، التبو بقوة الهوية التنظيمية ، الخ ، كما إن اغلب هاته الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان إلا أنها تختلف في مكان الدراسة والعينة .

- كانت الاستفادة من الدراسة الأولى والخامسة، أما تتفق مع الدراسات السابقة في دراستها للمصادر والأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية ، ولكنها تختلف في الوقت نفسه مع هذه الدراسات في كون هذه الدراسة طبقت بمركز تكوين في حين الدراسات الأخرى اختلفت بينات الدراسة ، لكون هذه الدراسات تبحث في الثقافة التنظيمية أفادتنا نتائج هذه الدراسات في طرح التساؤل المركزي والفرضيات كما ساعدتنا في تحديد بعض مؤشرات الدراسة وفي صياغة الجانب النظري وبناء أداة جمع البيانات.

- أما الدراسات الأخرى كانت الاستفادة منهم ذات قيمة كبيرة إذ كانت بداية الدراسة لها نفس عنوان دراسي الثقافة التنظيمية مما ساهم في إثراء جانب الثقافة التنظيمية دون أن ننسى المكان التي قامت بها هاته الدراسة هي في المؤسسة جزائرية وهذا مكان وجه الاختلاف بيننا حيث دراسي كانت على طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، كما كان لها دور كبير في إثراء دراستنا وتدقيقها إذ عاجلت الدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الجانب التنظيمي والإداري مما ساعدتني في إعداد مذكرتي من خلال التشابه الموجود في ان كل من الدراستين عاجلة الثقافة التنظيمية في الأداء والكفاءة إي تعالج مدى تأثير الثقافة التنظيمية على اداء وكفاءة الطالب حسب دراسي.



الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

طرق ومنهجية الدراسة

- 1 - منهج الدراسة
- 2 - الدراسة الاستطلاعية
- 3 - مجتمع وعينة الدراسة
- 4 - حدود الدراسة
- 5 - أدوات جمع البيانات
- 6 - الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات
- 7 - الصورة النهائية لأدوات جمع البيانات
- 8 - أساليب التحليل الإحصائي

1. منهج الدراسة :

يعرف المنهج بأنه الطريق الأقصر والأسلم للوصول إلى الهدف المنشود¹ ، وتمشياً مع طبيعة دراستنا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي ، والذي على انه الدراسة الوصفية التي تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الأوضاع.²

2. الدراسة الاستطلاعية :

أن إجراء الدراسات الاستطلاعية يعد أمر ضروري في كثير من البحوث، حيث تقابل الباحث صعوبات تواجهه في مختلف مراحل بحثه، سواء في تحديد المشكلات الهامة ذات القيمة العلمية، أو في التعرف على الظواهر الجديد بالدراسة أو بالظروف المحيطة بها، أو في مرحلة صياغة التساؤلات صيغة دقيقة أو في تحديد فروضها التي تغطي جوانب البحث وتجيّب عن استفساراته، هذا بالإضافة إلى الصعوبات الأخرى المتعلقة بمنهج البحث والأدوات المستخدمة والعينة المختارة ومجالات لدراسة وطرق جمع البيانات ومعالجتها، ومن خلال قيمنا بالدراسة الاستطلاعية تمكنا من تحديد ما يلي:

- ✓ التعرف على مجتمع وعينة الدراسة.
- ✓ معرفة مدى استجابة أفراد العينة على أدوات جمع البيانات.
- ✓ معرفة صعوبات الدراسة والتعرف على ظروف التطبيق.
- ✓ التحقق من مدى صلاحية أدوات القياس، وخصائصها السيكمترية بحساب الصدق والثبات وفقاً للعرض اللاحق.

3. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الثالثة والسنة أولى ماستر ذكور بالإضافة إلى كل طالبات معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة المسجلين في السنة الجامعية 2019/2020 والذين يزاولون دراستهم بانتظام حسب الجدول التالي:

¹ - محمد عبيدات، محمد أبو ناصر، مقلّة مبيضين، منهجية البحث العلمي القاعدة والمراحل التطبيقية، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، الاردن، 1999، ص72.

² - مروان عبد المجيد ابراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الاردن، 2000، ص125

الجدول رقم (01) : يبين خصائص مجتمع الدراسة

المستوى	المسجلين	المتدرسين
سنة الثالثة نشاط رياضي مدرسي	89	83
سنة أولى ماستر تربوية وعلم الحركة	121	94
باقي المستويات (إناث فقط)	25	20
مجموع مفردات مجتمع الدراسة	235	197

4. عينة الدراسة :

تم اختيار أفراد عينة الدراسة (100 طالب وطالبة) من المجتمع السابق الذكر بطريقة عشوائية طبقية على حسب المستوي الدراسي للطالب، اما بخصوص الطالبات فقد تم حصرهم كلهم (حصر شامل) نظرا لقلّة الطالبات بالمعهد وقد تكونت عينة الدراسة كالآتي :

الجدول رقم (02) : يبين خصائص عينة الدراسة

العينات	الحجم	النسبة المئوية	الملاحظة
عينة الدراسة الاستطلاعية	40	20.30%	لم يتم استبعادهم من الدراسة الأساسية
عينة البناء	40	20.30%	تم اختيارهم بطريقة عشوائية
	40	20.30%	طبقيّة
	20	10.15%	تم اختيارهم بالحصر الشامل
مجموع مفردات العينات	100	50.76%	

1. حدود الدراسة:

حددت الدراسة بعدد من المحددات البشرية و المكانية و الزمنية الآتية :

الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على طلبة السنة الثالثة والسنة أولى ماستر ذكور بالإضافة إلى كل طالبات معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة المسجلين في السنة الجامعية 2019/2020 . والمقدر عددهم بـ 100 طالب وطالبة

الحدود المكانية :

قمنا بإجراء الدراسة الأساسية في كل مراحلها بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة

الحدود الزمانية :

قمنا بإجراء الدراسة الميدانية خلال السنة الدراسية 2020/2019 وفي الفترات الزمنية التالية :
من 05 جانفي 2020 الى 20 فيفري 2020 تمت الدراسة الاستطلاعية الاولى والدراسة التطبيقية على العينة.

من 20 فيفري 2020 الى 10 مارس 2020 تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا.

2. أدوات جمع البيانات :

تعتبر الأدوات التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات من أهم الخطوات. لكونها المحور الأساسي والضروري في الدراسة وهو مرتبط بنوع الدراسة التي يقوم بها الباحث.¹

و بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري، التي بدورها ساعدت في الكشف عن جوانب البحث، استقرت الباحثة على مقياس الثقافة التنظيمية لكونها الوسيلة الملائمة لجمع البيانات.

2-1 مقياس الثقافة التنظيمية:

لقد تم تبني المقياس من دراسة (الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، من قبل الحشالي والتميمي 2008)، حيث تكون المقياس من (25) عبارة، والتي تقيس الثقافة التنظيمية، وهناك 5 مستويات للإجابة أمام كل عبارة وهي (موافق بشدة: 5 نقاط- موافق: 4 نقاط- محايد: 3 نقاط- غير موافق: 2 نقطة- غير موافق بشدة: 1 نقطة)، ويقوم المبحوث بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في

¹عطاء الله أحمد، بوداود عبد اليمين، المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص75.

نظرة، ليتم بعدها جمع درجات كل عبارة على حده، وكلما ارتفعت الدرجة تميز المبحوث بثقافة تنظيمية مرتفعة والعكس صحيح.

2-2 وصف مقياس الثقافة التنظيمية (ملحق 01):

تكون مقياس الثقافة التنظيمية من (25) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي (التعاون، الابتكار، التماسك، الفاعلية) وبواقع (7، 6، 6، 6) على التوالي، وقد أجرى الباحثون المرح العشوائي المنتظم لهذه الفقرات وكما مبين في الجدول (2) كما وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) تحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

الجدول (03): تسلسل فقرات أبعاد مقياس الثقافة التنظيمية

الأبعاد	عدد فقرات البعد في المقياس	تسلسل الفقرة في المقياس
التعاون	7	25 23 19 16 12 8 1
الابتكار	6	24 20 13 9 5 2
التماسك	6	21 17 14 10 6 3
الفاعلية	6	22 18 15 11 7 4

3. الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات :

3-1 الخصائص السيكومترية لمقياس الثقافة التنظيمية للطلبة: قامت الباحثة بتحديد

الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال الخطوات التالية:

3-1-1- الصدق التمييزي لمقياس الثقافة التنظيمية للطلبة: صدق المقارنة

الطرفية: (الملحق رقم 02)

تم استخراج معامل الصدق التمييزي باختبار المقارنة الطرفية للمقياس، وذلك بتوزيع المقياس على عينة من الطلبة قوامها 40 طالبا، تم تفرغ النتائج وترتيبها تنازليا، وتعاملنا مع درجات الثلث الأعلى 27% (درجات 11 طالب) على أنها المجموعة الأولى، ودرجات الثلث الأدنى 27% (درجات 11 طالب) على أنها

المجموعة الثانية ثم حسينا دلالة الفروق بين المجموعتين باختبار "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطات المجموعتين مستقلتين وبالتالي التمييز بينهما وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (04): يبين نتائج اختبارات دلالة الفروق بين الثلث الأعلى والأدنى للمقياس بين مجموعتين مستقلتين.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المجموعات
0.000	20	12.608	3.608	110.27	11	الثلث الأعلى
			7.09	80	11	الثلث الأدنى

تحليل الجدول (04): يتضح من الجدول (03) أن قيمة ت المحسوبة هي 12.608 وعند الرجوع إلى القيمة الاحتمالية المصاحبة لها نجد أنها 0,000 وهي بذلك أقل من مستوى الدلالة 0,05 مما يعني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الثلث الأعلى (المجموعة الأولى) والثلث الأدنى (المجموعة الثانية) إذا يميز بين المجموعتين وعلى هذا نستطيع القول بأن المقياس له قدرة تمييزية بين المستجوبين وهو بذلك يمتاز بالصدق.

6-1-2 ثبات مقياس الثقافة التنظيمية للطلبة: الثبات بطريقة ألفا كرومباخ: (الملحق

رقم 03). إذ تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (40) طالب وبعد جمع الاستمارات تم معالجتها إحصائياً ببرنامج SPSS بحساب معامل الارتباط ألفا كرومباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات المقياس كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول (05): يبين نتائج اختبار الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرومباخ.

معامل ألفا كرومباخ	العينة	فقرات المقياس
0.891	40	25

تحليل الجدول (05): من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية الممثل بمعادلة ألفا كرومباخ يساوي 0.891 وهي قيمة معامل ثبات للمقياس مقبولة جدا إذ فاقت 0.80 حسب ما أقره كرومباخ، وبالتالي يمكن اعتبار مقياس الثقافة التنظيمية ثابت.

7- الصورة النهائية لأدوات جمع البيانات :

بعدما قمنا بدراسة المعاملات العلمية (الخصائص السيكومترية) لمقياس الثقافة التنظيمية للطلبة وجدنا بان الأداة تتميز بصدق وثبات عاليين، لهذا حافظنا على المقياس كما تم وصفهما سابقا في الصورة الأولية

الجدول (6): يبين قراءة مقياس الثقافة التنظيمية:

المستويات	المجال
مستوى منخفض] 58.34 — 25]
مستوى متوسط] 91.67 — 58.34]
مستوى عالي	[125 — 91.67]
المتوسط الفرصي للمقياس	75

– أساليب التحليل الإحصائي:

لمعالجة نتائج الدراسة الحالية تم الاعتماد على التقنيات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي
- المتوسط الفرضي.
- الإنحراف عن المتوسط الفرضي.
- إستعمال الحزمة الإحصائية (IBM SPSS Statistics 24).

الفصل الرابع

عرض، تحليل ومناقشة النتائج

1- عرض نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

– الفرضية الأولى: يمتلك طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية والرياضية مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية.

الجدول رقم (07): يوضح الاختلاف بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الثقافة التنظيمية والمتوسط النظري للمقياس.

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
100	99	94.40	11.05	75	17.55	.000

تحليل الجدول رقم (07):

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الثقافة التنظيمية بلغ (94.40) بإنحراف معياري يساوي (11.05) وهو متوسط أكبر من المتوسط النظري للمقياس المقدر بـ (75)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (17.55). بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يعني وجود فروق لصالح المتوسط الأكبر والذي يمثل متوسط العينة هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعبر قيمة المتوسط الحسابي للعينة عن مستوى الثقافة التنظيمية لها وبالرجوع إلى مجالات المقياس الموضحة في الجدول رقم (6) فإنها تدل على مستوى مرتفع للثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

– الفرضية الثانية: توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لمتغير مستوى الدراسات

الجدول رقم (08): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المستويات الدراسية في الثقافة التنظيمية

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
0.146	1.683	198.711	5	993.553	بين المجموعات
		118.047	94	11096.447	داخل المجموعات
			99	12090.000	المجموع

تحليل الجدول رقم (08):

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار التباين- ف - بلغت: (1.683). بمستوى دلالة (0.146) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات الطلبة مهما اختلف مستواهم الدراسي وأن هذا الأخير لا يؤثر على مستوى الثقافة التنظيمية لدى الطلبة معناها يمكننا القول انطلاقاً من الجدول أعلاها أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في درجة الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المستوى الدراسي للطلبة.

- الفرضية الثالثة: توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لجنس الطالب.

الجدول رقم (9): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الثقافة التنظيمية.

المؤشر الإحصائي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	80	93.47	10.91	-1.690	98	0.094
الإناث	20	98.10	11.08			

تحليل الجدول رقم (9):

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(93.47) أقل من المتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ(98.10)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-1.690) عند درجة الحرية 98 وبمستوى دلالة قدره (0.094) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا يوجد اختلاف بين الذكور والإناث من الطلبة في درجات الثقافة التنظيمية لهم ويتضح هذا من تقارب متوسطيهما الحسابي، ويمكننا القول أنه لا توجد فروق فردية دالة إحصائية في درجة الثقافة التنظيمية لأفراد العينة تعزى لمتغير جنس الطالب.

2- تفسير نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

تفسير نتائج الفرضية الأولى: يمتلك طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التريية البدنية والرياضية مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية.

من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الأولى وجدنا أن طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التريية البدنية والرياضية يبدون من خلال استجاباتهم لمقياس الثقافة التنظيمية أنهم يمتلكون مستوى مرتفع، وهذا مؤشر طيب يدل على التفهم التام للطلبة بضرورة احترام تعليمات الإدارة لضمان خدمة طيبة وتكوين في المستوى للجميع، ومن جانب آخر تعبر هذه النتيجة على نوع من المرونة والاستعداد لدى طلبتنا وقبول أي تغيير يطرأ على منظومة التسيير لتفادي أي انسداد بين الطلبة والمنظومة التكوينية والولاء الكبير لها وهذا ما خلصت إليه دراسة محمد قمانة (2005) بعنوان " الثقافة التنظيمية والتغير "، وأيضا هذا مؤشر جيد لدى الطلبة يفسر باستعدادهم للمشاركة في كل يتعلق باحترام و تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات التي من شأنها تعزيز الحياة الجامعية لهم والتكيف معها حسب ما خلصت إليه دراسة الخشالي والتميمي (2008) اللذان أثبتا أن الثقافة التنظيمية لها دورها في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة، وعلى هذا نقول بأن الفرضية الأولى تحققت.

تفسير نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التريية البدنية تعزى لمتغير مستوى الدراسي.

من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الثانية يمكننا الحكم بأنها لم تتحقق أي أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التريية البدنية تعزى لمتغير مستوى

الدراسي لديهم، وهذا يدل في بحثنا أن الثقافة التنظيمية لا تتغير بتغير المستوى الدراسي لصاحبها (الطلبة) وهذا يعزوه الباحث بأنها ثقافة تكتسب عبر الزمن والطلبة قبل أن يكونوا في المؤسسات الجامعية فقد كانوا في مؤسسة قبلها وبالتالي لديهم سوابق في التعامل مع التنظيمات وألفوا التعامل والتعايش ضمن الضوابط التي تحكم مؤسسات التكوين والتعليم واكتسبوا ثقافة تنظيمية تتماشى مع كل البيئات التي ينتمون إليها، وبالتالي ليست له أي علاقة مع المستوى الدراسة للطلاب، وهذا ما أشار إليه يونسي مختار في درسته المعنونة بـ الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي ضمينا.

تفسير نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة

معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لجنس الطالب.

من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الثالثة يمكننا الحكم بأنها لم تتحقق أي أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات التربوية البدنية تعزى لمتغير الجنس لدى الطالب، وهذا يدل في بحثنا أن الثقافة التنظيمية لا تتغير بتغير جنس صاحبها (الطلبة) وهذا يعزوه الباحث إلى كون أن الطلبة إناثا وذكورا لا يفترون في درجة ثقافتهم التنظيمية ولو أن الإناث يبدون نوع من الانضباط أكثر من الذكور مما يجعلهم أقوى في ثقافتهم التنظيمية نظرا لعدة عوامل تميزهم عن الذكور لكن على العموم إحصائيا ليست دالة ولا تمثل فرقا ذي معنى وهذا ما أشارت إليه دراسة عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة (2010) بعنوان " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" والتي أفضت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية.

3- خلاصة:

بعد عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لهذه النتائج، وكذا تفسيرها ومناقشتها وكخلاصة لما سبق ذكره فقد توصلت الدراسة لما يأتي:

- أنه يمتلك طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية مستوى مرتفع للثقافة التنظيمية.
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الثقافة التنظيمية.

4- الاستنتاج العام:

إن الثقافة التنظيمية أمر مهم وحسب هذه الدراسة فإن أفراد العينة الممثلين في طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية يمتلكون مستوى مرتفع منها وهذا أمر جيد يسهل الكثير من التعاملات مع الطلبة في كنف هذا المعهد لضمان تكوين وتأطير مستمرين يستفيد منها الجميع، وهذا يؤشر لدرجة كبيرة من ثقافة الانتماء لدى الطلبة مهما اختلف مستواهم الدراسي، ذكورا وإناثا حسب ما توصلت إليه هذه الدراسة،

خاتمة


خاتمة:

انطلقت الدراسة من هدف يتمحور حول الثقافة التنظيمية في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة ورقلة محاولين ابراز علاقتها بالمستوى التعليمي للطلاب وجنسه.

الثقافة التنظيمية تلعب دور المحرك الأساسي لتبني وتطور كفاءات الطالب فالنسق الثقافي الذي يعتبر دورا فاعلا في تلقين الفاعل الاجتماعي، قيم ومعايير مما سيساعده على تحسين مستواه الدراسي والاجتماعي الذي يحقق له التكيف والانسجام ، مع متطلبات المنظمة .

وأن الثقافة التنظيمية تساهم من خلال القواعد والقوانين في تطوير مهارات الطالب من خلال الاطلاع على القوانين واللوائح عن طريق المشرف أو قانون المؤسسة التعليمية والقدرة على الانجاز وتسهيل للطلاب في التصرف لاتخاذ القرارات المناسبة اذ تكون لهاته القوانين المطبقة بالمؤسسة مساهمة كبيرة في تطوير مهارات الطلبة .

وفي الأخير نقول أن هذا البحث كشف لنا عن الدور الفعال الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحسين مستوى الدراسي ومدى اختلاف المستوى حسب جنس الطالب باعتبار الثقافة التنظيمية طآلية لنجاح الطالب ويأتي ذلك من خلال التفاعل الايجابي لأعضاء المؤسسة (معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – ورقلة) مع ضوابط الطالب في أداء مهامه.



المراجع والمصادر

قائمة المراجع:

1. حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.
2. محمد العربي ولد خليفة، مسألة الثقافة وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003.
3. مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
4. جمال الدين موسى، الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006.
5. مفرح بن سليمان القوسي، مقدمات في ثقافة أسلامية، ط3، دار أنس، الرياض، السعودية، 2003.
6. مراد زعيمي، علم الاجتماع روية نقدية ، مؤسسة زهراء للفنون والطباعة، قسنطينة، 2004.
7. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل، عمان، سنة 1999.
8. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000.
9. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.

مراجع الانترنت :

1. بتاريخ 29-01-2020 على ساعة 15:00 www.alm aang.com المعاني الجامع لموقع .

2. www.Forum.Ok-eg.com/show.php?.main=1&id



الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
ملحق 01: مقياس الثقافة التنظيمية
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

أخي الطالب المحترم

يرجى الإطلاع على فقرات المقياس والإجابة عليهما بدقة وحيادية بوضع علامة (√) في المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم شاكرين تعاونكم

المستوى التعليمي: الجنس: السن:

التخصص الفردي: التخصص الجماعي:

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يحرص الطلبة على تفويض مرؤوسيه المزيدي من الصلاحيات					
2	أشجع الطلبة على التميز والابتكار في أي فوج تربوي					
3	أضع كطالب أهداف واضحة أمامي لتسهيل عملية إنجازها					
4	أحرص كطالب بالمعهد على العمل بكفاءة وإنجاز المهام بفاعلية في الأعمال العلمية					
5	أمتلك كطالب رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة					
6	أمتلك كطالب شخصية مستقلة معلنة داخل الفوج التربوي الذي أدرس فيه					
7	أهتم بتحقيق أداء جيد في التعلم وبلوغ الهدف المنشود					
8	نتعامل بيننا في الفوج كعائلة واحدة					
9	التحديات التي تواجهنا كطلبة تسمح لنا بالتعلم المستمر والنمو المعرفي					

الملاحق

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
10	أؤكد دائما كطالب على ضرورة الاستقرار والهدوء في طلب العلم والمعرفة					
11	العامل الحاسم للنجاح هو القدرة على استغلال الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء					
12	يحرص ممثلو الطلبة على زيادة (توطيد) الثقة بين كل أفراد طلبة الدفعة					
13	أولي كطالب اهتماما منقطع النظير لزملائي وأشجع المبتكرين منهم					
14	أولي اهتماما لإنجاز الأهداف المسطرة بكفاءة عالية					
15	يتنافس الطلبة في المعهد لتحقيق كفاءة علمية أفضل					
16	تشجع بعضنا البعض على المشاركة في جميع أنشطة المنظمة في المعهد					
17	أحرص كطالب على توفير الجو الآمن والمناسب للدراسة					
18	نسعى في ما بيننا كطلبة للمحافظة على ميزة التنافس العلمي الشريف					
19	نتعاون مع كل الهيئات بالمعهد لحماية تخصصنا وممتلكاته					
20	هناك رغبة لدي لتحمل المخاطر، وهذا ما يزيد من طاقتي وطموحي الدراسي					
21	نحدد كطلبة المسؤوليات والسلطات والعلاقات التنظيمية بيننا في كل فوج					
22	تعطي ادارة المعهد اهتماما من اجل زيادة كفاءتنا ومتابعة انجاز اتنا					
23	تهتم إدارتنا بتطوير وسائل الاتصال بيننا وبينها					

الملاحق

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	ت
					يسمح معالجة الصراع التنظيمي بزيادة حالات الإبداع والابتكار	24
					تشجع إدارة المعهد الطلبة على العمل الجماعي	25

الملحق رقم (02): الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية لمقياس الثقافة التنظيمية

T-Test

Group Statistics

VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثالث الأعلى الفئات	11	110.27	3.608	1.088
الثالث الأدنى	11	80.00	7.099	2.141

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df
VAR00001	Equal variances assumed	2.323	.143	12.608	20
	Equal variances not assumed			12.608	14.843

Independent Samples Test

	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	t-test for Equality of Means
			Std. Error Difference
VAR00001	.000	30.273	2.401
			2.401

Independent Samples Test

	95% Confidence Interval of the Difference	t-test for Equality of Means	
		Lower	Upper
		VAR00001	25.264
VAR00001	25.150	35.395	

الملحق (3): ثبات لاتساق الداخلي لمقياس الثقافة التنظيمية بطريقة معادلة الفا كرومايخ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	39	97.5
Cases Excluded ^a	1	2.5
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	25