

معايير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي

نوري الود

مخبر التطبيقات النفسية والتربوية - جامعة قسنطينة 2، عبد الحميد مهري

ملخص

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي وطبيعة معاييرها، وأيضا معرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية حسب الجنس والسن والمؤهل العلمي وطبيعة المنصب والأقدمية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، فكانت النتائج كالتالي:

- مستوى الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة مستوى جيد.
 - تختلف معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة، حيث محور القواعد في الترتيب الأول ثم تلاه محور المعايير ثم محور الانتماء ثم محور الاحترام ثم محور التعاون، وفي الترتيب الأخير محور القيم .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة المنصب.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية.
- الكلمات المفتاحية: الجامعة، الثقافة التنظيمية، الأستاذ، العامل.

Abstract

The objective of this study is to know the level of organizational culture from the viewpoint of teachers and employees of the University sector and the nature of its criteria, and also find out whether there were statistically significant differences in the level of organizational culture by gender, age, qualification and the nature of the position and seniority, descriptive analytical was adopted, the results were as follows:

- The level of organizational culture with professors and University staff a good level.
- Organizational culture standards vary among professors and University staff, where the axis of the rules first then followed by standard axis, axis of belonging, respect axis, axis of cooperation and the axis values.
- No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) on standards of organizational culture due to the variable sex.
- No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) on standards of organizational culture due to the variable age.
- No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) on standards of organizational culture due to the variable nature of the post.
- No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in organizational culture standards due to variable qualification.
- No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) on standards of organizational culture due to the seniority variable.

Keywords: University, Organizational culture, Professor, Employee .

مقدمة

باعتبار الباحثون مفهوم ثقافة المنظمة مفهوما حديث بدأ الاهتمام به خلال فترة الثمانينات كمصطلح جديد تتداوله المنظمات الصناعية والخدماتية وشبه الخدماتية، كما تطرقت الكتابات والدراسات العديدة لهذا الموضوع فقد أعطى الباحثون اهتماما كبيرا لبحث الثقافة التنظيمية ودراستها، ويرجع ذلك إلى كون الثقافة التنظيمية تلعب دورا مهما في صياغة استراتيجيات المنظمات بأشكالها المختلفة، وفي بناء الهياكل التنظيمية، وفي تشكيل اتجاهات العاملين في المنظمات وهويتهم ومواقفهم، والمقصود بالثقافة التنظيمية مجموعة الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك فيها أفراد المنظمة، فمع وجود ثقافة للمنظمة وانتشارها يتحقق الاستقرار لأعضائها، فالأفراد في المنظمة يعرفون ما

يتوقع منهم، وماذا يتم عمله، لذلك فالثقافة تعكس نمط السلوك الذي يتبعه أعضاء المجتمع الواحد، ويساعد على إنشائها وتطورها قدرة الإنسان على التعلم والتذكر بما يساعد على الاحتفاظ بالمعلومات وانتقالها من جيل إلى جيل.

كما أن الثقافة التنظيمية من المتغيرات التي تعمل على تشكيل العديد من السلوكيات التنظيمية وثيقة الصلة بكفاءة ومستوى المنظمة فهي تمثل الإطار العام لتصرفات وسلوكيات أعضائها لذلك، فضلا عن كون ثقافة المنظمة تعطي لها تميزا خاصا بها.

1- الإشكالية:

تستمد الدراسة أهميتها من التعريف بأهمية الثقافة التنظيمية ودراسة بعض عناصرها ومكوناتها والذي يؤدي إلى فهم أفضل لها لكونها احد الطرق التي تساعد على فهم وتحسين سلوك الأعضاء الذين يجملون أفكار ومعتقدات خاصة بهم والتي تؤثر على التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل الجامعة، ومن خلال ما سبق عرضه فإنّ الهدف من الدراسة هو البحث في معايير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة والعاملين بالقطاع الجامعي، من أجل معرفة طبيعة الفروق فيها وتقويمها، وأيضا الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة؟
- ما معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة المنصب؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية؟
- 2- الفرضيات:**
- نتوقع مستوى جيد في الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة.
 - تختلف معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة المنصب.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية.
- 3- تحديد مفاهيم الدراسة :**

1.3- الثقافة التنظيمية Organization Culture: هي "الخصيلة المبرمجة، أو الناتج الجماعي المنظم للعقل البشري، حيث تميز هذه الخصيلة مجموعة من البشر عن بقية المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص العامة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات أو

تفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها " (حمودة.2005.ص 133).

ويعرف السكارنة الثقافة التنظيمية بأنها: "عبارة عن مجموعة من الاعتقادات التي يشترك بها أعضاء المنظمة، كما أنها مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعها واكتشفها أو شكلتها جماعة معينة، وذلك بهدف التعرف على حل بعض المشاكل فيها، والتأقلم مع محيطها الخارجي، والانسجام أو التكامل الداخلي، إذ تمثل الثقافة التنظيمية مجموعة من الميزات التي تتميز بها المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى، وتمارس هذه الميزات تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في المنظمة، وتمثل الإطار الذي يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل، كتبني المنظمة قيماً، كالخضوع للأنظمة، والقوانين، والاهتمام بالعملاء، وتحسين الفاعلية والكفاءة (السكارنة.2009.ص 358)

ويعرفها القريوتي بأنها" الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية والتي يتم الاتفاق عليها من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية" (القريوتي.2009.ص172).

2.3- خصائص الثقافة التنظيمية: يجب إدراك أنه لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع، وفيما يلي عرض موجز لأهم خصائص ثقافة المنظمة:

- **الانتظام في السلوك والتقييد به:** نتيجة التفاعل بين أفراد المنظمة

فإنهم

يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارات وطقوساً مشتركة ذات علاقة بالسلوك من حيث الاحترام والتصرف.

- **المعايير:** هناك معايير سلوكية فيما يتعلق بحجم العمل

الواجب إنجازه

(مثلاً: لا تعمل كثيراً جداً، ولا قليلاً جداً).

- **القيم المتحكمة:** توجد قيم أساسية تتبناها المنظمة ويتوقع من كل

عضو

فيها الالتزام بها.

- **الفلسفة:** لكل منظمة سياساتها الخاصة في معاملة العاملين بها والعلماء.

- **القواعد:** عبارة عن تعليمات تصدر عن المنظمة وتختلف في شدتها من

منظمة إلى أخرى. والفرد يعمل في المنظمة وفقا للقواعد المرسومة له.

- **المناخ التنظيمي:** عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة

الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي (العميان، محمود.2004.ص ص 314-316).

3.3- عناصرها ومكوناتها: وتتضمن الثقافة التنظيمية مجموعة من العناصر ذات الأهمية أبرزها ما يلي:

1.3.3- القيم التنظيمية: Organizational Values القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم. أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

2.3.3- المعتقدات التنظيمية Organizational Beliefs: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

3.3.3- الأعراف التنظيمية Organizational Norms: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، مثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن

في نفس المنظمة، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة على المرؤوسين.

4.3.3- التوقعات التنظيمية Organizational Expectations

Expectations: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة، كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة. مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد والعوامل النفسية والاقتصادية(المدهون.1995. ص399-401).

4- **نظريات الثقافة التنظيمية:** تقوم هذه النظريات بدراسة أو تحليل الثقافة التنظيمية عبر أفكارها ومظاهرها الرمزية والتعبيرية، وتركز على الكيفية التي يتم بها بناء وتكوين الثقافة التنظيمية:

1.4- نظرية المؤسس أو القائد أو الرمز (Pettigrew,1979):

مفاد هذه النظرية أن المؤسس الأول هو الذي يضع رسالة المنظمة وأهدافها وإستراتيجيتها من خلال الرؤية التي يؤمن بها (قيمه، وفلسفته، ومعتقداته، وكيف ستكون المنظمة فيما بعد)، وبالتالي يوجد نوع من الرمزية بينه وبين الأعضاء، ويمكن ملاحظة ذلك في كبريات الشركات العالمية، كثقافة (Mc.Donald,Ford)، وهذا ما يطلق عليه بالإدارة الرمزية Symbolism، بمعنى يصبح هؤلاء هم الرموز الحقيقيون للثقافة التنظيمية السائدة، أو يكون التغيير من خلال القيادة التحويلية، بمعنى أن يقوم القائد الرمز بتغيير النمط الثقافي السائد، أو تغيير الأنظمة، أو نوع الرقابة، أو الهيكل التنظيمي من أجل تعزيز المشاركة وتيسير التكيف والإبداع، وهذا ما يعرف بثقافة التغيير الداخلي .

2.4- نظرية المستويات- فومبرن (Fombrun,1983):

في هذه النظرية تم تحديد ثلاثة مستويات رئيسية للمنظمات تتمثل أولاً: في المستوى الاجتماعي والذي يتضمن القيم والاتجاهات والمعاني التي

يجلبها الأعضاء في المنظمة، وقد تتأثر هذه الثقافة بقوى اجتماعية كالأنظمة التعليمية والسياسية والاقتصادية والتركيبية الاجتماعية ككل، ثانياً: في المستوى الصناعي والذي يتمثل في ثقافة الصناعة (الأعمال) وتؤثر هذه الثقافة في الثقافات المهنية كثافة المحاسبين والمهندسين والأطباء من خلال القواعد المؤثرة في السلوك المهني، وثالثاً: في المستوى التنظيمي الذي يتمثل في الثقافة التنظيمية والمعبر عنها بالقوانين الرسمية المسموح بها للسلوك ضمن المنظمة، وتعمل الثقافة التنظيمية ضمن المستويين الاجتماعي والصناعي.

3.4- نظرية المراحل (المسارات)- شين (Schein,1983): تمر

عملية تشكل الثقافة التنظيمية بعدد من المراحل أو المسارات هي:

- مسار السلطة الاستقلالية: أي من سيقود الجماعة، وكلما كان القائد متمسماً بخصائص الشخصية المتكاملة أدى ذلك إلى تشكيل ثقافة خاصة تعطي تميزاً للمنظمة عن غيرها.
- مسار التالف وتبادل الأدوار: ويأتي من خلال الانتماء للجماعة ويعتمد على الالتزام .
- مسار الابتكار: ويتعلق بالتكيف مع الطرق الإبداعية من خلال الإنجازات والتصدي للمشكلات التي تواجهها الجماعة.
- مسار البقاء والنمو: وتوضح مدى المرونة والتكيف مع ظروف المنظمة المتغيرة ، والذي يعتمد على إحداث تغيير ثقافي يتم غالباً عن طريق القيادة .

4.4- نظرية الأبعاد – شولز (Scholz,1987): الثقافة التنظيمية

وفق هذه النظرية هي محصلة تأثير العوامل الداخلية والخارجية، والتي بينها العزاي من خلال الأبعاد التالية:

1.4.4 – البعد التطوري – الثوري: الثقافة الوليدة تمر بمراحل

وتتطور نتيجة لاستجابة المنظمات للتحديات التي تجابه الثقافة، وتتمثل في أربع مراحل هي:

- **مرحلة الاستقرار:** وتعني عدم توقع وجود تحديات خارجية تتطلب التغيير.
- **مرحلة الاستجابة :** تتلقى التغيير بحدود قليلة وتراقب ما ينعكس من آثار.
- **مرحلة التحري:** وفيها تبحث المنظمة عن الطرق والأساليب التي تستجيب فيها سريعاً لتلك التغييرات .
- **مرحلة الابتكار:** وتتضمن حصول المنظمة على قدر كبير من التغييرات المستمرة .

2.4.4- البعد الداخلي: وتعني الظروف والمتغيرات في البيئة الداخلية التي تعمل ضمنها المنظمة المؤثرة في الثقافة التنظيمية .

3.4.4- البعد الخارجي: يتمثل بالقوى التي تشكل البعد الخارجي للثقافة وكيفية إدراك أعضاء المنظمة لها ومدى التجاوب معها .

5-4- نظرية التفاعل التنظيمي (Gibson & Ivancevich,1988)
تصف نشوء

الثقافة التنظيمية بكونه ناتج من التفاعل بين الوظائف الإدارية والخصائص التنظيمية (سلوك المنظمة والهيكل التنظيمي والعمليات) حيث تسهم العملية الإدارية في تطوير الثقافة ونقلها عبر ما تتضمنه من قيم ومعتقدات وافتراسات تترجم بآليات رمزية كالتخطيط والتنظيم والقيادة والدافعية، وتمثل هذه العمليات أدوات رسمية لنقل ونشر ثقافة الإدارة العليا والمؤسسين، ويسهم المديرون في تهيئة العاملين لتبني وقبول المعتقدات والقيم المهمة عبر الإجراءات والقواعد المكونة للثقافة (المطيري.2013. صص21-23).

5- الدراسات السابقة:

1.5-دراسة ايمان عبد الرحيم الخلايلة (2015) بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدرجة ممارسة إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها" هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ودرجة ممارسة إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها، تكون مجتمع الدراسة من 415 موظف، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة متوسط، وحازت جميع مجالاتها المتمثلة في (الفلسفة التنظيمية، القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) على درجة توافر متوسطة، وأن درجة ممارسة إدارة الجودة الشاملة فيها كانت متوسطة، وحازت مبادئها على درجة ممارسة متوسطة أيضاً، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبات وتعزيزها، وذلك بتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

2.5-دراسة وافية صحرابي سنة (2013) بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إدارات الجامعة الجزائرية"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى الجامعة الجزائرية، توصلت الدراسة إلى أن القيم التنظيمية المكونة للثقافة التنظيمية لدى إدارات الجامعة الجزائرية تمارس بدرجة ضعيفة، وبالتالي لا يتم اعتناقها بقوة من قبل أعضائها ولا تحظى بالثقة وبالقبول الواسع من معظمهم، وتفتقر الجامعة إلى تمسك أعضائها بقيم ومعتقدات مشتركة.

3.5- دراسة عسكر (2012) بعنوان "القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين " هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات المعلمين لمستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة تبعاً لمتغيرات الدراسة الجنس، المرحلة التعليمية ، المؤهل العلمي سنوات الخدمة. مهج الدراسة وأدوات: استخدم المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الباحث استبانة والمقابلة واستقراء الوثائق كأدوات لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى:

- أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين جيدة

- الأعراف التنظيمية في أعلى مراتب الثقافة التنظيمية ثم التوقعات التنظيمية يليها في المرتبة الثالثة القيم التنظيمية بوزن نسبي وأخيراً جاءت المعتقدات التنظيمية بوزن نسبي .

4.5- دراسة العاجز(2011) بعنوان " دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل حيث وزعت الاستبانة على جميع الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة وعددهم (294) موظفاً، وخضع للدراسة (241) استبان صالح وبنسبة 81.9 % ، ومن أهم نتائج الدراسة :

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية) وبين تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم - محافظات غزة ، وهي علاقة طردية.

5.5- دراسة طالب (2011) بعنوان "علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وهي (جامعة الأزهر ، والجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وطبقت الدراسة على عينة طبقية مكونة من (413) عاملاً ونسبة (91.7) من مجتمع الدراسة المكون من الإداريين والأكاديميين في الجامعات الثلاث، ومن أبرز نتائج الدراسة :

1- الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الأزهر والإسلامية تميل إلى وجود قيم تنظيمية وأنماط سلوكية إيجابية وأن هناك سياسات وإجراءات، وأنظمة وقوانين يلتزم بها العاملون بينما ثقافة جامعة الأقصى تميل إلى وجود قيم تنظيمية وأنماط سلوكية ليست إيجابية، وأن السياسات والإجراءات ، والأنظمة والقوانين لا يلتزم بها العاملون، وأثبتت الدراسة أن الإدارة العليا تشكل ثقافة الجامعات .

2- مستوى الولاء التنظيمي في جامعتي الأزهر والإسلامية مرتفع جداً بينما في جامعة الأقصى متوسط .

3- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ممثلة في (القيم التنظيمية، الأنماط السلوكية، السياسات والإجراءات، الأنظمة والقوانين، التوقعات التنظيمية) والولاء التنظيمي.

6.5- دراسة الخشالي، والتميمي (2008) بعنوان " الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة باتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة بالأردن " وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في المشاركة باتخاذ القرار، من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمد الباحثان أسلوب العينة المتاحة Available، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر المشاركة في اتخاذ القرار في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، وجود فروق ذات دلالة

إحصائية لجميع عناصر المشاركة في اتخاذ القرار تعزى لعناصر الثقافة التنظيمية.

7.5- دراسة محمد بن غالب العوفي (2005) بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة لأن الدراسة أجريت على منظمة واحدة، هي هيئة الرقابة والتحقيق، وقد بلغ مجتمع الدراسة (167) موظفاً وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن مستوى الثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض متوسط.
- إن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود في هيئة الرقابة والتحقيق بمستوى متوسط.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية، وكذلك عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينها وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية.
- إن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام هي (العدل، والكفاءة، وفرق العمل).

8.5- دراسة الشلوي (2005) بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي" وأجريت هذه الدراسة على موظفي كلية الملك خالد العسكرية في المملكة العربية السعودية وقد هدفت الدراسة إلى : الكشف عن علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي من خلال التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الملك خالد العسكرية في المملكة العربية السعودية ، وتحديد مستوى الانتماء التنظيمي ، ومعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبقة الدراسة على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين (موظف بالبحرس الوطني والبالغ عددهم(215) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- يرتفع مستوى الثقافة التنظيمية نسبياً في كلية الملك خالد العسكرية.
- يرتفع مستوى الانتماء التنظيمي بمختلف أبعاده.

- توجد علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بمختلف أبعاده ، وبين قيم الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي.
إجراءات الدراسة الميدانية:

1-منهج الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لملاءمته الدراسة على حد علمنا قصد تحليل ودراسة الإشكالية التي تمّ طرحها، والمنهج الوصفي يعبر عن جمع البيانات بنوعها الكمية والكيفية حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى وصولاً إلى تعميمها (محمد بوفاتح.2007.ص 11)

2-مجتمع وعينة الدراسة: تمّ اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية **purposive sample** ويستخدم هذه الطريقة حينما نريد اختيار عينة البحث بصورة مقصودة وفقا لأحكام وتقديرات خاصة في أن هذه العينة ممثلة إلا أن هذه الطريقة تعاني من نقص الثقة في نتائجها (عبد الوارث، سمية.2011.ص100)، وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مقدره بـ (30) فرد لأجل حساب الخصائص السيكومترية للمقياس والتأكد من صلاحيته.

3-أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1.3- مقياس مقياس معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في برامج الدراسات العليا : المقياس من إعداد نسيمه بومعروف 2014، حيث يتضمن المقياس في صورته النهائية (40) عبارة موزع على ستة محاور، وتبلغ أعلى درجة للمقياس (120) درجة وأقل درجة (40) درجة يجيب الأفراد ببدائل الإجابة الثلاثة (دائما- أحيانا- نادرا) ، أعطيت أوزان تراوحت بين (1-3) بالنسبة للبنود الايجابية و (1-2-3) للبنود السلبية حسب تسلسل الإجابة وتم تحديد المستويات كالتالي:

- من 40-66 تمثل مستوى الثقافة التنظيمية ضعيف .

- 67-93 تمثل مستوى الثقافة التنظيمية عادي.

- 94-120 تمثل مستوى الثقافة التنظيمية قوي. (بومعراف، نسيمه.2014.ص226)

2.3- الخصائص السيكومترية للمقياس: قمنا بتطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

1.2.3- صدق المقياس :

1-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): تمّ الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تمّ ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (16) فرداً، وبعد ذلك تمّ حساب (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (01) يمثل نتائج صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزي.

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	N	\bar{X}	S2	T	Df	الدلالة الإحصائية
مستوى الثقافة التنظيمية	المجموعة الدنيا	16	67.81	8.86	12.70	30	0.000 دال إحصائياً
	المجموعة العليا	16	98.31	3.70			

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ قيمة (t) بلغت القيمة (12.70) عند درجة الحرية (30) بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقياس بين المجموعتين، وذلك لصالح المجموعة العليا أي المقياس لديه قدرة تمييزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا (98.31) بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ (67.81) وهذا ما يؤكد أنّ المقياس صادق.

2-صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي قمنا بحساب ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس، واتضح أنّ هناك ارتباط بين كل محور بالدرجة الكلية للمقياس حيث أنّ كل هذه الأبعاد صادقة عند مستوى الدلالة (0.000) بالتالي المقياس صادق.

2.2.3- ثبات المقياس: اعتمد الباحثان في حساب ثبات المقياس مجموعة من الطرق هي:

1-ثبات المقياس بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha M :
تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا - كرونباخ للمقياس فكانت النتائج المحصل عليها أنّ معامل الثبات بلغ القيمة (0.90) للمقياس وهذا يدل على الثبات وبما أنّ هذه القيم تقترب من الواحد فهي قيمة عالية وتدل على الثبات المرتفع للمقياس وبالتالي فهو ثابت.

2-حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية Split-Half:
اعتمدنا في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية والتأكد من الثبات بطريقة جوتمان، والجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

جدول رقم (02) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.

معامل الثبات			N	S ²	\bar{X}	البنود	المتغير المقاس
طريقة التصحيح	بعد التصحيح	قبل التصحيح	19	6.42	40.75	الفردية	مستوى الثقافة التنظيمية
جوتمان	0.84	0.73	20	7.06	42.43	الزوجية	
			38	12.55	83.18	الكلية	

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها نلاحظ أن:
- قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية وصلت إلى (0.73) قبل التصحيح وبعد التصحيح بطريقة جوتمان وصلت القيمة إلى (0.84) وهي قيمة عالية بالتالي المقياس ثابت.
4-الأساليب الإحصائية: اعتمدنا على بعض الأساليب الإحصائية بهدف تسهيل عملية العرض والتحليل والتفسير وصولاً إلى نتائج الدراسة التي سنخرج بها ويمكن توضيحها كالتالي:

1. تطبيق مقاييس النزعة المركزية المتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).
2. دراسة دلالة الفروق وذلك بتطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات، ولقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستعمال حزمة البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss24) والتي حصلنا من خلالها على النتائج التي ستعرض في الفصل الموالي.

5- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: نص الفرضية: نتوقع مستوى جيد في الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة"، وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدمنا اختبار (T) كما تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لمستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(03): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية

متغيرات الدراسة	N	\bar{X}	\bar{X}_0	S	T	DF	الدلالة الإحصائية
مستوى الثقافة التنظيمية	102	81.45	94	11.53	10.98	101	0.000 دال إحصائياً

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ قيمة (T) بلغت القيمة 10.98 عند درجة الحرية 101 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي وجود مستوى جيد في الثقافة التنظيمية ، حيث أن متوسط الفرضي بلغ القيمة 94 وبلغ متوسطهم الحسابي الكلي قيمة 81.45 والانحراف المعياري بلغ القيمة 11.53 وهذا ما يؤكد الفرضية وبالتالي

نقبلها أي مستوى الثقافة التنظيمية مستوى جيد لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة.

التفسير نرى أن مستوى الثقافة التنظيمية في البيئة الجامعة يمتاز بمستوى لا بأس به وذلك بسبب توافق الأفراد من إداريين وأساتذة مع البيئة التنظيمية الجامعية كما أن الجامعة توفر لهم ظروف مناسبة للقيام بمهامهم المنوطة بهم وقد اختلفت دراستنا مع دراسة وافية الصحرأوي 2013 التي بينت أن قيم الثقافة لدى الأساتذة ضعيفة في البيئة الجامعية كما أن الأفراد يمكنهم الاتصال مع الوحدات الأخرى وتناقل المعلومات بينهم وقد اتفقت دراستنا مع دراسة عسكر 2012 التي بينت أن مستوى الثقافة لدى المعلمين جيدة .

2.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: نص الفرضية " تختلف

معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة"، وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل محور من المقياس، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(04): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لمحاور معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي

الترتيب	S	\bar{X}	N	متغيرات الدراسة
الثاني	3.27	15.79	102	محور المعايير
الأول	2.83	17.16	102	محور القواعد
السادس	1.93	11.02	102	محور قيم العدالة
الثالث	2.85	13.67	102	محور قيم الانتماء
الرابع	2.41	12.83	102	محور قيم الاحترام
الخامس	1.67	11.06	102	محور قيم التعاون
	11.53	81.45	102	الثقافة التنظيمية

*دالة عند مستوى 0.05

من خلال الجدول يتضح أن:

- جميع المتوسطات في محاور الثقافة التنظيمية متفاوتة وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية حيث جاء في الترتيب الأول محور القواعد بمتوسط حسابي 17.16 وانحراف معياري 2.83، وفي الترتيب الثاني محور المعايير بمتوسط حسابي 15.79 وانحراف معياري 3.27، وفي الترتيب الثالث محور الانتماء بمتوسط حسابي 13.67 وانحراف معياري 2.85، وفي الترتيب الرابع محور الاحترام بمتوسط حسابي 12.83 وانحراف معياري 2.41، وفي الترتيب الخامس محور التعاون بمتوسط حسابي 11.06 وانحراف معياري 1.67، وفي الترتيب السادس والأخير محور قيم العدالة بمتوسط حسابي 13.67 وانحراف معياري 2.85 2.85 بالتالي تحقق الفرضية " اختلاف معايير الثقافة التنظيمية السائدة لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة " ونقبلها.

التفسير أن اختلاف محاور الثقافة التنظيمية لدى العمال مختلفة المستويات وذلك أن تأقلم الأفراد مختلف فيما بينهم كما أن مستوياتهم تختلف وبيئتهم الخارجية وضغوط الأسرية وتؤثر على مستوى الثقافة لديهم حسب حالة كل فرد وقد اختلفت دراستنا مع دراسة إيمان عبد الرحيم الخلايا 2015 التي رأت أن مستواهم متوسط متوافر واتفقت مع دراسة عسكر 2012 التي بينت أن مستواهم غير متساوي.

3.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: نص الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس" وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدمنا اختبار (T) كما تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لمستوى الثقافة التنظيمية، والنتائج يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم(05): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T).

متغيرات الدراسة	N	\bar{X}	S	T	DF	الدلالة الإحصائية
مستوى ذكور	53	81.73	12.69	0.258		0.167 غير

الثقافة التنظيمية	إناث	49	81.14	10.25	100	دال إحصائيا
-------------------	------	----	-------	-------	-----	-------------

يتبين من الجدول أعلاه أنّ :

- قيمة (t) المحسوبة في مستوى الثقافة التنظيمية 0.258 عند درجة حرية 100 ومستوى دلالة 0.167 وهو غير دال إحصائيا بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس أي تحققت الفرضية ونقبلها.

التفسير إن عدم وجود فروق بين الجنسين في معايير الثقافة التنظيمية راجع إلى أن الأفراد يمرون ويتكيفون مع نفس الظروف البيئية التنظيمية وبالتالي فهم متساوون في التعامل مع البيئة التنظيمية التي توفرها الجامعة.

4.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: نص الفرضية "لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير السن"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة حسب ثلاث مستويات السن ثم حساب تحليل التباين الأحادي للتغير والنتائج توضحها الجداول الموالية:

جدول (06) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيرات

الدراسة حسب السن.

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	داخل المجموعات	227.735	2	113.867	0.853	0.429 غير دال إحصائيا
	بين المجموعات	13209.520	99	133.429		
	المجموع	13437.255	101			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) 0.853 عند مستوى دلالة 0.429 أقل من مستوى الدلالة 0.005، بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية حسب مستويات السن لدى عينة الدراسة أي تحقق الفرضية ونقبلها.

التفسير بما أن الأفراد العاملين في الجامعة يعيشون نفس الظروف ويتعاملون مع بعض ويتعاونون فيما بينهم في أداء المهام ويعيشون نفس الحالة ويتأقلمون مع البيئة مما يجعلهم يتساوون في التعامل مع ظروف البيئة التنظيمية كما أن الأفراد يتعلمون الثقافة ويتأقلمون معها بسرعة مما لا يشك فرقا في عامل السن بين الأفراد.

5.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة: نص الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة المنصب"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة حسب طبيعة مناصب ثم حساب تحليل التباين الأحادي للتغير والنتائج توضحها الجداول الموالية:

جدول (07) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة حسب طبيعة المناصب.

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	داخل المجموعات	143.141	2	71.571	0.533	0.589 غير دال إحصائياً
	بين المجموعات	13294.114	99	134.284		
	المجموع	13437.255	101			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) 0.533 عند مستوى دلالة 0.589 أقل من مستوى الدلالة 0.005، بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الثقافة التنظيمية حسب طبيعة المنصب لدى عينة الدراسة أي تحقق الفرضية ونقبلها.

التفسير نلاحظ أن متغير المنصب ليس له تأثير على الأفراد في الثقافة التنظيمية بالتالي فإن تعاطي الثقافة متساوي بين الأفراد داخل الجامعة سواء كانوا مشرفين أو قياديين أو منفذين فإن هذا لا يشكل أي فارق بينهم فالثقافة التنظيمية في الجامعة تتعامل مع كل الفئات داخل المنظمة.

6.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة: نص الفرضية " لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي ثم حساب تحليل التباين الأحادي للتغير والنتائج توضحها الجداول الموالية:

جدول (08) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

لمتغيرات الدراسة حسب المؤهل العلمي.

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	داخل المجموعات	12.389	2	4.130	0.030	0.993
	بين المجموعات	13424.866	99	136.988		
	المجموع	13437.255	101			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) 0.030 عند مستوى دلالة 0.993 أقل من مستوى الدلالة 0.005، بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية حسب المؤهل العلمي لدى عينة الدراسة أي تحقق الفرضية ونقبلها.

التفسير ما نلاحظه أن متغير المؤهلات العلمية لدى الأفراد داخل التنظيم لا يؤثر على الثقافة التنظيمية وتعاملهم معها لان لائحة الأوامر لا تتغير أو أفكار الفرد نحو المنظمة لا يؤثر عليها مستواه العلمي فهم سواء فيما بينهم داخل التنظيم التي تتبناه الجامعة.

7.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة: نص الفرضية " لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في معايير الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري للثقافة التنظيمية لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة حسب مجموعات الأقدمية ثم حساب تحليل التباين الأحادي للتغير والنتائج توضحها الجداول الموالية:

جدول (09) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة حسب الأقدمية.

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	داخل المجموعات	70.038	2	35.019	0.259	0.772 غير دال إحصائياً 1
	بين المجموعات	13367.217	99	135.022		
	المجموع	13437.255	101			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) 0.259 عند مستوى دلالة 0.772 أقل من مستوى الدلالة 0.005، بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية حسب الأقدمية لدى عينة الدراسة أي تحقق الفرضية ونقبلها.

التفسير إن متغير الأقدمية لم يشكل أي فرق بين أفراد التنظيم داخل البيئة الجامعية فالأفراد يتعاملون مع هذه البيئة بمستوى متساوي سواء كانوا حديثين أو قديمين في مناصبهم وبالتالي فتعاطيهم وتفاعلهم مع

البيئة التنظيمية التي تفرضها الجامعة لا يؤثر عليهم حتى وان زادت الأقدمية ليهم في بيئة العمل.

الخاتمة

إن ما خلصت إليه دراستنا التي تعنى بدراسة معايير الثقافة التنظيمية هذه هو مجموعة من النتائج المتمثلة في أن مستوى الثقافة التنظيمية مستوى جيد لدى الأساتذة والعاملين بالجامعة وبالتالي فهذا يبين لنا أن ثقافة التنظيمية تبدو ذات فعالية بالنسبة لعمال والأساتذة بالجامعة حيث أردنا في دراستنا هذه أن نوضح مستوى الثقافة التنظيمية ونبين نقاط غموضها من أجل إيضاحها بهدف بناء ثقافة تنظيمية قوية في المؤسسات الجامعية لأنها عصب المجتمع ومن اهمم المؤسسات التي تسهم في إخراج أفراد مؤهلين وصالحين لبناء مجتمعهم والرقى به كما أن الثقافة التنظيمية ترتبط بأخلاقيات المهنة والنسق القيمي لدى الأفراد العاملين بالجامعة ولذلك من خلال دراستنا للثقافة التنظيمية والتطرق إلى مفهومها التي تمثل تحديا كبيرا للجامعات الجزائرية وينبثق هذا التحدي من كونها غير ظاهرة للعيان وان كانت مدركة فهي في تغير مستمر وان كانت تتميز بالثبات النسبي وباعتبار أن البيئة التنظيمية متغيرة فيجب تغيير أو تعديل الثقافة لتواكب التغيير والتطوير المستمرين في البيئة الجامعية.

المراجع المعتمدة

1. إيمان عبد الرحيم الخلايلة، عمر أحمد همشري(2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدرجة ممارسة إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية

1. الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 1، 2015 .
2. بومعراف/ نسيم (2014). دور الثقافة التنظيمية في التوافق النفسي- الاجتماعي للعامل دراسة ميدانية ببسكرة. رسالة دكتوراه منشورة في علم النفس. قسم العلوم الاجتماعية جامعة ورقلة.
3. حمودة، عبد الناصر محمد علي (2005). "إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
4. الخشالي، شاكِر جار الله والتميمي، أياد فاضل محمد (2008). الثقافة التنظيمية ودورها في المشاركة باتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة، البتراء: جامعة البتراء، مجلة البصائر، المجلد 13، العدد 1.
5. داودي، محمد وبوقاتح، محمد. (2007). منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية. ط1. الجلفة: المكتبة الأوراسية.
6. السكارنة، بلال خلف (2009). "التطوير التنظيمي والإداري"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. الشلوي، حمد بن فرحان (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي : دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
8. طالب، منير إبراهيم (2011م) . علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، غزة : جامعة الأزهر.
9. العاجز ، إيهاب فاروق (2011م) . دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية : دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة : الجامعة الإسلامية.
10. عبد الوارث، سمية علي (2011). البحث التربوي والنفسي دليل تصميم البحوث. ط1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
11. القريوتي، محمد قاسم (2009). السلوك التنظيمي. ط5. عمان: دار وائل .
12. محمود سليمان العميان (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط2. الأردن: دار وائل.
13. المدهون، موسى توفيق والجزراوي، إبراهيم (1995م). تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور. ط1. عمان: المركز العربي.
14. المطيري، محمد غالب (2013). مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدى العاملين بقطاع حرس الحدود بالخفجي رسالة ماجستير منشورة

15. وافية صحراوي (2013). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية – دراسة ميدانية بجامعة الجزائر سابقا، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر
16. الوهابي، بندر حسين(2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر ضباط حرس الحدود. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية منشورة. الرياض.