

تاريخ القبول: 2021/10/06

تاريخ الإرسال: 2021/04/21

تاريخ النشر: 2022/04/24

مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة
من وجهة نظرهم.

**The level of organizational culture among the staff
of the Faculty of Mathematics and Material
Sciences from their point of view.**

¹نعيمه موهوبي ؛ فاتح الدين شنين.

مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية السوسيو عاطفية

جامعة ورقلة (الجزائر)، mouhoubi.naima@univ-ouargla.dz.

جامعة ورقلة (الجزائر)، chenine.fateh@univ-ouargla.dz.

المخلص:

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، والكشف عن الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية باختلاف المتوسط النظري والمتوسط الحسابي وكذا الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية باختلاف متغير السن، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (70) موظف بالاعتماد في جمع البيانات على استبيان (هشام زروقة، 2016) المعتمد من طرف الباحثة وبعد المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها باستخدام حزمة الأساليب الإحصائية SPSS(20) تم التوصل إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة مرتفعا. وتوجد فروق بين

أبعاد الثقافة التنظيمية، بينما لا توجد فروق دالة في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الموظفين باختلاف السن

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ؛ الموظفين ؛ كلية الرياضيات وعلوم المادة.

Abstract:

The study aims to know the level of organizational culture among the employees of the Faculty of Mathematics and Material Sciences at the University of Kasdi Merbah and Ouargla, and to reveal the differences in the level of organizational culture by the difference in the theoretical average and the arithmetic mean, as well as the differences in the level of organizational culture with the difference in the age variable, and the descriptive approach was adopted, and the study was applied. On a sample of (70) employees, depending on the data collection questionnaire (Hiham Zarrouka, 2016) approved by the researcher After the statistical treatment of the results obtained using the SPSS (20) statistical methods package, it was concluded that the level of organizational culture among the employees of the Faculty of Mathematics and Material Sciences at the University of kasdi Merbah and Ouargla is high. There are differences between the organizational culture dimensions, while there are no significant differences in the level of organizational culture among employees with different age.

Keywords: Organizational culture; employees ; Faculty of Mathematics and Material Sciences.

المؤلف المرسل: نعيمة موهوبي، الإيميل: mouhoubinaima901@gmail.com

1. مقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية من المواضيع الحيوية في الادارة المعاصرة، إذ يؤكد منظري السلوك التنظيمي أن نجاح وفشل المنظمات مرهون بنمط ومستوى الثقافة التنظيمية السائدة بها، حيث لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها التي تتكون من معتقدات

وقيم وافتراضات يكتسبها الأفراد من منظماتهم وبيئتهم الخارجية المحيطة بهم، والتي تشكل سلوك العاملين واتجاهاتهم وترصفانهم داخل بيئة العمل، ولذلك فالمؤسسات تسعى لتشكيل ثقافة تنظيمية ملائمة ومتكيفة لتحقيق أهدافها المستقبلية.

2- مشكلة الدراسة: تسعى المؤسسات بجميع أنواعها لتحسين ورفع خدماتها من خلال الاهتمام بتطوير تنظيمها الإداري، كونه جزء من عمل أي مؤسسة تنظيمية، فبقاء هذه المنظمات واستمرارها وتطورها يعتمد إلى حد كبير على نوعية إدارتها، فالمؤسسات الجامعية الجزائرية وكلية الرياضيات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة واحدة من هؤلاء المؤسسات التي تسعى إلى تحسين جودة المخرجات الجامعية، وذلك باهتمام بالقوى العاملة التي تعتبر أهم العناصر المنشئة لها، إذ ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة عاملها وقدرتهم على العمل والرغبة فيه، وذلك بتوفير الحوافز المادية والمعنوية وتوفير الوسائل الحديثة لمواكبة التطور التكنولوجي وتهيئة المناخ التنظيمي الملائم للأداء مميز وفعال، ومنه جاءت دراستنا هذه للكشف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بالكلية، حيث تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما مستوى الثقافة التنظيمية بكلية الرياضيات وعلوم وجهة نظر الموظفين؟

- هل يختلف مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية لدى الموظفين بالكلية عن المتوسط النظري؟

1- هل توجد فروق دال إحصائيا في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الموظفين تبعا لمتغير السن؟.

2- فرضيات الدراسة:

2-1- نتوقع أن يكون مستوى الثقافة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام بالكلية منخفضا.

2-2- يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطات درجات الثقافة التنظيمية لدى الموظفين والمتوسط النظري.

- 3-2- توجد فرق دال احصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الموظفين تبعاً لمتغير السن.
- 4- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:
- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة.
 - تحديد مدى اختلاف مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة باختلاف أبعاد المقياس.
1. التعرف على نسبة استجابات الأفراد لأبعاد الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة.
- 5- أهمية الدراسة: تتجلى أهميتها في:
- في حيوية موضوع الثقافة التنظيمية وتحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى لدى موظفي الكلية للاستفادة مسؤولي الكلية من نتائج التي تصل إليها الدراسة في التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية والعمل على تحسينها.
- كما نأمل أن تؤدي هذه الدراسة إلى إثراء المعرفة بالتأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية على سلوك منسوبي المنظمات ولا سيما أن الثقافة التنظيمية تعد من أهم العوامل التي تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها وإنجاز المهام المنوطة بها خاصة الجامعة.
- وقد يكون هناك إثراء للمكتبة في مجال الثقافة التنظيمية.
- 6- التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:
- يقصد بالثقافة التنظيمية في الدراسة الحالية مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والتوقعات التنظيمية السائدة في كلية الرياضيات وعلوم المادة
- 7- الحدود المكانية:
- كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- الحدود الزمانية:
- تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي (2020/2021).

- الحدود البشرية:

أجريت الدراسة على جميع موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة.

8- مفهوم الثقافة التنظيمية:

"يعد موضوع الثقافة التنظيمية والبحث في خصائصها من الموضوعات الجديدة نسبيًا في الفكر الإداري والتنظيمي، وتختلف الثقافة التنظيمية من مؤسسة وأخرى، وتبرز اختلافات كثيرة أخرى عندما نتحدث عن ثقافة ضمن اقتصاد شامل واقتصاد سوق اجتماعي، حيث يعبر الثقافة عن القيم المشتركة والاعتقادات الأساسية لكل العاملين في المؤسسة وفق الطقوس أو الممارسات السلوكية الناجمة عن تفاعلهم بين بعضهم بعضاً، والتي تؤدي إلى مستوى أداء معين في المنظمات"¹.

- إذ يعرف ثقافة المنظمة الكاتب Gibson وزملاؤه بأنها: " تعني شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع، إذ تكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدرجات وافتراضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية مشتركة... إن ثقافة المنظمة هي شخصياتها ومناخها أو الإحساس، وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد..."².

- وفي نفس السياق عرفها (Bratianu,2007) بأنها كل متكامل ومترابط من رأس المال الفكري، والذي يمكن تشبيهه بالمركب الناتج من مزج عنصرين أو أكثر من أجل الحصول على هوية جديدة تستند إلى التآزر والمشارك³.

وإن الثقافة التنظيمية تشكل أنماط مشتركة من المفاهيم المعرفية حول القيم أو المعتقدات التي تحيط بها المنظمة وهذا يتيح للأعضاء في المنظمة كيفية التفكير والتصرف كما هو متوقع، كما توفر الحدود التي تخلق الفروق بين منظمة وأخرى وهذه الحدود تساعد على تحديد وتعريف من هم الأعضاء الذين يمكن أن يتواجدوا في المنظمة ومن يكون خارجها، كما أنها الضامن على أن الجميع أعضاء المنظمة يسير بنفس الاتجاه الذي ترغبه المنظمة⁴

10 - مكونات الثقافة التنظيمية:

- **القيم التنظيمية:** تمثل القيمة في بيئة العمل، وتعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن ظروف تنظيمية مختلفة ومن هذه القيم، توجيه جهود المنظمة نحو المستقبل، الاهتمام بالأداء والاحترام والالتزام بالقوانين وغيرها.
- **المعتقدات التنظيمية:** هي عبارة عن تصورات مشتركة راسخة في أذهان العاملين بالمنظمة وتتمثل في طبيعة العمل، الحياة الاجتماعية في بيئة العمل، طرق انجاز المهام والأعمال الموكلة للعامل.⁵
- **الأعراف التنظيمية:** عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون بالمنظمة لاعتبار أنها مفيدة للمنظمة وغالبا ما تكون هذه الأعراف غير مكتوبة لكن واجب اتباعها.
- **التوقعات التنظيمية:** مجموعة من الأشياء المتوقعة والتي يمكن تمثيلها فيما يلي: التقدير للاحترام توفير بيئة تدعم احتياجات الفرد الاقتصادية والنفسية والاجتماعي.⁶

11- أهمية الثقافة التنظيمية:

- "يمكن ايجاز الثقافة التنظيمية ودورها في الأفراد والمنظمات كمايلي:
- 1- تعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها.كذلك فان أي اعتداء على احد بنود ثقافة أو العمل بعكسها سيواجه بالرفض.وبناء على ذلك فان للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف الى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع الى آخر.
 - 2- تعمل الثقافة على توسيع أفق ودراك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به،أي ثقافة المنظمة تشكل اطارا مرجعيا 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 فانه يتصرف وفقا لثقافته،أي بدون معرفة الثقافة التي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.
 - 4- وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر اطارا لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي،بمعنى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين وعلى تكوينهم السلوك

المطلوب منهم داخل المنظمة، ونستنتج من ذلك أن الثقافة التنظيمية تمتاز بعدة صفات منها أنها مشتركة بين العاملين ويستطيعون تعلمها ويمكن أن تورث لهم".⁷

12-أنواع الثقافة التنظيمية:

"يوجد نوعان من الثقافة: ثقافة قوية، وثقافة ضعيفة. وتعتمد الثقافة القوية على مايلي:

1- عنصر الشدة ويرمز هذا العنصر الى قوة شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات.

2- عنصر الاجماع والمشاركة لنفس القيم والمعتقدات في المنظمة من قبل الأعضاء، ويعتمد الاجماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة، وعلى الحوافز من عوائد ومكافآت تمنح للأفراد الملتزمين.

3- ان المنظمة ذات الأداء والفعالية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها، إذ أدت الثقافة القوية الى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به، بينما في الثقافات الضعيفة، فان الأفراد يسيرون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وموائمة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين....⁸

13-منهج الدراسة وإجراءاتها:

13-1- المنهج:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة ، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذه الدراسة.

13-2- العينة:

شملت عينة الدراسة (70) موظف يعملون بكلية الرياضيات وعلوم المادة ورقلة حيث استبعد (10) استمارات كانت غير صالحة وباقي الموظفين أغلبهم كانوا في عطلة مرضيه أثناء توزيع الاستمارات، حيث اختارهم بطريقة المسح الشامل من أصل (105) فردا.

13-3- وصف أداة الدراسة:

تم الاعتماد على مقياس الثقافة التنظيمية المعد من طرف (هشام زروقة، 2016) يهدف إلى قياس الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مؤسسة الاتصال الجزائر فرع بسكرة ، ويتكون المقياس من (32) بنداً موزعين على أربعة أبعادهم (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، المعايير التنظيمية، التوقعات التنظيمية).

- **البعد الأول:** القيم التنظيمية يحتوى على (11) فقرة وهم كالتالي:

1-4-7-10-13-16-18-21-24-27-30.

- **البعد الثاني:** المعتقدات التنظيمية يحتوى (11) فقرة وهم كالتالي:

2-5-8-11-17-19-20-22-25-29-31.

- **البعد الثالث:** المعايير يحتوى (06) فقرات وهم كالتالي: 3-6-9-14-

26-32.

- **البعد الرابع:** التوقعات التنظيمية يحتوى (04) فقرات وهم كالتالي: 12-15-

23-28.

- **البند السالبة:** 17، 31.

13-4-- طريقة التصحيح:

تعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للبدائل (موافق تماما، موافق، ، غير متأكد، غير موافق، غير موافق تماما) على الترتيب في حالة البنود الموجبة، والعكس في حالة البنود السالبة.

13-5- الصدق والثبات:

قام صاحب المقياس بتقدير صدق المقياس بطريقة التجزئة النصفية قبل التصحيح (0.95) ويساوي بعد التصحيح (0.97) ولتأكد من معامل الثبات للمقياس المستخدم تم حسابه بطريق التجزئة النصفية وكانت النتيجة كالتالي ألفاكرونباخ: (0.95) ،التجزئة النصفية: (0.97) وهذا يدل على موثوقية المقياس وصلاحيته للاستخدام.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	عدد الأفراد	السن
20%	15	أقل من 30 سنة
44.28%	31	من 30 الى 40 سنة
35.72%	25	من 40 سنة الى ما فوق
100%	70	المجموع

14- عرض ومناقشة النتائج:

الفرضية الأولى:

نص الفرضية: نتوقع أن تكون مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة منخفضا.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على استبيان الثقافة التنظيمية، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (96)، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

$$\bullet \text{ المتوسط النظري} = (\text{الدرجة القصوى} + \text{الدرجة الدنيا}) / 2 .$$

$$\bullet \text{ المتوسط النظري} = (5 \times 32) + (1 \times 32) / 2 = 96$$

الجدول رقم (02) يوضح المؤشرات الإحصائية لدرجات أفراد العينة على استبيان

الثقافة التنظيمية :

المتغير	عدد العينة	أدنى درجة	أعلى درجة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	القيمة الاحتمالية	القرار
الثقافة التنظيمية	70	78	146	96	112,41	12.20	69	11.06	.000	مرتفع

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن استجابات أفراد العينة على استبيان الثقافة التنظيمية انحصرت بين (78) كأدنى درجة و(146) كأعلى درجة، وبلغ المتوسط الحسابي (112.41) بانحراف معياري مقداره (12.20) وهو أكبر من المتوسط النظري والمقدر بـ(96)، وتشير مستوى الدلالة الإحصائية إلى أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة يشعرون بمستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية وعليه فإن الفرضية غير محققة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أبو هين، 2010) التي طبقت على مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة وذلك من وجهة نظر المعلمين إلى أن الدرجة الكلية للاستبانة حصلت ككل حصلت على وزن نسبي (76,77%) وهي نسبة مرتفعة. وكذا نتائج دراسة (البدراني، 2007) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في مدارس الثانوية مرتفع بدرجات متفاوتة حسب الأبعاد المكونة لها ووفقاً للقيم وعناصر كل بعد من هذه الأبعاد⁹.

وتختلف مع نتائج دراسة (الحميدي، 2015) طبقت هذه الدراسة على مدير مدارس التعليم الثانوي الحكومي الثانوي من وجهة نظر المعلمين في محافظة الروانية في دولة الكويت، وقد توصلت النتائج إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة الفروانية كان متوسطاً. (الحميدي، 2015)¹⁰.

قد يعود ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة إلى وجود سياسات إدارية متوافقة ومعتقدات وقيم واتجاهات وقيم منسوبة الكلية.

– عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية : تنص الفرضية الثالثة على ما يلي :

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الثقافة التنظيمية لدى الموظفين المتوسط النظري.

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) يوضح : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد الثقافة

التنظيمية

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	القرار الإحصائي
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	28926.89	3	9642.29	654.34	.000
	داخل المجموعات	4067.07	276	14.73		
	الكلي	32993.96	279	—		

من خلا الجدول رقم (03) يتضح أن مجموع المربعات قدر بـ(28926.89) ومتوسط المربعات قدر بـ(9642.29) عند درجة الحرية (3) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(4067.07) ومتوسط المربعات بـ(14.73) عند درجة الحرية (276)، وبهذا يكون المجموع بالنسبة لمجموع المربعات هو (32993.96) ودرجة الحرية (276)، وعليه قدرة قيمة (F) بـ (654.34)، و هي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) ، مما يشير إلى وجود فروق بين أبعاد الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة .

ولمعرفة مستوى كل بعد لدى أفراد العينة، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط النظري في كل بعد ومن ثم ترتيبها بحيث:

المتوسط النظري للبعد = (عدد بنود المقياس الفرعي $\times 1$) + (عدد بنود المقياس الفرعي $\times 2$)
 $3 \times / 2$.

الجدول رقم (04) يوضح: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الثقافة التنظيمية.

أبعاد الثقافة التنظيمية	عدد البنود	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم التنظيمية	11	33	38.52	4.61	69	10.030	.000	مرتفع
المعتقدات التنظيمية	11	33	37.27	3.89		9.179	.000	مرتفع
المعايير التنظيمية	6	18	21.77	3.92		8.049	.000	مرتفع
التوقعات التنظيمية	4	12	14.67	2.67		8.358	.000	مرتفع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية في كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية كانت أكبر من المتوسطات النظرية، وتشير مستويات الدلالة الإحصائية إلى أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية، وقد جاء ترتيب هذه الأبعاد على النحو التالي: احتل بعد القيم التنظيمية المرتبة الأولى ويفسر ذلك أن قيم الموظفين تتفق والقيم السائدة بالكلية المتمثلة بالمساواة والعدالة في تقييم الأداء والاهتمام بعامل الوقت لانجاز المهام وأن الكلية

تمنح الموظفين قدرا كبيرا من الاحترام مما ساهم في راحة الموظف بالكلية يليها بعد المعنقات التنظيمية المرتبة الثانية المتمثلة في العمل الجماعي ووضوح المهام والوصف الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات كل هذا أدى الى ايمان الموظفين بالمعتقدات السائدة بالكلية والعمل بها، ثم المعايير التنظيمية في المرتبة الثالثة ويوحى ذلك وضوح الاجراءات التنظيمية المتبعة بالكلية و امتثالهم لتلك القوانين ، وأخيرا التوقعات التنظيمية في المرتبة الرابعة ويفسر ذلك برضى الموظفين بالكلية ما يتوقعونه من الكلية من تلبية حاجتهم من مراعاة جهودهم المبذولة وتوفير الأمن الوظيفي داخل بيئة العمل وكذا رضا الكلية على أداء الموظف.

حيث اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (زروقة هشام، 2016) التي توصلت الى أن قيم المتوسطات الكلية للأبعاد الثقافية التنظيمية متوسطة.

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة : تتص الفرضية الرابعة على ما يلي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة تعزى لمتغير السن .

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05) يوضح : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق في الثقافة

التنظيمية تبعا لمتغير السن

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	القرار الإحصائي
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	170.0 3	2	85.01	.56	.57
	داخل	10114	67	150.9		

		6		.53	المجموعات	
		—	69	10284	الكلية	
				.57		

من خلا الجدول رقم (05) يتضح أن مجموع المربعات قدر بـ(170.03) ومتوسط المربعات قدر بـ(85.01) عند درجة الحرية (2) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(4067.07) ومتوسط المربعات بـ(14.73) عند درجة الحرية (10114.53)، وبهذا يكون المجموع بالنسبة لمجموع المربعات هو (150.96) ودرجة الحرية (67)، وعليه قدرة قيمة (F) بـ (0.56)، و هي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق في الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية الرياضيات وعلوم المادة تبعاً لمتغير السن .

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (بن خالد عبد الحكيم، 2016) التي توصلت الى أن متغير السن غير دالة إحصائياً¹¹.

وعليه نستنتج أن متغير السن لا يؤثر على اتجاه الموظفين في تحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بالكلية .

الخلاصة:

نستخلص من خلال النتائج المتحصل عليها أن الثقافة التنظيمية توفر إطاراً لتنظيم وتوجيه سلوك التنظيمي الموظفين، فالثقافة التنظيمية تؤثر على الموظفين داخل تنظيم العمل وعلى تكوين السلوك المرغوب منهم وأن الثقافة التنظيمية هي مزيج من المعتقدات والقيم والمعايير والتوقعات التي تتكون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نتيجة التفاعل والاحتكاك بين الموظفين، لتصبح بذلك طقوس ومعتقدات متفق عليها داخل بيئة العمل.

ومن أهم المقترحات التي نوصي بها:

- تشكيل ثقافة تنظيمية تتلاءم وقيم وأفكار الموظفين لزيادة التوافق المهني وتحسين جودة الأداء.

- الأخذ بعين الاعتبار التحولات التكنولوجية والتغيرات التنظيمية المفاجئة في عملية التخطيط بانواعه القريب والمتوسط والبعيد وذلك للسيطرة والتغلب على الأزمات المحتملة.

- تفعيل الأعراف التنظيمية المتفق عليها من طرف الهيئات الإدارية والتي تتناسب وقيم الموظفين بالبيئة العمل من أجل خلق مناخ تنظيمي متوافق.

المراجع

¹ ناصر، مفرج زيد الهاجري، الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضيق لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط الكويت، 2013، ص12.

² حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار حامد، 2009، ص309.

Ali Riza Terzi.(2016). Teachers' perception of organizational culture and trust relation. International Journal of Organizational Leadership 5,338-347.

Kundu,Kaushik (2009). *Influence of Organizational Culture on the Institution Building*, C'U M' J'B journal2(4):48-5

⁵ محمد الفاتح، محمود والمغربي: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع والطباعة، دون سنة، ص244.

⁶ ثابت، إحسان ، وآخرون ، دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب التايكواندو. مجلة الرافين للعلوم الرياضية، 19 (60) 2013، ص ص 312-325.

⁷ بللا، خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، عمان، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، 2009، ص359.

⁸ بلال،خلف

السكرانة،مرجع سابق،ص361.

⁹- عسكر , عبد العزيز محمد ، القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية, دراسة ميدانية على المعلمين بمحفظات غزة,رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص أصول التربية, جامعة الأزهر , غزة،2012.

¹⁰- الحميدي،ماجد حميدي المطيري، مستوى الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة آل البيت، 2015 .

¹¹- بن خالد،عبد الكريم،جودة الحياة وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم ،جامعة وهران،2016.