Doi: 10.34120/0085-035-140-016

ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة

د. منى عبدالمحسن الفضلي
كلية التربية - جامعة جدة
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية في الفصل الدراسي الاول 1437– 1438 بمدينة جدة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء الاستبانة في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث.

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية جاءت بدرجة ممارسة (مرتفعة). وحصلت القيم على الترتيب التالي :

أولا– "تماسك الفريق" بمتوسط حسابي 2.64 ودرجة ممارسة مرتفعة وجاءت جميع العبارات بدرجة ممارسة مرتفعة.

ثانيا– "إتقان العمل" بمتوسط حسابي 2.58 ودرجة ممارسة مرتفعة وجاءت جميع العبارات بممارسة مرتفعة.

ثالثا– "الالتزام التنظيمي" بمتوسط حسابي 2.54 درجة ممارسة مرتفعة.

رابعا– "إعمال العقل" بمتوسط حسابي 2.31 ودرجة ممارسة مرتفعة.

خامسا– "احترام الوقت" بمتوسط حسابي 2.24 ودرجة ممارسة متوسطة.

وأُردفت الدراسة ببعض التوصيات بالنسبة لتوضيح افتراضات ومكونات الثقافة التنظيمية ودرجة الإفادة من تبيانها.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، القيم، كلية التربية.

مقدمة

تعد الثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا في المنظمات؛ حيث تُشكل الوسط تلك المنظمات، ويؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع أعضائها ويتم من خلالها

تفسير سلوكها. فكما أن لكل مجتمع ثقافته فلكل منظمة ثقافتها الخاصة بها؛ التي تتطور مع مرور الوقت. وتختلف ثقافة المنظمات حسب المجال و المكان و الزمان. وقد زاد الاهتمام بها لما لها من تأثير كبير على كيان المنظمة وأدائها، فهي تشكل هوية تنظيمية، وتسهل الالتزام الجماعي، فالشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام. وتأخذ ثقافة المنظمة صورا مختلفة، وتقدم تفسيرا لكامن المنظمة وظاهرها وقدرتها على التكيف مع بيئتها الخارجية (مساعدة، 2018: 228–235).

وقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير لكل من منظري الإدارة والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية؛ باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المنظمات في الوقت الحالي، الذي تتميز فيه بيئة العمل بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها (سوسن، 1416). فالتطورالذي تشهده المؤسسات اليابانية اليوم هو نتيجة الاهتمام بالثقافة التنظيمية السائدة ودورها في توجيه السلوك ويُعطي العامل مزيدا من الإتقان، والانضباط في ميدان العمل. وقد أدرك العلماء أهمية العلاقة بين الثقافة والإدارة. مع بروز اليابان كقوة عظمى؛ ارتكزت قوتها على الجودة والموثوقية والقيم والخدمات، وعليه أصبحت الثقافة أحد المواضيع الساخنة في الإدارة منذ بداية الثمانينات، ومدخلاً أساسياً في دراسة المنظمات وتفسير سلوكها الإداري (السالم، 2002: 156).

وتتم عملية تكوين الثقافة التنظيمية وتعليمها وتلقينها للأفراد منذ البدايات، كما أن صغر التنظيمات في المراحل الأولى لنشوئها؛ يسهل عملية التأثير وفرض الرؤية وغرس القيم في الجماعة؛ حيث تؤدي الرؤية والفلسفة التي يؤمنون بها دورا كبيرا في تنمية القيم (جواد، 2010). ولا شك أن بناء ثقافة المنظمة، محصلة جهد جماعي لتكوين منظومة قيم ومعتقدات مشتركة تتفاعل مع مكونات المنظمة؛ من أفراد وهياكل ونظم؛ لتنتج أعرافا وتقاليد سلوكية مساعدة في رسم صورة المنظمة، وتحديد طريقة أداء الأعمال والعمليات والمهام والأدوار؛ (مساعدة، 2018: 336). والمنظمات التعليمية تعُد جزءاً من الأنظمة في أي مجتمع، تستقي القيم والمبادئ منه وتتمثل في سلوكيات الفرد المنتمي لهذا النظام. فالقيم لها علاقة وثيقة

بالسلوك. وهي في الكيان الإداري تُعد جزءاً لا يتجزأ من عنصرين هما: السلوك الإنساني داخل المنظمة، وثقافة المنظمة، و شكّل تَعلّق القيم بهذين العنصرين محور اهتمام دراسات عدة، حاولت تقصي أثر القيم في ثقافة المنظمة (العتيبي، 2009). وتؤكد الحقائق أنه ما نهض مجتمع إلا على قاعدة ثابتة من التمسك والتمثل بالقيم، وهذا ما أكدته النهضة الحديثة في اليابان وكوريا وماليزيا. فالثقافة التنظيمية بما تحتويه من قيم وقواعد ومعايير وأنماط السلوك؛ التي يشترك فيها العاملون في المنظمة تقف خلف نشاطات المؤسسة مما يجعل لزاما على تلك المنظمات الاهتمام بثقافتها. وأن على المنظمات التي ترى أن أداءها يتسم بالتدني أن تغير ثقافتها وأن تتكيف مع الشروط الجديدة التي تفرضها البيئة الخارجية والداخلية (عياد، 2014: 92).

وعليه، تُعد القيم أحد مكونات الثقافة التنظيمية، ومنبع السلوك الذي يصدر عن الفرد، ومعيارا لتقييم العالم المحيط به، تنظم سلوكه وأداءه الشخصي والمهني. وذلك ما أحدث تحولا نوعيا في الفكر الإداري. وتتنوع القيم من حيث قوتها وقدرتها على التأثير والتغيير في النفس البشرية، كما تنقسم حسب مجالات ومستويات تطبيقها إلى: القيم الفردية التي يتمسك بها الفرد وحده وتجسد سلوكه، وتشكلت عبر تكوينه الفطري والأسرى والتعليمي، والمجتمعي. والقيم التنظيمية التي تمثل هوية وشخصية المنظمة وتجمع بين قيم العمل المؤسسي والقيم المهنية الفنية الخاصة بطبيعة مجال العمل. بالإضافة إلى القيم الخاصة بقيادة المنظمة، التي تجسد جميعها السلوك والأداء المهني لها. والقيم المجتمعية التي تجسد الثقافة العامة للمجتمع وتميز كل مجتمع عن غيره (الديب، 2016: 7–8). ولذا فإنه لابد من دراسة موضوع القيم والمحافظة عليها نحو تحقيق التطلعات ومواجهة التحديات، ولن قيم التطور الحضاري تتضمن إعمال العقل، واتقان العمل، واحترام الوقت، والالتزام، وتماسك الفريق (الديب، 2016). ويضاف الى ما سبق من أهمية الثقافة التنظيمية تركز الاهتمام حول دراسة القيم، ورصد لأسباب ومظاهر انحسار القيم الإيجابية، إنتشار القيم والمفاهيم السلبية بين فئات المجتمع. (http//:almnatiq.net). فدراسة القيم وأثرها على حياة المنظمات من

الموضوعات المهمة التي على الإدارة في التنظيم ضرورة الاهتمام بها وتهذيبها لتعزيز السلوك الوظيفي المرغوب به (العتيبي، 2009).

وذكر الحامد وزملاؤه (1436) أن هناك حاجة لتعزيز ثقافة تنظيمية قوية يفرضها القرن الواحد والعشرون، فالطالب يحتاج إضافة إلى المهارات الأكاديمية مهارات شخصية وجماعية ومدنية؛ تمثل قيما مهمة للتطور الحضاري. فضعف الاهتمام والتخلف الدراسي والهروب من الجامعات والمدارس والتسرب من التعليم بوجه عام، وعزوف الشباب عن الاهتمام بالجاد من أمور الثقافة العامة، وتطوير الذات، والتفوق الدراسي والكثير من النتائج والظواهر السلبية لدى الشرائح العمرية الشبابية إنما نتيجة لغياب الاهتمام بالقيم (الديب، 1436).

مشكلة البحث

يتضح مما سبق أهمية موضوع الثقافة التنظيمية باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المنظمات وتحقيق أهدافها. مع وجود التغيرات المتسارعة التي من شأنها التأثير على أداء المنظمات، ومع بداية القرن العشرين زاد الاهتمام الجاد بالعنصرالإنساني في المنظمات، وأصبح الاهتمام بالأفراد ودراسة سلوكهم من أولويات المنظمات وإدارتها. والمنظمات التعليمية بشكل خاص باعتبارها جزءاً مهما من الأنظمة في أي مجتمع. وتتأكد أهمية موضوع القيم كتوجه سعت إليه المملكة العربية السعودية، فقد أعلن الأمير نايف بن عبد العزيز (يرحمه الله) تأسيس "كرسي القيم الأخلاقية" عام 1432هـ. وتتمثل رؤية "الكرسي" في أن يعزز القيم الأخلاقية، والتفاعل الايجابي مع المجتمعات الإنسانية، وإعداد الدراسات التي تسهم في تعزيز القيم الأخلاقية التي تتوافق مع متغيرات العصر، وصدرت الموافقة لتكون القيم استراتيجية وطنية (https//:bit.ly2/ugchFw) مما يتطلب من مؤسسات التعليم العالي أن تضبط وتقوي من بنائها وممارستها لتواكب التغيرات الجارية، ومن هنا تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطورالحضاري لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة؟

ويتطلب هذا السؤال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية :

1 – ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإعمال العقل لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة ؟

2 – ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإتقان العمل لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة ؟

3 – ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لاحترام الوقت لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة ؟

4 – ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لتماسك الفريق لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة ؟

5 – ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية للالتزام التنظيمي لدى طالبات كلية التربية بجامعة جدة ؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى توفير صورة واقعية لممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري؛ باعتبار موقعها الأساسي في تحديد هوية المنظمة و وظيفتها، و تجمع هذه الصورة المكونات الخمسة المعتمدة في الإطار النظري.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذا البحث في أنه يأتي استجابة لاهتمام وتوجهات الدولة بدراسة وتنمية القيم الإيجابية في كافة المجالات، كما تفيد نتائج البحث كل من:

– القائمين على الدراسات الاستراتيجية وعملية التغيير والتحسين : حيث تعد دراسة القيم أحد جوانب تحليل البيئة الداخلية للمنظمات.

- صانعي القرار بوزارة التعليم: لتعزيز إكساب القيم الحضارية بالوسائل والأدوات المناسبة.
- القيادات التربوية بجامعة جدة؛ لتقييم درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري وطرح السبل المعينة والإمكانات اللازمة لدعم إكساب تلك القيم.
- أعضاء هيئة التدريس : لتضمين القيم وسلوكياتها في العملية التعليمية التعلمية.
- الطالبات : لتعريف الطالبات بقيم التطور الحضاري وسلوكياتها وتعزيز الاهتمام بها.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: قيم التطور الحضاري التالية (إعمال العقل – إتقان العمل – احترام الوقت –تماسك الفريق – الالتزام التنظيمي).

الحدود الزمانية : طبِّق البحث في الفصل الدراسي الاول لعام 1437–1438ه.

الحدود البشرية : عينة عشوائية من طالبات كلية التربية في الفصل الدراسي الاول 1437– 1438هـ بمدينة جدة.

مصطلحات البحث

ممارسة: تتمثل في "الأفكار والمعتقدات والأقوال والأفعال التي تصدر من الطالبة، وتعبر عن أحد مكونات قيم التطور الحضاري".

الثقافة التنظيمية: هي "مجموعة القيم و القواعد و المعتقدات والمفاهيم وطرائق التفكير التي يتبناها أفراد المنظمة ويشتركون في تطبيقها والسير على نهجها، وقد تكون هذه الثقافة عقد غير مكتوب يتم الشعور به ويشارك كل فرد في تكوينه، ويتم تعليمه للأفراد الجدد في المنظمة. وهي بمثابة نظام يعمل من أجل التحكم والتنبؤ بسلوك الأفراد داخل المنظمة" (نبيل وشوقي، 2016: 214) وتتبنى الباحثة هذا المفهوم إجرائيا للبحث.

قيم التطور الحضاري: ويقصد بها إعمال العقل، إتقان العمل، احترام الوقت، تماسك الفريق، الالتزام التنظيمي، وتتيح للمنظمة البقاء والمنافسة والتطور ومواكبة اتجاهات العصر، ومعينة على تحقيق متطلباته.

الأدب النظري والدراسات السابقة

الثقافة التنظيمية: تُعد من أهم العناصر المكونة للبيئة الداخلية للمنظمات، وتؤثر على سلوك أفرادها ودافعاً مهماً نحوالأنضباط، الالتزام، الإنجاز وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، فهي من أهم محددات نجاح أو فشل المنظمات، فكفاءة وفعالية الأفراد تظهر من خلال ما يحملونه من قيم، ومعتقدات، وتقاليد وأعراف تسهم في تحقيق التزامهم نحو المنظمة وتحقيق أهدافها. فالمنظمات الناجحة تولي اهتماماً بالغاً لكل ما يشكل نقطة قوة بالنسبة للمنظمة مثل العمل الجماعي، روح الفريق، التعاون، الاحترام السائد. وكل هذه القيم بدورها تعمل على تحقيق الانضباط والالتزام واحترام الوقت (نبيل وشوقي، 2016: 220). وقد تعددت تعريفات الثقافة التنظيمية حسب وجهة النظر التي يتبناها الباحثون، وسيتم إبراز بعضها؛ حيث عرفها Lewin Kurt بأنها مجموعة الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المؤسسة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي العامل عمله فيها، وتعتبر الموجه الرئيسي لسلوك الأفراد ودفعهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة؛ (حريم والساعد، 2016: 230).

يتضح مما سبق أن الثقافة التنظيمية تشكل بيئة يشترك فيها أفراد المنظمة، وتعمل على توجيه الأفكار والتصرفات بما هو مقبول أو غير مقبول، وتمتاز بنوع من الاستقرار النسبي وقابلية للتطور والتغيير. كما أنها لا تشاهد ولكن تظهر أثارها من خلال أداء المنظمة وأفرادها بشكل عام ومن خلال الانتظام في السلوك والتقيد به نتيجة التفاعل بين أفراد المنظمة وثقافتها الحاكمة.

أهمية الثقافة التنظيمية: تأتي أهمية الثقافة التنظيمية من دورها في رفع فاعلية المنظمة ومستويات أدائها؛ حيث توحد الطاقات والإمكانات نحو تحقيق

الأهداف المشتركة، وتعمل على تعزيز التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة؛ من خلال التواصل، وتحقيق التكيف مع البيئة الخارجية، وتُمكّن العاملين في المنظمة من القيام بدور موجه لهم وللأنشطة لتحقيق الأهداف (محمد، 2012: 215). وتوجه الجهود نحو التغير والتجديد والابتكار (علماوي، 2012). وتعمل الثقافة التنظيمية على جعل سلوك الأفراد ضمن خصائصها؛ فاعتداء أي أحد على القواعد السلوكية المحددة يُعد سلوكاً مرفوضاً؛ مما يساعد في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأعضاء في المنظمة. كما تساعد الثقافة التنظيمية على التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فالفرد عندما يواجه مشكلة معينة يتصرف وفقا لقيمه وثقافته (عكاشة، 2012). وعليه، فالثقافة التنظيمية يمكن أن تميز كل منظمة عن غيرها من المنظمات.

مكونات الثقافة التنظيمية: أعطى الباحثون عدة مكونات للثقافة التنظيمية، وهي تختلف من باحث لآخر، وفي ما يلي سيتم التعرض لمكونات الثقافة التنظيمية التي تتمثل في (عياد، 2014: 12).

1 – **القيم التنظيمية**: وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء، واحترام الآخرين.

2 – **المعتقدات التنظيمية**: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل، الحياة الاجتماعية، كيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية في بيئة العمل، ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

3 – **المعايير (الأعراف التنظيمية)**: يقصد بالعُرف عموماً (Usage) عادات وقواعد غير مكتوبة ولكن متفق عليها وتحكم السلوك، والخروج عنها يُعرّض صاحبه للعقاب. فالعرف عبارة عن الأفكار والآراء والمعتقدات التي تنشأ في جو الجماعة و تمثل مقدساتها و محرماتها.

4 – **التوقعات التنظيمية**: وهو ما يتوقعه العامل من المؤسسة، وما تتوقعه المؤسسة من العامل، وتشمل أيضا توقعات الرؤساء من المرؤوسين، الزملاء من الزملاء الآخرين في التنظيم، والمتمثلة في الاحترام والتقدير المتبادل.

5 – **أخلاقيات الإدارة:** هي مكون فعال ومؤثر أساسي للثقافة التنظيمية تمثل مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أوما هو خطأ.

أهمية القيم: تعد القيم انعكاسا للمناخ التنظيمي السائد. وبالتالي فهي تعبير عن الثقافة التنظيمية التي تحكم طبيعة العلاقة بين الأفراد داخل المنظمة والمتعاملين معها. والقيم التنظيمية لم تكن ثابتةً منذ القدم، بل تغيرت مع تطور العلوم الإدارية، وحدثت تغيرات ازدادت مع التنافس العالمي وأثرت في تشكيل القيم التنظيمية (مساعدة، 2018: 150). والقيم الفردية عبارة عن أفكار ومعتقدات وفلسفة يعتنقها العاملون، وتعكس درجة التماسك والتكامل بين أعضاء التنظيم. وهي تلك القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ وبين ماهو كائن وما يجب أن يكون (حمود، 2009: 156). فالقيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وهي جوهر فلسفة المنظمة، حيث تحصل المنظمة على قوة كبيرة بوجود قيم مشتركة، إذ يكون العاملون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، وإتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير، وتعززالشعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، فالمنظمات التي تمتلك قيما مشتركة تميل إلى إظهار تلك القيم في تصميم التنظيم الرسمي، كما أن هذه القيم تشير إلى ما تركز عليه المنظمة والجهود المبذولة لتحقيقه مثل عملية تطوير المنظمة، وعلاقاتها، والأستراتيجيات طويلة المدى، وهي تؤدي دوراً مهماً في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة (الشطي، 2013).

التطور الحضاري ومفاهيم البحث :

التَّطَوُّرُ: التغيّر التدريجيّ، ويُطلَقُ أَيضاً على التغيُّرِ التدريجيِّ الذي يحدُثُ في

تركيب المجتمع أَو العلاقات أَو النظم أَو القيم السائدة فيه. .https//:www.almaany.com

إعمال العقل: ويعني تنمية العقل بمصادر متنوعة، وتعزيزه من خلال المعلومات، والمهارات، والقدرات، والسلوك وعن طريقها تنتج قوة نفسية واجتماعية وقيمية. وقد حث القرآن الكريم على التعقل، التفكير، التذكر، التدبر، وأحاديث تطالب الفرد بالتعلم مما يجعل الفرد شخصية متزنة وقادرة على التصدي للتحديات والصعوبات، ومحاور إعمال العقل هي: الذاكرة، النظريات، البيانات، الأساليب الساكنة، الأساليب الحركية، التخيل (غربية، 1429: 417 –420). وتستفيد الطالبة من إعمال العقل باكتساب المهارات الحيوية التي تعينها على مواجهة المشكلات الحياتية التي تواجهها والتصدي لها وفق منهج علمي منضبط الخطوات يعلى من قيمة العقل ويرفض ما يخالفه.

احترام الوقت: ويعد استثمار الوقت الرسمي المخصص لليوم الدراسي أحد الأساليب المعتمدة للرقي بمستوى التعليم، تحسين نوعيته، وكمية الوقت الذي تستثمره الطالبات استثمارًا حقيقيًا في تحسين مستواهن العلمي؛ يعني تلك الفترات الزمنية التي يتم استغلالها فعليًا في العملية التعليمية من الوقت الرسمي المخصص للتعليم (الشامي، 1424).

اتقان العمل: إن الإتقان والجودة خُلق إسلامي اتصف به الخالق جل جلاله، ودعا إليه الرسول صلى الله عليه وسلم، وطبقه واقعاً ملموساً في كل أعماله، وأقواله. إن سر تقدم الدول المتقدمة هو الإتقان والجودة، وأن من أسباب التخلف في المجتمعات الإسلامية افتقادها خاصية الإتقان كظاهرة سلوكية وعلمية في الأفراد والجماعات، وانتشار الصفات المناقضة للإتقان كالفوضى والتسيب وفقدان النظام وعدم المبالاة بقيمة الوقت واختفاء الإحساس الجمعي. والشباب المسلم يتعرض للكثير من المخاطر بفقدان هدف الإتقان في المناشط المتعلقة به. والأولى أن يكون الإتقان سمةً خلقيةً سلوكيةً، وقيمةً إنسانيةً (https//:bit.ly2/KYkqpu).

والإتقان أداء المهمة المطلوبة بدقة ومهارة والتزام بالمتطلبات والتقيد

بالضوابط محققا للهدف. مع الحرص على القيام به في الوقت المحدد مسبقاً، ويسهم إتقان العمل في تقليل الجهود ويميز الأشخاص.

الالتزام التنظيمي: ويمثل الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده حالةً نفسيةً اجتماعيةً يشعر بها العامل عندما تتطابق أهدافه مع أهداف المنظمة، ونلاحظ من خلال عمله في الوظيفة التي يشغلها أو من خلال تصرفاته أو علاقاته مع الأفراد العاملين معه (نبيل وشوقي، 2016). ويعتبر الالتزام في العمل سلوكا محمودا حث عليه الدين الإسلامي في القرآن الكريم والأحاديث الشريفة. هذا ويُعد الالتزام التنظيمي عاملاً رئيسياً يؤثر على كفاءة و فعالية المؤسسة، ويحافظ على استقرارها، ويساهم إلى حد كبير في نجاحها واستمرارها.

تماسك الفريق: فريق العمل هو"وحدة تتألف من الأفراد، الذين يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم القدرة على العمل أو هم يعملون معاً، لتحقيق هدف مشترك، ضمن بيئة تجمعهم" (أبو النصر، 2012). ويرى الفايدي (2008) أن هناك عناصر معينة اجتمعت عليها أغلب التعاريف لفرق العمل وهي أن فرق العمل مجموعة أفراد عادةً ما يكون عددهم محدوداً. ويجمع بينهم هدف مشترك يعملون معاً لتحقيقه، ويشعر كل عضو منهم بانتمائه للفريق والتزامه، وتوجد بينهم مهام وعلاقات متبادلة وتكاملية. ولهم قيم ومبادئ متفق عليها، لتنظيم سلوك وتصرفات الفريق، ويعتبرون أنفسهم مسؤولين مسؤوليةً جماعيةً عن تحقيق أهداف الفريق. وفاعلية الفريق تعني قدرته على الإنجاز، ويقع بشكل عام في ثلاث فئات، هي قياس مخرجات إنتاج المجموعة، المساهمة في تنمية أعضاء المجموعة، قابلية أعضاء المجموعة للعمل سوية في المستقبل، أما بالنسبة لقياس مخرجات انتاج المجموعة فيتضمن النوعية، الإنتاج، الكلفة. أما ما يتعلق بالمساهمة في تنمية أعضاء المجموعة فهي تتضمن الرضا الوظيفي، إشباع حاجات أعضاء الفريق، والثقة بالإدارة، وأخيرا فإن قيادي قابليات النجاح للمجموعة قد تتضمن السلوك الانسحابي مثل معدل الغيابات للأعضاء (العوفي، 2005).

كلية التربية: تعد كلية التربية للبنات بجدة ثاني كلية للبنات أنشئت على

مستوى المملكة العربية السعودية، في عام 1394هـ 1395هـ، وذلك بهدف إعداد الطالبات إعدادا تربويا (مهنيا) في مختلف التخصصات العلمية والأدبية، وتحت مظلة الرئاسة العامة لتعليم البنات وبعد إلغاء الرئاسة ضُمت إلى وزارة التربية والتعليم، ومن ثم إلي وزارة التعليم العالي ضِمن كليات جامعة الملك عبد العزيز عام 1430، وتضم الأقسام العلمية التالية: التربية الخاصة –الدراسات القرآنية – علم النفس التربوي – المناهج طرق التدريس –الإدارة والتخطيط التربوي – تقنيات التعليم. ومن ثم صدر الأمر الملكي في عهد المغفور له الملك عبدالله بن عبد العزيز بضمها إلى جامعة جدة في عام 1435هـ. وأجريت تغييرات على البرامج والتخصصات التي تقدمها كلية التربية البرامج الاكاديمية وهي:

برنامج البكالوريوس: التربية الخاصة، الدراسات القرآنية.

برامج الماجستير: في تخصصات المناهج وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي، وأصول التربية، وجاري فتح برامج أخرى. وقد أسهمت الكلية في تخريج عضوات هيئة تدريس وباحثات وقيادات تربوية بالإضافة الى المعلمات التربويات (جامعة جدة، 1438هـ).

الدراسات السابقة

دراسة العوفي (2005) وهدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى جميع العاملين في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض في المراتب الواقعة بين الأولى والثالثة عشرة. وأظهرت الدراسة أهمية تهيئة البيئة المناسبة التي تكّون الاتجاهات الإيجابية وتساعد على رفع مستوى الالتزام التنظيمي. أما دراسة حريم والساعد (2006) فقد هدفت إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية في بناء المعرفة التنظيمية وتم تطبيقها على الموظفين في تسعة مصارف تعتبر الأكبر حجماً والأقدم عمراً في الأردن. وتم التوصل إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر في مستوى بناء المعرفة في المنظمات المعاصرة كأساس لتحقيق الميزة التنافسية ولمواجهة التحديات، وأن جميع أبعاد الثقافة التنظيمية تربطها علاقة

إيجابية متفاوته بمستوى تبادل الموارد وبناء المعرفة. وقد حددت الدراسة أبعاد الثقافة التنظيمية الرئيسة كما يلي: الثقة، والثقافة الجماعية/ التآزرية، والرؤية المشتركة، واللغة، والقصص المشتركة، وممارسات الإدارة، والمعايير الثقافية. أما بناء المعرفة فهو يتمثل في تبادل الموارد البشرية، والمعلومات والأفكار، وتبادل الخدمات، وتقديم المساعدة، وتكوين فرق العمل. وهدفت دراسة عبد الإله (2007) إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية ومستوى التطوير التنظيمي. تكون مجتمع الدراسة من موظفي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة أعضاء مجالس الجامعات والأكاديميين والإداريين وبلغ 1701 موظفا. وأظهرت الدراسة وجود علاقة دالة بين الثقافة التنظيمية بأنواعها، ثقافة القوة، ثقافة النظم والأدوار، ثقافة الإنجاز، ثقافة التعاطف الإنساني؛ والتطوير التنظيمي ومجالاته هي: الأهداف والاستراتيجيات، الهيكل التنظيمي، تبسيط الإجراءات، التشريعات والأنظمة والقواعد، تنمية الموارد البشرية، التكنولوجيا.

وجاءت دراسة عبده (2010) بهدف التعرف على العلاقة بين تكوين فرق العمل وبين تحسين الأداء في قطاع التعليم الجامعي النسائي. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات في قسم الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، من مختلف المستويات الإدارية، وبلغ أفراد المجتمع وعينته (370) موظفة، وأهم نتائجها حرص عينة البحث على العمل ضمن فرق العمل، مما يسهم في تحسين أداء الموظفات، ومواجهة القضايا والمشكلات بوضوح، ويتم الاستفادة من موارد ومخرجات المنظمة، كما يسهم تكوين فرق العمل في الاستقلالية والمرونة في تنفيذ الأعمال.

وفي دراسة نجمي (2011) هدفت إلى التعرف على درجة ملاءمة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة جازان لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على أعضاء هيئة التدريس والقيادات. وأظهرت النتائج أن درجة ملاءمة الثقافة التنظيمية كانت عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان والقيادات المسئوولة عن الجودة. وجاءت أهمية نشر وتعزيز ثقافة الجودة بدرجةٍ عاليةٍ، وأن أهم متطلبات

ذلك تمثلت في؛ إعلان خطة الجامعة الاستراتيجية لنشر ثقافة الجودة، وتطبيق إدارة الجودة الشاملة، إجراء دراسات علمية لتحديد نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات في نشر ثقافة الجودة. وفي دراسة صديقي (2013) هدف الباحث إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية. وطبقت على عينة عشوائية مكونة من 100 عامل في 4 مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة. وتوصلت الدراسة إلى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة (المشاركة، واحترام الوقت، الالتزام) على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة. أما دراسة بركة (2015) فقد هدفت إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي؛ حيث يشمل مجتمع الدراسة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، ومساعديهم بجامعة الحاج لخضر – باتنة، وتضم 7 كليات و4 معاهد على درجة وعيهم بمعايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعة غير أن تطبيقها يتطلب القيادة الفعالة والوقت ومواجهة مقاومة التغيير. إن الثقافة التنظيمية السائدة ملائمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة محل الدراسة، كما توجد جملة من المعيقات تواجه تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة. حيث وجد أن الثقافة السائدة والحالية ثقافة هرمية، أما الثقافة المرغوبة مستقبلاً هي ثقافة المجموعة، باعتبارها ثقافة تسعى إلى أن يكون المناخ التنظيمي الجامعي يسوده تكامل الجهود وتنمية المشاركة والارتباط بتضافر جهود العاملين وهدفت دراسة نبيل وشوقي (2016) إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام العاملين على عينة عشوائية طبقية لعدد 372 من العمال العاملين في مؤسسات حكومية مدينة سولنغار بالجزائر. حيث أظهرت النتائج ضرورة الاهتمام بالقيم والممارسات في المنظمة وتهيئة بيئة تنظيمية تمكن الفرد العامل أن يضبط سلوكياته ومعاملاته وفقها، ويزداد التزامه وإخلاصه في أداء عمله.

وفي دراسة قام بها الدهلوي (2016) هدفت إلى تعرّف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي من وجهة نظر ضباط حرس الحدود على عينة من ضباط حرس الحدود بمنطقة نجران. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية.

أما دراسة العجمي والتويجري (2016) فقد هدفت الى التعرف على مستوى جودة الخدمات التعليمية في الجامعات السعودية تأسيسا على جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر الطالبات لإجراء التحسينات بناء على واقع نتائج الاستطلاع. و جاءت النتائج أن جودة الخدمات الأكاديمية والخدمات الإدارية، وجودة المرافق والتجهيزات جاء بدرجة محايدة ودرجة الرضا عن الخدمات التعليمية كانت متوسطة. وجاءت دراسة (Gondal & Khan, 2008) التي هدفت إلى تعرف آثار التمكين الإداري على فاعلية وكفاءة فريق العمل، وطبقت الدراسة على 83 شركة تعمل في قطاع الاتصالات في باكستان. وفي دراسة (Zakersalehi, 2011) هدفت إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية لتعزيز الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الماليزية، وبلغ حجم عينة الدراسة 25 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في القطاعات المختلفة في ماليزيا، وأظهرت النتائج أهمية عوامل ذات علاقة بثقافة المنظمة مثل الوضوح؛ فوضوح أهداف المؤسسة تؤثر في الإبداع. ودراسة (Auernhammer & Hall, 2013) التي هدفت إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية في خلق المعرفة والإبداع والابتكار لدى عمال شركة صناعة سيارات بلغ عددهم 201 عامل، وأبرزت النتائج أنه لتعزيز بيئة مواتية لخلق المعرفة والإبداع والابتكار ينبغي أن تكون ثقافة المنظمة منفتحة على التغير، وتشجع الاتصالات، والأفكارالجديدة، ورعاية دوافع الموظفين، والميل إلى المخاطرة. وهدفت دراسة (Ziekye, 2001) إلى تحديد العوامل التي تؤثر على إدارة الوقت، والعلاقة بين الفعالية التنظيمية وإدارة الوقت. وأظهرت الدراسة أن عوامل التخطيط، التنظيم، تحديد الأولويات، المسئولية الشخصية، المساءلة لها تأثير إيجابي على فعالية المنظمة، وأنه بتطبيق هذه المؤشرات تصبح الممارسة التنظيمية أكثر كفاءة وفعالية. أما دراسة (Giannini, 2015) فقد هدفت الى تحليل المؤسسات التعليمية بهدف تنظيم المدارس في علاقتها مع العالم الخارجي وعالم العمل والمجتمع؛ من خلال السؤال "كيف يمكن أن تكون المدرسة قادرة على مواجهة تحديات الإطار الاقتصادي والاجتماعي؟". وأظهرت النتائج أنه يمكن أن يكون التفاعل بين المؤسسة التعليمية والسياق الاجتماعي فعالا إذا كانت المدرسة قادرة على تحليل نقاط القوة والضعف، والحد من العوائق التي قد تعيق التواصل مع المنظمات الأخرى، وبيئة

العمل، وتحسين الجودة الداخلية ووضع خطة تدريبية متوافقة مع الاحتياجات. فالجودة حل تنظيمي يرتبط بالقدرة على التحديث، فالتغييرات التي أثرت على التعليم؛ هي خطوة مهمة لبدء عملية المراجعة، وتحقيق أهداف معينة مثل: تعزيز الروابط بين نظم التعليم/ التدريب وسوق العمل.

التعليق على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

يتضح مما سبق أن جميع الدراسات السابقة اتفقت مع الدراسة الحالية في تناول مجال الثقافة التنظيمية. وتناولت الدراسة الحالية الثقافة التنظيمية من خلال مجموعة من القيم، في حين تناولت الدراسات السابقة جانباً واحداً من جوانب الثقافة التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي، فرق العمل، الجودة، التطوير التنظيمي، التمكين الإداري، أداء الموارد البشرية، الإبداع والابتكار. واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مجال التطبيق وهو الميدان التربوي، واختلفت مع بعضها حيث تم التطبيق في مجال البنوك أو في مجال القطاع الأمني والأجهزة الحكومية، حيث لم يظهر حسب مراجعة الباحثة تطبيق بعض جوانب الثقافة التنظيمية مجال البحث في الميدان التربوي. كما تشترك الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اتبع المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتميز البحث الحالي بتناوله خمسة من جوانب الثقافة التنظيمية. كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد موضوع البحث، وكذلك إثراء رؤية الباحثة للإطار العام للموضوع، وبناء أداة البحث، وتفسير ومناقشة النتائج.

منهجية وإجراءات البحث

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي؛ الذي يُعرف بأنه "أسلوب يعتمد على جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو حدث ما في واقع ما، وذلك بقصد التعرف على الظاهرة المدروسة وتحديد الوضع الحالي لها، والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغيرات جزئية أو أساسية فيه" (عبيدات وآخرون، 2016: 180).

مجتمع البحث: يتكوّن مجتمع البحث من جميع طالبات كلية التربية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية وعددهم 752 طالبة منتظمة بموجب إحصائية الشئوون التعليمية بالكلية (جامعة جدة، 1437هـ).

عينة البحث: لتحقيق هدف البحث تم اختيار عينةٍ عشوائيةٍ من طالبات كلية التربية تخصص التربية الخاصة والدراسات القرآنية في مدينة جدة؛ حيث تم توزيع الاستبانة على 200 طالبة من مجتمع البحث، وكانت الاستبانات المستردة 166 استبانة، تم استبعاد 19 استبانة منها لعدم صلاحيتها. وعليه، أصبح عدد الاستبانات المستوفاة الجاهزة للتحليل 147 استبانة.

أداة البحث: اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات وللإجابة عن التساؤلات وتحقيق أهداف البحث، وتم بناء الاستبانة في ضوء أدبيات البحث.

تقنين الاستبانة :

صدق أداة البحث:

أولا – صدق المحكمين: بعد الانتهاء من بناء الاستبانة تم عرضها على خمسة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة، بهدف إبداء مرئياتهم حول وضوح صياغة العبارات وانتمائها للمحور الذي وردت فيه، ومدى مناسبة الفقرات، وتحقيقها لأهداف البحث، وشموليتها، واقتراح ما يرونه مناسبًا. حيث تم تعديل صياغة بعض العبارات، كما تم إضافة عبارة ليصبح عدد العبارات 43 عبارة بدل 42 عبارة.

ثانيا– صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة لعينة استطلاعية مكونة من 30 طالبة من طالبات كلية التربية كما يوضح نتائجها الجدول التالي:

جدول رقم 1

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه العبارة

المحور الأول إعمال العقل		المحور الثاني إتقان العمل		المحور الثالث احترام الوقت		المحور الرابع إنجاز الفريق		المحور الخامس التزام القانون	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.517**	1	0.843**	1	0.668**	1	0.506**	1	0.669**
2	0.843**	2	0.888**	2	0.861**	2	0.532**	2	0.784**
3	0.862**	3	0.766**	3	0.715**	3	0.870**	3	0.572**
4	0.841**	4	0.874**	4	0.860**	4	0.826**	4	0.574**
5	0.852**	5	0.817**	5	0.854**	5	0.737**	5	0.696**
6	0.890**	6	0.838**	6	0.832**	6	0.826**	6	0.674**
7	0.761**	7	0.801**	7	0.599**	7	0.843**	7	0.591**
8	0.664**	8	0.478**	8	0.540**	8	0.716**	9	0.659**
9	0.536**	9	0.557**						
10	0.552**								

**** دال عند مستوى دلالة 0.01**

يلاحظ من الجدول رقم 2 أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه العبارة جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، حيث تراوحت في المكون الأول إعمال العقل بين 0.517– 0.890، اما المكون الثاني إتقان العمل فقد تراوحت معاملات الارتباط بين 0.478– 0.888، وفي المكون الثالث احترام الوقت تراوحت معاملات الارتباط بين 0.540– 0.861، وفي المكون الرابع تماسك الفريق تراوحت معاملات الارتباط بين 0.506– 0.870، وفي المكون الخامس الالتزام التنظيمي تراوحت معاملات الارتباط بين 0.572– 0.784، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمكونات الاستبانة.

كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول رقم 2

معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للاستبانة

المكون	معامل الارتباط
إعمال العقل	0.945**
إتقان العمل	0.940**
احترام الوقت	0.902**
إنجاز الفريق	0.878**
الالتزام التنظيمي	0.889**

** وجود دلالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول رقم 2 أن قيم معاملات الارتباط لمكونات البحث بالدرجة الكلية للاستبانة جاءت مرتفعة حيث تراوحت بين 0.878 – 0.945، وكانت جميعها دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

ثبات أداة البحث: للتحقق من ثبات أداة البحث استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). لعينة استطلاعية مكونة من 30 طالبة من طالبات كلية التربية ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة.

جدول رقم 3

معاملات ثبات أداة البحث طبقاً لمكونات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ
إعمال العقل	10	0.900
إتقان العمل	9	0.889
احترام الوقت	9	0.912
إنجاز الفريق	8	0.917
التزام القانون	7	0.809
الاستبانة ككل	43	0.940

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمكونات الاستبانة جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين 0.809–0.917 وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة 0.940.

أداة البحث (الاستبانة):

احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على 43 تم تقسيمها الى خمسة مكونات.

المكون الأول: إعمال العقل ويتكون من 10 عبارات.

المكون الثاني: إتقان العمل ويتكون من 9 عبارات.

المكون الثالث: احترام الوقت ويتكون من 9 عبارات.

المكون الرابع: تماسك الفريق ويتكون من 8 عبارات.

المكون الخامس: الالتزام التنظيمي ويتكون من 7 عبارات.

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي وذلك لتحديد درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية. ويظهرالوزن النسبي، المتوسط المرجح لدرجات الممارسة لتحديد الإتجاه لمقياس ليكرت الثلاثي كما في الجدول التالي:

جدول رقم 4

الوزن النسبي والمتوسط المرجح لدرجات الممارسة

درجة الممارسة	الوزن النسبي	المتوسط المرجح
منخفض	1	من 1 إلى 1.66
متوسط	2	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	3	من 2.34 إلى 3.00

عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

السؤال الرئيس: للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمكونات قيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية، التي حددتها الباحثة في خمسة مكونات هي: إعمال العقل، إتقان العمل، احترام الوقت، تماسك الفريق، الالتزام التنظيمي. ويبين ذلك الجدول رقم 5 .

جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمكونات قيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	درجة الممارسة
1	إعمال العقل	2.31	%65	0.422	4	متوسطة
2	إتقان العمل	2.58	%79	0.360	2	مرتفعة
3	احترام الوقت	2.24	%62	0.511	5	متوسطة
4	إنجاز الفريق	2.64	%82	0.437	1	مرتفعة
5	التزام القانون	2.54	%77	0.385	3	مرتفعة
ممارسة السلوك التنظيمي ككل		**2.45**	**%73**	**0.310**		**مرتفعة**

يتبين من الجدول اعلاه أن إنجاز الفريق جاء في الترتيب الأول بدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي 2.64، وفي الترتيب الخامس والأخير وبدرجة ممارسة متوسطة احترام الوقت بمتوسط حسابي 2.24. كما يتبين من الجدول رقم 5 أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية جاءت الاستجابة بدرجة مرتفعة، والمتوسط العام للمجموع الكلي 2.45، بانحراف معياري 0.310 وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في رؤيتهم لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية قيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية. ويتفق ذلك مع دراسة العوفي (2005) التي أظهرت نتائجها أن جميع قيم الثقافة التنظيمية ظهرت لدى عينة البحث.

وقد يرجع ذلك الاتفاق بين أفراد عينة البحث إلى التشابه بينهم من حيث التخصص، والمستوى فشروط القبول في الكلية في تلك الفترة يتطلب حصول الطالبة على معدل 3.75 وهذا معدل يؤشر على جدية الطالبة وحرصها؛ حيث يمثلن هؤلاء الطالبات مخرجات مستقبلية لمعلمات المستقبل. أما من حيث التخصص فهم يمثلن قسمين وهي أقسام الكلية؛ إضافة إلى أن ممارسة الثقافة التنظيمية يتأثر بالعديد من المتغيرات ذات التفاعل المتبادل. لذا قد ترجع هذه النتيجة إلى حسن التعامل مع المعيقات التي تقابل الجهود المبذولة لتحقيق مستوى جيد كما ظهر ذلك لدى

(العديلي، 1430)، وهذه النتيجة تعد مؤشراً إيجابياً لتوافر الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري في كلية التربية. مما يؤشر لوجود ثقافة تنظيمية في الكلية من شأنها تحسين الأداء (نبيل وشوقي، 2016) وتظهر هذه الثقافة من خلال قيم إعمال العقل وإنجاز الفريق، إتقان العمل، احترام الوقت، الالتزام التنظيمي.

الإجابة عن السؤال الأول: للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإعمال العقل لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
6	يتطلب طبيعة تخصصي المزيد من متابعة التطور	2.82	%91	0.433	مرتفعة	1
8	تحصل الطالبات ذوات المهارة على تقدير التميز	2.55	%78	0.704	مرتفعة	2
10	يشترك الطالبات في لجان عمل داخل الكلية	2.37	%68	0.777	مرتفعة	3
3	يتم تحفيز الطالبات على المشاركة الايجابية في تحقيق أهداف الكلية	2.35	%68	0.757	مرتفعة	4
9	يهمني حضور الانشطة اللاصفية التي تعقد داخل الكلية	2.34	%67	0.745	مرتفعة	5
4	يظهر الابتكار والتجديد في أساليب العمليات والأنشطة داخل الكلية	2.33	%67	0.725	متوسطة	6
7	تستغل الفرص المتاحة داخل الكلية لتحقيق تطوير المهارات	2.31	%66	0.729	متوسطة	7
5	يسمح لي في تقديري الشخصي باختيار طريقة تنفيذ المهام او الانشطة المطلوبة مني	2.13	%56	0.854	متوسطة	8

تابع/ جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإعمال العقل لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
1	تتاح لي فرصة المشاركة بآرائي في اتخاذ بعض القرارات التنظيمية	1.96	%48	0.875	متوسطة	9
2	يتم عمل لقاء بالطالبات لعصف ذهني حول موضوع ما	1.92	%46	0.840	متوسطة	10
السلوك التنظيمي المعبر عن إعمال العقل ككل		2.31	%65	0.422	متوسطة	

من خلال الجدول رقم 6 الموضح أعلاه يتضح أن هناك تفاوتا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإعمال العقل لدى الطالبات بكلية التربية حيث تراوحت متوسطات ممارسة عينة البحث على العبارات ما بين 1.92 إلى 2.82 من 3 وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي وتشير إلى الخيارات (متوسط، مرتفع) على التوالي. وجاءت خمسة عبارات بدرجة ممارسة ما بين مرتفعة في حين جاءت خمس عبارات بدرجة ممارسة متوسطة كما يتضح من الجدول حيث:

- جاءت العبارة (يتطلب طبيعة تخصصي المزيد من متابعة التطور في المعرفة) بالمرتبة الأولى من حيث استجابة عينة البحث بدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي **2.82** وبنسبة مئوية بلغت **91%**.
- وعبارة (يتم عمل لقاء بالطالبات لعصف ذهني حول موضوع ما) بالمرتبة العاشرة من حيث استجابة أفراد عينة البحث عليها بدرجة ممارسة متوسطة بمتوسط حسابي 1.92 وبنسبة مئوية بلغت 46. وربما يرجع ذلك إلى رغبة الطالبات في المشاركة وابداء مرئياتهم حول بعض الموضوعات الأكاديمية أو التطويرية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العجمي والتويجري، 2014: 136) والتي إشارات الى أن تواصل الأعضاء وحماسهم مع الطلاب والإعلان عن أهداف البرامج والتقويم ومشاركة الطالبات كانت بدرجة محايدة.

كما يتضح إجمالا أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإعمال العقل لدى طالبات كلية التربية عينة البحث بلغ 2.31 من 3 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي 1.67 إلى 2.33 وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة متوسطة على أداة البحث.

وقد يرجع ذلك إلى إتاحة الفرصة للطالبات للمشاركة في الأنشطة اللاصفية وهذا ما تحرص عليه جامعة جدة؛ حيث توجد عمادة للأنشطة الطلابية ترعى وتتلمس احتياجاتهم ورغباتهم وتدعمها بالحوافز المناسبة. ويتفق ذلك مع دراسة العوفي (2005) التي أظهرت نتائجها أن جميع قيم الثقافة التنظيمية ظهرت لدى عينة البحث. وقد يرجع حصول هذا المكون على درجة متوسطة؛ إلى إدراك الطالبات للتغيرات المتسارعة والثورات المعرفية والتقنية التي يعايشنها وشعورهن بالحاجة الدائمة للمتابعة المستمرة.

الإجابة عن السؤال الثاني: للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإتقان العمل لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
1	تحرص الطالبات على أداء ما يطلب منهن بشكل جيد	2.84	%92	0.400	مرتفعة	1
6	يتم أداء العمل في الوقت المحدد دون تأخير	2.73	%87	0.515	مرتفعة	2
2	يتسم أداء الطالبات بدافعية كبيرة	2.70	%85	0.542	مرتفعة	3
3	يغلب على العلاقات بين الطالبات روح الاخوة والزمالة	2.67	%84	0.599	مرتفعة	4
8	يتم أداء الواجبات والمهام دون خلل من قبل الطالبات	2.55	%78	0.576	مرتفعة	5

تابع/ جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإتقان العمل لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
7	نلاحظ تطوير اجراءات العمل في أسلوبه وتقنياته في الكلية	2.52	%76	0.655	مرتفعة	6
5	تقيم الافكار الجديدة على أساس نوعيتها	2.50	%75	0.666	مرتفعة	7
4	تعتبر إتاحة فرص التدريب توجه رئيسي بالكلية	2.38	%69	0.797	مرتفعة	8
9	تتميز الخدمات الاكاديمية بأداء مرتفع	2.34	%67	0.745	مرتفعة	9
السلوك التنظيمي المعبر عن إتقان العمل ككل		2.58	%79	0.360	مرتفعة	

من خلال الجدول رقم 7 الموضح أعلاه يتضح أن هناك تفاوتا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإتقان العمل لدى الطالبات بكلية التربية حيث تراوحت متوسطات ممارسة عينة البحث على العبارات ما بين 2.34 إلى 2.84 من 3 وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي وتشير إلى الخيار مرتفع.

كما يتضح إجمالا أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإتقان العمل لدى طالبات كلية التربية عينة البحث بلغ 2.58 من 3 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي 2.34 إلى 3.00 وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة على أداة البحث. وقد يرجع ذلك الى حرص الطالبات على أداء ما يطلب منهن بشكل جيد وبدافعية كبيرة ودون تأخير حيث يتم تقييم الطالبات على ذلك، والاستفادة من التقنيات المتاحة على موقع الجامعة والخدمات الأكاديمية، كما توجد وحدة خاصة بالتدريب والتطوير للطالبات بالكلية.

الإجابة عن السؤال الثالث: للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم 8

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لاحترام الوقت لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
1	يلتزم الطالبات بحضور المحاضرات في الوقت المحدد	2.69	%85	0.518	مرتفعة	1
7	اشعر برغبتي استثمار وقتي خلال وقت الدوام	2.59	%80	0.649	مرتفعة	2
2	يحرص الطالبات على حضور الانشطة	2.48	%74	0.623	مرتفعة	3
3	استفيد من الوقت داخل الكلية في تحقيق اهدافي	2.25	%63	0.784	متوسطة	4
6	استخدم التقنيات الحديثة لإدارة الوقت	2.24	%62	0.849	متوسطة	5
4	تتوفر طرق ووسائل تعين على الاستفادة من الوقت داخل الكلية	2.00	%50	0.891	متوسطة	6
9	يستثمر الوقت في الكلية بشكل جيد	2.00	%50	0.860	متوسطة	7
5	يتاح لي قضاء وقت بالكلية لتطوير ذاتي	1.97	%49	0.906	متوسطة	8
8	بيئة التعلم بالكلية تتيح الاستثمار الامثل للوقت	1.96	%48	0.851	متوسطة	9
السلوك التنظيمي المعبر عن احترام الوقت ككل		2.24	%62	0.511	متوسطة	

من خلال الجدول رقم 8 الموضح أعلاه يتضح أن هناك تفاوتا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لاحترام الوقت لدى الطالبات بكلية التربية حيث تراوحت متوسطات ممارسة عينة البحث على العبارات ما بين 1.96 إلى 2.69 من 3 وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الثانية والثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي وتشير إلى الخيارات متوسطة، مرتفعة على التوالي؛ حيث جاءت 3 عبارات بدرجة ممارسة مرتفعة في حين جاءت 6 عبارات بدرجة ممارسة متوسطة كما يتضح من الجدول :

- جاءت العبارة (يلتزم الطالبات بحضور المحاضرات في الوقت المحدد) بالمرتبة الأولى من حيث استجابة عينة البحث بدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي 2.69 وبنسبة مئوية بلغت 85%.

- جاءت العبارة (بيئة التعلم بالكلية تتيح الاستثمار الأمثل للوقت) بالمرتبة التاسعة من حيث استجابة عينة البحث عليها بدرجة ممارسة متوسطة بمتوسط حسابي 1.96 وبنسبة مئوية بلغت 48%.

ويتضح من خلال الجدول إجمالا أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية لاحترام الوقت لدى طالبات كلية التربية عينة البحث بلغ 2.24 من 3 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي 1.67 إلى 2.33 وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة متوسطة على أداة البحث. وقد يرجع ذلك إلى أن استثمار الوقت الرسمي المتاح للتعليم بكفاءة عالية يعني استثمار كل أجزاء الوقت المخصص لليوم الدراسي وتوظيفه في خدمة الطالبة، وهذا ما لا تتيحه المرافق والتجهيزات والخدمات التعليمية مثل عدم وجود مكتبة أو مساحات واسعة أو خدمات تعليمية أوخدمات أساسية تحتاجها الطالبة، ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة العجمي والتويجري (2014) التي أظهرت أن جودة المرافق والتجهيزات والخدمات الاكاديمية المتاحة للطالبات كانت محايدة، وأن الرضا بشكل عام عن الخدمات التعليمية كان بدرجة متوسطة. كما يرجع السبب في ذلك إلى عدم انتظام الطالبات في حضور الأيام الأولى من بداية العام الدراسي، عدم بدء التدريس، تأخر بعض الطالبات عن حضور المحاضرات من بدايتها، أو كثرة غياب الأستاذة، الانتهاء من تدريس بعض المواد الدراسية قبل الموعد الرسمي المحدد، إشغال المحاضرة كاملة وعدم إعطاء الطالبات فرصة الاستعداد للمحاضرة التالية. ويتفق ذلك مع دراسة (الشامي، 1424هـ). فلا بد للمؤسسة التربوية أن تكون قادرة على تحليل نقاط القوة والضعف مما يعين كما ذكر (Giannini, 2015) على التحسين، والحد من العوائق، وتحسين الجودة الداخلية لتحقيق تفاعل فعال بين المؤسسة التعليمية والسياق الاجتماعي.

الإجابة عن السؤال الرابع: للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيميةلإنجاز الفريق لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
4	يتبادل اعضاء الفريق الآراء والأفكار	2.73	%87	0.515	مرتفعة	1
6	تسود روح التعاون بين الطالبات	2.71	%86	0.573	مرتفعة	2
7	يضع فريق العمل الاهداف بصورة جماعية	2.67	%84	0.575	مرتفعة	3
3	يتبادل اعضاء الفريق المعلومات المهمة لمساعدة بعضهم البعض	2.66	%83	0.602	مرتفعة	4
1	يتشارك الطالبات في اقسام مختلفة في فرق العمل	2.65	%83	0.615	مرتفعة	5
2	يحرص أعضاء الفريق للمشاركة بدافعية	2.60	%80	0.593	مرتفعة	6
8	يسود التنافس الشريف بعيد عن الصراعات	2.58	%79	0.661	مرتفعة	7
5	تسود الثقة المتبادلة بين اعضاء فريق العمل بالكلية	2.52	%76	0.612	مرتفعة	8
السلوك التنظيمي المعبر عن إنجاز الفريق ككل		2.64	%82	0.437	مرتفعة	

من خلال الجدول رقم 9 الموضح أعلاه يتضح أن هناك تفاوتا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإنجاز الفريق لدى الطالبات بكلية التربية حيث تراوحت متوسطات ممارسة عينة البحث على العبارات ما بين 2.52 إلى 2.730 من 3 وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي وتشير إلى

الخيار مرتفعة؛ حيث جاءت العبارة (يتبادل أعضاء الفريق الآراء والأفكار) بالمرتبة الأولى من حيث استجابة أفراد البحث بدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي **2.73** وبنسبة مئوية بلغت 87%. ويتضح من خلال الجدول إجمالا أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية لإنجازالفريق لدى طالبات كلية التربية عينة البحث بلغ 2.64 من 3 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي 2.34 إلى 3.00، وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة على أداة البحث. وقد يرجع ذلك إلى أن الطالبات يحرصن على الأعمال التي يشتركن بها في فرق عمل لأنها قد تكون جزء من تقييم المقرر يحقق النجاح لهن جميعا، كما قد يرجع الى الدافعية و الرغبة لديهن للمشاركة في فرق العمل طالما أتيح ذلك؛ مثل النشاط الطلابي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أم الخير، 1430ه: 71) حيث أظهرت أن هناك حرص على العمل ضمن فرق العمل التي تسهم في وضع الأهداف بصورة جماعية وتبادل المساعدة في الإنجاز وتحقيقها مما يسهم في تحسين الأداء. كما تتفق مع دراسة الفايدي (2008) والعتيبي (2007) التي أظهرت توافر خصائص العمل الجامعي في مجتمع الدراسة بدرجة كبيرة.واختلفت مع دراسة القحطاني (2004) التي رأت أن لدى مجتمع الدراسة استعدادا غير عال لاستخدام فرق العمل وقد يرجع ذلك إلى اختلاف ظروف توظيف فرق العمل او اختلاف العينة.

الإجابة عن السؤال الخامس: للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية. والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم 10

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية للالتزام التنظيمي لدى الطالبات بكلية التربية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
7	أتقيد بضوابط العمل المطلوب مني	2.95	%97	0.281	مرتفعة	1
5	أتقيد بالأنظمة واللوائح داخل الكلية	2.88	%94	0.397	مرتفعة	2
6	احترم التعليمات التي تبدو غير مقنعة	2.61	%81	0.667	مرتفعة	3
4	اتاحة الفرصة لي للتعرف على مستوى انجازي	2.50	%75	0.676	مرتفعة	4
1	أعرف حقوقي بالكلية	2.46	%73	0.770	مرتفعة	5
3	يتم تقييم اداء الطالبات بصورة عادلة	2.41	%70	0.747	مرتفعة	6
2	نحصل على حقوقنا بالكلية دون مطالبة بها	1.96	%48	0.793	متوسطة	7
السلوك التنظيمي المعبر عن التزام القانون ككل		2.54	77	0.385	مرتفعة	

من خلال الجدول رقم 11 الموضح أعلاه يتضح أن هناك تفاوتا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم الالتزام التنظيمي لدى الطالبات بكلية التربية حيث تراوحت متوسطات ممارسة عينة البحث على العبارات ما بين 1.96 إلى 2.95 من 3 وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي وتشير إلى الخيارات متوسطة، مرتفعة على التوالي.

- جاءت العبارة (أتقيد بضوابط العمل المطلوب مني) بالمرتبة الأولى من حيث استجابة أفراد البحث بدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي 2.95 وبنسبة مئوية بلغت 97%.
- جاءت العبارة (نحصل على حقوقنا بالكلية دون مطالبة بها) بالمرتبة السابعة من حيث استجابة أفراد البحث عليها بدرجة ممارسة متوسطة بمتوسط حسابي 1.96 وبنسبة مئوية بلغت 48 وهذا قد يشير الى أهمية مراعاة حقوق الطالبات

والحرص على تلبيتها، حيث يعد العدل أحد مكونات الالتزام التنظيمي، ويتفق ذلك مع دراسة العوفي (2005) التي أكدت على أهمية تهيئة البيئة المناسبة التي تكون الاتجاهات الإيجابية، وتساعد على رفع مستوى الالتزام التنظيمي، كما يتفق ذلك مع دراسة نبيل وشوقي (2016) بأن المؤسسة التي لاتحترم القيم الخاصة للأفراد ولا تولي لها اهتماما؛ من شأن ذلك أن تضعف فعاليتهم وولائهم والتزامهم نحو المؤسسة وبالتالي تنجم عن ذلك مشكلات تنظيمية.

كما يتضح من الجدول إجمالاً أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية للالتزام التنظيمي لدى طالبات كلية التربية عينة البحث بلغ 2.54 من 3 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي 2.34 إلى 3.00 وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة مرتفعة على أداة البحث. وهذا قد يشير الى أنه يتوافر للطالبات الوحدات الإدارية بالكلية لتقديم ما يحتجن اليه والإجابة على استفساراتهن ومساعدتهن ومعرفة حقوقهن، مما يعني وجود بيئة مناسبة تساعد على تشكيل ثقافة وتكوين اتجاهاتٍ إيجابيةٍ لدى الطالبات وهذا يتفق مع دراسة (العوفي، 2005: 127). الذي أكد على ضرورة الاهتمام بالقيم لأنها مكون من مكونات الثقافة التنظيمية من خلال تهيئة البيئة التي تشجع تكوبن اتجاهات إيجابية لترسيخ القيم التنظيمية.

خلاصة النتائج :

أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية لقيم التطور الحضاري لدى طالبات كلية التربية جاءت الاستجابة بدرجة ممارسة مرتفعة. وحصلت القيم على الترتيب التالي :

أولا– تماسك الفريق بمتوسط حسابي 2.64 ودرجة ممارسة مرتفعة وجاءت جميع العبارات بدرجة مرتفعة.

ثانيا– إتقان العمل بمتوسط حسابي 2.58 ودرجة ممارسة مرتفعة وجاءت جميع العبارات بدرجة مرتفعة.

ثالثا– الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي 2.54 درجة ممارسة مرتفعة.

وجاءت العبارة (أتقيد بضوابط العمل المطلوب مني) بالمرتبة الأولى بدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت العبارة (نحصل على حقوقنا بالكلية دون مطالبة بها) بالمرتبة السابعة بدرجة ممارسة متوسطة.

رابعا- إعمال العقل بمتوسط حسابي 2.31 ودرجة ممارسة متوسطة. والعبارة (يتطلب طبيعة تخصصي المزيد من متابعة التطور في المعرفة) بالمرتبة الأولى بدرجة ممارسة دائما. والعبارة (يتم عمل لقاء بالطالبات لعصف ذهني حول موضوع ما) بالمرتبة العاشرة بممارسة متوسطة.

خامسا- والأخير احترام الوقت بمتوسط حسابي 2.24، ودرجة ممارسة متوسطة. والعبارة (يلتزم الطالبات بحضور المحاضرات في الوقت المحدد) بالمرتبة الأولى بممارسة مرتفعة. والعبارة (بيئة التعلم بالكلية تتيح الاستثمار الأمثل للوقت) بالمرتبة التاسعة بممارسة متوسطة.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي:

1 – عقد شئون الطالبات لقاءات مع الطالبات للتعريف بحقوقهن الأكاديمية وكيفية الحصول عليها.

2 – توجيه الطالبات إلى مصادر الأطلاع على وثيقة الجامعة لحقوق الطالب.

3 – متابعة إدارة المرافق والمشاريع بالجامعة لاحتياجات الكليات والعمل على تنفيذها.

4 – توجيه أنشطة الطالبات في الكلية لتنمية إعمال العقل، وتغذية عقول الطالبات، والاستفادة مما لديهن من أفكار واقتراحات.

5 – تطويرمرافق الكلية بما يتيح للطالبات استثمار أوقات فراغهن أثناء اليوم الدراسي.

6 – تجهيز كلية التربية بالخدمات التعليمية التي تتيح تطوير الذات، استثمار الوقت اكاديميا.

Practicing Organizational Culture of the Principles of Civilized Development in the College of Education - Jeddah University

Dr. Mona A. Alfadli
College of Education - Jeddah University,
K.S.A.

Abstract

The research aims to find out the level of practicing organizational culture of the values of civilized development among female students of the College of Education in the first semester 1437-1438 in Jeddah. The researcher used the descriptive method. A questionnaire was developed and applied. Results showed that the degree of the organizational culture of the values of civilized development among the female students of the Faculty of Education came at a high level. The values came in the following order:

The first ranking (team cohesiveness) was achieved by an average score 2.64 as high.

The second was (mastery of work) with a mean of 2.58 and a degree of practie as high.

The third was (organizational commitment) with an average of 2.54 and a level of practice high.

The fourth was (mindfull interpretivism) with a mean 2.31. Time Respect came at the fifth rank; with a mean 2.24. Recommendations regarding status ascription and future prescription are cited.

Keywords: Organizational Culture, Values, College of Education.

المراجع

أبوالنصر، مدحت محمد (2012). *فرق العمل الناجحة، البناء النمو والإدارة والإنجاز*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

بركة، مشنان (2015). *دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة الحالة* [رسالة دكتوراه منشورة]. جامعة الحاج لخضر، الجزائر.

جواد، شوقي ناجي (2010). *السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

جامعة جدة (1437هـ). *إحصائية أعداد طالبات كلية التربية لعام 1436– 1437هـ*. كلية التربية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.

حريم، حسين والساعد، رشاد (2006). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني. *المجلة الأردنية في إدارة الاعمال*، 2(2)، 22 – 245.

حمود، خضير (2009). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الدهلوي، بندر (1436). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمنطقة نجران* [رسالة ماجستير]، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.

الديب، إبراهيم (2016). القيم ودورها في التحسين المستمر لجودة الأمن المجتمعي. *مجلة الدراسات الأمنية*. على الرابط http//:www.arbmg.net

السالم، مؤيد سعيد (2002). *تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام*. عمان: دار عالم الكتاب الحديث.

الشامي، هيفاء (1424). *أبرز الأسباب التي تعيق استثمار الوقت الرسمي المخصص للعملية التعليمية دراسة ميدانية على مدارس التعليم العام للبنات، مدينة مكة المكرمة* [رسالة ماجستير]، كلية التربية. جامعة ام القرى.

الشطي، أمينة (2013). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل: دراسة مسحية على عمال ثانوية عمراني العابد ببلدية سيدي عمران ولاية الوادي*. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بسكرة، الجزائر.

صديقي، أمينة (2013). *تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة* [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة قاصدي مرباح، ولاية ورقله.

عبدالإله، سمير(1427). *واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات: دراسة مقارنة*. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العجمي، نوف والتويجري، فاطمة (2016). مستوى جودة الخدمات التعليمية في الجامعات السعودية في مستوى مقياس جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية نموذجا. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 9(25).

عبده، أم الخير (2010). *فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم دراسة ميدانية على قسم الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة*. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبدالرحمن وعبدالحق، كايد (2000). *البحث العلمي مفهومه –أدواته – أساليبه، (ط.2). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.*

العتيبي، نايف (2007). *مناور آراء المديرين في الأمن العام حول استخدام أسلوب مرن العمل*. [رساله ماجستير]. كلية إدارة الاعمال، جامعة الملك سعود.

العتيبي، مشاعل (2009). *الإدارة بالقيم تحقيق التوافق القيمي في المنظمات*. الرياض: معهد الإدارة العامة.

العديلي، ناصر (1430). كيف تتعلم الشركات تطوراتها. *صحيفة الاقتصادية الإليكترونية*. عدد 5684، على الرابط https//:bit.ly2/KQO5E7

العطوي، عامر علي (2005). *أثر مقدرات الذكاء الشعوري في فاعلية الفريق، دراسة تحليلية في جامعة القادسية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

القحطاني، سالم بن سعيد (2004). *مدى اتساع المديرين لاستخدام فرق العمل في في الأجهزة الحكومية*. كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

عكاشة، سعد أمجد (2012). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين* [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الاسلامية.

علماوي، أحمد (2012). *دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية لصناعة الأنابيب، بغرداية* [رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير غير منشورة]. جامعة قاصدي. على الرابط www.shamg.org

العوفي، محمد (2005). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق منطقة الرياض*. [رسالة ماجستير]، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

عياد، ربيعة (2014). *دور الثقافة التعليمية في تنمية الابتكار لدى العاملين و دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة*. [رسالة ماجيستير]، جامعة قاصدي.

غربية، رمضان فهيم (2008). *القيادة الاستراتيجية مدخل إسلامي مقارن*. الرياض: مكتبة الشقري.

الفايدي، سالم بن براكه براك (2008). فرق العمل وعلاقاتها؛ وأثر العاملين في الأجهزة الأمنية. [رسالة دكتوراه]. كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العلوم العربية للعلوم الأمنية.

محمد، خميس(2021). تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO1400 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك (مقبول للنشر) *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية العراق*، 4(8)، 204–240.

مساعده، ماجد (2018). *السلوك التنظيمي*، (ط2). دار المسيرة : عمان.

نبيل، حليلو وشوقي، مرابط (2016). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بولاية الوادي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. جامعة محمد خيضر.

نجمي، فيصل بن علي (1432). درجة ملاءمة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة جازان لتطبيق إدارة الجودة الشاملة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة جازان.

Abdel-Ilah, S. (2007). *The reality of the prevailing organizational culture in the Palestinian universities in Gaza Strip and its impact on the level of organizational development of universities: A comparative study*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis], The Islamic University of Gaza.

Abdo, U. (2010). *The impact of teamwork on productivity in education: A field study on the Girl's Campus at King Abdulaziz University in Jeddah*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis], Naif Arab University for Security Sciences.

Abu Alnasr, M. (2012). *Successful team works: Building, development, and administration to achieve success*, (in Arabic). Cairo: Arab Group.

Al-Adaili, N. (2008). How companies define development, (in Arabic). *Aleqtesadia*. https://bit.ly/2KQO5E7.

Al-Ajmi, N. and Al-Tuwaijri, F. (2016). The quality level of educational services in Saudi universities: Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University scale as a model, (in Arabic). *Arabic Journal for Quality Assurance in Higher Education, 9*(25), 135-163.

Al-Atwi, A. (2005). *The impact of emotional intelligence capabilities on team effectiveness: An analytical study at the University of Al-Qadisiyah [-Unpublished Master Thesis], (in Arabic). University of Kufa.*

Al-Awfi, M. (2005). Organizational culture and its relationship to organiza-

tional commitment: A field study on Nazaha, Riyadh, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis] Naif Arab University for Security Sciences.

Aldahlawy, B. (2015). *Organizational culture and its relationship to job commitment among border guard officers in Najran region*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis] Naif Arab University for Security Sciences.

Al-Faydi, S. (2008). *Work teams and their relationships: The impact of security services officials [Unpublished doctoral dissertation], (in Arabic). Naif Arab University for Security Sciences.*

Almawy, A. (2012). *The role of organizational culture in the application of total quality management in the economic enterprise: A case study of ALPHA PIPE*, (in Arabic). [Unpublished Master's thesis] Qasdi Merbah University.

Al-Qahtani, S. (2004). *The extent of managers' willingness to use teamwork in government departments. College of Administrative Sciences, King Saud University*, (in Arabic). Saudi Arabia: King Saud University.

Al-Otaibi, M. (2009). *Management by values: value compatibility in organizations*, (in Arabic). Riyadh: Institute of Public Administration.

Al-Otaibi, N. (2007). *The perspectives of public security managers on the use of a flexible approach to work*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis], King Saud University.

Al-Salem, M. (2002). *Organization of organizations: A study on the development of organizational thought during a hundred years,* (in Arabic). Amman: Modern Book World.

Al-Shami, H. (2003). *The most prominent reasons for impeding the investment of the official time allocated to the educational process: A field study on the general education schools for girls in Makkah [Unpublished Master Thesis], (in Arabic). Umm Al-Qura University*

Al-Shatti, A. (2013). *Organizational culture and its relationship to the dynamics of the work group: A survey study on the officials of Amrani El-Abed High School in Sidi Amrane Town, El Oued Province*, (in Arabic). Algeria: Ministry of Higher Education and Scientific Research.

Auernhammer, J. & Hall, H. (2013). Organizational culture in knowledge creation, creativity and innovation: Towards the Freiraum Model. *Journal of Information Science, 40*(2), 154-166.

Ayyad, R. (2014). *The role of educational culture in developing innovation among employees: A case study on a sample of small and medium enterprises in the state of Warfalla [Unpublished Masters Thesis], (in Arabic). Kasdi Merbah University.*

Baraka, M. (2015). The *role of organizational culture in the application of total quality management in higher education institutions: A case study,* (in Arabic). [Unpublished doctoral dissertation], University of Batna 1 - Hadj Lakhdar.

El-Deeb, I. (2016). Values and their role in the continuous improvement of the quality of community security. *Journal of Security Studies*.

Gharbia, R. (2008). *Strategic leadership: A comparative Islamic approach,* (in Arabic). Riyadh: Alshegrey Library.

Giannini, M. (2014). Organization and quality in school education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 174* (2015), 1735 - 1739.

Gondal, A. M. & Khan, A. (2008). Impact of team empowerment on team performance: Case of the Telecommunications Industry in Islamabad. *International Review of Business Research Papers, 4* (5), 138-146.

Hamoud, K. (2009). *Organizational behavior*, (in Arabic). Amman: Dar Safaa for Publishing & Distribution.

Hareem, H. & Alsaaed, R. (2006). Organizational culture and its impact on building organizational knowledge: An applied study in the Jordanian banking sector, (in Arabic). *Jordan Journal of Business Administration, 2*(2), 22-245.

Jawad, S. (2010). *Organizational behavior in business organizations*, (in Arabic). Amman: Dar Al-Hamed for Publishing & Distribution.

Lussier, R. (2005). *Human relations in organization: Applications and skill building* (6thed). Irwin: McGraw Hill.

McShare, S. & Glinow, M. (2007). *Organizational behavior: Essentials*. Irwin: McGrawHill.

Mosaedeh, M. (2018). *Organizational behavior* (2nd ed.), (in Arabic). Amman: Almassera for Publishing and Distribution.

Muhammad, K. (2012). The effect of organizational culture in adopting the environmental management system ISO 1400: An applied study on the State Company for Glass and Ceramic Industry (in Arabic). *AL-Anbar University Journal of Economic and Administration Sciences, 4* (8), 204-240.

Nabil, H. and Shawqy, M. (2016). Organizational culture and its relationship to the commitment of employees: A field study on Sonelgaz, (in Arabic). *Journal of Humanities and Social Sciences*, 23, 211-221.

Najmi, F. (2011). *The degree of the suitability of the prevailing organizational culture at Jazan University to the application of total quality management [Unpublished Master's thesis], (in Arabic). Jazan University.*

Obeidat, T., Adas, A. and Abd al-Haq, K. (2000). *Scientific research: Concept-tools- methods* (2nd ed.) (in Arabic). Riyadh: Dar Usama for Publishing and Distribution.

Okasha, S. (2012). *The impact of organizational culture on the level of job performance: An applied study on the telecommunications company in Palestine,* (in Arabic). [Unpublished Master's thesis] The Islamic University of Gaza.

Siddiqui, A. (2013). *The impact of organizational culture on the performance of human resources: A case study of a sample of small and medium enterprises in Ouargla* (in Arabic). [Unpublished Master's thesis] Qasdi Merbah University.

University of Jeddah. (2016). *Statistics of the number of female students at the College of Education in the academic year 2015-2016* (in Arabic). Saudi Arabia: University of Jeddah.

Zakersalehi, M. (2011). *Organizational culture and its impact on creativity in Malaysian SMEs*. Paper presented to the 3rd International Conference on Advanced Management Science, Kuala Lumpur, Malaysia.

Ziekye, J. (2016). Impact of time management on organizational effectiveness. *South American Journal of Management, 2*(1), 1-9.