

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
Larbi Tebessi University – Tebessa  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علوم الاعلام والاتصال  
تخصص اتصال تنظيمي

## مذكرة ماستر تحت عنوان

واقع الثقافة التنظيمية بالمكتبات الجامعية  
دراسة حالة مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية  
جامعة العربي التبسي - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

تحت اشراف الاستاذ:

د. مرزوق بن مهدي

من اعداد الطالبة

- بوعلام جويبة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. نعيمة عطوي	استاذ محاضر - أ -	رئيسا
د. مرزوق بن مهدي	استاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د. نويب أميرة	استاذ مساعد - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
Larbi Tebessi University - Tebessa  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علوم الاعلام والاتصال  
اتصال تنظيمي  
تخصص

## مذكرة ماستر تحت عنوان

واقع الثقافة التنظيمية بالمكتبات الجامعية

دراسة حالة مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

جامعة العربي التبسي - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

تحت اشراف الاستاذ :

د. مرزوق بن مهدي

من اعداد الطالبة

- بوعلام جويده

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. نعيمة عطوي	استاذ محاضر - أ -	رئيسا
د. مرزوق بن مهدي	استاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د. ذويب أميرة	استاذ مساعد - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر و عرفان

بسم الله الرحمن

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على مبعوث رحمة العالمين سيدنا محمد وعلى  
آله وصحبه أجمعين

عملا بقوله تعالى : • وَإِذَا تَذَافَنَ رِجُوكُمْ لَكُنَّ شَكَرْتُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ ۗ (٧)

## سورة ابراهيم الآية 07

نشكر الله على النعمة التي لا تعد ولا تحصى ومنه توفيقه تعالى على إنجاز هذا العمل .

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير وعظيم الإمتنان والعرفان إلى الأستاذ المشرف الذي  
زودني بوافر عمله وسداد رأيه وجميل صبره وبكل ما عنده من نصائح وتوجيهات  
وكان له الفضل في إنجاز هذا العمل الدكتور " مرزوق بن مهدي "

وأتوجه بأسمى كلمات الشكر والتقدير لأساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية على  
مساعدتي ومساندتي وخاصة أساتذة قسم علوم الإعلام والاتصال كل بإسمه ومرتبته  
خاصة الدكتور مسعود بدر الدين نعم الأساتذة وكذلك الدكتور عبد الحي عبد اللطيف و  
ربوح معمر و سلطاني أيمن و بلخيري رضوان وهارون منصر و الدام محمد

ولا يفوتني أن أتوجه بجزيل الشكر و الإحترام مسبقا للجنة المناقشة وكل الشكر والثناء  
للساهرين على كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية اعوانا و موظفين ، مسيرين و إلى كل  
من ساعدني في هذا العمل ولو بكلمة.

# الإهداء

بسم الله الرحمن

﴿... وَقَالَ رَبُّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾

[ 19: سورة النمل ]

الشكر لله عز وجل على توفيقه لي في إتمام هذا العمل

إلى قرة العين إلى من وضعت الجنة تحت قدميها إلى التي حرمت نفسها و أعطتني ومن نبع حنانها سقتني إلى من وهبتني الحياة والحب والحنان ، ربتي بلطف و علمتني كلمة الشرف والحياة إلى تلك المرأة العظيمة صديقتي وحببتي أُمي الحنونة .

إلى أعظم الرجال صبورا ورمز الحب والعطاء إلى الذي تعب كثيرا من أجل راحتي وأفنى حياته من أجل تعليمي إلى ذلك ذلك الرجل الكريم وحببي والذي العزيز .

إلى من جمعتني معهم ظلمة الرحم إلى من يعيش في ظل وجودهم أُملي أخواتي : نعيمة ، وليدة ، جهيدة .

إلى أبناء أختي : خليل ، يعقوب ، حسان و زوج أختي نبيل .

إلى خالاتي و أخوالي وجدي وزوجات أخوالي .

إلى كل أستاذاتي وزملائي وزميلاتي.

إلى بقية من لم يسعني ذكرهم ولكنهم في البال إليكم إهداء خاص يحمل في طياته عظيم الشكر والعرفان وكله إمتنان وتقدير و إحترام لما قدمتم لي من معرفة ونصائح وتوجيهات ورفقة وسند وأدامكم الله في طاعته .

جريدة

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الصفحة	العنوان
	شكر وعرهان
	اهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
	الفصل الأول : إشكالية وإجراءاتها المنهجية
03	تمهيد
03	أولاً- اشكالية الدراسة
03	1-1- تحديد المشكلة
04	1-2- الأسئلة الفرعية
05	1-3- أسباب إختيار الدراسة
05	1-4- أهمية الدراسة
06	1-5- أهداف الدراسة
06	1-6- الدراسات السابقة
17	1-7- تحديد المفاهيم
19	ثانياً - الإجراءات المنهجية
19	تمهيد
19	2-1- مجالات الدراسة
20	2-2- تحديد مجتمع وعينة الدراسة
20	2-3- تحديد منهج الدراسة
22	2-4- أدوات جمع البيانات
	الفصل الثاني : الثقافة التنظيمية والمكتبات الجامعية
25	أولاً - الثقافة التنظيمية
25	تمهيد
25	1-1- مفهوم الثقافة
26	1-2- مراحل الثقافة التنظيمية
27	1-3- أهمية الثقافة التنظيمية



27	4-1- وظائف الثقافة التنظيمية
28	5-1- أنواع الثقافة التنظيمية
30	6-1- تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك المنظمة والعاملين
31	7-1- خصائص الثقافة التنظيمية
31	8-1- مكونات الثقافة التنظيمية
33	9-1- أبعاد الثقافة التنظيمية
34	10-1- مستويات الثقافة التنظيمية
35	خلاصة
35	ثانيا- المكتبات الجامعية
35	تمهيد
35	1-2- مفهوم المكتبات الجامعية
36	2-2- أهمية المكتبات الجامعية
37	3-2- أهداف المكتبات الجامعية
37	4-2- أنواع المكتبات الجامعية
39	5-2- وظائف المكتبات الجامعية
39	6-2- خدمات المكتبات الجامعية
40	7-2- مهام المكتبات الجامعية
41	8-2- مقومات المكتبات الجامعية
43	خلاصة
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية و تحليل البيانات	
45	تمهيد
45	1- تفرغ وتحليل البيانات الميدانية
61	1-2- نتائج الدراسة
61	1-3- النتائج الجزئية
61	1-4- النتائج العامة
61	خلاصة
64	خاتمة
66	قائمة المراجع والمصادر
الملاحق	
ملخص الدراسة	

# فهرس الجداول

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول
21	الجدول رقم (01) : يوضح توزيع مفردات العينة حسب المكاتب والمصالح التي يعملون بها
45	- الجدول رقم 02 : يبين توزيع المبحوثين حسب النوع
45	- الجدول رقم 03 : يبين توزيع المبحوثين حسب السن
46	- الجدول رقم 04 : يبين توزيع المبحوثين بحسب المؤهل العلمي
47	- الجدول رقم 05 : يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة
47	- الجدول رقم 06 : يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة
48	- الجدول رقم 07 : يوضح مفهوم الثقافة التنظيمية بالمكتبة
49	- الجدول رقم 08 : يوضح اهمية الثقافة التنظيمية
49	- الجدول رقم 09 : يوضح وظائف الثقافة التنظيمية
50	- الجدول رقم 10 : يوضح مستويات الثقافة التنظيمية
51	- الجدول رقم 11 : يوضح ما يوفره الهيكل التنظيمي
51	- الجدول رقم 12 : يوضح الاسلوب الذي تتبعه المكتبة للتواصل
52	- الجدول رقم 13 : يوضح الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة
53	- الجدول رقم 14 : يوضح نوع الثقافة التنظيمية المناسب للمكتبة
53	- الجدول رقم 15 : يوضح نوع الثقافة التنظيمية يساعد على تأدية العمل
53	- الجدول رقم 16 : يوضح اعطاء هذا النوع صورة واضحة عن اسلوب العمل في المكتبة
54	- الجدول رقم 17 : يوضح توافق هذا النوع مع اهدافكم واهداف المكتبة
54	- الجدول رقم 18 : يوضح التوافق بين قيم العاملين وقيم المكتبة
54	- الجدول رقم 19 : يوضح عمل القيم على توجيه سلوك العاملين
55	- الجدول رقم 21 : يوضح العمل في فرق جماعية تساعد على اكتساب قيم جديدة
55	- الجدول رقم 22 : يوضح اختلاف القيم يؤدي الى تبيان السلوكيات بين العاملين
56	- الجدول رقم 23 : يوضح القيم في المكتبة تنظم العلاقة بين العاملين و الادارة.
56	- الجدول رقم 24 : يوضح التزام العاملين بشروط القيم
57	- الجدول رقم 25 : يوضح العوائق البشرية
57	- الجدول رقم 26 : يوضح عوائق التقنية والمادية
58	- الجدول رقم 27 : يوضح العوائق التنظيمية

58	- الجدول رقم 28 : يوضح تغيير الثقافة التنظيمية والتصرفات اتجاه هذا التغيير
59	- الجدول رقم 29 : يوضح الاقتراحات لمواجهة هذه المعوقات

# فهرس الأشكال

فهرس الأشكال :

الصفحة	الشكل
27	الشكل رقم (01) : يوضح الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية
33	الشكل رقم (02) يوضح مكونات الثقافة التنظيمية



مقدمة

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم الركائز الأساسية في بناء المؤسسات خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة العمل بتغيرات سريعة لذا تحتاج إلى إمتلاك ثقافة تنظيمية متميزة تساعدها على القيام بواجباتها ومهامها وفي قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة ، فالثقافة التنظيمية وما تتضمنه من قيم و معتقدات توجه سلوك العاملين و الإداريين إلى ما يجب عمله في بيئة العمل وما يفترض تجنبه خاصة و أن العالم اليوم يتصف بتداخل الثقافات أكثر من أي وقت مضى إذ تعد الثقافة التنظيمية المحرك و العنصر الأساسي في نجاح أي مؤسسة ويرجع ذلك إلى أنها تلعب دورا مهما في بيئة العمل من خلال صياغة الإستراتيجيات وبناء الهياكل التنظيمية وتشكيل إتجاهات العاملين حيث تدفع أعضائها إلى الإلتزام بالعمل و الإبتكار والتحديث والمشاركة في إتخاذ القرارات والعمل على جودة وتحسين الخدمة ، مما تساعدهم على نشر الثقة بين العاملين والعمل بروح الفريق و التشارك المعرفي بشكل واضح لإنجاز المهام و في حالة عدم وضوح الثقافة التنظيمية في المؤسسات قد ينعكس سلبا على أنشطتها ومهامها مما يؤدي إلى تدني في مستواها وعدم الرضا بين العاملين وهذا ما ينطبق على المكتبات الجامعية مؤخرا ومنها مكتبة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة العربي التبسي - تبسة - التي تعتبر الثقافة التنظيمية جزءا منها حيث تحدد كفاءة وفعالية العماليات الإدارية و سلوك العاملين بها كونها الركيزة الأساسية لدعم وتطوير عملها كما توفر للفرد المناخ الملائم لإنتشار طاقاته و تفجير إبداعاته والشعور بالولاء و الإلتزام والعمل بروح الفريق فالثقافة التنظيمية داخل المكتبة تدفع أعضائها الى الإلتزام بالعمل والابتكار والمشاركة في إتخاذ القرارات و التنسيق بين الوحدات كما تساهم في التخفيف من السلوكيات السلبية التي تؤثر على الأداء الوظيفي فهي تؤثر وتتأثر بها.

الفصل الأول : الإشكالية و إجراءاتها  
المنهجية

ان انطلاق أي باحث في بحثه عن مشكلة معينة قد تشغله وتثير في نفسه حب الاهتمام والتطلع والاستكشاف مما استدعي منه الاجابة عنها معتمدا في ذلك على موضوعيته العلمية مبتعدا عن الذاتية وذلك بإتباع خطوات البحث العلمي للوصول الى الهدف والنتيجة المطلوبة ولهذا الفصل دور مهم في البحوث العلمية فهو يعتبر انطلاقة الباحث من خلال بدايته بصياغة الاشكالية وكذا طرح التساؤلات ثم التعرف الى أسباب إختيار موضوع الدراسة ثم أهداف الدراسة وأهميتها ثم التطرق الى الدراسات السابقة وكذلك توضيح المفاهيم الأساسية للدراسة.

#### أولا- تحديد اشكالية الدراسة :

##### 1-1- تحديد المشكلة :

تعد الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها لذا ينبغي أن نفهم أبعادها وعناصرها لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات وذلك من خلال اعطائها خصوصية وهوية خاصة تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى فهي تشمل مظاهر الانفعال والأفكار والمشاعر التي يعبر عنها الفرد عن طريق الرموز بفضل اللغة التي تتعامل بها وبهذه الصيغة الرمزية أصبح من السهل انتقال الثقافة وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية تتكون من القيم والمعتقدات المشتركة التي تحكم تفاعلات المنظمة فيما بينهم فهي بمثابة البيئة الانسانية التي يؤدي الموظف عملها فيها.

وبالتالي فإن لثقافة دورا مهما في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات وانتمائهم التنظيمي وذلك من خلال قوة الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة في المقابل فإنّ ضعف هذه الثقافة يمكن أن ينعكس سلبا على الأنشطة التي تمارسها المنظمة وقد تكون غير فعالة في أداء مهامها مما يؤدي الى تدني مستواها وعدم رضا العاملين فيها لذلك فالواجب على المؤسسة اختيار ثقافة تنظيمية محددة التي من شأنها التقليل من المشاكل التي يمكن أن ترفع فعاليتها في أداء واجبات العمال مما يؤدي الى تحقيق الإلتزام الوظيفي بين العاملين.

وتمثل الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات في المنظمات والتي تحكم الطريقة التي يتفاعلون بهامع بعضهم البعض والتي يتعاملون بها مع باقي الافراد ذوي المصلحة حيث يعتبر العنصر البشري هو الأهم في هذا الجانب بما يبذله من جهد وفعالية قد تساهم في رفع المستوى التنظيمي أو خفضه وذلك الأداء داخلها وخارجها في ظل التغيرات لتحقيق الاستمرارية والنجاح والتزام الأفراد بالوظائف المخولة لهم من خلال امكانية تحقيق الرضا الوظيفي الذي تقدمه المؤسسة فالثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في قيم وسلوكيات الأفراد داخل المنظمات وتشمل الثقافة التنظيمية المعايير

## الفصل الأول : الإشكالية و إجرائتها المنهجية

والرموز والسياسات والقوانين التي تساعد على النجاح كالإنضباط ، الصرامة ، تشجيع الاقتراحات والمعتقدات السائدة في أذهان وتشجيع المبادرات داخل المؤسسة.

وتعتبر مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية - تبسة - من بين هذه المؤسسات التي تتأثر بقيم ومعتقدات العاملين بها وأيضا بالبيئة الداخلية والخارجية لأن العصر الذي تنشط فيها المكتبات اليوم يفرض عليها أن تكون مرنة للتكيف بإستمرار مع المتغيرات الجديدة لذلك تسعى الى امتلاك ثقافة قوية مترابطة ومتامسكة تمكن العاملين بها وتدفعهم الى الإبتكار والابداع والانضباط والصرامة والجدية والمنافسة والتقدير للكفاءة والمبدعين بالإضافة الى تشجيع الاقتراحات والمشاركة في اتخاذ القرارات من أجل تحديث أداء متميز اذ تساهم الثقافة التنظيمية في توفير المناخ التنظيمي الذي يعمل على تحسين وتطوير الأداء في المكتبة الجامعية بإعتبارها مؤسسة خدمتية تؤثر وتتأثر بمحيطها وبالتالي تحقق أهدافها وهذا ما يجعلها تتميز وتختلف عن باقي المؤسسات الأخرى فالثقافة التنظيمية في المكتبة الجامعية تؤدي دور المرشد بتوجيه المكتبيين نحو تحقيق الأهداف وذلك من خلال تشكيل نماذج السلوك والعلاقات البناءة التي من الايجابي اتباعها والاسترشاد بها كما تحقق التكامل الداخلي بين الأفراد في المكتبة من خلال بناء نمط اتصالي بينهم والعمل الجامعي بكفاءة وفعالية وتحقيق التكيف على المستوى الداخلي والخارجي بمعرفة المكتبيين متطلبات الوظائف المكلفين بها وكذلك اعطائها خصوصية وهوية خاصة .

ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي :

ماهو واقع الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي تبسة ؟

وللإجابة هلى هذا التساؤل قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية :

### 1-2- الأسئلة الفرعية :

- ما مكانة الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة ؟
- ما نوع الثقافة التنظيمية السائدة بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة ؟
- ماهي معوقات الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة ؟

1-3- أسباب اختيار الموضوع:

1-3-1- الأسباب الذاتية :

- الرغبة العلمية : حيث يتولد لدى الباحثين علاقة مع موضوعه البحثي تدفعه الى حب الاطلاع و ايجاد الحلول

- التخصص الاكاديمي : حيث يندرج هذا الموضوع ضمن تخصص الباحث ما يدفعه الى حب الاطلاع و ايجاد الحلول .

1-3-2- الاسباب الموضوعية :

- نظرا لأن موضوع الثقافة التنظيمية هو موضوع لعدة تخصصات

- تحسين العاملين بالمكتبات الجامعية بأهمية الثقافة التنظيمية في حياة العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

- التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في حياة العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

1-4- أهداف الدراسة:

لكل عمل أو بحث تقوم به هدف نسعى للوصول الى تحقيقه والحصول على نتيجة قد تكون نهاية وقد تكشف لناس أعمال وبالتالي تكون بداية لأعمال أخرى وهذا العمل له أهدافه التي نسعى الى تحقيقها نظريا ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها.

فهذه الدراسة كغيرها من الدراسات تسعى لمعالجة واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية -تبسة- وذلك من خلال الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة بها من جهة و ابراز تأثيراتها على المكتبة ككل من جهة أخرى.

ويمكن تحديد أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية :

- معرفة الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة -

- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة-

- التعرف على نمط الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبات الجامعية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة-



- الكشف عن المعوقات والعراقيل الثقافية التي تحد من تحقيق أداء متميز بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية- تبسة-

- الرغبة في التوصل الى نتائج تقدم إضافة جديدة عن المكتبة الجامعية

### 1-5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في ربط موضوع الثقافة التنظيمية ودراسته بالمكتبات الجامعية التي تعد مصادر المعلومات لإنجاز البحوث العلمية لذا نسعى من خلال هذه الدراسة الى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية داخل المكتبات الجامعية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة من خلال الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة بها من جهة وتحديد أهم العناصر المؤثر فيها من جهة أخرى ومعرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة داخل هذه المكتبة.

### 1-6- الدراسات السابقة والمشابهة :

لايستطيع أي باحث أن ينكر دور الدراسات السابقة وأهميتها وكذلك الخدمة الكبيرة التي تقدمها على مستوى الميداني أو النظري أو كلاهما حيث تعد بمثابة عامل مدعم للباحث منهجيا وعلميا إضافة الى كونها دليل ومرشد علمي لمختلف المراجع.

### 1-6-1- الدراسة الأولى : <sup>1</sup>

#### أولا - معلومات بيبليوغرافية :

- عنوان الدراسة : الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لولاية قسنطينة.

- اسم الباحثة : طالبي فطيمة

- الدرجة العلمية : أطروحة دكتوراه علوم تخصص مكتبات ومراكز التوثيق جامعة عبد الحيد مهري، قسنطينة 2- 2019

ثانيا - مضمون الدراسة :

- تحديد المشكلة : تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة ودورها في تفعيل خدمات المعلومات على ضوء المتغيرات التالية ، الثقافة التنظيمية ( القيم

<sup>1</sup> طالبي فطيمة الثقافة التنظيمية في تفعيل خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية (دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لولاية قسنطينة (أطروحة دكتوراه ، قسم علم المكتبات ومراكز المعلومات ، معهد علم المكتبات والتوثيق ، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة ، 2019.

## الفصل الأول : الإشكالية و إجرائتها المنهجية

التنظيمية ، المعقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية) وعوامل تفعيل خدمات المعلومات ( الأداء الوظيفي ، التمايز الوظيفي ، الرضا الوظيفي ) والكشف عن الفروق في توافر الثقافة التنظيمية وعوامل تفعيل خدمات المعلومات وفقا للمتغيرات الديمغرافية ( الجنس، العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي ، التخصص ، الخبرة المهنية والانتماء الاداري) حيث تسعى الدراسة الى طرح التساؤل الرئيسي الآتي :

ما علاقة الثقافة التنظيمية ( القيم التنظيمية، المعقدات ، التوقعات التنظيمية) السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة بعوامل تفعيل خدمات المعلومات ، الأداء الوظيفي ، التمايز الوظيفي ، الرضا الوظيفي متوافرة بها من منظور مكتبها ؟

واعتمدت الباحثة على طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهية القيم التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- ماهي المعقدات السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- ما هي التوقعات السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- ماهي عوامل تفعيل خدمات المعلومات المتوفرة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- هل هناك علاقة بين الخصائص الديموغرافية بعينة الدراسة وعناصر الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- هل توجد علاقة بين خصائص الديموغرافية لعينة الدراسة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات المتوافرة في مكتبات جامعات قسنطينة ؟
- هل يوجد ارتباط بين قيم التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات ؟
- هل يوجد ارتباط بين المعقدات التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات؟
- هل يوجد ارتباط بين التوقعات التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات ؟
- ما هو نوع العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات؟

- ما نوع العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات؟

- فرضيات الدراسة :

- الفرضية الأولى : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha = 0.005$ ) في الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة تعود الى المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة .

- الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha = 0.005$ ) بين الثقافة التنظيمية وعوامل تفعيل خدمات المعلومات بمكتبات جامعات قسنطينة .

- الفرضية الثالثة : يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha = 0.005$ ) بين الثقافة التنظيمية وعوامل تفعيل خدمات المعلومات بمكتبات جامعات قسنطينة

- المنهج المستخدم : اعتدت الباحثة على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل لأنه هو الأنسب لهذه الدراسات اضافة الى أنه أكثر المناهج استيعابا لمشكلات البحث في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية نظرا لملائمة واقع البحوث العلمية في هذا المجال

- العينة ومجتمع البحث : تمثلت عينة الدراسة في العينة القصدية من المجتمع الدراسي 262 الكلي وشكلت 131 مفردة منه مستخدمين أداة الاستبيان لجميع المعلومات والحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية اصدار 22 لتحليل البيانات.

- نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الى أن الثقافة التنظيمية ذات علاقة طردية بعوامل تفعيل خدمات المعلومات في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات المتوفرة بها عائد للمتغيرات الديموغرافية ( الجنس، العمر ، المؤهل العلمي ،المستوى الوظيفي ،التخصص ، الخبرة المهنية ) وأن هناك فروق في مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبات جامعات قسنطينة وعوامل تفعيل خدمات المعلومات المتوفرة بها عائدة الى متغير .

- علاقة الدراسة الحالية بالدراسة المشابهة :

• أوجه التشابه : تتشابه دراستنا الحالية مع الدراسة المشابهة في :

✓ كلاهما يشتركان في نفس المتغير وهو الثقافة التنظيمية

✓ كلاهما تتاولا دراسة ميدانية وكلا الدراستين اجريتا في المكتبات الجامعية

• أوجه الاختلاف:

- الدراسة الحالية اقتصرت على مكتبة واحدة وهي مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة- أما الدراسة المشابهة فقد اقتصرت على مكتبات جامعات قسنطينة الأربعة : جامعة قسنطينة ( الاخوة منتوري ) ، جامعة قسنطينة 2 ( عبد الحميد مهري ) ، جامعة قسنطينة 3 ( صالح بوبندير ) جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الاسلامية.

- دراستنا المعنوية من واقع الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لولاية قسنطينة.

• مجال الاستفادة :

تم الاستفادة من الدراسة المشابهة فيما يتعلق ب :

- الاستفادة من الجانب النظري

- الاستفادة من الدراسة فيما يخص الجانب العام لدراسة من دراسات سابقة وخطوات منهجية

1-6- الدراسة :

أولاً- معلومات ببليوغرافية :<sup>1</sup>

- عنوان الدراسة : واقع الثقافة التنظيمية وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم.

- اسم الباحث : هدى جواد محمد بدر

- الدرجة العلمية : درجة الماجستير في ادارة الاعمال من كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل 2011.

ثانياً- مضمون الدراسة :

- تحديد المشكلة : هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي الى التعرف على واقع الثقافة السائدة وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من خلال معرفة واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من خلال ( الفلسفة ، القيم، المعتقدات ، العراف ، الطقوس ، الرموز والأساطير، التوقعات ) كذلك معرفة واقع الفعالية التنظيمية وانعكاساتها على فاعلية الأنشطة لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم حيث تسعى الدراسة الى الاجابة عن التساؤلات التالية:

<sup>1</sup> هدى جواد محمد بدر ، واقع الثقافة التنظيمية وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ، رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كليات الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، 2011 .

✓ السؤال الأول : ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية هي :

- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد الفلسفة ؟
- ماواقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد القيم ؟
- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد المعتقدات؟
- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد الاعراف والطقوس؟
- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد التوقعات؟
- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم من حيث بعد الرموز والأساطير؟

✓ السؤال الثاني : ما واقع الفاعلية التنظيمية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة :

- ماواقع الفاعلية التنظيمية الداخلية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم؟
- ماواقع الفاعلية التنظيمية الخارجية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم؟
- فرضيات الدراسة :

تسعى الباحثة من خلال الدراسة الى اختيار الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى :** لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ( $\alpha = 0.005$ ) في آراء المبحوثين حول واقع الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم تعزي الى متغيرات الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، مكان العمل ، تصنيف البلدية.

- **الفرضية الثانية :** لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ( $\alpha = 0.005$ ) في آراء المبحوثين حول واقع الفاعلية التنظيمية الخارجية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم تعزي الى متغيرات الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، مكان العمل ، تصنيف البلدية .

- **الفرضية الثالثة :** لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ( $\alpha = 0.005$ ) في آراء المبحوثين حول واقع الفاعلية التنظيمية الخارجية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم تعزي الى كمتغير الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، مكان العمل ، تصنيف البلدية.

## الفصل الأول : الإشكالية و إجرائتها المنهجية

- **الفرضية الرابعة :** لا توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ( $\alpha = 0.005$ ) بين الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ( بأبعادها المختلفة) من جهة والفاعلية التنظيمية الداخلية لهذه البلديات من جهة أخرى.

- **الفرضية الرئيسة الخامسة :** لا توجد علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ( $\alpha = 0.005$ ) بين الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ( بأبعادها المختلفة ) من جهة الفاعلية التنظيمية الخارجة لهذه البلديات من جهة أخرى .

- **المنهج المستخدم :** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر كما في الواقع وهو المنهج المناسب والأفضل في رأي الباحثة لمثل هذه الدراسات.

- **أدوات جمع البيانات :** استخدمت الباحثة الاستبانة .

- **مجتمع الدراسة :** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد الذين يتوبون مناصب ادارية في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ( رؤساء البلديات ومسؤولي الدوائر والأقسام والوحدات ) وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة حوالي 242 مسؤولا ومسؤولة في هذه البلديات حسب احصائيات وزارة الحكم المحلي لعام 2010 .

- **عينة الدراسة :** تم اختيار عينة عشوائية طبقية ( طبقية حسب متغير البلدية) وتم الاعتماد على مواقع اختيار حجم العينات على الأنترنت <http://www.surveysystemm.com/sslos.html> حجم عينة هذه الدراسة 149 مفردة وبذلك تم توزيع 149 استبانة على عدد العينات وقد تم استرداد 147 استبانة من الاستبانات 149 التي تم توزيعها وبذلك فقد بلغت نسبة الاسترداد حوالي 98.6 % وهي نسبة مرتفعة جدا ومقبولة احصائيا .

- **نتائج الدراسة :**

- ان الثقافة التنظيمية السائدة في بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم متوسط حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ( 3.35 ) والانحراف المعياري ( 0.76 )

- ان الفاعلية التنظيمية لبلديات محافظتي الخليل وبيت لحم كانت متوسط حيث المتوسط الحسابي كان ( 3.62 ) والانحراف ( 0.73 )

- اظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية بمحاورها ( الفلسفية والقيم والمعتقدات والطقوس والتوقعات والرموز والأساطير ) والفاعلية التنظيمية ( الداخلية والخارجية للبلديات المبحوثة).



## الفصل الأول : الإشكالية و إجرائتها المنهجية

- علاقة الدراسة الحالية بالدراسة المشابهة :

✓ اوجه التشابه :

- كلاهما يشتركان في نفس المتغير المستقل وهي الثقافة التنظيمية

✓ اوجه الاختلاف :

- اختلاف دراستنا الحالية مع الدراسة المشابهة في أن الدراسة المشابهة تخصص ادارة اعمال في حين ان دراستنا تخصص اتصال تنظيمي

- دراستنا اعتمدت على الحصر الشامل لكن الدراسة المشابهة اعتمدت الباحثة فيها على عينة عشوائية طبقية

- دراستنا اعتمدت على سؤال رئيسي فقط لكن الدراسة المشابهة اعتمدت على سؤالين رئيسيين و فرضيات

✓ مجالات الاستفادة :

- تم الاستفادة من الدراسة المشابهة فيما يتعلق بالجانب النظري المفاهيمي بالتحديد فيما يخص الثقافة التنظيمية.

- اضافة الى الاستفادة من أسئلة الدراسة التي ساعدتنا في تكوين اسئلة الاستبيان .

1-2-6-1- الدراسة :

أولاً- معلومات بيليوغرافية<sup>1</sup> :

- عنوان الدراسة: علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة

- اسم الباحث: منير ابراهيم احمد طالب

- الدرجة العلمية : درجة الماجستير في ادارة الاعمال من كلية الاقتصاد والعلوم الادارية 2011.

ثانياً- مضمون الدراسة:

- تحديد المشكلة : هذه الدراسة تهدف الى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة جامعة الأزهر والجامعة الاسلامية وجامعة الأقصى وهدفت ايضا الى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي في الجامعات الثلاثة ومستوى الولاء التنظيمي.

<sup>1</sup> منير ابراهيم أحمد طالب ، علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2011 .

حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية ؟

واعتمد الباحث على طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ما علاقة القيم التنظيمية السائدة بالولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية ؟

- ما علاقة الانماط السلوكية السائدة بالولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية ؟

- ما علاقة الانظمة والقوانين بالولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية؟

- ما علاقة التوقعات التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية؟

- فرضيات الدراسة :

- الفرضية الرئيسة الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.005)$  بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين الاداريين والاكاديميين بوظيفة ادارية في الجامعات الفلسطينية.

- الفرضية الرئيسة الثانية :

توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.005)$  في استجابة المبحوثين حول علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي بالجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة للعوامل الشخصية للعاملين الاداريين بوظيفة ادارية مثل ( الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الجامعة ).

- المنهج المستخدم : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة للوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة الدراسة ولتحقيق فهم أفضل وأدق للظواهر المتعلقة بها باعتبارها أنسب المناهج في دراسة الظاهرة محل الدراسة لأنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق.

- أدوات جمع البيانات : قام الباحث بإستخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية.

- العينة ومجتمع البحث: قام الباحث بإختيار عينة طبقية من مجتمع الدراية التي تنطبق عليها حدود الدراية المكونة من ( 450 ) عاملا من الاداريين والاكاديميين واستجاب منهم ( 413 ) نسبة ( 91.7 % ) .

- نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الأزهر والاسلامية تميل الى وجود قيم تنظيمية ولديهما انماط سلوكية ايجابية وأن هناك سياسات واجراءات يلتزم بها العاملين وأيضا هناك أنظمة وقوانين يلتزم بها العامل وتضمن له حقوقه الوظيفية بينما ثقافة جامعة الأقصى تميل الى وجود قيم تنظيمية وانماط سلوكية ليست ايجابية وان السياسات والاجراءات والقواعد والقوانين لا يلتزم بها العاملون في الجامعة وأثبتت الدراسة أن الادارة العليا تشكل ثقافة الجامعات.

كما اظهرت ان مستوى الولاء في جامعتي الأزهر الاسلامية مرتفع جدا بينما في الاقصى متوسط واظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من ( الثقافة التنظيمية ، الانماط السلوكية ، السياسات والاجراءات المتبعة ، الانظمة والقوانين التي تتبعها الجامعية التوقعت التنظيمية) بالولاء التنظيمي وفي ضوء نتائج الدراية قدمت توصيات تؤكد انخفاض مستوى القرارات الادراية وتعزيز العمل المؤسساتي في جامعة الاقصى من خلال الالتزام بالانظمة والقوانين وزيادة مستوى التفويض والاهتمام بتنمية الموارد البشرية

- علاقة الدراسة الحالية بالدراية المشابهة :

✓ اوجه التشابه :

- كلاهما يشتركان في المتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية

✓ أوجه الاختلاف :

- اختلاف دراستنا الحالية مع الدراسة المشابهة في أن الدراسة المشابهة تخصص ادارة الأعمال في حين ان دراستنا تخصص ادارة الاعمال في حين ان دراستنا تخصص اتصال تنظيمي .

- في الدراسة المشابهة اختار الباحث عينة طبقية اما دراستنا الحالية لستخدمنا اسلوب الحصر الشامل

مجال الاستفادة :

- الجانب النظري المفاهيمي خصوصا فيما يتعلق بمتغير الثقافة التنظيمية

- تم الاستفادة من الدراسة في الجانب التطبيقي فيما يخص الخطوات المنهجية .

أولاً – معلومات ببليوغرافية :<sup>1</sup>

- عنوان الدراسة : تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة شركة الالمينيوم ALGAL- وحدة EARA بالمسيلة.

- اسم الباحث : الياس سالم

- الدرجة العلمية : درجة ماجستير في العلوم التجارية تخصص ادارة الاعمال 2006.

ثانيا- مضمون

- تحديد المشكلة : هذه الدراسة تهدف الى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في شركة الجزائرية للألمينيوم ALGAL- وحدة EARA بالمسيلة ومعرفة أهم الابعاد التي تتكون منها كل من ثقافة المنظمة وموضوع الأداء كذلك العلاقة الترابطية بين ثقافة المنظمة وأداء العاملين واتجاهات تأثير القيم الثقافية في تشكيل أنماط السلوك لدى المبحوثين .

حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي :

كيف تؤثر ثقافة المنظمة على أداء المواد البشرية ؟

واعتمد الباحث على طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهو تأثير ثقافة المنظمة على تشكيل أنماك سلوك العاملين ؟

- واعتمد الباحث على طرح الأسئلة الفرعية :

- ماهو تأثير ثقافة المنظمة على تشكيل أنماط سلوك العاملين

- هل هناك علاقة بين خصائص ثقافة المنظمة من حيث الالتزام والعمل على أداء الموارد البشرية ؟

- المنهج المستخدم : اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول دراسة المشكلة ويهتم بوصفها وصف دقيق وكونه المنهج المناسب للدراسة .

- أدوات جمع البيانات : استخدام الاستبانة - المقابلة - الملاحظة

- العينة ومحتم البحث : قام الباحث بإختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة التي تنطبق عليها حدود الدراسة وتك اختيار 92 عاملا من مجموع 276 عاملا في المؤسسة .

<sup>1</sup> الياس تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ( دراسة حالة الشركة الجزائرية ALGAL وحدة EARA بالمسيلة ) رسالة ماجستير ، قسم العلوم التجارية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة .

- نتائج الدراسة : من خلال الدراسة توصل الباحث الى جملة من النتائج ونذكر من أبرزها
- تؤثر ثقافة المنظمة التي تتسم بجماعة العمل تأثيرا جوهريا على أداء العاملين
- تؤثر الثقافة المنظمة التي تتسم بالبحث عن التمييز عن أداء العاملين
- تؤثر ثقافة المنظمة التي تشجع الابتكار والابداع على أداء العاملين
- العديد من القيم الثقافية تؤثر في تشكيل وتطبيع العديد من أنماط سلوك أعضاء المنظمة ولهم تأثير على أداء العاملين
- علاقة الدراسة الحالية بالدراسة المشابهة :

#### ✓ أوجه التشابه

- باعتبار أن هذه الدراسة المعنوية ب تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حاة الشركة الجزائرية للألمنيوم AGAL وحدة EARA بالمسيلة هي دراسة مشابهة لدراستنا المعنوية " واقع الثقافة التنظيمية بالمكتبات الجامعية دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة -
- كلاهما يشتركان في نفس المتغير وهو الثقافة التنظيمية
  - كلاهما تناولا دراسة ميدانية وكلا الدراستين الميدانيتين اجرا في مؤسسة .

#### ✓ أوجه الاختلاف :

- تختلف دراستنا المعنوية " واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة عن الدراسة المشابهة المعنوية تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAL وحدة EARA بالمسيلة في :
- اختلاف في التخصص دراستنا الحالية اتصال تنظيمي اما الدراسة المشابهة تخصص ادارة اعمال
  - اختلاف في مكان دراستنا الحالية بالمكتبات الجامعية - تبسة - اما الدراسة السابقة في الشركة الجزائرية للألمنيوم AGAL وحدة EARA بالمسيلة
  - دراسة الحالية اعتمدت على استمارة الاستبيان اما الدراسة المشابهة استخدمت الاستبيان، الملاحظة ، المقابلة .
  - الدراسة الحالية اعتمدت على منهج دراسة حالة أما الدراسة المشابهة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي .

✓ مجال الاستفادة :

- الاستفادة من المعلومات المتعلقة بالمتغير المستقل الثقافة التنظيمية

- اضافة الى الاستفادة من الاسئلة التي ساعدتنا في تكوين أسئلة الاستمارة

1-7-1- تحديد المفاهيم :

1-7-1-1- تعريف الثقافة :

- لغة : مادة ( ثقف ) في اللغة لها دلالات : التقويم والادراك والحذف يقال ثقف الشيء اقام المعوج ومنه: ثقفت الرمح أقمت المعوج منه وسويته<sup>1</sup>

- اصطلاحا : يعرفها " تايلور " بأنها ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الاخرى التي يكتسبها الانسان بوصفه عضوا في المجتمع<sup>2</sup>

كما يعرفها مالك بن نبي في كتابه مشكلة الثقافة على أنها " مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لا شعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكية بأسلوب حياة في الوسط الاجتماعي الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته<sup>3</sup>

- اجرائيا : الثقافة هل كل انتاج انساني الذي أبدع فيه البشر عبر اجيال متتالية حيث ترسخت عن طريق الممارسة والتكرار واصبحت تعبر عن شخصية كل مجتمع او جامعة او تنظيم بل اصبحت هوية بالنسبة لهم .

1-7-1-2- تعريف التنظيم:

- لغة : نظم ، نظمت للؤلؤ أي جمعته في السلك والتنظيم مثله ومنه نظمت الشعر والنظام الخيط الذي ينظم له اللؤلؤ وهي في الأصل مصدر الانتظام والاتساق<sup>4</sup>

<sup>1</sup>مصطفى مسلم ، الثقافة الاسلامية ، تعريفها - مصادرها - مجالاتها - تحدياتها ، ط1 ، اثناء لنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 18 .

<sup>2</sup>دنبس كوش ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ط1 ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2007 ، ص 31

<sup>3</sup>مشنان بركة ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة جامعة الحاج لخضر باتنة) اطروحة الدكتوراه قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2016 ، ص 63 .

<sup>4</sup>أبو نصر اسماعيل بن حماد الجوهري ، الصحاح تاج اللغة والصحاح العربية، دار الحديث ، القاهرة ، 2009 ، ص 1149 .



- اصطلاحا : المنظمة كيان اجتماعي اي هناك مجموعة من الأفراد يعملون ويتفاعلون بصورة شبه مستمرة ومنظمة نوعا ما اي تربطهم علاقات مختلفة تتصف بالاستمرارية<sup>1</sup>

- اجرائيا : هي مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم ويعملون بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف مشتركة بإستثمار في الموارد المتاحة في شكل تعاوني محدد بهيكل تنظيمي .

### 1-7-3- الثقافة التنظيمية :

- اصطلاحا : تعرف الثقافة التنظيمية بأنها " مجموعة القيم والمعايير والمعتقدات والايديولوجيات والفلسفات والاتجاهات وطرق التفكير المشتركة التي تتبناها المنظمة وتحكم سياستها وطريقة انجاز مهامها واسلوب عملها وعلاقتها عملائها والتي تنعكس على سلوكيات وتصرفات العاملين بها ويلمسها كل من المتعاملين مع المنظمة والمجتمع الذي تتواجد فيه .<sup>2</sup>

يعرفها ويليم اوتشي بأنها " الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ ادارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط واجراء والسلوك فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تنتسب هذه الافكار الى الاجيال اللاحقة من العاملين<sup>3</sup>

كما عرفها زياد سعد خليفة على أنها :مجموعة من القيم والمعتقدات التي يمتلكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الاساسية واساليب تحقيق ذلك وقد تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها ويشترك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة<sup>4</sup>

اجرائيا : هي مجموعة من الأنماط والقيم والمعتقدات والاعراف والتوقعات التي يشترك بها اعضاء المنظمة تؤثر في انماطهم السلوكية وتحدد شكل العلاقة بين الموظفين وادراتهم والسلوك المقبول والمرفوض في المنظمة

<sup>1</sup> حسين حريم ، تصميم المنظمة، الهيكل التنظيمي واجراءات العمل ، ط3 ، دار الحامد الاردن ، 2006 ، ص9

<sup>2</sup> عادل عبد العزيز السن، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ،دار المنظومة ، 2011 ، ص 324 .

<sup>3</sup> بابه ايمان ، اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الموارد البشرية بمؤسسة رغوة الجنوب رسالة ماجستير قسم علوم التسيير جامعة قاصدي

مرياح ورقلة ، 2016 ص 03

<sup>4</sup> بسيس حمزة أثر الثقافة التنظيمية على الاداء التنظيمي في المؤسسات الخاصة ' دراسة ميدانية في مؤسسة نيسكوبا لنسيج الاعظية والقلاع بالقرارة غرداية ،رسالة ناستير اكاديمي قسم علم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي

مرياح ، ورقلة ، 2019 ، ص 5

تمهيد :

يتناول الفصل حيثيات الدراسة الميدانية والتي تهدف للكشف عن واقع الثقافة التنظيمية بالمكتبات الجامعية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة من خلال التعرف على مكانتها ونوع الثقافة السائدة فيها وطبيعة العلاقة بينها وبين سلوك الفرد وكذا المعوقات والعراقيل الثقافية التي تحد من تحقيق أداء متميز من خلال الاعتماد على بيانات الوصف لمنهج الدراسة ولأفراد العينة والمجتمع الدراسة وكذلك أداة الدراسة المستخدمة في تحليل البيانات الاحصائية وأخيرا التاكيد من صحتها او نفيها مع تبيان نتائج الدراسة

2-1- مجالات الدراسة :

أ- المجال الزمني للإطار المنهجي : كان ذلك منذ بداية الدراسة مباشرة بعد خطوة اختيار الموضوع او الموافقة عليه وبالتحديد في الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2021 الى غاية ضبط وصياغة المشكلة البحثية ومايليه من اجراءات منهجية فكانت المدة الزمنية المخصصة له مع بداية شهر جانفي 2022 الى غاية نهاية شهر فيفري 2022.

ب-المجال الزمني للإطار النظري : خلاله يقوم الباحث بجمع المادة العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة لذلك يعتبر جزءا مهما من الاجراءات المعموا بها في الدراسة واستغرقت فترة زمنية قدرت من بداية شهر مارس 2022 الى غاية منتصف مارس 2022 .

ج - المجال الزمني للإطار التطبيقي : ويعتبر شهر أفريل 2022 البداية الحقيقية بهذا الجزء من الدراسة انطلاقا من مرحلة اعداد استمارة الاستبيان وعرضها على مجموعة من الاساتذة وتوزيعها على أفراد العينة ثم جمعها ومعالجتها من خلال القيام بتفريغ معطياتها وصولا الى مرحلة القراءة تلك المعطيات بالطريقة المناسبة والتعليق والتحليل والتفسير والاستنتاج لتنتهي الفترة المخصصة لهذا الاطار التطبيقي في بداية شهر جوان 2022 .

2-1-2- تحديد المجال المكاني:

والذي نعني به النطاق الجغرافي لإجراء الجانب الميداني لهذه الدراسة حيث اجريت في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي حيث تقع في المكان الذي كان مخصصا فيما سبق لمكتبة كلية الهندسة الميدانية والمعمارية والذي يتوسط كل من بيت الشباب والمجتمع الجامعي حيث تم الانتقال من هذه الاخيرة الى المقر الجديد في الاشهر الاخيرة من سنة 2016 و يتكون مبنى المكتبة من :

- بنك الاعارة الداخلية لقسم العلوم الاجتماعية

- بنك الاعارة الخارجية

- قاعة المطالعة مخصصة لقسم العلوم الاجتماعية

- قاعة مطالعة لقسم العلوم الانسانية

- قاعة مخصصة للأطروحات والمذكرات

- ادارة المكتبة وتتكون من :

✓ مكتب مدير المكتبة

✓ مكتب رئيس مصلحة البحث والتوجيه البيبليوغرافي

✓ مكتب رئيس مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي

و قد اخترت هذه المؤسسة كمجال للدراسة لمعرفة المكان ومن ثم سهولة الوصول المبحوثين وسهولة توزيع الاستمارات على عينة الدراسة بأكملها .

## 2-2- تحديد مجتمع البحث والعينة :

تعتبر خطوة تحديد المجتمع الاصلي والعينة من أبرز الخطوات التي يتبعها الباحث لإجراء بحثه بحيث يعرف مجتمع البحث على أنه مصطلح علمي منهجي يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة التي يستهدف الباحث دراستها من أجل تحقيق نتائج الدراسة

ويعرف المنهج على أنه : جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث الى أن بعهم عليها نتائج الدراسة<sup>1</sup>

ويعرف المسح على أنه : طريقة أو منهج من مناهج البحث يتناول مشكلة واضحة ومحددة ذات أهداف ثابتة يساعد في اكتشاف علاقات معينة بين مختلفة الظواهر التي لا يستطيع الباحث الوصول اليها دون مسح<sup>2</sup>

وطبقا لموضوع دراستنا الذي يهدف الى معرفة واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية تبسة فإن مجتمع بحثنا يتكون من كل المكتبيين بنختلف الرتب والذين لديهم مستوى تعليمي عالي كان عددهم محدود فقد اخترنا ان نجري حصرا شاملا لكل المفردات والمتمثلة في 12 مفردة

<sup>1</sup> حمد عباس وآخرون ، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمات ، 2014 ، ص 217 .

<sup>2</sup> مروان عبد المجيد ابراهيم ، اسس البحث العلمي لأداء الرسائل الجامعية ، ط1 ، مؤسسة الوراق ، عمان ، 2000 ، ص 161 .

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع مفردات العينة حسب المكاتب والمصالح التي يعملون بها

العدد	الرتبة	/
01	مكتب المستخدمين	المكاتب
01	مصلحة البحث والتوجيه البيبليوغرافي	المصالح
01	مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي	

### 2-3- تحديد منهج الدراسة :

عند القيام بأي دراسة لابد من اتباع خطوات فكرة منظمة وعقلانية هادفة الى بلوغ نتيجة ما يتبع منهج يتناسب مع طبيعة الدراسة التي سنتطرق اليها كما ان معرفة المنهج المعتمد في الدراسة الميدانية أكثر من مهم بالنسبة للباحث وذلك حتى يكون على اقتناع تام بالنتائج المتوصل اليها .

ويقصد بالمنهج أنه الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته أو تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل كامل حتي يتمكن من التعرف عليها وتمييزها ومعرفة أسبابها و مؤشراتنا والعوامل المؤثرة فيها للوصول الى نتائج محددة<sup>1</sup>

ويعرف أيضا على أنه جملة المبادئ والقواعد والارشادات التي يجب على الباحث اتباعها من بداية البحث الى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة<sup>2</sup>

وبما أن دراستنا تتمحور حول واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية فإنها تنتمي الى الدراسات الوصفية الشائعة في بحوث الاتصال لأنها محاولة وصف موضوع الدراسة من كل جوانبه وبناء على ما سبق فقد استخدمت منهج دراسة الحالة بغية الوصول الى نتائج يمكن تعميمها لاحقا على بقية مجتمع الدراسة.

### 2-3-1- تعريف منهج دراسة الحالة :

هي أي الشخص أو مجموعة من الاشخاص ( الاسرة،مؤسسة،مجتمع) يرغب الباحث في دراستها بتفصيل كبير وبالتالي فإن دراسة الحالة تعرف على أنها منهجا للتنسيق و تحليل المعلومات التي يتم جمعها عن الفرد وعن البيئة التي يعيش فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ذو محمد أهم المناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد/ العدد 9 ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2017 ، ص 311 .

<sup>2</sup> عمار بوحوش وآخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، برلين ، 2019 ، ص 14

<sup>3</sup> فكري عبد اللطيف متولي، دراسة الحالة في علم النفس، مكتبة الرشد ناشرون، 1ط ، ص 24.

## 2-3-2- أسباب اختيار منهج دراسة حالة

اخترنا دراسة الحالة لموضوع واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية نظرا لما يوفره هذا المنهج من ملائمة تتعلق ب :

- عرض صورة دقيقة لملامح الموضوع الذي اهتم بدراسته حتى يتيسر ادراكها وفهمها فهما دقيقا.
- تساعد أدوات هذا المنهج على توفير معلومات تفصيلية وشاملة ومتعمقة عن الظاهرة المدروسة
- يساعد على الوصول الى نتائج دقيقة وتفصيلية حول وضع الظاهرة المدروسة.
- يناسب طبيعة الموضوع من خلال درجة تعقده وحدائته واستمرارية تفاعلاته وتهدد أوجهه وتفسيراته مما يجعله المنهج الأنسب لهذه الدراسة

## 2-4- أدوات جمع البيانات :

ان البحوث العلمية في كافة مستوياتها ومختلف تخصصاتها بحاجة الى استخدام مجموعة أو بعض من أدوات تحليل البيانات من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمدنا على الأدوات الآتية لجمع المعلومات من الميدان :

## 2-4-1- الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من أدوات البحث العلمي الشائع الإستعمال في العلوم الانسانية خاصة في علوم الاعلام والاتصال حيث يستخدم للحصول على معلومات دقيقة من الفقرات بطريقة علمية مناسبة يتم توزيعها على عينة الدراسة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمشكلة الدراسة.<sup>1</sup>

وتعرف ايضا على أنها : أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستوجب<sup>2</sup>

وانتظمت الاستمارة الى خمسة محاور أساسية مرتبطة على متغير بحثنا وعنوانه كالتالي :

- ✓ أولا : محور خاص بالبيانات السوسيو دلموغرافية بحيث تضمن مجموعة من الأسئلة حول : السن ، الجنس، المستوى التعليمي... الخ
- ✓ ثانيا : محور خاص بمكانة الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة -

<sup>1</sup> ماجد محمد الخياط ، أساليب البحث العلمي ، ط1 ، دار الريبة للنشر والتوزيع ، 2011 ، ص 155

<sup>2</sup> ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق عمان ، 2008 ، ص 289

✓ ثالثاً: محور خاص بنوع الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
- تبسة -

✓ رابعاً : محور خاص بطبيعة علاقة الثقافة التنظيمية بسلك العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية  
والاجتماعية - تبسة -

وبعد انجاز وتنظيم أسئلة الاستمارة فقد تم عرضها على الاستاذ المشرف واساتذة في التخصص من قسمنا وذلك بهدف تحكيمها وتصحيحها ومعرفة جوانبة الصواب وجوانب النقص فيها كذلك مطابقتها لمتغير دراستنا وهل استوفت الشروط المنهجية بحيث تم دراستها نهائيا من قبل الاستاذ المشرف وحكم الاستمارة وللتأكد من وضوح استمارتنا قمنا بتجربتها على عينة مكونة من اثنين من المبحوثين وقد اجمعوا على وضوحها لتوزع بعد ذلك توزيعاتها نهائيا على كافة مجتمع بحثنا.

**الفصل الثاني : الثقافة التنظيمية و  
المكتبات الجامعية**

## الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية والمكتبات الجامعية

### أولا - الثقافة التنظيمية

#### تمهيد :

تعتبر الثقافة التنظيمية النسق العام داخل المنظمة الذي هو عبارة عن نظام من المعاني المشتركة بين الأعضاء ويتكون من نسق تفاعلي يقرر فيه أفراد المنظمة أنماط السلوك المتبعة وقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة بإهتمام كل منطري الاستراتيجية والسلوك التنظيمي ، ادارة الموارد البشرية وكذا علم اجتماع التنظيم بإعتباره أحد العوامل الاساسية المحددة لنجاح وتفوق المنظمات خاصة في الوقت الحالي الذي يتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها فالمنظمات التي تملك ثقافة تكيفية وقوة تمكن اعضائها من الالتزام والانضباط والابداع والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات بما يدفع بهم الى تحقيق أداء فردي متميز وذو كفاءة عالية يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها .

وسنتطرق في هذا الفصل الى محاولة التعرف على ماهية الثقافة التنظيمية الا أننا سنشير الى بعض التعاريف وهي كالاتي :

#### 1-1- مفهوم الثقافة :

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها " مجموعة القيم والمعيير والمعتقدات والايديولوجيات والفلسفات والاتجاهات وطرق التفكير المشتركة التي تتبناها المنظمة وتحكم سياستها وطريقة انجاز مهامها وأسلوب عملها وعلاقتها بعملائها والتي تنعكس على سلوكيات وتصرفات العاملين بها ويلمسها كل من الممتعاملين مع المنظمة والمجتمع الذي تتواجد فيه "<sup>1</sup>

كما عرفها (land) بأنها " هي النموذج من القيم المشتركة والمعتقدات التي تساعد الأفراد على فهم وظائف المنظمة وتزويدهم بالمعايير الخاصة بالسلوك في المنظمة " <sup>2</sup>

<sup>1</sup> عادل عبد العزيز السن، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، الامارات ، 2011 ، ص 334 .

<sup>2</sup> محمد ابراهيم محجز ، دور الثقافة التنظيمية كمدخل لدعم الادارة الالكترونية ( دراسة تطبيقية: وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات - المحافظات الجنوبية) رسالة ماجستير قسم ادارة الدولة والحكم الرشيد ، أكاديمية الادارة ولسياسية للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، المحافظات الجنوبية ، 2017 ، ص 18



ويحدد تعريف كروبير كلاهمون " الثقافة بأنها نماذج الظاهرة وكامنة في السلوك المكتب والمنتقل من خلال الرموز التي تكون الانجاز المميز للجماعات الانسانية والذي يظهر في شكل مصنوعات ومنتجات <sup>1</sup>.

ومن خلال هذا المنطق يمكن اعتبار الثقافة التنظيمية أنها معان مشتركة تنتقل بين الأفراد من خلال اللغة واللباس والقيم والمشاعر والاتجاهات والتفاعلات والمعايير السلوكية وتسهم في تكوين شخصية المنظمة وسمات العاملين بها لتحديد أساليب السلوك وأنماط التفكير وطرق ادراك المواقف المختلفة والاحساس بها ومواجهتها بما يعبر عن قيم المنظمة.

### 1-2-2-1 مراحل الثقافة التنظيمية :

حدد موسى اللوزي سبعة مراحل لتطور الثقافة التنظيمية يمكن ابرازها فيمايلي <sup>2</sup> :

1-2-1-1 **مرحلة العقلانية** : تنظر للعامل بمنظور مادي بحت فهو في نظرهم آلة واتجاهات ذات العامل وعلاقاته الانسانية بحيث اعتمدت فقط على الحوافز المادية لأدائه الجيد وتتضمن هذه المرحلة الفترة الكلاسيكية لنظرية التنظيمية.

1-2-2-1 **مرحلة المواجهة** : بدأت بظهور النقابات والاهتمام بالعلاقات الانسانية ومنح الفرد حقوقه وتكليفه وتساعد قيم الحرية والاحترام.

1-2-3-1 **مرحلة الاجتماع على الرأي** : حيث انتقلت الادارة من المديرين الى العاملين وعززت القيم الادارية لديهم وتطرفت هذه المرحلة الى فرضيات xy لترسيخ قيم كل منهما

1-2-4-1 **مرحلة العاطفية** : شددت على مشاعر وأحاسيس العمل واعتبرته كتلة من المشاعر وليس آلة.

1-2-5-1 **مرحلة الادارة بالهدف** : ركزت على مبدأ الشورى والمشاركة في اتخاذ القرار و سياسات التنفيذ لتحقيق الأهداف.

1-2-6-1 **مرحلة التطور التنظيمي** : استخدمت المنهجية العلمية لتطوير المنظمة لوضع خطط من خلال تحليل الأفكار والمعلومات الادارية مما أدى لظهور اهتمامات جديدة كدراسة العلاقات الانسانية وضغوط العمل والاجهاد و حالات التوتر والانفعال في العمل.

1-2-7-1 **مرحلة الواقعية** : هي مزيج من المراحل السابقة يتم فيها الاهتمام بالبيئة الخارجية والداخلية للمنظمة وظهرت مصطلحات جديدة.

<sup>1</sup> بطرس خلاق ، السلوك التنظيمي ، الجمهورية العربية السورية ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، 2020 ، ص 57

<sup>2</sup> حنيني فاطمة ، دور الثقافة في التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية ( دراسة ميدانية بشركة الاشغال العمومية والترقية العقارية ، ولاية أدرار) رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم النسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية ، جامعة أدرار 2014، ص ص، 95 ، 96 .

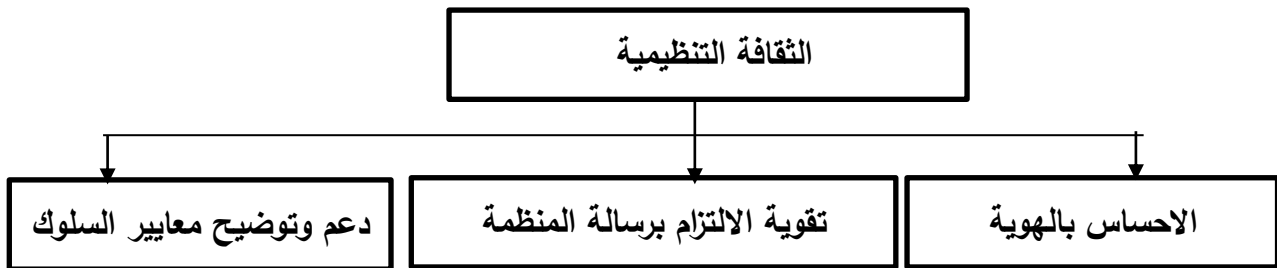
### 1-3- أهمية الثقافة التنظيمية: <sup>1</sup>

- تعزز التكامل الداخلي بين أفراد لمنظمة من خلال الاتصال والعمل
- تحقق التكيف بين العاملين في المنظمة والبيئة الخارجية ذات الصلة
- القيام بدور المرشد للأفراد والأنشطة في المنظمة لتوجيه الفكرة والجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.
- تحديد أسلوب وسرعة استجابة أفراد المنظمة للحركات المنافسة واحتياجات العملاء بما يحقق المنظمة ورسالتها.

### 1-4- وظائف الثقافة التنظيمية :

تقوم الثقافة التنظيمية بالوظائف التالية: <sup>2</sup>

- تزويد المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية : كلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المنظمة كلما كان إرتباط العاملين قويا برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأنهم جزء حيوي منه
- تقوية الإلتزام برسالة المنظمة : ان تفكير الناس عادة ينحصر حول ما يؤثر عليهم شخصيا الا اذا شعر بالإنتماء القوة للمنظمة بفعل الثقافة العامة للسيطرة وعند ذلك أن الثقافة تذكرهم بأن منظمتهم هي أهم شيء بالنسبة لهم .
- تدعم وتوضح معايير السلوك : ويعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظفين الجدد كما أنها مهمة بالنسبة لقدامى العاملين أيضا فالثقافة تقود أقوال وأفعال العاملين مما يحدد بوضوح ا ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من الحالات وبذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الاوقات المختلفة.



<sup>1</sup> رولا محمود حجازي أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقتها بإدارة المعرفة رسالة ماجستير ، قسم أصول تربية، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2015 ، ص 14.

<sup>2</sup> أيهاب فاروق، مصباح العاجز ، دور الثقافة في تفعيل الإدارة الالكترونية ( دراسة تطبيقية وزارة التربية والتعليم العالي ، محافظات غزة رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة 2011 ، ص 18 .

الشكل رقم (1) : يوضح الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية

المصدر : ايهاب فاروق ، مصباح العاجز ، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية ( دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي ، محافظات غزة ) رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2011 ، ص 18 .<sup>1</sup>

1-5- أنواع الثقافة التنظيمية :

اتفق معظم العلماء والباحثين على أن الثقافة التنظيمية تنقسم الى نوعين أساسيين هما الثقافة القوية والضعيفة مع وجود تصنيفات فرعية أخرى نذكرها فيمايلي :

- **الثقافة القوية** : حيث تكون الثقافة قوية كلما كان هناك اجتماعا كان هناك اجتماعا واتفقا أكبر على القيم والمعتقدات لها من قبل أعضاء التنظيم وتمسكهم بها ويمكن الحكم على مدى قوة الثقافة من خلال العوامل الآتية:<sup>2</sup>

✓ درجة ثبات القيم والمعتقدات

✓ درجة مشاركة أعضاء المنظمة للقيم والمعتقدات

✓ مدى تماسك وانسجام القيم والمعتقدات السائدة مع بعضها

وهنا تبرز أهمية وجود الثقافة التنظيمية قوية داخل المنظمة تسهل عملية التواصل بين الأفراد وتزويدهم تلاحما فيما بينهم لمواجهة مشاكل العمل التي تعترضهم زيادة على ذلك فالثقافة القوية المتماسكة تشجع العمل الجماعي وترفع الروح المعنوية لدى العاملين مما يوفر جوا مريحا لهم يمكنهم من تفجير طاقتهم خدمة للمنظمة .

- **الثقافة الضعيفة** : هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المؤسسة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم وتفتقر المؤسسة في هذه الحالة الى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات وهنا سيجد أعتاء المؤسسة صعوبة في التوافق والتوحد مع المؤسسة أو مع أهدافها وقيمها ومن الأمثل على هذا النوع شركة كومبا (compac computer) هذا نتيجة ثقافتها في تنفيذ خططها الاستراتيجية وكذلك عدك ادخال تحسينات على منتجاتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ايهاب فاروق، مصباح العاجز ، نفس المرجع السابق، ص 18

<sup>2</sup> مرزوقي رفيق ، الثقافة التنظيمية واثرها في تطبيق ادارة الجودة الشاملة ( دراسة مؤسسة AMC بالعلمة ، سطيف) رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف ، 2018 ، ص 29.

<sup>3</sup> مشنان بركة ، نفس المرجع السابق ، ص 25

- **ثقافة الإنجاز** : تعد هذه الثقافة من الخصائص التي تتسم بها المنظمات التي تكون مهتمة جدا بنشاطات البحوث والتطوير اذ تكون هذه المنظمات أكثر ديناميكية كما أنها تكون معرضية بإستمرار للتغير و تضطر الى ايجاد فرق وظيفية مؤقتة لمواجهة احتياجاتها المستقبلية.<sup>1</sup>

- **ثقافة التعاطف الانساني** : يركز هذا النوع من الثقافات على التعاطف والعلاقات والخدمة ويتميز بأن الناس يتعاطفون مع بعضهم في العنل ويعطي الناس وقتهم للآخرين فهم يهتمون بغيرهم ويشعر الناس أن المنظمة تعاملهم على أنهم كائنات حية يقدرون انجازات الآخرين ويشعر الناس بالانتماء والحب والتعاطف مع من يعملون معهم ويحبون قضاء الوقت مع بعضهم البعض حتى خارج العمل

- **ثقافة المهمة** : وهي التي تركز على الأفراد وتهتم بإحداث التوافق بين أهداف الفرد وحاجاته مه أهداف المنظمة ومتطلباتها حيث تعد هذه الثقافة بمنزلة خاصية مميزة لنموذج الادارة الواعية<sup>2</sup>

- **الثقافة التكيفية** : وهي الثقافة التي تتسجم مع التغير الذي ينبثق عن المؤسسة وبذلك تكون داعمة له فوجود ثقافة مرنة في المؤسسة هذا لا يعني عدم قوتها الثقافة التنظيمية القوية لا تكون قوية وفعالة الا اذا قامت بمساعدة المؤسسة بالتكيف مع البيئة<sup>3</sup>

7- **ثقافة الدور**: تعتمد على الأدوار والوظائف أكثر من اعتمادها على الشخصيات والمنتج ويتم العمل فيها وفق منظومة من القواعد والاجراءات الصارمة التي يجب اتباعها لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف في ظل هذا النوع من الثقافة فإن كل فرد يقوم بدور محدد يجب عليه التقيد به<sup>4</sup>

- **الثقافة الابداعية** : تتميز بتوفير بيئة للعمل مساعدة على الابداع ويتصف أفرادها يجب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مروان عطية ، يحي الطيبي ، واقع الثقافة التنظيمية في شركات المقاولات في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم القيادة والادارة ،

اكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، فلسطين 2016 ، ص 36

<sup>2</sup> عبد القادر طواهرية، تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيرها على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية ( دراسة ميدانية بمديرية الادارة المحلية DAL ) ، أدرار ) رسالة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2014 ، ص 15 .

<sup>3</sup> مشنان بركة ، نفس المرجع السابق ، ص 75 .

<sup>4</sup> ناصر محمد يوسف أبو شمالة ، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية رسالة ماجستير قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2018 ، ص 17 .

<sup>5</sup> طقيم ايمان ، اثر الثقافة التنظيمية على الابداع التنظيمي ( دراسة حالة المديرية العمالية لاتصالات الجزائر - ورقلة ) رسالة ماستر ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2018 ، ص 5

1-6- تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك المنظمة والعاملين :<sup>1</sup>

ذكر الباحثون والكتاب في مجال الثقافة التنظيمية العديد من أوجه تأثير الثقافة على السلوك سواء سلوك التنظيم او سلوك العاملين في التنظيم ورأت الباحثة أن اوضحها ما أشار اليه مصطفى في كتابه ونلخصها بما يلي :

- ان الثقافة التنظيمية تؤثر في توجهات المنظمة والعاملين بحيث انها تشكل قوة دفع نحو تحقيق الاهداف  
- مدى مشاركة أعضاء المنظمة في تشكيل القيم التنظيمية السائدة وتبينها حيث عبر عن ذلك بالانتشار فكلما كان انتشار القيم بشكل كثيف اشار ذلك الى قوة الثقافة التنظيمية  
- درجة المرونة التي تعكسها الثقافة فكلما كانت الثقافة التي تتبناها المنظمة فإن هذا يعطي المنظمة والعاملين بها القدرة على التكيف مع الظروف خصوصا فيعصرنا الحالي الذي باتت السمة الظاهرة فيه هي التغيير المستمر .

- ان الثقافة التنظيمية تساعد في ايجاد درجة من الالتزام حيث يشير الالتزام الى الدرجة التي يكون فيها اعضاء التنظيم مستعدين لبذل الجهود و الولاء واطهار انتمائهم للمنظمة ولتحقيق اهدافها بمعنى ن الثقافة تخلق ظروفًا في المنظمة تؤدي الى جعل الأفراد مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة من أجل جعل الوصول الى حالة عامة من الرضا او عدم الرضا .

بالاضافة الى ما سبق ذكره تعمل الثقافة التنظيمية على توسيع افق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث فيالمحيط الذي يعملون به اي ان الثقافة المنظمة تشكل اطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتغيير الأحداث في المحيط الذي يعملون به أي أن الثقافة المنظمة تشكل اطارا مرجعيا يقوم الافراد بتغيير الاحداث والانشطة في ضوءه وذلك تساعد في التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفا معينا أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته أي انه بدون معرفة الثقافة الذي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.

<sup>1</sup> هدى جواد محمد بدر ، واقع الثقافة التنظيمية وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ، رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل 2011 ، ص 45 - 46.

1-7- خصائص الثقافة التنظيمية :

تتصف ثقافة المنظمة بالخصائص التالية:<sup>1</sup>

- **الثقافة نظام مركب** : حيث تتكون من عدد من المكونات او العتاصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع او المنظمة او المديرين

✓ **الجانب المعنوي** :النسق المتكامل من القيم والاخلاق والمعتقدات والأفكار

✓ **الجانب السلوكي** : عادات وتقاليد أفراد المجتمع ، الأدب والفنون والممارسات العملية المختلفة

✓ **الجانب المادي**: كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات والأطعمة

- **الثقافة نظام متكامل** : فهي يكونها ( كل مركب ) نتيجة بإستمرار الى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة ومن ثما اي تغير يطرأ على أحد جوانب نمط الحياة لا يلبث أن ينعكس أثره على مكونات النمط الثقافي

- **الثقافة نظام تراكمي متصل ومستمر**: حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على تسليمها للأجيال اللاحقة ويتم تعليمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة وتزداد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال في مكوناتها من عناصر وخصائص وطرق النظام وتفاعل هذه العناصر والخصائص .

- **الثقافة نظام متغير متطور** : فإستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي عليها ولا تنتقل بطريقة غريزية بل انها في تغير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد الملامح القديمة.

- **الثقافة لها خاصية التكيف** : تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف استجابة لمطالب الانسان البيولوجية والنفسية ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب واستجابة لخصائص بيئة المنظمة وما يحدث فيها تغير من جانب آخر .

1-8- مكونات الثقافة التنظيمية :<sup>2</sup>

لقد أعطى الكتاب والباحثون عدة مكونات للثقافة التنظيمية وهي تختلف من باحث للآخر وفيمايلي سيتم التعرض لمكونات الثقافة التنظيمية:

<sup>1</sup> هساوي وهيبة ، أثر الثقافة التنظيمية عى الرضا الوظيفي ( دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة، بشار) رسالة ماجستير ، قسم حوكمة الشركات ، مدرسة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، ص ،ص،ص، 37، 38، 39.

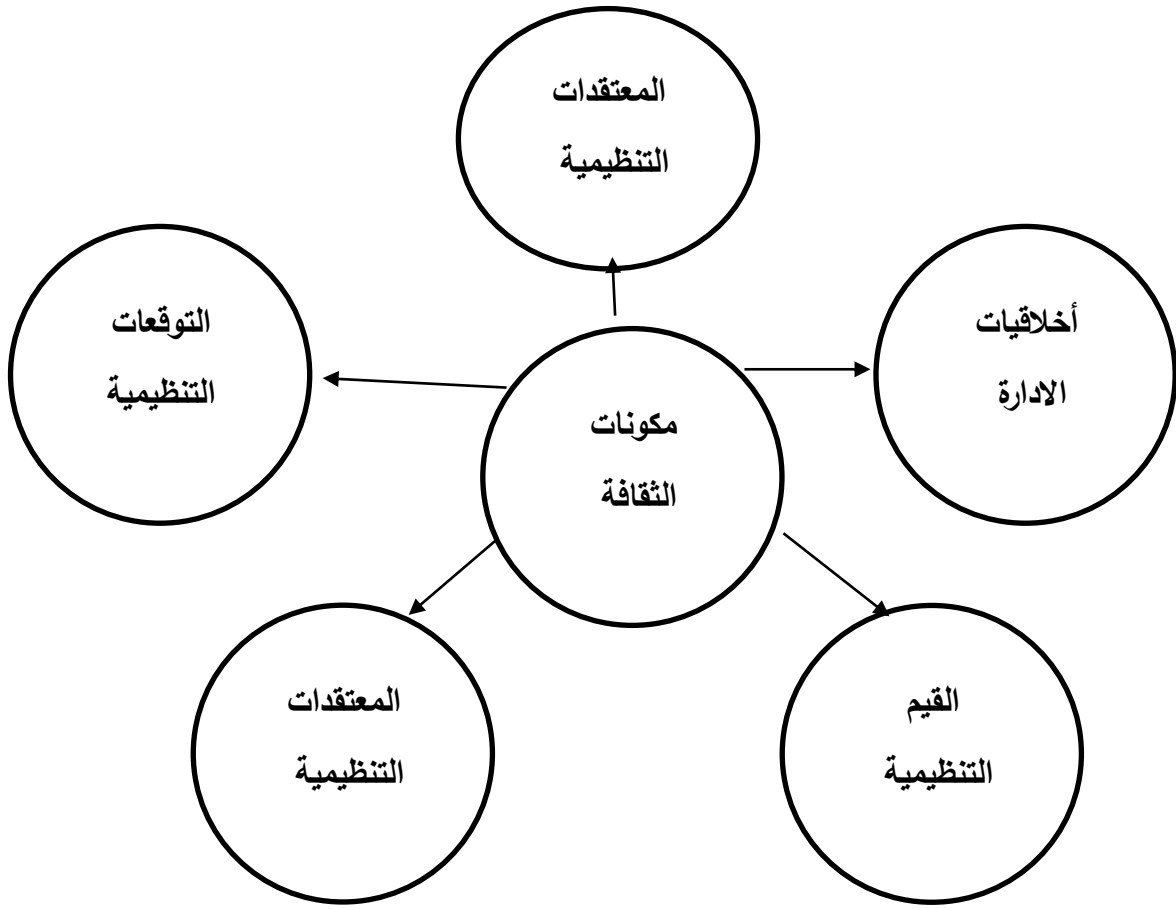
<sup>2</sup> ربيعة عياد ، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين ( دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ورقلة ) ، رسالة ماستر ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2014 ، ص ، ص، 13 ، 14.

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

- **المعايير التنظيمية** : يقصد بالعرف عموما (usage) عادات وقواعد غير مكتوبة ولكن متفق عليها وتحكم السلوك ويعتبر الخروج عنها انحرافا يعرض صاحبه للعقاب فالعرف عبارة طائفة من الأفكار والآراء والمعتقدات التي تنشأ في جو الجماعة وتمثل مقدساتها ومكوناتها.

- **التوقعات التنظيمية** : وتتمثل بالتعاقد النفسي الذي تم بين العامل والمؤسسة وهو ما يتوقعه العامل من المؤسسة وما تتوقعه المؤسسة من العامل وتشمل أيضا توقعات الرؤساء من المرؤوسين والزملاء من الزملاء الآخرين في التنظيم والمتمثلة في الاحترام والتقدير المتبادل

- **أخلاقيات الإدارة** : لابد من التأكيد على أن أخلاقيات الإدارة بوصفها المكون الأساسي للثقافة التنظيمية لكي تكون فعالة ومؤثرة وهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري المتعلقة بما هو صحيح وبما هو خطأ .



المصدر : ربيعة عياد، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين ( دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ورقلة ) رسالة ماستر ، قسم علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وهلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2014 ، ص 12 ، 13

#### 1-9- أبعاد الثقافة التنظيمية<sup>2</sup>:

- مرونة التنظيم : وذلك في القدرة على الاستجابة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية
- طبيعة العمل : هل طبيعة العمل روتينية مملة لا تدعم الابداع أم انها بها اثاره وتحدي لدى العاملين وتدفعهم الى الانجاز والابتكار والابداع ؟
- التركيز على الانجاز : هناك العديد من المنظمات تضع شروطا للمكافأة أو الترفيه وتربطها بكل العمل المنجز وفق معايير محددة .

<sup>1</sup> ربيعة عياد ، مرجع سابق ، ص 12 ، 13.

<sup>2</sup> عبد الحكيم محمد عطاش ، دور ادارة المعرفة في تشكيل الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات المقاولات الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، غزة ، 2018 ، ص 44 .



- أهمية التنمية الادارية والتدريب : الاهتمام بالاطار البشري العامل هو من أهم الاستثمارات التي تقوم بها المؤسسة فيجب عليها أن تدرّب وتطور العاملين لأن ذلك يزرع في نفوسهم الثقة العالية مما يؤدي الى انجاز العمل بسرعة وجودة عالية وبذلك تتحقق أهداف المنظمة

- أنماط السلطة : يجب على السلطة القائمة في المنظمة أن تبتعد عن المركزية فذلك لأنها تتصف بعدم المرونة فلايستطيع العامل أن يتخذ القرار الا بالرجوع للمركزية وذلك يحد من الابداع والثقة في نفس العامل

- أسلوب التعامل بين العاملين والادارة : يجب على الادارة معرفة الاسلوب الذي نتبعه في التعامل مع العاملين فإدارة المنظمة واجبها أن تكون صادقة وأمينة مع العاملين وكذلك العاملين بالمثل ولا يجب أن نتبع الادارة اسلوب فرق تسد لكي لا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائهم ومن ثم على العمل<sup>1</sup>.

- أنماط الثواب والعقاب : الهدف الرئيسي من المكافأة هو تركزا السلوك المرغوب والهدف الرئيسي من العقاب هو عدم تكرار السلوك الخاطيء وأن يمون هناك أشخاص حصلوا على مكافأة مالا يستحقونها فذلك يؤدي الى مناخ غير صحي ويزيد من نسبة الاحباط لدى العاملين مما يحد من الابداع وذلك يؤخر علماالعمل وبالتالي يؤثرعلى أهداف المنظمة

### 10-1- مستويات الثقافة التنظيمية :

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات للثقافة التنظيمية هي :<sup>2</sup>

- المستوى الأول : ويتضمن هذا المستوى الأشياء التي يقوم بها الانسان وتتمثل في:التصرفات وسلوكيات الأفراد و الاحتفالات داخل المنظمة والقصص والطقوس والرموز.

- المستوى الثاني : ويتمثل في هذا المستوى في ما يعرف بالقيم وتحدد هذه القيم النمط السلوكي للعاملين كما تحدد ما هو متعارف عليه وما هو مقبول من أنماط السلوك.

- المستوى الثالث : ويشير الى الافتراضات الاساسية وهي الأشياء التي تواجه سلوك العاملين داخل المؤسسة وتحدد كيفية فهم هؤلاء الأفراد لما يدور حولهم.

<sup>1</sup> عبد الحكيم محمد عبد الله ، مرجع سابق ، ص 44.

<sup>2</sup> سمير يوسف ، محمد عبد الاله ، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات (دراسة مقارنة ) رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة 2006 ، ص 36.

**خلاصة :**

لكل منظمة ثقافتها التي تميزها عن بقية المنظمات ويتضح من خلال ما سبق أن نجاح المنظمة مرهون إكتسبها على ثقافة قوية تسهل عملية التواصل بين الأفراد وتزودهم تلاحما فيما بينهم لمواجهة مشاكل العمل التي تعترضهم حيث ن الثقافة القوية المتماسكة تشجع العمل الجماعي وترفع الروح المعنوية لدى العاملين مما يوفر جوا مريحا لهم يمكنهم من تفجير طاقاتهم خدمة للمنظمة.

**ثانيا- المكتبات الجامعية**

**تمهيد :**

تعد المكتبات الجامعية ركيزة أساسية من ركائز التعليم في الجامعة بما لها من أهمية في توفير الخدمات التي يحتاجها الطلبة والاساتذة والمجتمع الاكاديمي على وجه العموم لذا فإنها تحظى بإهتمام كبير ودعم مادي ومعنوي من قبل المسؤولين وأصحاب القرار في معظم الجامعات كما تقدمه من نشاطات فيتشجيع البحث ودعم المنهاج الدراسي والبرامج الأكاديمية الأخرى من خلال توفير مصادر المعلومات بأشكالها وأنواعها المختلفة سواء كانت هذه المصادر تقليدية أو سمية.

لذا ستطرق للحديث عن المكتبة الجامعية كونها عينة بحثنا حيث نحاول من خلاله الالمام بمختلف العناصر الأساسية لها انطلاقا من تعريفها، أهميتها ، أهدافها،أنواعها،وظائفها ، خدماتها ، مهامها و أخيرا مقاومات المكتبات الجامعية.

**2-1- مفهوم المكتبات الجامعية :**

قبل أن نتطرق الى تعريف المكتبات الجامعية نحدد أولا ماهية المكتبة

- **تعريف المكتبة :** المكتبة مؤسسة ثقافية اجتماعية توجد في مجتمع من المجتمعات تهدف الى خدمته وزيادة ثقافته وترقية حصيلته العلمية كما تساعد على متعته وتحتوي على مجموعة من مصادر المعلومات وغيرها من وسائل المعرفة التي نظمت تنظيما فنيا لكي يسهل الوصول الى محتوياتها وما تختزنه من وسائل المعرفة التي نظمت تنظيما فنيا لكي يسهل الوصول الى محتوياتها وما تختزنه من معرفة فالمكتبة أهمية كبر فهي تعد أدا من أهم أدوات نشر الثقافة بين أفراد المجتمع عن طريق ما تقتنيه من كتب ومجلات وغيرها من

الموارد المكتبية حيث تحفظ فيها نتاج المعرفة الانسانية وخيراتها لتكون في متناول جميع المواطنين دون تفرقة وتوجد عدة أنواع من المكتبات الجامعية منها العامة والوظيفية والمتخصصة.<sup>1</sup>

- **تعريف المكتبة الجامعية :** هي مؤسسة علمية ثقافية اجتماعية تهدف الى جمع مصادر المعلومات وتنميتها بالطرق المختلفة ( الشراء، الاهداء، التبادل والابداع ) يعد تنظيمها وفهرستها وترتيبها على الرفوف وذلك بغية استرجاعها بأقصر وقت ممكن وتقديمها للرواد من خلال مجموعة من خدماتها المعروفة كالإعارة والدوريات والخدمات الجديدة كالإحاطة الجارية والبحث الانتقائي وخدمات المحسوبة كل ذلك عن طريق كفاءات بسرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا في مجال المعلومات والمكتبات بمفهومه الحديث.<sup>2</sup>

**يعرفها حسن الحداد فيصل :** بأنها مؤسسة ثقافية علمية تعمل على خدمة مجتمع من الطلبة والأساتذة والباحثين وذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراستهم وأعمالهم من الكتب والدوريات والمطبوعات الأخرى اضافة الى المواد السمعية والبصرية وتسهيل استخداماتهم<sup>3</sup>

## 2-2- أهمية المكتبات الجامعية :

- تعد المكتبات الجامعية ركيزة أساسية من ركائز التعليم في الجامعة بما لها من أهمية في توفير الخدمات التي يحتاجها الطلبة و الأساتذة على وجه العموم .

- تحظى بإهتمام كبير ودعم المناهج الدراسية والبرامج الأكاديمية الأخرى من خلال توفير مصادر المعلومات بأشكالها وأنواعها المختلفة .

- تعتبر المكتبات من أهم مرافق الجامعات ان لم تكن أهمها على الاطلاق ومسؤولية تنمية وتطوير هذه المكتبات هي مسؤولية مشتركة تقع على عاتق رئاسة الجامعة وإدارة المكتبة والعاملين بها.

- الحاجة الى جعل المكتبات الجامعية مركزا لأجهزة المعلومات تقوم بعمليات الاختيار والانتقاء والتحليل والتنظيم والخرن والاسترجاع لتلك المعلومات وحسب احتياجات المستفيدين .

- توفير المستلزمات المادية والبشرية لها والتي من شأنها أنها تفعل دور المكتبات في الحصول على المعلومات<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شافي مصطفى البرمجيات الوثائقية للمكتبات الجامعية ( دراسة مقارنة بين برمجيات PMB و SYNGEB ) رسالة ماستر ، قسم

العلوم الانسانية ، تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة عيد الحميد بين باديس 2021 ، ص 1

<sup>2</sup> غوار عفيف ، أنظمة تسيير وحدات التزويد والاقتناء المكتبات الجامعية واهران ، مستغانم ، معسكر نموذجا ، رسالة ماجستير ، قسم

علم المكتبات والعلوم الوثائقية كلية العلوم الانسانية والحضارات الاسلامية ، جامعة واهران ، 2009 ، ص 43

<sup>3</sup> فيصل عبد الله حسن الحداد ، خدمات المكتبات الجامعية السعودية ( دراسة تطبيقية للجودة الشاملة ) مكتبة الملك فهد الوطنية ،

ارياض ، 2003 ، ص 89 .

### 2-3- أهداف المكتبات الجامعية :

يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى المكتبات الجامعية الى تحقيقها كما يأتي<sup>2</sup>:

- اقتناء مصادر المعلومات بكافة أشكالها
- تنظيم مصادر المعلومات و إتاحتها بأفضل الطرق الممكنة
- التعاون وتبادل مصادر المعلومات بكافة أشكالها بين الهيئات والمؤسسات في الداخل والخارج
- الارشاد المكتبي
- الاسهام في خدمة العملية التعليمية والبرامج الاكاديمية والبحثية للجامعة
- تقديم الخدمات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والمجتمع
- اقامة المعارض والأنشطة الثقافية التي من شأنها رفع الوعي الثقافي ودهم ثقافة الطلاب والباحثين
- وينبغي ايجاد نظام متابعة الأهداف يعمل على أساس تجميع المعلومات أولاً بأول عن معدلات الأداء ومستوى الرضا لدى المستفيدين لتحقيق من مدى تحقق الأهداف .

### 2-4- أنواع المكتبات الجامعية :

تجمع المكتبات الأرصدة المهلومات التي تشكل غالباً من الكتب ومنها اشتمت تسميتها وتتنوع المكتبات بحسب الجمهور الذي تخدمه وعلى رأسها نجد المكتبات الجامعية التي تخدم المجتمع الجامعي المتنوع بطبيعة الأمر الذي جعلها في حد ذاتها تتخذ عدة أنواع وضعت في هيكل تنظيمي هو كالتالي<sup>3</sup> :

- **المكتبات المركزية** : هي المكتبة الرئيسية للجامعة حيث لكل جامعة مكتباتها المركزية التي تتولى مهمة الاشراف على جميع أنواع المكتبات الأخرى الموجودة بالجامعة لكونها هب التي تزودها بالوثائق والكتب

<sup>1</sup> خولة قواسمية ، الاتصال الداخلي في المكتباتالجامعية ودورها في تحسين الخدمة المكتبية ( دراسة ميدانية ب كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة تبسة ) رسالة ماستر ، قسم العلوم الانسانية ، التخصص تنظيم وتسيير المكتبات ومراكز التوثيق ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة العرب التبسي ، 2016 ، ص 16 .

<sup>2</sup> السعيد مبروك ابراهيم ، دارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة ، ط1 ، دار الوفاء لطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2014 ، ص 23 .

<sup>3</sup> أحمد نافع المدادحة ، المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014 ، ص 56 .

ووسائل المعلومات المختلفة وذلك لأن اقتناء الموارد المعلوماتية يتم بشكل مركزي على مستوى هذه المكتبة.

كما أنها تتكفل بجانب التأطير أي توظيف المكتبيين وتوزيعهم على المكتبات الموجودة بالجامعة بالإضافة الى جوانب اخرى الفنية والتنظيمية والعلمية وغالبا ما تساهم المكتبة المركزيو بشكل فعال في اقتراح الحلول الفنية ووضع النظم وتحديد العلاقات بين المكتبة وادارات الكليات والاقسام ، تنظيم النشاطات العلمية المختلفة ، ملتقيات وندوات ومحاضرات ومعارض وغيرها.

بشكل عام فإن المكتبة المركزية هي لواجهة الحقيقية لجميع المؤسسات التوثيقية الموجودة بالجامعة وهمزة الوصل ما بين المؤسسات والادارة من جهة.

- **مكتبات الكليات** : لقد سارعت معظم الكليات الى انشاء مكتبات خاصة بها محاولة في ذلك جمع الكتب المرجعية والموسوعات والمعاجم والقواميس والمواد الأخرى التي يمكن أن تحقق الفائدة المشتركة بين الباحثين والأساتذة وطلبة تالدراسات العليا التابعين للأقسام المشكلة للكلية.

وغالبا ما نجد هذه المكتبات مجهزة بأدوات ووسائل حديثة لإسترجاع المعلومات وخطوط الإرتباط بشبكة الأنترنت ورغم حداثة هذه المكتبات الا أنها عملت على تحقيق الضغط على المكتبات المركزية سواء من حيث اتجاه الباحثين الى استخدام ارسدها الوثائقية او التكفل بجزء من المتب والوثائق التي كانت تنقل للمكتبات المركزية من جوانب التنظيم او التخزين.

- **المكتبات الفرعية للكليات والمعاهد** :

وهي عبارة عن قاعات مطالعة تتوفر فيها المصادر والمراجع الضرورية لتلك الكلية او لذلك القسم على أن يكون منها نسخ اخرى او بديلة في المكتبة المركزية

- **مكتبة القسم** :

وتهدف هذه المكتبة الى خدمة قسم معين وغالبا ما توضع في قاعة اجتماعات القسم ان وجدت ويشرف عليها أمين سر القسم ( السكريتار ) والهدف منها هو وضع المراجع الأساسية التي يحتا اليها الأساتذة قريبة من أيدهم.

- **مكتبات المختبرات** :

تنشأ على مستوى الأقسام المجهزة بالمختبرات لإجراء التجارب العلمية والأعمال التطبيقية والت تتطلب كواد ووثائق خاصة وهذه الاخيرة كانت أصلا موجودة بمكتبات الكليات ونتيجة للحاجة المستمرة اليها في عين المكان ، خصصت لها خزائن او قاعات مجاورة للمختبرات ومع مرور الوقت اصبحت تضم رصيذا مهما

من الوثائق والمواد بشكل لا يمكن الاستغناء عنها لإنجاز تجارب الباحثين والاساتذة والعمال التطبيقية لمواجهة الطلبة كما أن هذه المكتبات أيضا أصبحت لديها امكانيات تكنولوجية وارتباطها بشبكة الانترنت .

## 2-5- وظائف المكتبات الجامعية :

### 2-5-1- الوظائف الادارية :<sup>1</sup>

يقوم بها أمين المكتبة الجامعية بالإضافة الى رؤسائ الأقسام وتشمل :

- عمليات اعداد الميزانية وتوزيعها
- تعيين الموظفين وتدريبهم والتخطيط لخدمات جديدة
- تنظيم وحفظ السجلات المختلفة

### 2-5-2- الوظائف الفنية :

- اختيار الموارد المكتبية المختلفة والحصول عليها وهذه المواد تشمل المتب والدوريات والمخطوطات والأفلام والخرائط...وغيرها .
- فهرسة المجموعات المكتبية وتصنيفها واعدادها للإستخدام
- تجليد وصيانة المجموعات والحفاظ عليها من التلف .

## 2-6- خدمات المكتبات الجامعية :<sup>2</sup>

تقدم المكتبة الجامعية خدماتها للطلبة وبصورة مباشرة من خلال قسمين رئيسيين هما :

✓ قسم المراجع

✓ قسم الاعارة

- قسم المراجع :

<sup>1</sup> أحمد عبد الله العلي، أسس علم المكتبات والمعلومات ، النشأة ، المجالات، الوظائف ، المصطلحات ، دار المكتبات الحديث ، 2005 ، ص 50 .

<sup>2</sup> أحمد نافع المدادحة ، مرجع سابق ، ص ص ، 64، 65 .

يعد من الأقسام الهامة والحيوية في المكتبة الجامعية فقد حرصت ادارة المكتبات الجامعية على تزويد هذه القسم بمجموعة كبيرة من المراجع بمختلف انواعها واصنافها من ( قواميس ) متعددة اللغات ودوائر معارف عامة ومتخصصة ومجموعات حديثة ومعاجم تراجع البيبليوغرافيا وغيرها كي توفر للباحثين متطلباتهم وحاجاتهم من المعلومات بصورة منسقة وشاملة ومنظمة ومرتبطة وتوفر الوقت والجهد وتسهيلا للمتابعة فكتب المراجع هذه تكشف أمامالطلبة آفاق البحث والتفكير فهي تعرض أمامهم جهود السابقين في مختلف مجالات البحث والتفكير العلمي فهي تعرض أمامهم جهود السابقين في مختلف المجالات البحث العلمي والادبي والفني كما تكشف ايضا نواحي القصور ومواطن الثغرات التي تتطلب منهم مزيدا من البحث والتتقيب والمراجعة والمقارنة كم أنها نافذة يطل منها على كل تطور علمي جديد وحديث ليكون حافزا لهم للمزيد من البحث والدراسة.

#### - قسم الاعارة :

هو القسم الذي يتيح الفرصة امام الباحثين من الطلبة لإستعمال الكتب أو المواد المكتبية خارج المكتبة يعد قسم الاعارة من الاقسام الحيوية في المكتبة لدوره الفاعل في زيادة مستوى الوعي الثقافي لدى المستفيدين من خلال توفيره كتب ومراجع للقارئ و الباحث التي لا يستطيع شراؤها او الحصول عليها ويرغب في قراءتها وهو يخلق جوا من التفاعل الاجتماعي الانساني بين موظفي المكتبة والمستفيدين سواء على المستوى الجامعي من الطلبة وأساتذة وباحثين أو على مستوى أبناء المجتمع المحلي .

#### 2-7- مهام المكتبات الجامعية:<sup>1</sup>

تتمحور المهام الأساسية حول حلقات مرتبطة ببعضها البعض بحيث تشكل أساسيات متشابهة يطلق عليها علم التوثيق " السلسلة الوثائقية " وهي مجموعة من الوظائف الفكرية والعلمية تقوم بها المكتبات بصفة عامة والمكتبات الجامعية بصفة خاصة لكنها تختلف لإختلاف المهام والادوار المرتبطة بكل مكتبة وهي كالاتي:

**2-7-1- تحليل الاحتياجات :** انها أول خطوة ينبغي القيام بها حيث تسمح بمعرفة من هو المستفيد وما هي احتياجاته وسلوكاته المعلوماتية لأنه الهدف الذي وجدت من أجله المكتبة أيا كان نوعها ان هذه الخطوة جد هامة لأنها توجه المكتبي أثناء ممارسة نشاطاته توجيهها علميا صحيحا حتى تحقق الأهداف التي خطط لها من قبل ممارسة نشاطاته توجيهها علميا صحيحا حتى تحقق الأهداف التي خطط لها من قبل المكتبة فتضع صوب عينه الخطوات الضرورية المحددة فيتيح له الكشف عن :

- فئات المستفيدين واحتياجاتهم

<sup>1</sup>ساري فتيحة ، علاقة الثقافة التنظيمية بحسن الأداء فب المكتبات الجامعية ( دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة تيسة ) رسالة ماستر ، تخصص علم المكتبات والمعلومات ، قسم العلوم الانسانية ، كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية ،جامعة تيسة ، 2012 ، ص ص ، 41 ، 42 .

## الفصل الثاني : الثقافة التنظيمية والمكتبات الجامعية

- الطرق التي تساهم في عمليات البحث عن المعلومات

- العلاقة التي ينبغي أن تبني بين المستفيد والمكتبي

- سبل تحسين الأداء وتطويره ويتم انجاز هذه العملية عن طريق وسيلتين :

✓ فحص أية وثيقة من شأنها الكشف عن احتياجات ( سجلات ، تقارير ، مشاريع ، البحث ، مخططات ، دراسات...الخ)

✓ تقديم استجابات للمستفيدين عن طريق اما المقابلة او الاستمارة والاستبيان

- الاختيار : هو توفير الكتب و الأوعية الفكرية الأخرى المناسبة للأعراض التي تخدمها والباحثين على حد سواء لسد حاجيات المتطلبات التعليمية والبحث العلمي ، تميل جل المكتبات الى عملية الاختيار وهي تعتمد على البيبليوغرافيات المتخصصة قوائم الناشرين وفهارس...الخ أخذ بعين الاعتبار طبيعة وعمق البرامج الأكاديمية للجامعة وعددا من المستفيدين من خدمات المكتبة او الجامعة ككل كذا القيمة الموضوعية للمصادر ، مدى حدايتها، مدى كفاءة المؤلف الموضوعية ، الميزانية المخصصة للاقتناء .

- الاقتناء : تنقسم هذه الوظيفة مع قسم التزويد الذي عادة ما يكون مستقلا عنها هيكليا و يتم الاتصال بمولين متخصصين يتميزون بقدراتهم على تلبية الطلبات من حيث سهولة التعامل معهم ماديا وجغرافيا وكذلك سرعتهم وانضباطهم في التنفيذ وهم اما نشارين او موزعين ،وسطاء أو أن يجمعوا بين هذه الاصناف الثلاثة وعند استلام المقتنيات يتم فحصها من حيث ملائمتها مع ما تم فعلا طلبه والتأكد سلامتها المادية ( شكل التجليد، عدد الصفحات ، المتكامل...)

- الختم والتسجيل : وتتضمن عملية وضع ختم المكتبة دليلا على امتلاكها لهذه المقتنيات مع اعطاء كل وثيقة رقم تسلسلها حسب دخولها بالمكتبة مع العلم أنه لابد لكل نوع من أنواع مصادر المعلومات سجل متنقل تعتمد عليه المكتبة في آخر السنة الجامعية في عملية لجرد.<sup>1</sup>

### 2-8- مقومات المكتبات الجامعية :<sup>2</sup>

#### 2-8-1- المقومات المادية للمكتبات الجامعية :

<sup>1</sup> ساري فتيحة ، مرجع سابق ، ص 42 .

<sup>2</sup> بركات منال، التخطيط الاستراتيجي ودوره في تطوير أداء المكتبات الجامعية ( دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية قطب شتمة بجامعة محمد خيضر ، بسكرة ) رسالة ماستر قسم العلوم الانستنتية ، تخصص علم المكتبات ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019 ، ص ص ، 21 ، 22 .



## الفصل الثاني : الثقافة التنظيمية والمكتبات الجامعية

يتطلب وجود خدمات في المكتبة الجامعية ومدى اسهامها في تحقيق الأهداف التعليمية والبحثية للجامعة توافر عدة مقومات مادية وبشرية ومن المقومات المادية اللازمة لها مبنى المكتبة والأثاث والتجهيزات ومجموعات المواد.

- **الموقع** : يمثل الموقع المكتبة الجيد أحد المقومات الأساسية في تقديم الخدمة المكتبية بصورة أكثر فعالية حيث يؤثر الموقع تأثيرا في التردد على لامكتبة والاستفادة من مصادر المعلومات بها ومن هذا المنطلق فقد اهتمت المعايير الموحدة للمكتبات الجامعية بالمواصفات الخاصة بمواقع المكتبات.

فقد اوصت المعايير الموحدة التي وضعتها اللجنة المشتركة بين جمعية مكتبات البحوث **association of research libraries** وجمعية البحوث الكليات الجامعية بأن توضع المكتبات بمكان يتيح لكجتمع الجامعية الاتصال القريب بها .

### - المبنى :

بعد مبنى المكتبة المرتكزة الأساسي الذي تعتمد عليه المكتبة في تقديم خدماتها فلا توجد مكتب بدون مكان مناسب تؤدي فيه العمليات والاجراءات والخدمات المكتبية وستوعب مجموعات المواد من كتب ودوريات ومواد سمعية وبصرية وغير ذلك من المصادر المعلومات فضلا عن استيعاب الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس بصفتهن المترددين الاساسين على المكتبة الجامعية .

### - الأثاث والتجهيزات :

يعد الأثاث والتجهيزات من المقومات المادية اللازمة لتقديم الخدمة المكتبية الجامعية الجيدة ، تشمل الأجهزة والأثاثات الرئيسة الرفوف ، ادراج الفهارس البطاقية والمناضد والمقاعد ومكتبات الكوظفين وادراج الفهارس البطاقية والمناضد والمقاعد ومكتبات الاعارة ومكتبات الموظفين وادراج الفهارس البطاقية والمناضد العمل والملفات.

### - المجموعات :

يتوجب على المكتبة لمي تكون قادرة على أداء دورها بكفاية وفاعلية أن تتوفر على تالكتب والدوريات وغيرها من المواد المكتبية بما يتلائم و احتياجات البرامج الاكاديمية في التدريس والبحث وخدمة المستفيدين<sup>1</sup>.

كما أشارت المعايير الموحدة الأمريكية بضرورة أن تكون مجموعات مكتبة الجامعية ذات حجم ونوعية ملائمة لسد كافة الاحتياجات التعليمية ولتسهيل برامج البحث الجامعية لذا يجب أن تتوفر لدى المكتبة الجامعية المصادر الضرورية ( القراءات المطلوبة المتصلة بالمناهج ، المواد البيبليوغرافية والمرجعية،

<sup>1</sup> بركات منال، مرجع سابق ، ص 23

المجلات الرئيسية وأي مكتبية أخرى يتوقع استخدامها بإنتظام كمراجع المناهج الدراسية للطلاب أو لمساعدة الباحثين في اعداد رسائلهم اللازمة لتدعيم برامج التعليم الجامعي في كل مستوياتها ، الخريج وغير الخريج .

## 2-8-2- المقومات البشرية للمكتبات الجامعية :

ان الخدمة المكتبية الجامعية تحتاج أساسيا الى جهود الانسانية ( العقلية والمهنية) التي يبذلها الأمناء المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات الذين تلقوا تدريبا عمليا في هذا المجال بالاضافة الى وجود الكتخصصين الموضوعيين في مجال تخصص الكلية أو المعهد ولو لنصف الوقت وتعد المكتبة الجامعية مؤسسة خدمات في المقام الأول حيث تتوقف فيها جودة الخدمة على جودة العاملين بها فإن تمكنت من اجتذاب وتعيين الموظفين الأمفاء فإنها بذلك تحقق خدمة مكتبية فعالة.

## خلاصة :

من خلال ما ما تطرقنا له بخصوص المكتبات الجامعية ، نستنتج أن المكتبة الجامعية من أرقى المكتبات لأنها تجمع كل خصائص المكتبات الأخرى ومن هنا كان الاهتمام بها والسهر على تسييرها بشكل جيد من أهم الأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها نظرا لقيمتها العلمية والتربوية وكذا التعليمية كمؤسسة أكاديمية على مستوى الجامعة .



**الفصل الثالث : الدراسة الميدانية و  
تحليل البيانات**

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيان والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها والوقوف على البيانات الشخصية للمستجيبين لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبيان الدراسة إذ تم استخدام الطريقة اليدوية ( التكرارات والنسب المئوية) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

1-تفريغ وتحليل البيانات الميدانية :

1-1- البيانات السوسيوديمغرافية :

- الجدول رقم 02 : يبين توزيع المبحوثين حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	83.3 %
انثى	02	16.67 %
المجموع	12	100 %

يبين الجدول اعلاه توزيع المبحوثين حسب النوع حيث بلغت نسبة الذكور 83.33 % بينما قدرت نسبة الاناث ب 16.67 % وبذلك يتجاوز عدد الذكور عدد الاناث 02 ومن هذا المنطلق نلاحظ ان نسبة الذكور غالبية على نسبة الاناث وهذا راجع الى ان هذا النوع من المكتبات يعتمد بصفة كبيرة على الرجل بحيث انه يستطيع التمكن من عالم الادارة والمكتبات اكثر من المرأة

- الجدول رقم 03 : يبين توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	-	-
31 - 40 سنة	11	91.67 %
41 - 50 سنة	01	08.33 %
اكثر من 50 سنة	-	-
المجموع	12	100 %

يعتبر السن من اهم محددات خصائص العينة المدروسة،هذا راجع الى ان كل فئة عمرية لها خصائصها وميولاتها كما لها احتياجات ترغب بها والملاحظة من الجدول اعلاه فإن الفئة الغالبة هي التي تتراوح ما بين 31 - 40 سنة والمقدرة بنسبة 91.67 % وهذا ما عبر عنه 11 مبحوث ويمكن تفسير هذا بأن هذه الفئة

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

هي التي تعتبر ذات عقل ناضج ، كما انها المرحلة العمرية التي يكون فيها الفرد ذو عطاء اكثر وبذل مجهودات اكبر وبعد ذلك تأتي الفئة العمرية ما بين 41-50 سنة الذين قدرت نسبتهم ب 08.33 % تمثل فئة قليلة بالنسبة لأفراد العينة فهي تلعب دورا اساسيا في تكوين مختلف عناصر الثقافة التنظيمية داخل المكتبة الجامعية من قيم ومعتقدات واعراف كونها القوى التي تؤثر على سلوك الافراد داخل المكتبة ويكون ذلك خاصة عن طريق مساعدة الموظفين الجدد والاقبل خبرة من خلال التواصل معهم والاجابة على مختلف استفساراتهم بما يحقق الانسجام الوظيفي داخل المكتبة اما فئة 30 سنة واكثر فأسفرت عن 0 % وعدد المبحوثين 0.

#### - الجدول رقم 04 : يبين توزيع المبحوثين بحسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من الثانوي	-	-
مستوى ثانوي	03	25 %
مستوى جامعي	08	66.67 %
تكوين مهني	01	8.33 %
المجموع	12	100 %

يعد المؤهل العلمي من أهم النقاط التي تؤثر على وعي الافراد وافكارهم ، كما له دور كبير في توضيح المبتكرات وحسب الجدول اعلاه فإن المؤهل العلمي الغالب في المكتبة محل الدراسة هو الجامعي بحيث يحتل المرتبة الاولى بنسبة 66.67% وهذا معبر عنه ب 08 مبحوثين وهذا يعني ان المكتبة تعتمد على الكفاءات والاطارات ذو الشهادات الجامعية في تسيير اعمالها اي ان هذه الفئة هي التي تمتلك القدرة على تسيير بينما قدرت نسبة المستوى الثانوي ب 25 % بعدد 03 مبحوثين وهي نسبة قليلة اما فئة التكوين المهني فقد قدرت بنسبة 8.33 % وعدد المبحوثين 01 وهي الفئة التي تحمل شهادات تكوينية تعتمد عليها المكتبة في عدة مجالات مثل معالجة اهم الاعمال اما اقل من الثانوي فأسفرت عن 0 % وعدد المبحوثين 0 .

- الجدول رقم 05 : يبين توزيع المبحوثين حسب الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	-	-
5- 10 سنوات	05	41.67 %
11-15 سنة	06	50 %
اكثر من 15 سنة	01	8.33 %
المجموع	12	100 %

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ ان النسبة 50 % من افراد العينة من 11 - 15 سنة وهذا ما عبر عنه 06 من المبحوثين ، اتوقع هاتين الفئتين تتميز بخبرة واسعة وهذا في ان لديهم المعرفة والدراية الكافية بطبيعة عناصر القيم التنظيمية المكونة داخل المكتبة الجامعية حيث يمكن للمكتبيين حديثي التوظيف ان يستفيدوا من المكتبيين القدامى اما فئة 5- 10 سنوات اتت بنسبة 41.67 % وهي نسبة مرتفعة نوعا ما تدل على وجود خبرة و اقدمية في المكتبة ثم تليها الفئة ( اكثر من 15 سنة) بنسبة 8.33 % وهي نسبة ضئيلة يمكن اعتبارها تمتلك رصيد معتبر من المهارة والخبرة في اداء اعمالهم تليه في المرتبة الاخيرة الفئة ( اقل من 5 سنوات ) اسفرت عن 0 % وعدد المبحوثين 0

- الجدول رقم 06 : يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة

الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية
ملحق بالمكتبات الجامعية المستوى الاول	03	25 %
ملحق بالمكتبات الجامعية المستوى الثاني	01	08.34 %
مساعد بالمكتبات الجامعية	04	33.33 %
عون تقني بالمكتبات الجامعية	04	33.33 %
المجموع	12	100 %

يبين الجدول رقم 06 ان اعلى نسبة من افراد العينة تقدر ب 33.33% بنسب متساوية للمساعدين و الاعوان التقنيين بالمكتبة وهذا يعني ان المكتبة الجامعية تحتاج الى مساعدين واعوان تقنيين من اجل تقديم مختلف الخدمات المكتبية ، اما فئة ملحق بالمكتبة الجامعية مستوى اول تقدر بنسبة 25 % وهذا ما عبر عنه 03 مبحوثين وهذا يبين سعي المكتبة على توفير متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات قادرين على اداء مهامهم على اكمل وجه خاصة فيما يخص المعالجة الفنية للأرصدة الوثائقية والمهام الرئيسية داخل المكتبة اما فئة ملحق المكتبة مستوى ثاني تقدر بنسبة 08.34 % هذا معبر عنه ب 01 مبحوث وهي نسبة ضئيلة وهذا راجع لمحدودية المناصب والى تعدد المصالح التي تحتويها المكتبة .

- الجدول رقم 07 : يوضح مفهوم الثقافة التنظيمية بالمكتبة

النسبة المئوية	التكرارات	مفهوم الثقافة التنظيمية
25 %	03	قيم ومعتقدات موحدة بين جميع العمال في المكتبة
08.33 %	01	معاني مشتركة تنتقل بين الافراد من خلال القيم
33.34 %	04	قوانين تنظم قواعد العاملين
25 %	03	قيم + معاني + قوانين
08.33 %	01	قيم + قوانين
-	-	اخرى
100 %	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان الثقافة التنظيمية بمفهومها تعد مجموعة من القوانين التي تنظم قواعد العاملين وذلك بنسبة 33.34 % بعدد 04 مبحوثين وهذا راجع الى ان هذه الفئة تعتبر الثقافة التنظيمية عبارة عن قواعد وتعليمات تصدر من المكتبة و ان الفرد يعمل وفقا لهذه القواعد والتعليمات المخولة له .

بالنسبة للفئة الثانية بلغت 25 % بعدد 03 مبحوثين فهي الفئة التي تنتظر للثقافة التنظيمية على انها قيم ومعتقدات موحدة بين جميع العمال في المكتبة وهذا اجع الى ان هذه الفئة تعتبر ان هذه الثقافة هي ثقافة موحدة تجمع بين عمال المكتبة وتساهم في توحيد آرائهم وتصوراتهم وتصرفاتهم وتزودهم بالإنتماء للمكتبة ، اما الفئة التي تعتبر ان الثقافة التنظيمية هي القيم والمعاني والقوانين فبلغت نسبتها 25% بعدد 03 مبحوثين ويرجع ذلك الى ان هذه الفئة تنتظر للثقافة التنظيمية على انها قيم ومعاني وقوانين التي يتقاسمها العمال من اجل تحقيق اهدافهم واهداف المكتبة اما الفئة التي تعتبر ان الثقافة التنظيمية هي معاني مشتركة تنتقل بين الافراد من خلال القيم فبلغت نسبتها 08.33 % بعدد 01 مبحوث ويرجع ذلك الى ان هذه الفئة تنتظر للثقافة التنظيمية على انها المعاني والرموز والمشاعر المشتركة التي تنتقل بين الافراد وبنسبة متساوية تعتبر ان الثقافة التنظيمية هي قيم وقوانين بلغت 08.33 % بعدد 01 مبحوث.



### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

#### - الجدول رقم 08 : يوضح اهمية الثقافة التنظيمية

أهمية الثقافة التنظيمية	التكرارات	النسبة المئوية
تسهيل عملية الاتصال داخل المكتبة	04	33.33 %
تحقيق اهداف العاملين والمكتبة	03	25 %
تعزيز التكامل الداخلي بين العاملين في المكتبة	02	16.67 %
تحقيق التكيف بين العاملين	03	16.66 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال الجدول اعلاه فإن اهمية الثقافة التنظيمية تمثلت في انها تسهل عملية الاتصال داخل المكتبة وذلك بنسبة 33.38 % بعدد 04 مبحوثين ويرجع ذلك ان هذه الفئة تنظر الى ان اهمية الثقافة التنظيمية تساعدهم في زيادة التواصل فيما بينهم بحيث انها تسهل عليهم التواصل وذلك بإتفاقهم على كلمات موحدة او بطريقة اداء موحدة كما تعطيهم رموز او ارقام متفق عليها تساعدهم في تشفير محادثتهم سواء كانت كتابية او شفهية وبنسبة بلغت 25 % بعدد 03 مبحوثين يرجع ذلك الى ان هذه الفئة تنظر الى ان اهمية الثقافة التنظيمية تساعدهم على تحقيق اهداف العاملين والمكتبة من خلال النمو والتطور والرضا الوظيفي اما بنسبة 16.67 % و 16.66 % تنظر الى ان اهمية الثقافة التنظيمية تساعدهم على تعزيز التكامل الداخلي من خلال الاتصال والعمل معا بفاعلية كما تساعدهم على تحقيق التكيف من خلال درجة المرونة التي تعكسها الثقافة فكلما كانت الثقافة التي تتبناها المكتبة مرنة فإن هذا يعطي للمكتبة والعاملين بها القدرة على التكيف مع الظروف خصوصا في عصرنا الحالي الذي باتت السمة الظاهرة فيه وهي التغير المستمر<sup>1</sup>

#### - الجدول رقم 09 : يوضح الظاهرة الثقافة التنظيمية

وظائف الثقافة التنظيمية	التكرارات	النسبة المئوية
تزويد العاملين بالمكتبة بالاحساس بالهوية	03	25 %
تقوية الالتزام برسالة المكتبة	04	33.33 %
دعم معايير السلوك	-	-
توضيح معايير السلوك	02	16.67 %
توزيدة + تقوية + توضيح	03	25 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

<sup>1</sup> هدى جواد محمد بدر ، مرجع سابق ، ص 45-46.

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

من خلال معطيات الجدول اعلاه فإن الاجابات حول وظائف الثقافة التنظيمية اغلبها اتجهت الى تقوية الالتزام برسالة المكتبة نسبة قدرت ب 33.33 % وهذا ما أسفر عنه 04 مبحوثين ويرجع هذا الى ان العاملين يؤمنون بأن الثقافة التنظيمية تشعرهم بالانتماء للمكتبة اي انها تذكرهم ان المكتبة هي اهم من اهتمامهم الشخصية وانها تذكره ان المكتبة اهم بالنسبة لهم.

اما الفئة التالية فهي ترى بأن الثقافة التنظيمية تزود العاملين بالمكتبة بالاحساس بالهوية بنسبة 25 % بعدد 03 مبحوثين ويرجع هذا الى اعتقاد هذه الفئة ان كلما كان التعرف على الافكار والقيم التي تسود المكتبة زاد شعورهم بأنها جزء حيوي منها وبنسبة متساوية 25% بعدد 03 مبحوثين يرجع الى ان وظائف الثقافة التنظيمية تقوم بعدة وظائف التي من شأنها ان تحسن من اداء العاملين في المكتبة ام بنسبة ضئيلة بلغت 16.67 % بعدد 02 مبحوثين هم الذين قالوا بأن توضيح معايير السلوك يكون من ابرز وظائف الثقافة التنظيمية وهم العاملين الجدد الذين تساعدهم الثقافة السائدة بالمكتبة وتوضح لهم ما ينبغي قوله او فعله في شتى الحالات وهنا يتحقق استقرار الفرد في كل الاوقات اما فئة دعم معايير السلوك فأسفرت عن 0 وعدد المبحوثين 0.

#### - الجدول رقم 10 : يوضح مستويات الثقافة التنظيمية

مستويات الثقافة التنظيمية	التكرارات	النسبة المئوية
الاشياء التي يقوم المكتبي بصنعها	05	41.67 %
القيم التي تحدد النمط السلوكي للعاملين	03	25 %
القيم والافتراضات التي تتحلّى بها المكتبة	01	8.33 %
الاطر والسياسات التنظيمية التي تضعها المكتبة في نظامها الداخلي	-	-
الاساليب والافكار التي يتحلّى لها كل مستوى في المكتبة	03	25 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال الارقام التي توضح في الجدول اعلاه فإن الاجابات حول مستويات الثقافة التنظيمية اغلبها اتجهت الى الاشياء التي يقوم المكتبي بصنعها بنسبة بلغت 41.67 % وهذا ما اسفر عنه 05 مبحوثين حيث ترى هذه الفئة بأن هذا المستوى راجع الى تصرفات ورموز وسلوكيات العاملين داخل المكتبة في حين يرى 03 مبحوثين بنسبة قدرت ب 25 % ان هذا المستوى يتمثل في القيم التي تحدد النمط السلوكي للعاملين وهذا راجع الى ان القيم تمثل قلب الثقافة وجوهرها حيث تحدد ماهو مقبول وماهو غير مقبول بالنسبة لعمال المكتبة بنسبة متساوية بلغت 25 % بعدد 3 مبحوثين ترى بأن هذا المستوى يتمثل في الاساليب والافكار التي يتحلّى بها كل مستوى في المكتبة و هذا راجع الى اسلوب التفكير الذي يميز مستوى كل عامل في المكتبة وبنسبة شبه منعدمة قدرت ب 8.33 % بعدد 01 مبحوث يرى بأن هذا المستوى يتمثل في القيم

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

والافتراضات التي تتحلّى بها المكتبة ويرجع هذا الى الاشياء التي ترشد وتوجه سلوك عمال المكتبة الى كيفية استيعاب الامور والتفكير فيها والشعور بها اما فئة الاطوار والسياسات التنظيمية التي تضعها المكتبة في نظامها الداخلي فأسفرت عن 0 وعدد المبحوثين 0 .

#### - الجدول رقم 11 : يوضح ما يوفره الهيكل التنظيمي

يوفر الهيكل التنظيمي	التكرارات	النسبة المئوية
تقسيم العمل كل حسب تخصصه	03	25 %
يوضح خطوط السلطة وموقع اتخاذ القرار	02	16.67 %
فرص لتبادل المعلومات بين العاملين	06	50 %
المشاركة عبر الوحدات التنظيمية	-	-
اخرى	01	8.33 %
المجموع	12	100

من خلال معطيات الجدول الموضح اعلاه فإن الهيكل التنظيمي يفر فرص لتبادل المعلومات بين العاملين وذلك بنسبة بلغت 50 % بعدد 06 مبحوثين وهذا راجع الى ان هذه الفئة ترى بأن الهيكل التنظيمي يوفر لهم فرص لتبادل المعلومات وبنسبة بلغت 25 % التي قدر عدد مبحوثيها 03 مبحوثين يرون بأن الهيكل التنظيمي يوفر لهم تقسيم العمل كل حسب تخصصه ويرجع هذا بأن هذه الفئة ترى بأن الهيكل التنظيمي يقسم الاعمال بين العاملين في المكتبة حسب التخصص وبنسبة اخرى بلغت 16.67 % بعدد 02 مبحوثين فهي التي ترى في الهيكل التنظيمي انه يوضح خطوط السلطة وموقع اتخاذ القرار اما بنسبة منعدمة فقد قدرت ب 8.33 % بعدد 01 مبحوث ترى بأن هذا الهيكل لا يوفر شيء سوى تطبيق مبدأ الاتنا والسياسيات التعسفية والقرارات التعسفية ويرجع هذا الى ان هذه الفئة ترى ان الهيكل التنظيمي يهتم بالجانب الشخصي اكثر من الجانب المهني كذلك يميل للهجة شديدة الحوار، اما الفئة المشاركة بالمعلومات عبر الوحدات التنظيمية فأسفرت عن 0 وعدد المبحوثين 0.

#### - الجدول رقم 12 : يوضح الاسلوب الذي تتبعه المكتبة للتواصل

الاسلوب الذي تتبعه المكتبة للتواصل مع العاملين	التكرار	النسبة المئوية
اتصال مباشر	10	83.33 %
اتصال غير مباشر	02	16.67 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال الجدول الموضح اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 83.33 % بعدد 10 مبحوثين من اجابوا بأن الاسلوب الذي تتبعه المكتبة للتواصل بين العاملين هو اتصال مباشر حيث ترى هذه الفئة ان هذا الاسلوب

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

يساعدهم على توصيل المعلومات والبيانات والافكار وشرحها لتوضيح السير الحسن للمكتبة اما بنسبة ضئيلة بلغت 16.67 % بعدد 02 مبحوثين من ينظرون بأن الاسلوب الذي تتبعه المكتبة هو الاتصال غير مباشر

#### - الجدول رقم 13 : يوضح الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة

النسبة المئوية	التكرار	الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة
25 %	03	ثقافة جامدة لا تتغير بسهولة
8.33 %	01	ثقافة تكيفية مرنة
8.33 %	01	ثقافة بيروقراطية تحكيمية
33.34 %	04	ثقافة مساندة تدعم العمل الجماعي
-	-	ثقافة الابداعية المغامرة
-	-	ثقافة تركز على نوعية الوظيفة والتخصص
25 %	03	ثقافة تركز على الاشخاص اكثر من التخصص
100 %	12	المجموع

من خلال الجدول اعلاه فإن نسبة بلغت 33.34 % بعدد 04 مبحوثين من اجابوا بأن الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة هي ثقافة مساندة تدعم العمل الجماعي حيث ترى هذه الفئة أن هذا النوع من الثقافة يساعدهم على التفاعل والتعاون فيما بينهم وخلق جو من الثقة والمساواة والتعاون بروح الفريق في المكتبة<sup>1</sup>

اما بالنسبة فدرت ب 25 % بعدد 03 مبحوثين من يرون ان الثقافة التنظيمية السائدة هي ثقافة جامدة لا تتغير بسهولة حيث ترى هذه الفئة ان هذا النوع يمنع اعضائها من القدرة مع البيئة المتطورة وبنسبة متساوية 25 % بعدد 03 مبحوثين من يرون ان الثقافة تركز على الاشخاص اكثر من التخصص وهذا راجع بأن هذه الفئة ترى بأن هذا النوع يركز على مستويات التفكير والتراكم المعرفي لدى العاملين في المكتبة ، اما بنسبة قدرت ب 8.33 % بعدد 01 مبحوث وهي نسبة ضعيفة من ترى ان الثقافة السائدة هي ثقافة تكيفية مرنة تساعدهم على الاستجابة والتكيف والتعامل بشكل آمن وفعال مع التغيير وبنسبة متساوية قدرت ب 8.33 % بعدد 01 مبحوث من يرون ان الثقافة السائدة هي ثقافة بيروقراطية تحكيمية ترى بان هذا النوع يحدد السلطات والمسؤوليات ويقوم على أساس التحكم والالتزام اما فئة الثقافة الابداعية المغامرة وثقافة التي تركز على نوعية الوظيفة والتخصص فقد اسفرت عن 0 وعدد المبحوثين 0

<sup>1</sup> مروان عطية يحي الطيبي ،مرجع سابق ، ص 37 .

## الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

- الجدول رقم 14 : يوضح نوع الثقافة التنظيمية المناسب للمكتبة

نوع الثقافة التنظيمية المناسبة للمكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	66.67 %
لا	04	33.33 %
المجموع	12	100 %

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى نسبة هي 66.67 % بعدد 08 مبحوثين الذين جمع من خلالها المستجوبين بنعم وهذا راجع الى ان هذا النوع من الثقافة يخلف جو من الثقة والتعاون والمساعدة بين العاملين في المكتبة اما بنسبة باغت 33.33 % بعدد 04 مبحوثين من يرون ان هذا راجع الى عدم وضوح الرؤية والتمسك بالروتين والانماط المألوفة وغموض الدور.

- الجدول رقم 15 : يوضح نوع الثقافة التنظيمية يساعد على تأدية العمل

نوع الثقافة التنظيمية يساعد على تأدية العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	58.33 %
لا	05	41.67 %
المجموع	12	100 %

يبين الجدول اعلاه ان اعلى نسبة هي 58.33 % بعدد 07 مبحوثين الذين اجمعوا من خلالها المستجوبين بنعم وهذا راجع الى ان هذا النوع، يساعدهم على تأدية مهامهم ووظائفهم ومواجهة مشاكل العمل التي تعترضهم وبنسبة بلغت 41.67 % بعدد 05 مبحوثين من يرون بان هذا النوع راجع الى عدم توفر مناخ تنظيمي ملائم يساعدهم على تأدية العمل.

- الجدول رقم 16 : يوضح اعطاء هذا النوع صورة واضحة عن اسلوب العمل في المكتبة

اعطاء هذا النوع صورة واضحة عن اسلوب العمل في مكتبتهم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	75 %
لا	03	25 %
المجموع	12	100 %

من خلال معطيات الجدول اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 75 % بعدد 09 مبحوثين الذين اجمعوا من خلالها المستجوبين بنعم حيث ترى هذه الفئة هذا النوع يعطي صورة واضحة عن اسلوب العمل في المكتبة من خلال اساليب التفكير وطرق انجاز العمل واتجاهات الافراد وبنسبة بلغت 25 % بعدد 03 مبحوثين من اجابوا ب لا وهذا راجع بأن هذه الفئة ترى بأن هذا النوع لا يعطي صورة دقيقة عن اسلوب العمل في المكتبة

## الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

- الجدول رقم 17 : يوضح توافق هذا النوع مع اهدافكم واهداف المكتبة

هل هذا النوع يتوافق مع اهدافكم واهداف المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	66.67 %
لا	04	33.33 %
المجموع	12	100 %

يتبين في الجدول اعلاه ان نسبة قدرت ب 66.67 % بعدد 08 مبحوثين من ينظرون بأن هذا النوع يحقق لهم احتياجاتهم ورغباتهم وينسب متساوية قدرت ب 33.33 % بعدد 04 مبحوثين من اجابوا ب لا وهذا راجع بأن هذا النوع لا يحقق لهم نتائج مرضية كما ان اسلوب التعامل مختلف بين العاملين كما تنظر هذه الفئة الى هذا النوع انه يطبق السياسة التعسفية التي تؤدي الى فشل توافق العمل وعدم المردودية الجيدة

- الجدول رقم 18 : يوضح التوافق بين قيم العاملين وقيم المكتبة

هل هناك توافق بين قيمك وقيم المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	83.33 %
لا	02	16.67 %
المجموع	12	100 %

من خلال معطيات الجدول اعلاه فإن نسبة قدرت ب 83.33 % بعدد 10 مبحوثين من يرون بأن هناك توافق بين قيم العاملين وقيم المكتبة وهذا راجع الى اكتساب العاملين الثقة الكافية في مجهوداتهم والمعاملة الحسنة التي تضفي جانبا ايجابيا على تصرفاتهم وسلوكياتهم والالتزام بكل القوانين واللوائح التي تكفل حقوق العاملين ام بنسبة قدرت ب 16.67 % وهي نسبة ضئيلة وهذا راجع الى عدم وجود التوافق المهني داخل المكتبة .

- الجدول رقم 19 : يوضح عمل القيم على توجيه سلوك العاملين

تعمل القيم على توجيه سلوك العاملين من خلال :	التكرار	النسبة المئوية
تشجيع سلوك العاملين على الابداع	04	33.34 %
الدقة في الانجاز والتركيز على النتائج	/	/
الابتعاد عن العدوانية بين العاملين	03	25 %
تنظيم العمل بالفرق	01	8.33 %
المساواة بين العاملين	03	25 %
احترام التوقيت	01	8.33 %
اخرى	/	/

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

المجموع	12	% 100
---------	----	-------

يبين من خلال الجدول اعلاه نسبة قدرت 33.34 % من بعدد 04 مبحوثين حيث ترى هذه الفئة ان هذه القيم تساعدهم على اعطاء افكار جديد وتطويرها من اجل تحقيق اهداف المكتبة وبنسبة قدرت ب 25 % بعدد 03 مبحوثين من اجابوا بأن القيم توجه سلوك العاملين على الابتعاد عن العدوانية بين العاملين وبنسبة متساوية من المساواة بين العاملين قدرت ب 25 % وهذا ما اكدته تصريحات المستجوبين اما نسبة 8.33 % بعدد مبحوث بنسبة قدرت ب 8.33 % بعدد مبحوث حيث لم يجد هذا الاقتراح التقبل الكافي ما تعاني منه الكثير من المكتبات في يومنا هذا، اما الدقة في الانجاز والتركيز على النتائج فأسفرت عن 0 وعدد المبحوثين

- الجدول رقم 21 : يوضح العمل في فرق جماعية تساعد على اكتساب قيم جديدة

هل العمل في فرق جماعية تساعد على اكتساب قيم جديدة	التكرارات	النسبة المئوية
دائماً	05	% 41.67
احيانا	07	% 58.33
ابدا	/	/
المجموع	12	% 100

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان العمل في فرق جماعية يساعد على اكتساب قيم جديدة احيانا بنسبة قدرت 58.33 % بعدد 07 مبحوثين ، في حين ارجع 05 عاملين بنسبة قدرت ب 41.67 % ان العمل في فرق جماعية دائما ما عدا على اكتساب قيم جديدة انا ابدا فأسفرت عن 0 % وعدد المبحوثين 0.

- الجدول رقم 22 : يوضح اختلاف القيم يؤدي الى تبيان السلوكيات بين العاملين

هل اختلاف القيم يؤدي الى تبيان السلوكيات بين العاملين	التكرارات	النسبة المئوية
دائماً	04	% 33.33
احيانا	08	% 66.67
ابدا	/	/
المجموع	12	% 100

يبين الجدول الموضح اعلاه يتبين ان 08 مبحوثين نسبتهم 66.67 % ترى ان اختلاف القيم يؤدي احيانا الى تبيان السلوكيات بين العاملين في حين ارجع 04 مبحوثين نسبة قدرت ب 33.33 % ان اختلاف القيم يؤدي دائما الى تبيان السلوكيات بين العاملين أما أبدا فأسفرت عن 0 % وعدد المبحوثين 0.

## الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

- الجدول رقم 23 : يوضح القيم في المكتبة تنظم العلاقة بين العاملين و الادارة.

النسبة المئوية	التكرارات	هل القيم بالمكتبة تنظم العلاقة بين العاملين و الادارة على اساس
08.33 %	01	الحقوق
25 %	03	الواجبات
50 %	06	الانضباط
16.67 %	02	الحقوق + الواجبات + الانضباط
100 %	12	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة 50 % بعدد 06 مبحوثين يرون ان القيم المكتبة تنظم العلاقة بين العاملين والادارة على اساس الانضباط في العمل ويمكن تفسيرهذا بأن القيم تدفع العاملين إلى الإلتزام بالقواعد واللوائح والإجراءات التي تعتبر

ضرورية لتحقيق الهداف المكتبية وبنسبة 25 % ب 3 مبحوثين من يرون ان القيم تنظم العلاقة على اساس الواجبات وهذا راجع الى الاخلاقيات المهنية والمتطلبات الوظيفية التي يفرضها واقع العمل بالمكتبة وهذا ما يلزم الطرفين على القيام بوظائفهم على اكمل وجه وبنسبة قدرت 16.67 % بعدد 02 مبحوثين حيث ترى هذه الفئة ان القيم بالمكتبة تنظم العلاقة على اساس الحقوق والواجبات اما بنسبة بلغت 8.33 % بعدد 01 مبحوث وهي نسبة ضئيلة ترى بأن القيم تنظم العلاقة بين الادارة والعاملين على اساس الحقوق وهذا يحدد العلاقة بين الادارة والعاملين بشكل واضح يضمن مصالح الطرفين.

- الجدول رقم 24 : يوضح التزام العاملين بشروط القيم

النسبة المئوية	التكرارات	درجة التزام العاملين بشروط القيم
25 %	03	ان تكون القيم متناسقة مع بعضها
50 %	06	ان تحظى القيم بالقبول وسط العاملين
/	/	ان تزود العاملين عن طبيعة ثقافة المكتبية
25 %	03	القيم المتناسقة + القيم بالقبول + نزود العاملين عن طبيعة ثقافة المكتبة
/	/	اخرى
100 %	12	المجموع

تبين في الجدول ان النسبة 50 % بعدد 06 مبحوثين من يرون ان درجة التزام العاملين بشروط القيم ان تحظى بالقبول وسط العاملين ويمكن تفسير هذه الافكار والمشاعر والآراء والمفاهيم العامة او الاخلاقية يجب ان تحظى بالقبول بين العاملين اما بنسبة قدرت ب 25 % بعدد 03 مبحوثين من اجابوا على كل الاجابات وهذا راجع الى ان التزام العاملين بشروط القيم ان تكون متناسقة مع بعضها البعض وان تحظى



### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

بالقبول وسط العاملين بشروط العاملين كذلك تزويد العاملين عن طبيعة ثقافة المكتبة اما تزويد العاملين عن طبيعة ثقافة المكتبة فأسفرت عن 0 %.

#### - الجدول رقم 25 : يوضح العوائق البشرية

عوائق بشرية	التكرارات	النسبة المئوية
اختلاف لمستوى التعليمي	06	50 %
وضوح الشخص غير المناسب	-	-
انعدام التكيف والتغير	03	25 %
اختلاف المستوى + انعدام التكيف والتغير	03	25 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال معطيات الجدول اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 50 % بعدد 06 مبحوثين من يرون ان العوائق تكمن في المستوى التعليمي وهذا راجع إلى ربما إلى عدم الإطلاع أو عدم الكفاءة القائد على السير الحسن بالمكتبة بينما هناك نسبة 25 % بعدد 03 مبحوثين افادوا بأن عوائق تكون في انعدام التكيف والتغير وهذا راجع لسوء التفكير وعدم اعطاء أفكارهم فرص للتغيير كذلك عدم التكيف في عمل ما ، في حين ان نسبة متساوية بلغت 25 % بعدد 03 مبحوثين من يرون ان العوائق تكمن في اختلاف المستوى وانعدام التكيف والتغير في حين ان وضع الشخص الغير مناسب في مكان لا يناسبة فقد اسفر عن 0 عدد من المبحوثين .

#### - الجدول رقم 26 : يوضح عوائق التقنية والمادية

عوائق تقنية ومادية	التكرار	النسبة المئوية
نقص التقنيات الحديثة	06	50 %
عدم توفر السيولة والامكانيات المادية	04	33.33 %
عدم وجود نظام تعمل به المكتبة	02	16.67 %
عدم معرفة الموظفين في كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة	-	-
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال المعطيات والارقام الموضحة في الجدول اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 50 % بعدد 06 مبحوثين من يرون ان العوائق تكمن في نقص التقنيات الحديثة وهذا ارجع الى نقص الكفاءات وعدم الاهتمام بتزويد المكتبة بالتقنيات الحديثة وتراجع مهارات العاملين للتقنية وبنسبة بلغت 33.33 % من عدد 04 مبحوثين من يرون ان هذه المعوقات تكمن في عدم توفر السيولة والامكانيات المادية اما النسبة التي بلغت 16.67 %

### الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

بعدد 02 مبحوثين من يرون ان المعوقات تكمن في عدم وجود نظام تعمل به المكتبة في حيث ان عدم معرفة الموظفين في كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة فقد اسفرت عن 0 وعدد المبحوثين 0 .

#### - الجدول رقم 27 : يوضح العوائق التنظيمية

عوائق تنظيمية	التكرارات	النسبة المئوية
غياب التخطيط والتنسيق	04	33.33 %
غياب الرقابة والتوجيه	03	25 %
غياب قنوات الاتصال	02	16.67 %
التمسك بثقافة التنظيمية ورفض التغيير	03	25 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال الجدول اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 33.33 % بعدد 04 مبحوثين يرون ان العوائق تكمن في غياب التخطيط والتنسيق وهذا راجع الى غياب التخطيط الفعال لإدارة المكتبة في التنسيق بين الوحدات من خلال عدم تجانس المهام والوظائف واختلف الافراد المسؤولين.

وبنسبة بلغت 25 % بعدد 03 مبحوثين من يرون ان العوائق تكمن في غياب الرقابة والتوجيه ، تساوت هاته النسبة مع التمسك بالثقافة التنظيمية ورفض التغيير المعتقدات ومقاومة التغيير اما غياب قنوات الاتصال فقد قدرت ب 16.67 % بعدد 02 مبحوثين وهذا راجع الى نقص الوسائل التي يتواصل بواسطتها العاملون في المكتبة ويتفاعلون من خلالها مع بعضهم البعض

#### - الجدول رقم 28 : يوضح تغيير الثقافة التنظيمية والتصرفات اتجاه هذا التغيير

في حالة وجود تغيير للثقافة التنظيمية للمكتبة ، ما هي تصرفاتك اتجاه ذلك	التكرارات	النسبة المئوية
الوقوف ضد التغيير	02	16.67 %
الشعور بالسوء في مقاومة التغيير	06	50 %
العمل على دعم وانجاح التغيير	04	33.33 %
اخرى	-	-
المجموع	12	100 %

من خلال معطيات الجدول اعلاه فإن اعلى نسبة بلغت 50 % بعدد 06 مبحوثين تبين ان من تصرفات التي قد يظهرها العاملون في حالة تغيير الثقافة التنظيمية للمكتبة هو الشعور بالسوء في مقاومة التغيير ويمكن ارجاع ذلك ربما للخوف من التأقلم مع التغيير او عدم المامهم بالمعلومات الكافية عنه او نقص

## الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

الحوافز والاعراض المادية والمعنوية التي يمكن ان تقدمها ادارة المكتبة ، اما بنسبة 33.33 % بعدد 04 مبحوثين من ينظرون ان تصرفاتهم اتجاه التغيير يرجع الى المشاركة التي تستند بدورها على بناء القيم الشخصية للعاملين وخلق جو من الثقة والانفتاح بينهم بهدف تحقيق الاستجابة الفعلية من عملية التغيير وبنسبة قدرت ب 16.67 % بعدد 02 مبحوثين وهي نسبة ضئيلة من ينظرون ان تصرفاتهم اتجاه التغيير يرجع الى الوقوف على الصعوبات التي قد تعترض عملية تنفيذ التغيير المستهدف.

- الجدول رقم 29 : يوضح الاقتراحات لمواجهة هذه المعوقات

الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
التسيق بين الوحدات حتى تحقق المكتبة اهدافها	03	25 %
توفير مناخ تنظيمي مناسب لتفادي مقاومة التغيير	01	8.33 %
تشجيع العاملين على المشاركة بالافكار والآراء قدر استطاعتهم	01	8.33 %
توفير تقنيات حديثة	04	33.34 %
الاكثار من الدورات التكوينية	03	25 %
المجموع	13	100 %

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ارتفاع نسبة المبحوثين الذين اجابوا بتوفير تقنيات حديثة بنسبة بلغت 33.34 % بعدد 04 مبحوثين ويرجع ذلك ان العاملين يقترحون بتزويد المكتبة بالأجهزة والتقنيات الحديثة لتسهيل خدماتها وبنسبة 25 % بعدد 03 مبحوثين من يقترحون بالتنسيق بين الوحدات حتى تحقق المكتبة اهدافها كما تساوت هذه النسبة مع اقتراح الإكثار من الدورات التكوينية بنسبة 25 % بعدد 03 مبحوثين وذلك من خلال رفع مستوى الأداء وبنسبة قدرت ب 8.33 % وهي نسبة ضئيلة من يقترحون توفير مناخ تنظيمي مناسب لتفادي مقاومة التغيير و بنسبة متساوية 8.33 % اقترحوا بتشجيع العاملين على المشاركة بالأفكار والآراء قدر استطاعتهم.

1-2- نتائج الدراسة :

1-3- النتائج الجزئية :

- النتائج الجزئية المتعلقة بطبيعة عينة البحث :

اغلبية المبحوثين من الذكور ، حيث قدرت نسبتهم ب 83.33 % ، اما نسبة الاناث قدرت ب 16.67 % وهذا نتيجة اعتماد هذا النوع من المكتبات على الرجل ، اضافة الى ان المرأة تتحمل المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في البيت ورعاية الأبناء ، خاصة ان النساء في المكتبة متزوجات لكنهن يمثلن نسبة قليلة.

- اوضحت الدراسة على أن أعلى نسبة سجلت 91.67 % لدى فئة 31 - 40 سنة أي فئة الرجال ذات العقول الناضجة التي تخلق قيمة مضافة وقادرة على استشراف التحديات

## الفصل الثالث : الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

- اشارت النتائج المتحصل عليها ان اغلب المبحوثين من الجامعيين بنسبة قدرت ب 66.67 % والسبب في ذلك يعود الى أن المكتبة تستدعي مجهودات فكرية و بالتالي هذه الفئة تمتلك القدرة على التسيير .
- اوضحت الدراسة ان نسبة العاملين ذوي الخبرة من 11- 15 سنة هي اعلى نسبة التي تكون قابلة للعمل و أكثر مسايرة للتطورات الحاصلة.
- معظم الأفراد المبحوثين من أعوان ومساعدين بنسبة متساوية 33.33 % لأن طبيعة العمل تتطلب الكثير من انجاز الأعمال وتقديم الخدمات وكذلك مساعدة الأعلى رتبة.
- **النتائج الجزئية المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول :** مكانة الثقافة التنظيمية عند عمال المكتبة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - تعني الثقافة التنظيمية عند الأفراد المبحوثين هي مجموعة من القوانين التي تنظم قواعد المكتبة و أن الفرد يعمل وفق هذه القواعد والتعليمات
- تكمن اهمية الثقافة التنظيمية في تسهيل عملية الإتصال داخل من خلال مأكد عليه الأفراد المبحوثين.
- من أبرز وظائف الثقافة التنظيمية بالمكتبة تقوية الإلتزام برسالة المكتبة
- تتمثل مستويات الثقافة التنظيمية في المكتبة فرص لتبادل المعلومات بين العاملين
- الأسلوب الذي تتبعه المكتبة للتواصل مع العاملين هو الاتصال المباشر .
- **النتائج الجزئية المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :** نوع الثقافة التنظيمية السائدة بالمكتبة بمكتبة العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة -
- الثقافة السائدة في المكتبة هي ثقافة مساندة تدعم العمل الجماعي .
- ان هذا النوع من الثقافة مناسب للمكتبة حيث يخلق جو من الثقة والتعاون بين العاملين
- ان هذا النوع يساعد العاملين على تأدية مهماتهم ووظائفهم .
- ان هذا النوع يعطي صورة واضحة عن اساليب التفكير وطرق انجاز العمل.
- ان هذا النوع يتوافق مع اهداف العاملين واهداف المكتبة .
- **النتائج الجزئية المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث :** طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة -
- يقر المبحوثين ان العوائق البشرية تكمن في المستوى التعليمي .
- يقر المبحوثين بأن العوائق التقنية والمادية تكمن في نقص التقنيات الحديثة

- يقر المبحوثين بأن العوائق التنظيمية تكمن في غياب التخطيط والتنسيق
- عند وجود تغيير للثقافة التنظيمية في المكتبة يؤدي الى الشعور بالسوء في مقاومة التغيير .
- من أهم الإقتراحات التي اقترحها المبحوثين هي توفير تقنيات حديثة .

#### 1-4- النتائج العامة :

- تعد الثقافة التنظيمية احد اهم الاساليب التي تتبعها مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - فمن خلالها يتم تنظيم السلوك وتسهيل عملية الاتصال وتنظيم العمل وفقا لما هو متفق عليه ومن خلالها يتم تنظيم السلوك وتسهيل عملية الاتصال وتنظيم العمل وفقا لما هو متفق عليه ومن خلالها يتم الالتزام برسالة المكتبة ومن هنا يتحتم على العاملين تنفيذ القرارات ومن هذا المنطلق يرى عمال مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - ان الثقافة التنظيمية مجموعة من الأبعاد التي تساهم في خلق جو ملائم يتناسب مع أساليب العاملين .

- الثقافة السائدة في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - هي ثقافة مساندة تدعم العمل الجماعي من خلال خلق جو من الثقة و التعاون بين العاملين حيث تساعدهم على تأدية مهامهم ووظائفهم مما يتوافق هذا النوع مع اهدافهم و اهداف المكتبة ، حيث تعطي صورة واضحة عن اساليب التفكير وطرق انجاز العمل .

- الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية - تبسة - تنظم العلاقة بين العاملين في المكتبة من خلال الإنضباط في العمل حيث يلتزم العاملون بشروط القيم و ذلك بتشجيعهم على الإبداع من خلال إعطاء أفكار جديدة وتطويرها وفي حالة وجود اختلاف للقيم يؤدي الى تبيان سلوك العاملين من خلال انتشار الفوضى والعدوانية داخل المكتبة

- معوقات الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - تكمن في المستوى التعليمي ونقص التقنيات الحديثة حيث اقترح المبحوثين بتزويد المكتبة بالتقنيات الحديثة وسبب ذلك هو غياب التخطيط والتنسيق وفي حالة تغيير للثقافة التنظيمية في المكتبة يؤدي بشعور بالسوء في مقاومة التغيير .

#### - خلاصة :

من خلال دراستنا الميدانية نستنتج ان الثقافة التنظيمية في المكتبة الجامعية محل الدراسة انها تعبر من اهم المكونات البيئية الداخلية للمكتبة والتي تؤثر على سلوك واداء العاملين وتشكل دافعا مهما نحو الانجاز أي انها ، من اهم المحددات نجاح او فشل المكتبة وذلك من خلال معرفة مكانة الثقافة التنظيمية ونوع الثقافة التنظيمية السائدة بها و علاقة الثقافة بطبيعة سلوك العاملين و المكتبة ومعيقاتها من خلال دراستي لواقع الثقافة التنظيمية بالمكتبة الجامعية.

خاتمة

تعتبر الثقافة الأداة الفعالة لنجاح أي مؤسسة حيث تساهم في التماسك و التكامل بين الوحدات و إبقاء الموظفين حول عناصرها خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه الأعمال بتغيرات سريعة التي من شأنها التأثير على أداء المؤسسات وهذا ما يفرض عليها ان تتحرك بثقافتها التي تعبر عن الصورة المنعكسة عن المؤسسة.

واستنادا الى ان الثقافة التنظيمية تمثل ملمحا بالغ الأهمية في الادارة الحديثة وعاملا مؤثرا على السلوك التنظيمي فإنها تميز المكتبة الجامعية حيث تمثل الاطار المعرفي المكون للإتجاهات والقيم والمعايير التي تحدد السلوك داخل المكتبة الجامعية على حيويتها واستمراريتها والحفاظ على مواردها البشرية .

ومما تم طرحه مسبقا فقد حاولت انا بدوري في دراستي الكشف عن الواقع الفعلي عن الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - وذلك من خلال دراستي بالمكتبة الجامعية بواسطة الجانب النظري والمنهجي و التطبيقي حيث توصلت الى أهم النتائج الى أن الثقافة التنظيمية تعتبر من اهم العوامل والمكونات الداخلية في المكتبة اذ انها تتحكم في نجاح او فشل المكتبة ، كما ان الثقافة السائدة في المكتبة الجامعية تساهم في خلق مناخ تنظيمي يتلائم مع اهدافهم و اهداف المكتبة اضافة الى ان الثقافة التنظيمية تنظم العلاقة بين العاملين والمكتبة من خلال الإلتزام بالقيم حيث تعد المحرك الأساسي للسلوك داخل المكتبة كما اتضح بشكل جلي ان عوائق الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على حسن السير داخل مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - تبسة - وهذا راجع الى نقص الكفاءات والقدرات المتخصصة .

# قائمة المراجع



أبو نصر اسماعيل بن حماد الجوهري ، الصحاح تاج اللغة والصحاح العربية، دار الحديث ، القاهرة ، 2009

1. أحمد عبد الله العلى، أسس علم المكتبات والمعلومات ، النشأة، المجالات، الوظائف ، المصطلحات ، دار المكتبات الحديث ، 2005 .
2. أحمد نافع المدادحة ، المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014 .
3. بطرس خلاق ، السلوك التنظيمي ، الجمهورية العربية السورية ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، 2020 .
4. حسين حريم ، تصميم المنظمة، الهيكل التنظيمي واجراءات العمل ، ط3 ، دار الحامد الاردن ، 2006 .
5. دنيس كوش ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ط1 ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2007 .
6. السعيد مبروك ابراهيم ، دارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة ، ط1 ، دار الوفاء لطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2014 .
7. عادل عبد العزيز السن، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ،دار المنظومة ، 2011 .
8. عادل عبد العزيز السن، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، الامارات ، 2011 .
9. عمار بوحوش وآخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، برلين ، 2019 .
10. فكري عبد اللطيف متولي، دراسة الحالة في علم النفس، مكتبة الرشد ناشرون، ط1
11. فيصل عبد الله حسن الحداد ، خدمات المكتبات الجامعية السعودية ( دراسة تطبيقية للجودة الشاملة ) مكتبة الملك فهد الوطنية ، ارياض ، 2003.
12. ماجد محمد الخياط ، أساليب البحث العلمي ، ط1 ، دار الراهية للنشر والتوزيع ، 2011
13. محمدعباس وآخرون ، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014 .

14. مروان عبد المجيد ابراهيم ، اسس البحث العلمي لأداء الرسائل الجامعية ، ط1 ، مؤسسة الوراقة ، عمان ، 2000

15. مصطفى مسلم ، الثقافة الاسلامية ، تعريفها - مصادرها - مجالاتها - تحدياتها ، ط1 ، اثراء لنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .

### ثالثا - المذكرات و الرسائل :

#### أ - رسائل الدكتوراه :

1. طالبى فطيمة ( الثقافة التنظيمية في تفعيل خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية - دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لولاية قسنطينة ، أطروحة دكتوراه ، قسم علم المكتبات ومراكز المعلومات ، معهد علم المكتبات والتوثيق ، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة ، 2019.

2. مرزوقي رفيق ، الثقافة التنظيمية واثرها في تطبيق ادارة الجودة الشاملة ،( دراسة مؤسسة AMC بالعلمة ، سطيف) رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف ، 2018 .

3. مشنان بركة دور الثقافة التنظيمية في تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ( دراسة حالة جامعة الحاج لخضر باتنة )، اطروحة دكتوراه ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2016.

#### ب - رسائل الماجستير :

1. طقيع ايمان ، اثر الثقافة التنظيمية على الابداع التنظيمي ( دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر - ورقلة ) رسالة ماستر ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2018 .

2. هساوي وهبية ، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ( دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة، بشار ، رسالة ماجستير ، قسم حوكمة الشركات ، مدرسة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان .

3. ايهاب فاروق، مصباح العاجز ، دور الثقافة في تفعيل الادارة الالكترونية ( دراسة تطبيقية وزارة التربية والتعليم العالي -محافظات غزة ) رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة 2011 .

4. بابه ايمان ، اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الموارد البشرية بمؤسسة رغوة الجنوب ،رسالة ماجستير قسم علوم التسيير جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2016

5. بركات منال، التخطيط الاستراتيجي ودوره في تطوير أداء المكتبات الجامعية ( دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية قطب شتمة بجامعة محمد خيضر ، بسكرة ) رسالة ماستر قسم العلوم الانستتية

- ، تخصص علم المكتبات ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019.
6. بسيس حمزة ، أثر الثقافة التنظيمية على الاداء التنظيمي في المؤسسات الخاصة ، (دراسة ميدانية في مؤسسة تيسكويانسكيو لنسيج الاعضية والقلاع بالقرارة - غرداية -) رسالة ماستر اكايمي قسم علم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2019
7. حنيني فاطمة ، دور الثقافة في التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية بشركة الاشغال العمومية والترقية العقارية ، ولاية أدرار) رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم النسائية والاجتماعية والعلوم الاسلامية ، جامعة أدرار 2014.
8. خولة قواسمية ، الاتصال الداخلي في المكتبات الجامعية ودورها في تحسين الخدمة المكتبية (دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة تبسة ) رسالة ماستر ، قسم العلوم الانسانية ، التخصص تنظيم وتسيير المكتبات ومراكز التوثيق ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة العرب التبسي ، 2016 .
9. ربيعة عياد ، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين (دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ورقلة ) رسالة ماستر ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014 .
10. رولا محمود حجازي أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بإدارة المعرفة رسالة ماجستير ، قسم أصول تربية، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2015 .
11. ساري فتيحة ، علاقة الثقافة التنظيمية بحسن الأداء فب المكتبات الجامعية (دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة تبسة ) رسالة ماستر ، تخصص علم المكتبات والمعلومات ، قسم العلوم الانسانية ، كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة تبسة ، 2012 .
12. سالم الياس تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، (دراسة حالة الشركة الجزائرية ALGAL وحدة EARA بالمسيلة ) رسالة ماجستير ، قسم العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة .
13. سمير يوسف محمد عبد الاله ، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات (دراسة مقارنة ) رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة 2006 .
14. شافي مصطفى البرمجيات الوثائقية للمكتبات الجامعية (دراسة مقارنة بين برمجيات PMB و SYNGEB) رسالة ماستر ، قسم العلوم الانسانية ، تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة عيد الحميد بين باديس 2021.

15. عبد الحكيم محمد عطائه ، دور ادارة المعرفة في تشكيل الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات المقاولات الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، غزة 2018 .
16. عبد القادر طواهرية، تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيرها على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية ،( دراسة ميدانية بمديرية الادارة المحلية L-A-D ) ، أدرار ، رسالة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2014.
17. غوار عفيف ،أنظمة تسيير وحدات التزويد والاقتناء المكتبات الجامعية واهران ، مستغانم ، معسكر نموذجاً ، رسالة ماجستير ، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقيةكلية العلوم الانسانية والحضارات الاسلامية ، جامعة واهران ، 2009 .
18. محمد ابراهيم محجز ، دور الثقافة التنظيمية كمدخل لدعم الادارة الالكترونية ،( دراسة تطبيقية: وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات – المحافظات الجنوبية) رسالة ماجستير قسم ادارة الدولة والحكم الرشيد ، أكاديمية الادارة ولسياسية للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، المحافظات الجنوبية ، 2017 .
19. مروان عطية ، يحي الطيبي ، واقع الثقافة التنظيمية في شركات المقاولات في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم القيادة والادارة ، اكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، فلسطين 2016 .
20. منير ابراهيم أحمد طالب ، علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2011 .
21. هدى جواد محمد بدر ، واقع الثقافة التنظيمية وانعكاساتها في فاعلية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم ، رسالة ماجستير ، قسم ادارة الأعمال ، كليات الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، 2011 .

#### رابعا - المجالات والدوريات :

1. دو محمد، أهم المناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد/ العدد 9 ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2017 .

# قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي . تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الإعلام والاتصال

تخصص: اتصال تنظيمي

السنة الثانية ماستر

استمارة استبيان بعنوان:

## واقع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية - دراسة حالة مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -

تحت إشراف الاستاذ :

د . بن مهدي مرزوق

من إعداد الطالبة:

• بوعلاق جويذة

### ملاحظة:

- إن معلومات هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذا نرجو

الإجابة بكل موضوعية.

- ضع علامة (x) في خانة الإجابة الصحيحة.

المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية

1. النوع:  أنثى
2. السن:  أقل من 30 سنة  من 31 إلى 40  من 41 إلى 50 سنة  أكثر من 50 سنة
3. المؤهل العلمي:  أقل من ثانوي  ثانوي  جامعي
4. الخبرة:  أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  من 11 إلى 15 سنة  أكثر من 15 سنة
5. الرتبة:.....

المحور الثاني: مكانة الثقافة التنظيمية عند عمال المكتبة

6. حسب رأيك، هل تعني لك الثقافة التنظيمية:
- قيم ومعتقدات موحدة بين جميع العمال في المكتبة
  - معاني مشتركة تنتقل بين الأفراد من خلال القيم
  - قوانين تنظم قواعد العاملين
  - أخرى أذكرها: .....
7. فيما تتمثل أهمية الثقافة التنظيمية بالنسبة لمكتبكم؟
- تسهيل عملية الاتصال داخل المكتبة
  - تحقيق أهداف الموظفين والمكتبة معا
  - دليل إرشادي يوضح العلاقات التي يجب على العاملين اتباعها
  - تعزيز التكامل الداخلي بين العاملين في المكتبة
  - تحقيق التكيف بين العاملين في المكتبة
  - أخرى أذكرها: .....
8. في رأيكم ما هي وظائف الثقافة التنظيمية بمكتبكم؟
- تزويد العاملين بالمكتبة بالإحساس بالهوية
  - تقوية الالتزام برسالة المكتبة
  - دعم معايير السلوك

- توضح معايير السلوك

- أخرى تذكر: .....

9. فيما تتمثل مستويات الثقافة التنظيمية في مكتبكم؟

- الأشياء التي يقوم المكتبي بصنعها

- القيم التي تحدد النمط السلوكي للعاملين

- القيم والافتراضات التي تتحلّى بها المكتبة

- الأطر والسياسات التنظيمية التي تضعها المكتبة في نظامها الداخلي

- الأساليب والأفكار التي يتحلّى بها كل مستوى في المكتب

- أخرى تذكر: .....

10. هل يوفر لكم الهيكل التنظيمي في مكتبكم:

- تقسيم العمل كل حسب تخصصه

- يوضح خطوط السلطة وموقع اتخاذ القرار

- فرص لتبادل المعلومات بين العاملين

- المشاركة بالمعلومات عبر الوحدات التنظيمية

- أخرى تذكر: .....

11. ما هو الأسلوب الذي تتبعه مكتبكم للتواصل مع العاملين؟

اتصال مباشر  اتصال غير مباشر

- أخرى تذكر: .....

المحور الثالث: نوع الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبكم.

12. هل ترى بأن الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبكم:

- ثقافة جامدة لا تتغير بسهولة

- ثقافة تكيفية مرنة

- ثقافة بيروقراطية تحكّمية

- ثقافة مساندة تدعم العمل الجماعي

- ثقافة إبداعية مغامرة

- ثقافة تتركز على نوعية الوظيفة والتخصص

- ثقافة تركز على الأشخاص أكثر من التخصص



13. هل هذا النوع من الثقافة التنظيمية مناسب لمكتبكم؟



14. هل هذا النوع من الثقافة التنظيمية يساعد على تأدية العمل؟



15. هل هذا النوع يعطي صورة واضحة عن أسلوب العمل في مكتبكم؟



16. هل هذا النوع من الثقافة التنظيمية يتوافق بين أهدافكم وأهداف المكتبة؟



\* إذا كان الإجابة ب "لا"، لماذا؟ .....

المحور الرابع: طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بالمكتبة.

17. هل هناك توافق بين قيمك وقيم المكتبة؟

لا

نعم

18. هل تعمل القيم على توجيه سلوك العاملين من خلال:

- تشجيع سلوك العاملين على الإبداع

- الدقة في الإنجاز والتركيز على النتائج

- الابتعاد عن العدوانية بين العاملين

- تنظيم العمل بالفرق

- المساواة بين العاملين

- احترام

\* أخرى تذكر: .....

19. هل العمل في فرق جماعية تساعد على اكتساب قيم جديدة؟

أبدا

أحيانا

دائما

20. هل اختلاف القيم يؤدي إلى تبيان السلوكيات بين العاملين؟

أبدا

أحيانا

دائما

21. هل القيم والعادات السائدة بالمكتبة تنظم العلاقة بين العاملين والإدارة على أساس:

الانضباط في العمل

الواجبات

الحقوق

- أخرى تذكر: .....

22. درجة التزام العاملين بشروط القيم؟

- أن تكون القيم متناسقة مع بعضها
- أن تحظى القيم بالقبول وسط العاملين
- أن تزود العاملين عن طبيعة ثقافة المكتبة

- أخرى تذكر: .....

المحور الخامس: معوقات الثقافة التنظيمية بالمكتبة.

23. عوائق بشرية:

- اختلاف المستوى التعليمي
- انعدام التكيف والتغيير
- وضع الشخص غير المناسب في مكان لا يناسبه

\* أخرى تذكر: .....

24. عوائق تقنية ومادية:

- نقص التقنيات الحديثة
- عدم توفر السيولة والإمكانيات المادية
- عدم وجود نظام تعمل به
- عدم معرفة الموظفين في كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة

\* أخرى تذكر: .....

25. عوائق التنظيمية:

- غياب التخطيط والتنسيق
- غياب الرقابة والتوجيه
- غياب قنوات الاتصال
- التمسك بالثقافة التنظيمية ورفض التغيير

- أخرى تذكر: .....

26. في حالة وجود تغيير للثقافة التنظيمية للمكتبة، ما هي تصرفاتك تجاه ذلك؟

- الوقوف ضد التغيير
  - الشعور بالسوء في مقاومة التغيير
  - العمل على دعم وإنجاح التغيير
27. ما هي اقتراحاتك لمواجهة هذه المعوقات من وجهة نظرك؟

.....

## المخلص :

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي - تبسة - وذلك من خلال الكشف عن مكانة الثقافة التنظيمية عند عمال المكتبة والتعرف على نوع الثقافة السائدة بها وكذا التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين بالمكتبة إضافة الى التعرف على معيقات الثقافة التنظيمية لدى هذه المكتبة ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت على منهج دراسة حالة وتم استخدام المسح الشامل على كل العاملين بمختلف الرتب داخل المكتبة مستعينة في ذلك على أداة رئيسية لجمع المعلومات وهي استمارة الاستبيان كما استخدمت الطريقة اليدوية في معالجة وتحليل بيانات الدراسة وبذلك توصلت لأهم النتائج التالية :

- ان الثقافة التنظيمية من أهم الأساليب التي تتبعها مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي - تبسة - فمن خلالها يتم تنظيم السلوك وتسهيل عملية الاتصال والالتزام برسالة المكتبة حيث يرى عمال المكتبة ان الثقافة التنظيمية مجموعة من الأبعاد التي تساهم في خلق جو ملائم يتناسب مع أساليب العاملين .

- ان الثقافة المساندة بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي - تبسة - تخلق جو من الثقة و المساواة والتعاون بين العاملين حيث يرى عمال المكتبة ان هذا النوع يساعدهم على تأدية مهامهم ووظائفهم في انجاز العمل .

- ان طبيعة الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي - تبسة - تنظم العلاقة بين العاملين والمكتبة من خلال الالتزام بشروط القيم حيث تعتبر القيم بمثابة القوى التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المكتبة.

- ان عوائق الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي - تبسة - تتمثل في المستوى التعليمي ونقص التقنيات وغياب التخطيط والتنسيق ومقاومة التغيير مما يؤثر على وعي عمال المكتبة وأفكارهم وتظهر هذه العوائق في هدم قدرة وكفاءة القائد على حسن السير داخل المكتبة .

**الكلمات المفتاحية :** الثقافة التنظيمية - المكتبات الجامعية

## Summary :

This study aims to recognize the reality of organizational culture in the library of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Larbi Teb essi by revealing the position of organizational culture among library workers, as well as the nature of the relationship between organizational culture and the behaviour of workers, as well as identifying the obstacles of organizational culture in the library, and to achieve these objectives, relied on a case study curriculum :

- Organizational culture is one of the most important methods used by the Library of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Arabi Al-Tabbsi, through which behaviour is regulated and the process of communication and adherence to the Library's message is facilitated. Library workers see organizational culture as a set of dimensions that contribute to the creation of a favourable atmosphere commensurate with the working methods.

- The culture supported by the Library of the Faculty of Human and Social Sciences of the University of Larbi Tebessi creates an atmosphere of trust, equality and cooperation among the workers. The Library's workers see this as helping them to perform their tasks and functions in the completion of the work.

- The obstacles to organizational culture in the library of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Arabi Al-Tabbsi are educational level, lack of techniques, lack of planning and coordination, and resistance to change, which affects the awareness and ideas of library workers. These obstacles are reflected in the destruction of the leader's ability and competence to walk well inside the library.

- The nature of organizational culture in the Library of the Faculty of Human and Social Sciences of the University of Larbi Tebessi regulates the relationship between the workers and the Library by adhering to the requirements of values. Values are the forces that influence the behaviour of individuals within the Library.

**Keywords:** Organizational Culture - University Libraries