

الثقافة التَّنظيميَّة الساندة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية

لدى أعضاء هيئة التدريس

أمجاد بنت فانز العتيبي

باحثة في مرحلة الماجستير، كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، المملكة العربية السعودية

Amjad.f.otb@gmail.com

د. محمد عبد الوهاب إبراهيم رخا

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية والآداب،

جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية

m_rakha@ut.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٣/١١/١٨ م

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٣/١١/٣ م

Doi: 10.52840/1965-011-001-023

الملخص:

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين مستوى الثقافة التَّنظيميَّة الساندة بجامعة تبوك بأبعادها ثقافة (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بأبعادها نحو (الطلبة، الجامعة، المجتمع) من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية: (الرتبة الأكاديمية، الجنس، التخصص، طبيعة العمل). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، والاستبانة أداة لتحقيق أهدافها. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالمقر الرئيس في جامعة تبوك بشطريها، الذين هم على رأس العمل في أثناء تطبيق أداة الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٥ هـ، البالغ عددهم (٩٧٣) عضواً، بينما تكونت عينة الدراسة من (٢٧٦) عضواً.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها: أن المتوسط العام لأبعاد الثقافة التنظيمية جاء بدرجة توافر كبيرة بمتوسط حسابي (٣.٥٢ من ٥)، وجاء بُعد "ثقافة الإنجاز" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣.٦٣ من ٥)، وجاء مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة توافر كبيرة بمتوسط حسابي (٣.٧٦ من ٥)، وبعد "المسؤولية نحو

الجامعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٤ من ٥)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين مستوى الثقافة التنظيمية ككل وبين مستوى المسؤولية الاجتماعية ككل.

ومن أبرز توصيات الدراسة: إنشاء وحدة لاختيار وتدريب القيادات الأكاديمية في جامعة تبوك؛ لتعزيز ثقافة القوة، من أبرز مهامها وضع معايير لاختيار القيادة الأكاديمية بالجامعة، وتدريب وتطوير القيادات الأكاديمية، بالإضافة إلى إنشاء وكالة في كل كلية تسمى وكالة خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية للأعضاء نحو المجتمع من أبرز مهامها تشجيع الأعضاء على عمل دراسات وبحوث لحل قضايا المجتمع المحلي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، المسؤولية الاجتماعية، جامعة تبوك.

The Prevailing Organizational Culture at the University of Tabuk and its Relationship to Responsibility among Faculty Members

Amjad bint Fayez Al Otaibi

An MA researcher, College of Education and Arts, University of Tabuk

Amjad.f.otb@gmail.com

Dr. Mohammed Abdulwahab Ibrahim Rakha

Assistant Prof. Department of Educational Administration and Planning,
College of Education and Arts, University of Tabuk

(Saudi Arabia)

m_rakha@ut.edu.sa

Date of Receiving the Research: 3/11/2023 **Research Acceptance Date:** 18/11/2023

Doi: 10.52840/1965-011-001-023

Abstract:

The study aimed to reveal the relationship between the level of the prevailing organizational culture at Tabuk University with its dimensions (power, role, human empathy, achievement), and the level of social responsibility among the faculty members with its dimensions towards (students, university, society) from their point of view. In addition, it aimed to disclose statistically significant differences between the averages of the responses of the sample individuals about the study axes attributed to the following demographic variables: (academic rank, gender, specialization, nature of work). The study used the descriptive approach with its two survey and correlational techniques, plus the questionnaire tool to achieve its goals. The study population consisted of faculty members at the main headquarters of the University of Tabuk in its two branches: (n= 973) members, who were on duty during the application of the study tool during the academic year 1445 AH, while the study sample consisted of (254) members.

The study concluded the following main findings: that the overall average degree of availability of the dimensions of the prevailing organizational culture came with a significant degree of availability with an arithmetic mean of (3.52 out of 5). The dimension of "achievement culture" came in the first ranking with an arithmetic mean of (3.63 out of 5), the level of social responsibility in its dimensions among the faculty members came with a high degree of availability with an arithmetic average of (3.76 out of 5), and the dimension of "responsibility towards

the University" came in the first ranking with an arithmetic average of (3.84 out of 5). Also, the study results revealed a strong direct correlation with a statistically significant function at the level of significance (0.01) between the level of organizational culture as a whole and the level of social responsibility as a whole.

Among the most prominent recommendations of the study: establishing a unit for the selection and training of academic leaders at the University of Tabuk to promote a culture of power, among its most prominent tasks are setting criteria for selecting academic leadership at the university, and training and developing academic leaders, in addition to establishing an agency in each college called the Community Service Agency for faculty members to promote members' social responsibility practices towards the society, one of its most prominent tasks is to encourage members to conduct studies and research to solve local society issues.

Keywords: organizational culture, social responsibility, Tabuk University.

١ . المقدمة (Introduction)

التعليم هو الركيزة الأساسية لأي حضارة في العالم، وأهم سمات القرن الحادي والعشرين، والإنسان الناجح في هذا القرن هو الإنسان القادر على التعلم المستمر، ويعد التعليم الجامعي - بصفة خاصة - أحد السبل الضرورية لاكتساب المعرفة، وتحقيق متطلبات سوق العمل، ودعم مسار التنمية البشرية في الدول، كونه ركيزة التقدم في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية.

حيث تعد الجامعات ركنا أساسيا من أركان التنمية في الدولة، ومركزاً للتنوير وإعداد الإطارات الوطنية المؤهلة على أرفع مستوى في مختلف التخصصات، من خلال أداء رسالتها التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، كما أنها تمثل في الوقت نفسه مركزاً علمياً وبحثياً يرتبط بقضايا المجتمع في حركته التنموية وأهدافه بعيدة المدى في الربط بين الجوانب العلمية واحتياجات القطاعات المختلفة للمجتمع (بريني، ٢٠١٨: ١٦٤).

وعليه فإن الجامعة في أي مجتمع لا تستطيع أن تقوم بدورها كاملاً في التغيير الاجتماعي دون تحقيق التفاعل بين الفرد من جهة، والبيئة الاجتماعية من جهة أخرى، فعلاقة الجامعة بالتغيير الاجتماعي علاقة متلازمة ومترابطة. فهي تقوي المهارات، وتثري روح الابتكار لدى الفرد، وترفع مستوى الرقي الاجتماعي، فهي تساعد على تحسين أوضاع الطبقات الفقيرة من السكان، وتيسير فرص العمل للأفراد التي يفرضها المجتمع، كونها تلبى احتياجات الفرد والمجتمع من مهن مختلفة مما يتيح فرصة للإنتاج وبالتالي يترك أثراً إيجابياً على المستوى المعيشي بما يحقق رفاهية الفرد والمواطن (محمود، ٢٠١٨: ٣٧).

ويعد عضو هيئة التدريس المتميز من أهم مرتكزات الجامعة وسبلها لتحقيق أهدافها، وتجويد برامجها الأكاديمية وأنشطتها التعليمية، بما ينعكس إيجاباً على كفاءتها الداخلية والخارجية، ومن هنا يجب أن يتحلى عضو هيئة التدريس بصفات أبرزها: الأمانة، والأخلاق، والتواضع، والإخلاص، والتعاون، والالتزام، والقُدوة الصالحة، والتفاؤل، وحسن المظهر، والدقة، والثقة، والقدرة على إيصال المعلومات، وحب المهنة، التمسك بالقيم الحميدة، وقوة الشخصية (الشمري، ٢٠١٩: ١٩٣).

وتعد الثقافة التنظيمية من الوسائل الفعالة التي تنظم سلوكيات أفراد المؤسسة التعليمية وتطوير الأنشطة الخاصة بالمؤسسة بهدف تعزيز النمو والتطور المؤسسي (Gavric at al, 2016: 27).

حيث إن الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت علم الإدارة، ويعكس هذا المفهوم معارف وأفكار وقيم المجتمع أو المنظمة. كما تنعكس ثقافة المنظمة في الهيكل الإداري السائد، ونظام الاتصالات والمعلومات، وطريقة معالجة الأفراد للمشكلات واتخاذ القرارات، وهي وقد تكون مصدراً لقوة المنظمة ونجاحها، أو قد تكون مصدراً لضعفها وفشلها، إذ تقف عائقاً أمام التطوير والتغيير (محمد وآخرون، ٢٠٢٠: ١٦).

ولذلك حظيت الثقافة التنظيمية باهتمام العديد من المؤسسات، بما فيها مؤسسات التعليم العالي، حيث تُعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تهتم بالثقافة التنظيمية التي تشكل اتجاهات وأفكار ومبادئ وقواعد العاملين فيها. فالوعي بالثقافة التنظيمية لدى المعنيين في الجامعة أصبح ضرورياً لإعطاء صورة واضحة لتطبيق التفاعل الإداري والتربوي داخل الجامعة، ويعبر عن القيم والاتجاهات والمبادئ والمعايير والمعتقدات السلوكية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس والعاملين جميعهم من حيث تشكيل ثقافتهم التنظيمية داخل الجامعة (الجغوبي والحريص، ٢٠٢٢: ١٢٦).

ومن هذا المنطلق تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في النظام الجامعي؛ لكونها تؤثر في نوع السلوك الذي تتفاعل به الجامعة مع العاملين ومع المحيط. بالإضافة إلى أنها تمنح الجامعة ميزة خاصة بها، وتساهم في تحقيق أهدافها، باعتبار أن الثقافة التنظيمية هي إحدى المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل الجامعات. ويرجع ذلك إلى تركيزها على القيم والمعتقدات التي تدفع إلى التزام العاملين داخل الجامعة (كبار وقيطاني، ٢٠٢٠: ١).

كما تتلخص الثقافة التنظيمية في التركيز على تكامل الأدوار مع المشاعر بحيث يشعر الفرد العامل ضمن المجموعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل، وأن الكل لا ينفصل عنه. وعليه فإن صنع ثقافة إنسانية منسجمة مع المسؤولية الاجتماعية يعتبر من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية. وليس من المنطقي البدء في تنفيذ البرامج في المؤسسات القائمة على ثقافة مناوئة لا تؤمن بالإنسان إلا بقدر الدور أو العمل الذي يؤديه (محمد وآخرون، ٢٠٢١: ١٨٥).

وتلقى المسؤولية الاجتماعية في الجامعات مؤخراً اهتماماً واسعاً نظراً إلى الحاجة لإبرازه وجعل عمله مؤطراً بعمل مؤسسي، وإدراجه ضمن منظومة العمل الإداري الجامعي، تضمينه في مناهج الجامعات، وقياس جودة مخرجاتها بالدور التي تقدمه للمجتمعات، الدور الذي يؤسس فكرياً إدارياً تنافسياً جديداً، يخدم المجتمع وقضاياها، ويساهم بشكل فاعل في حل مشكلاته، ويقدم الحلول العلمية (البصير، ٢٠١٧: ٥١٤).

ذلك أن المسؤولية الاجتماعية للجامعات تعتبر من أهم المقومات التي من شأنها أن تزيد من تماسك أفراد المجتمع وقوته، وتساهم في نموه وتطوره، بذلك يكون التميز بصفات المسؤولية الاجتماعية والالتزام بها من قبل أعضاء هيئة التدريس الجامعي أولى وأهم من غيرهم؛ لأنهم نخبة المجتمع وطبقته الواعية المثقفة، التي يجدر أن تكون القدوة والنموذج لغيرهم من الأفراد والجماعات، أي كان المنصب الذي يعملون به (حسيني وخلاف، ٢٠١٨: ٢٣٧).

والتزام أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الاجتماعية ليس إلزامياً إنما هو أمر اختياري وأخلاقي، وحتى يتحقق ذلك يجب أن يترسخ في قيم، ومعتقدات، وأعراف الجامعة أي أن يترسخ في ثقافتها التنظيمية، لذا تأتي هذه الدراسة للوقوف على الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك بأبعادها (ثقافة القوة، وثقافة الدور، وثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز) وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بأبعادها وهي مسؤولية الأعضاء نحو (الطلبة، الجامعة، والمجتمع).

حيث تسعى رؤية السعودية ٢٠٣٠ لتقديم تعليم مسؤول مجتمعياً؛ للوصول إلى مجتمع حيوي أساسه اقتصاد مزدهر ووطن طموح مواطن مسؤول، وذلك من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتحمل المسؤولية في حياتنا، أعمالنا، ومجتمعاتنا (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ويتأكد واجب تعزيز المسؤولية الاجتماعية على الجامعات، والتي تؤدي دوراً حيوياً في خدمة المجتمع، فهي مؤسسات اجتماعية أنشأتها المجتمعات لتحقيق أهداف متعددة تخدم الفرد والجماعة وبقية المؤسسات القائمة فيه، ولا يقتصر دور الجامعات على النواحي العلمية والأكاديمية، والبحثية بل يتوسع دورها ليشمل خدمة المجتمع، وتطويره، ومعالجة مشكلاته، لتصبح قادرة على مواكبة كل جديد، ومتمكنة من التعامل مع التغيرات والتحديات المستجدة (جان، ٢٠٢٠: ٣٦٣).

ومن هنا تأتي أهمية تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية للجامعات، خاصة بعد أن توصلت دراسة (الشيبي، ٢٠١٥: ٦٤) إلى ضرورة رفع وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية المسؤولية الاجتماعية في أقسام الإدارة التربوية في الجامعات السعودية، كما أكدت دراسة (العبيد، ٢٠١٦: ٥٧٣) على أهمية زيادة كفاية أعضاء هيئة التدريس في مجال المسؤولية الاجتماعية في الجامعات السعودية من خلال تحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية في موضوع المسؤولية الاجتماعية.

وقامت العديد من الدراسات في محاولة الكشف عن مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الجامعات السعودية، حيث أظهرت دراسة (محمد، ٢٠١٧: ٥٥٩) أن درجة توافر ممارسة المسؤولية الاجتماعية بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء في بعد دعم المجتمع الخارجي للجامعة بدرجة متوسطة، وبدرجة أهمية مرتفعة، ودراسة (الشمري، ٢٠١٩: ٢٠٢) التي توصلت إلى أن واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف في بعد مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة جاء بدرجة مرتفعة في المرتبة الأولى، بينما كانت مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع في المرتبة التي تليها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Baniawwad، 2022: 5) والتي كشفت أن المسؤولية الاجتماعية التي يارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن نحو الطلاب والجامعة والمجتمع جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما توصلت دراسة (سليمان، ٢٠١٨: ٥٦) إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية في جامعة تبوك من وجهة نظر هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وهذا الدور يحتاج إلى المزيد من الجهد، ولا سيما في جانب خدمة المجتمع.

وعلى الجانب الآخر يوجد العديد من المتغيرات الخاصة بالسلوك التنظيمي ومنها الثقافة التنظيمية التي قد تؤدي دوراً بارزاً في تعزيز وتنمية ممارسات المسؤولية الاجتماعية في الجامعات، حيث أشارت دراسة (زروخي وسلام، ٢٠١٨: ١١٨) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وتوصلت دراسة (مهدي وبريس، ٢٠١٩: ١٥١) إلى وجود علاقة معنوية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، أما دراسة (جباري والعمراوي، ٢٠٢٠: ٣١١) توصلت أن للثقافة التنظيمية دوراً فعالاً في صنع بيئة تنظيمية سليمة تقبل تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى دراسة (محمد وآخرين، ٢٠٢١: ٢٠٨) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بمستوى جيد بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

ولذا سعت الجامعات السعودية إلى تشكيل ثقافة تنظيمية تضمن لها الوصول إلى أهدافها كونها قد تكون المنطلق الأساسي في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية، حيث إشارات نتائج الدراسات، كدراسة (المريخي، ٢٠٢٢: ٧٠) إلى أن درجة تطبيق الثقافة التنظيمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية جاء بدرجة متوسطة، واقترحت الدراسة إلى استخدام مقياس للممارسات الحوكمة لتحسين الثقافة التنظيمية في الجامعات، أما دراسة (العبيري، ٢٠٢٣: ٤٢٩) توصلت إلى أن مستوى الهوية التنظيمية بجامعة تبوك جاء بدرجة كبيرة، وهذا يتطلب تعزيز وترسيخ الهوية التنظيمية والثقافية بجامعة تبوك والاستفادة من جوانبها الإيجابية على أداء الجامعة.

وبناء على ما سبق، تأتي هذه الدراسة في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك والمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. وعليه يمكن صياغة المشكلة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى

أعضاء هيئة التدريس؟

وتتفرع منه الأسئلة الآتية:

– السؤال الأول: ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور،

ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز) بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

– السؤال الثاني: ما مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة،

مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

– السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

بين الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة

التدريس؟

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (ثقافة القوة،

ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز) بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس، والكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها مسؤولية الأعضاء نحو (الطلبة،

الجامعة، المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم والكشف عن طبيعة

العلاقة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

واستمدت هذه الدراسة أهميتها النظرية من أهمية التعليم الجامعي وعمق تأثيره في المجتمع المحيط به، كما أنها توفر قاعدة معلومات للإدارة العليا بالجامعة، وأعضاء هيئة التدريس حول الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يؤمل أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للمعرفة في مجال الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك والمسؤولية الاجتماعية لدى إدارة العليا بالجامعة، وأعضاء هيئة التدريس، وما تحققه من مردود إيجابي على العمل وتحقيق أهداف الجامعة، بالإضافة إلى أهمية الفئة التي تناولها الدراسة، وهم أعضاء هيئة التدريس، والذين يمثلون نخبة المجتمع وطبقته الواعية المثقفة، التي يجدر أن يكونوا القدوة والنموذج لغيرهم.

وأهميتها التطبيقية في أنها قد تفيد المسؤولين في جامعة تبوك في تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وأكثرها تأثيراً في المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما يتوقع أن تتوصل هذه الدراسة إلى نتائج قد يستفاد منها في تقديم توصيات تساهم في دعم ممارسة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها لدى أعضاء هيئة التدريس، وتمهيد الطريق أمام إجراء عدد من الأبحاث التي تتناول الموضوعات المماثلة لموضوع البحث بصورة علمية وشاملة.

٢- الإطار النظري:

٢-١ مصطلحات الدراسة:

٢-١-١ الثقافة التنظيمية (Organizational Culture):

تعرف بأنها المعتقدات والقيم والاتجاهات والتوقعات المشتركة لأعضاء المنظمة، وكذلك الافتراضات التي لا يرقى إليها الشك حول التقاليد وطرق عمل الأشياء (Karadage, et al, 2014: 104).

كما تعرف بأنها نمط الافتراضات الأساسية التي اخترعها مجموعة معينة أو اكتشفتها أو طورت في تعلم كيفية التعامل مع مشاكل التكيف الخارجية والتكامل الداخلي. (Beytekin, et al, 2010: 2).

أيضاً تعرف بأنها مجموعة من السلوكيات المتسقة والحقيقية، والتي تعكس المعتقدات والتوقعات المشتركة للعاملين والسائدة في بيئة عمل منظمة ما، كما أنها تؤثر على كل من تفاعل

العاملين نحو تنفيذ السياسات الإدارية، وتحقيق الاستراتيجية، وتحسين بيئة العمل (محروس، ٢٠٢٢: ٥٧).

والثقافة التنظيمية تعد عنصراً مساعداً ومؤيداً للإدارة تساعد على تحقيق طموحاتها وأهدافها، وتتخذ عدة أبعاد منها:

أ- ثقافة القوة: هي نوع من الثقافة التي تتميز بالسيطرة والقوة المنبعثة من القائد المركزي وعادة ما تعمل بشكل غير رسمي مع القليل من القواعد والإجراءات (Brenyah and Theresa، 2017: 2).

ب- ثقافة الدور: هي ثقافة تستبدل السلطة المجردة للقائد بنظام من الآليات والعمليات حيث تركز في المقام الأول على تعريف العمال بتخصصهم بالإجراءات والقواعد هي التي تحدد الوصف الوظيفي. (Bamidele، 2022: 286)

ج- ثقافة التعاطف الإنساني: هي الثقافة التي تقوم على مراعاة العلاقات المتبادلة بين الأعضاء داخل المنظمة واتخاذ القرارات المشتركة والالتزام، حيث يعتبر كل عضو في المنظمة نفسه أعضاء تنظيميين ويعتقد أنه موضع تقدير. (ucar and Ipek، 2019: 103)

د- ثقافة الإنجاز: "هي الثقافة المتوافقة التي تجعل الناس يقفون خلف رؤية أو هدف مشترك". (Albashiti، 2021: 273)

وتعرف الدراسة الثقافة التنظيمية إجرائياً بأنها: مجموعة من القيم والمعتقدات والأنماط السلوكية التي تتشكل داخل بيئة العمل داخل جامعة تبوك، وتوجه وتؤثر على عمل العاملين، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي العاملين عملهم فيها من خلال ثقافة التعاطف الإنساني التي تراعي العلاقات، وثقافة الإنجاز لتحقيق الأهداف المشتركة، والسيطرة والمركزية في ثقافة القوة، وتحقيق الأنظمة والمتطلبات الوظيفية من خلال ثقافة الدور.

٢-١-٢ المسؤولية الاجتماعية (Social responsibility):

تعرف بأنها " تعبير عن المسؤولية الأخلاقية في صورتها الإجرائية فالمسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها أي أنها ذاتية، ومسؤولية خلقية فيها من الأخلاق المراقبة الداخلية، والمحاسبة الذاتية كما أن فيها من الأخلاق ما في الواجب الملزم داخلياً كما إنه إلزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية" (عمار، ٢٠١٦: ٢٦).

وتعرف أيضاً بأنها قدرت الجامعة على نشر وتنفيذ مجموعة من المبادئ العامة، والقيم المحددة، وذلك باستخدام أربع عمليات رئيسة وهي (الإدارة، التدريس، البحث، الإرشاد) من خلال توفير الخدمات التعليمية ونقل المعرفة باتباع المبادئ الأخلاقية والحكم الرشيد واحترام البيئة والمشاركة الاجتماعية وتعزيز القيم (Bokhari)، (3: 2017) ومن جهة أخرى عرفت بأنها أحد الأبعاد الاستراتيجية للجامعة التي تستهدف رفاهية وإشراك جميع أصحاب المصلحة في تشجيع وإدارة النظرة الشاملة للمعرفة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والأكاديمية بالإضافة إلى العمل كمرکز بين الشركات والمؤسسات المحلية والدولية والاحتياجات البيئية العالمية من خلال إنشاء أنشطة ومشاريع ذات قيمة مشتركة بهدف الوصول لاستدامه عالية (Annals in Social responsibility)، (10: 2020) وتعرف الدراسة المسؤولية الاجتماعية إجرائياً بأنها: الالتزام الذاتي والأخلاقي لعضو هيئة التدريس بجامعة تبوك، نحو الطلبة، والجامعة، والمجتمع، وقيامه بما يخدم ويساعد في تطور المجتمع والجامعة سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع.

٢-٢ أنماط الثقافة التنظيمية.

اختلف الباحثون في تحديد أنماط الثقافة التنظيمية؛ بسبب اختلاف الآراء وتعدد وجهات النظر حول دراسة الثقافة التنظيمية. فذهب بعضهم إلى تعريف أنماط الثقافة التنظيمية على أساس قدرة الثقافة السائدة في المنظمة على عكس احتياجاتها الحقيقية وهو ما يعرف بتصنيف هنادي للثقافة التنظيمية كما ورد في (Nightingale)، (53: 2018):

- **ثقافة القوة (Power Culture):** هذا النوع من الثقافة يركز على الحسم، الاتجاه، الإدارة والترقية، ويتميز القائد في هذا النوع من الثقافة بأنه قوي الحضور ويهتم بنفسه، يكفي ويمجي التابعين المخلصين له، يطلب الكثير ولكنه عادل (المرافي ويطانية، ٢٠١٧: ١٣).
- **ثقافة الدور (Role culture):** ثقافة الدور تعتمد على الوظائف والتخصصات (مثل التمويل والإنتاج والعمليات وما إلى ذلك) والتي يمكن اعتبارها سلسلة من الركائز لأنها تضمن التنفيذ ويتم تسيقها والتحكم فيها من قبل مجموعة صغيرة من كبار المديرين التنفيذيين، ويتمتع القادة هنا بعقلية الكفاءة (Umemezia & Samuel)، (4: 2021).
- **ثقافة المهمة (Task culture):** يعكس هذا البعد مدى امتلاك المؤسسة حساً واضحاً بالهدف الذي يحدد توجهاتها المستقبلية طويلة الأجل، وتنبع أهمية بعد المهمة من تحديده

ما إذا كانت المؤسسة مهتمة بتحديد الاستراتيجية وخطط العمل بشكل منظم أم لا، ويتضمن هذا البعد عناصر الثقافة التنظيمية الآتية: الرؤية، الاستراتيجية، والأهداف والغايات (خاطر، ٢٠١٩: ١٩٢).

• ثقافة العمليات (**process culture**): يتم فيها التركيز على إنجاز العمل، وليس النتائج التي يحققها، فيسود الحذر بين أعضاء التنظيم، وتقل الرغبة في المخاطرة. والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر تنظيماً ودقة في العمل (النوري والمزين، ٢٠١٦: ٥٤).

كما صنف جرينبرج وبارون الثقافة التنظيمية إلى أربعة أنواع كما ذكر في (أبو حجر والأغا، ٢٠١٦: ١٠٢):

• ثقافة شبكة العلاقات (**Networked Culture**): في هذا النوع من الثقافة يتعرف الناس على بعضهم بسرعة، ويشعرون، أنهم أعضاء في جماعة واحدة ويقيمون علاقات الصداقة دون الوقوع في المشاكل بدرجة عالية، ودرجة منخفضة من فهم عمل المؤسسة وأهدافها.

• ثقافة الإجراء أو الإنجاز (**Action Culture**): تتميز هذه الثقافة بمستوى عال من فهم عمل المؤسسة وأهدافها ودرجة منخفضة من الصداقة حيث يميل هذا النوع من الناس إلى الاتصال بطريقة مباشرة، ويسود بينهم المناخ والسلوك العلمي.

• الثقافة المتناثرة (**Fragmented Culture**): يكون من خلالها اتصال محدود بين العاملين وانخفاض في مستوى معرفة العاملين لرسالة ورؤية وأهداف المؤسسة وبمستوى صداقتهم مع بعضهم، حيث يكون هناك عدم التزام بمواقف العمل وقوانينه.

• الثقافة الطائفية (**Communal Culture**): يسود في هذه الثقافة الفهم العميق من الناحيتين الشخصية والمهنية، حيث يتمتع الأفراد بدرجة عالية من الصداقة ومن فهم لرؤية ورسالة المؤسسة. ويتمسك العاملون في هذه المؤسسات بالانتساب إليها ويدعمونها بقوة عندما يتحدثون مع الآخرين عنها.

وتصنيف ولاش كما ذكر في (Chung et al، 2016: 432) قدم ثلاثة أنواع للثقافة التنظيمية، وهي كالتالي:

١. الثقافة البيروقراطية (**Bureaucratic culture**): فهي مركزة داخليا ومتكيفة مع بيئة ثابتة، في مثل هذه الثقافة، تكون مشاركة الموظفين منخفضة ولكن الإشراف والسيطرة

على البيئة مرتفعان. بعض العوامل مثل الانضباط التنظيمي والرتبة والموقف ومراعاة التسلسل الهرمي مهمة للغاية في هذه الثقافة. (belias and athanasios، 2014: 135)

٢. الثقافة الإبداعية (**Innovative Culture**): تمتاز الثقافة الإبداعية بلا رسمية في الإجراءات واللامركزية وتركز على البيئة الخارجية، وتتمثل نقاط قوتها في سرعة التغيير والقدرة على التكيف، والتركيز الكبير على الابتكار والإبداع، النمط القيادي السائد فيها هو النمط الابتكاري الذي يأخذ بزمام المبادرة والتغيير، والقدرة على تحمل المخاطر (محمد، ٢٠١٩: ٣٤).

٣. الثقافة التعاطف الإنساني (**supportive Culture**): يركز هذا النوع من الثقافة على لتعاطف والعلاقات والخدمة وتتميز بأن الناس يتعاطفون مع بعضهم في العمل ويعطي الناس قههم للآخرين فهم يهتمون بغيرهم ويقدر الناس بعضهم البعض ويقدرون إنجازات الآخرين (أبو شهالة ووادي، ٢٠١٨: ١٧).

وتصنيف دافت Daft كما ذكر في (abu Mahfouz and muhamed، 2020: 39) حيث صنف الثقافة التنظيمية بناء على التكيف مع البيئة الخارجية للمنظمة إلى أربعة أنواع:

١. ثقافة التكيف (**Adaptability Culture**): يركز هذا البعد على قدرة المنظمة على سرعة التكيف والاستجابة للإشارة الواردة من البيئة الخارجية بما في ذلك العملاء والسوق ويشمل هذا البعد عناصر الثقافة التنظيمية الآتية: خلق التغيير، والتعلم التنظيمي، والتركز على العملاء (alkathiri & Mihlar، 2021: 1040).

٢. ثقافة الرسالة (**Mission Culture**): وتعطي فيها المؤسسة الأهمية الأساسية لوضوح الرؤية لأغراضها، ويكون التركيز على جزء محدد من الزبائن ضمن البيئة الخارجية دون الحاجة إلى التغيير السريع (خاطر، ٢٠١٩: ١٩٦).

٣. ثقافة القبيلة (**Clan Culture**): وهي ثقافة تشبه تنظيم الأسرة، حيث تكون المنظمات مثل العائلات الممتدة بدلاً من الكيانات الاقتصادية، وتركز على القواعد والإجراءات، وتشدد على العمل الجماعي والبرامج التشاركية، حيث يتم تشجيع المشاركة في المهام الرئيسية، فالقادة يعملون كموجهين يحفزون الموظفين على المعرفة والأفكار الجديدة بالإضافة إلى التنمية البشرية والمشاركة والإنتاجية (Al Issa، 2019: 48).

٤. الثقافة البيروقراطية (Bureaucratic culture): وهي الثقافة التي تحدد فيها المسؤوليات والسلطات، فالعمل يكون منمطاً، ويتم التنسيق بين الوحدات، وتتسلسل السلطة بشكل هرمي، وتقوم هذه الثقافة على التحكم والالتزام (ربيعه، ٢٠١٦: ١١٩). ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة سوف تتبع الدراسة تصنيف "كوتر وهيسكت" في تناولها لأنماط الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وهي: (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز):

١. ثقافة القوة (Power Culture):

ثقافة القوة موجهة نحو الخارج، والسيطرة هي الكلمة الأساسية في ثقافة القوة، وتتركز القرارات بين عدد محدود من الناس. ويمكن العثور على هذه الثقافة داخل المنظمات أو الوحدات الصغيرة بدلاً من المنظمات الكبيرة. وأنماط القيادة السائدة هي السلطوية والاستبدادية، حيث يتمتع القادة بسلطة إخبار المرؤوسين بما يجب عليهم فعله (Löfving)، (٢٠١٦: ٧).

٢. ثقافة الدور (Role Culture):

تتميز ثقافة النظم والأدوار عن ثقافة القوة أنها تركز على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد، وتهتم بالأنظمة والقواعد، وعدم تفضيل المخاطرة، كما أنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية، وثبات الأداء، والمشكلة الرئيسة في ثقافة الدور أنها تكون مناسبة متى ما اتصفت الظروف البيئية بالاستقرار وهو أمر نادر الحدوث (عمارة وآخرون، ٢٠١٨: ٧٩). ويشير إلي ان الجامعات التي تتصف بهذا النمط بأن الثقافة موزعة بتوازن بين القادة والسلطة في الهيكل البيروقراطي، وتعد قيم الاعتمادية والتفويض وترشيد القرارات أهم القيم الأساسية في الجامعة، وتعمل هذه الثقافة في البيئات المستقرة. تتميز الجامعات بتفضيل وجود مستويات إشرافية محدود، ويعد تعطيل التطوير والتغير وإشعار الأفراد بعدم الثقة أهم عيوب هذه المنظمات (الأحمري والإبراهيم، ٢٠١٥: ٣٧).

٣. ثقافة التعاطف الإنساني (Support Culture):

ينطلق هذا النمط من خلال الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين العاملين، كالمشاركة في تحديد الأهداف التطورية التي تخص المؤسسة، والعمل على حل المشكلات بمساعدة العاملين، وتؤكد على أهمية التواصل بين العاملين والمجتمع، ويشجع هذا النمط على العمل بروح الفريق، التعاون في العمل، وهذا النوع من الثقافة يعتمد على الاحترام المتبادل، وعلى إقامة علاقات طيبة مع

العاملين أو بينهم، ليسود شعور الحب، والالتواء، والتعاطف مع بعضهم، إلا أن التركيز على الجانب الإنساني قد يعيق تنفيذ العمل أو يؤدي إلى تجاهله، أو قد تتأثر عملية صناعة القرار بسبب التعاطف الإنساني مع العاملين (هوارى والشorman، ٢٠٢٢: ٧).

٤. ثقافة الإنجاز (Achievement Culture):

كما تفترض هذه الثقافة أن أعضاء المنظمة ملتزمون بالعمل ويسعون لتقديم مساهمات كبيرة للمنظمة، وثقافة الإنجاز هي مزيج من الثقافة الموجهة نحو القوة وثقافة الأدوار وتمنح الأفراد فرصاً للتعلم والنمو واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية عنهم، أما العوامل المحفزة لهذه الثقافة فهي تتمثل في الاعتراف بالإنجازات والتحديات المستمرة والمكافآت والتعليم المستمر (Nanayakkara & Wilkinson، 2021: 138).

٢-٣ مجالات المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس.

صنف كلاً من شلدان وصايمة (٢٠١٤: ١٥٦)، وكريمة (٢٠١٩: ١٤٠)، واسميو (٢٠٢١: ١٨) المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي بالمجالات الرئيسة الآتية:

– مسؤوليته تجاه طلابه: وتشمل التدريس والإرشاد والتوجيه والاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية نحو فهم المشكلات المعاصرة، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسؤولية الأخلاقية والفردية والجامعية تجاه مجتمعاتهم.

– مسؤوليته تجاه المؤسسة التي يعمل بها، من خلال المشاركة في لجان الأنشطة، والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات وتمثيل المؤسسة الاجتماعية في المحافل العلمية والأدبية.

– مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع المحلي ونشر الثقافة المجتمعية، وتقديم الاستشارات إجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول قضايا تمهم المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته، والإسهام في تدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي.

– مسؤولياته تجاه نفسه ومكانته في مهنته وتشمل سعيه نحو تطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث، فضلاً عن مسؤولياته الأسرية.

كما يعتبر عضو هيئة التدريس أحد العناصر الأساسية في الجامعة، حيث إنه يقع عليه مسؤولية اجتماعية كبيرة تجاه طلابه ومجتمعه في ظل التداخيات والتحديات المعاصرة، حيث ذكر أن

المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه طلابهم والمجتمع يمكن أن تتحقق من خلال ما يلي (محمود، ٢٠١٨: ٧٣-٧٥):

أولاً: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه طلابهم:

وذلك بزرع روح تقصي العلم والمعرفة والبحث عند الطلبة من خلال: استخدام عضو هيئة التدريس لطرق تدريس مبتكرة، وعدم الاعتماد على التلقين، وتدريب الطلاب على البحث عن المعلومة، وتغير في طريقة الأسئلة في الامتحانات، بالإضافة إلى عدم اقتصار دوره في وظيفة التدريس بل يشمل ذلك أيضاً، دوره كباحث محفز على إنتاج المعارف التي تعود على المجتمع بفائدة، ودوره بالاهتمام بالموهوبين والمبدعين من الطلاب لتنمية قدراتهم ورعايتهم وزيادة وعيهم بأهمية الإبداع والابتكار، وتوعيتهم بالتخصصات الجامعية وبرامجها بشفافية وواقعية ومساعدتهم في تحديد مستقبلهم المهني.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه المجتمع:

يلعب عضو هيئة التدريس دوراً فعالاً في خدمة مجتمعه من خلال قيامه بالمسؤولية الاجتماعية وذلك عن طريق تقديم الاستشارات وإفادته لمجتمعه في مجال تخصصه، إلقاء المحاضرات والندوات التي تسهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع، تناول بحوثاً تسهم نتائجها في حل القضايا المجتمعية، بالإضافة إلى توليد المعرفة بالبحث والتطوير وتأليف الكتب ونشر المعرفة بكافة الوسائل الممكنة.

كما حدد طبيعة الأدوار المهنية والاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وهي ترسيخ القيم الجامعية والاجتماعية في نفوس الطلاب، ورفع مستوى الوعي الفكري والثقافي للطلاب من خلال المشاركة الفعالة وحلقات العصف الذهني والحوار والمناقشة أثناء المحاضرات، وعقد الدورات التدريبية، والمؤتمرات العلمية، وتصحيح الأفكار الخاطئة لدى الشباب الجامعي. (موسى، ٢٠١٨: ١٠٥٠)

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس هو الذي ينفذ السياسة التعليمية للجامعة ويربطها بالمجتمع، حيث إنه يلعب دور بارز اتجاه المجتمع من حيث مسؤوليته في تدعيم القيم والاتجاهات الاجتماعية الحميدة، ومحاربة كل دخيل من القيم المستوردة التي تضر بالمجتمع. كما أن عضو هيئة التدريس يتصدى للمشكلات الاجتماعية التي تغير سير حياة المجتمع عن طريق البحث العلمي،

بالإضافة لمسؤوليته اتجاه طلابه بتفعيل حب المعرفة والاطلاع لطلابه، واحتضان ورعاية الموهوبين منهم، ومساعدتهم في نموهم المهني.

٢-٤ الدراسات السابقة

أجرى شلدان وصايمة (٢٠١٤) دراسة وصفية تحليلية؛ هدفت إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو (الطلبة، الجامعة، والمجتمع)، في الجامعة الإسلامية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وأظهرت أبرز نتائجها أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية للمسؤولية الاجتماعية جاء بدرجة كبيرة، حيث إن المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو الجامعة احتلت المرتبة الأولى.

وأجرى (Acquah et.al, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، في الكليات الجامعية الخاصة في غانا، أظهرت النتائج ان ثقافة القوة هي الثقافة السائدة في الجامعات الخاصة في غانا بمتوسط بلغ (٠١،٤٨)، تليها ثقافة الدور.

كما أجرى حجازي وأبو دف (٢٠١٥) دراسة وصفية تحليلية هدفت الى التعرف على أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز) وقد أظهرت أبرز نتائجها أن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة جاءت جميعها بدرجة عالية، وفي المرتبة الأولى ثقافة الدور. كما أجرى الثبيتي (٢٠١٥) دراسة وصفية مسحية هدفت إلى التعرف على دور أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: جميع أفراد الدراسة موافقون تماماً على أن أقسام الإدارة التربوية بالجامعات تحقق مسؤوليتها الاجتماعية، من خلال البرامج الأكاديمية والبحث العلمي والعمليات والأنشطة.

وأجرى العبيد (٢٠١٦)، دراسة وصفية باستخدام الأسلوب الوثائقي، هدفت إلى توضيح دور المؤسسات التربوية في تنمية وتفعيل المسؤولية الاجتماعية، وتقديم تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها، وتوصلت الدراسة لعدد من المقترحات في تصور المقترح أبرزها: تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب لحضور الدورات التدريبية في تنمية المسؤولية الاجتماعية.

كما أجرى (Wiseman et.al، 2017) دراسة هدفت إلى دراسة آثار الثقافة التنظيمية الحالية بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، على الجوانب المختلفة للالتزام التنظيمي في مؤسسات مختارة للتعليم العالي في جنوب أفريقيا، وتوصلت الدراسة إلى أن أنماط الثقافة التنظيمية المختلفة تؤدي إلى مستويات مختلفة من الالتزام التنظيمي، حيث كان لثقافة التعاطف الإنساني علاقة قوية بالالتزام التنظيمي بجوانبه المعيارية والاستمرارية.

كما أجرى محمد (٢٠١٧). دراسة وصفية تحليلية، هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة للمسؤولية المجتمعية لجامعة الملك فيصل من خلال التعرف على الأسس النظرية للمسؤولية المجتمعية للجامعات في الأدب التربوي، والكشف عن درجة توفر وأهمية ممارسات المسؤولية المجتمعية بجامعة الملك فيصل توصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها: درجة التوفر في بعد المجتمع الداخلي بدرجة عالية، أما في درجة الأهمية جاء بعد دعم المجتمع الخارجي بدرجة متوسطة.

كما أجرى المرافي وبطاينة (٢٠١٧) دراسة وصفية ارتباطية هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، في كليات التمريض في الجامعات الأردنية وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية: مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض بالجامعات الأردنية جاءت بدرجة عالية، حيث إن مجالي ثقافة التعاطف الإنساني وثقافة الإنجاز حازا على أعلى متوسط حسابي.

كما أجرى محمود (٢٠١٧) دراسة وصفية تحليلية، هدفت إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية، ومعرفة عناصرها، كما سعت الدراسة إلى معرفة المتطلبات لتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للترية بجامعة القاهرة يشهد اهتماماً ضعيفاً من معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

كما أجرى ملحم (٢٠١٧) دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى التعرف على مدى تحمل جامعة القدس المفتوحة للمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر موظفيها اتجاه (الطلبة، الجامعة، المجتمع)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تحمل جامعة القدس المفتوحة لمسؤولية المجتمعية جاء بدرجة مرتفعة، حيث احتل المركز الأول المسؤولية تجاه الطلبة.

كما أجرى الرواشدة والكيلاني (٢٠١٧) دراسة وصفية مسحية هدفت إلى التعرف على واقع المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وأظهرت النتائج أن

واقع المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية جاء بدرجة متوسطة.

وأجرى (Oppong el.al، 2017) دراسة بطريقة البحث المختلط ولكنها تميل نحو التحليل الكمي مع الأسلوب النوعي لدعم نتائج التقييم الكمي، هدفت إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز)، على الرضا الوظيفي للعاملين في كليات التربية في غانا، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: أن الثقافة السائدة في كليات التربية في غانا هي ثقافة القوة.

كما أجرى محمد (٢٠١٨) دراسة وصفية بالأسلوب التحليلي والارتباطي، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، وبينت نتائج الدراسة وجود ممارسة بدرجة مرتفعة لجميع أنواع الثقافة التنظيمية، كما أظهرت النتائج أن ثقافة السائدة هي التعاطف الإنساني كانت في المرتبة الأولى.

وأجرى حماني وآخرون (٢٠١٨)، دراسة وصفية ارتباطية، هدفت إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، ثقافة الإنجاز) بجامعة الوادي بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بالجزائر، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: أن مستوى الثقافة التنظيمية في الجامعة كان على درجة متوسطة بشكل عام، وحققت ثقافة الإنجاز مستوا عالٍ بالمرتبة الأولى.

كما أجرى سليمان (٢٠١٨) دراسة وصفية، هدفت إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الميزة التنافسية بجامعة تبوك، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة تبوك جاء بدرجة متوسطة.

كما أجرى (Nasaireh et.al، 2019) دراسة وصفية مسحية هدفت إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية والهيكلة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: كانت الثقافة السائدة في الجامعات الحكومية الأردنية هي ثقافة الدور.

كما أجرى (Uçar and İpek، 2019) دراسة وصفية ارتباطية هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (القوة، الدور، التعاطف الإنساني، الإنجاز)، والتصورات التحفيزية للمعلمين العاملين في مدارس التعليم الثانوي، توصلت الدراسة بأن

تصورات المعلمين للثقافة التنظيمية جاء متبايناً إحصائياً حسب الجنس لصالح المعلمات، والحالة الاجتماعية لصالح المعلمين المتزوجين، في بعد ثقافة القوة.

وأجرى الشمري (٢٠١٩) وصفيّة تحليلية، هدفت إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية اتجاه (الطلاب، الجامعة، المجتمع، الزملاء) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: أن واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس يعتبر مرتفعاً كدرجة إجمالية، حيث كانت اعلى المحاور المسؤولية الاجتماعية اتجاه الجامعة.

كما أجرى كريمة (٢٠١٩) دراسة وصفيّة تحليلية، هدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو (الطلبة، الجامعة، ونحو المجتمع)، توصلت الدراسة لنتائج التالية: مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية نحو الجامعة في المرتبة الأولى بمتوسط عالي.

وأجرى بوديل (٢٠١٩) دراسة وصفيّة مسحية هدفت إلى التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح ورقلة بالجزائر، توصلت الدراسة لنتائج الآتية: مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جاء بدرجة مرتفعة.

كما أجرى (Al-batayneh and Al-Zoubi، 2020) دراسة وصفيّة تحليلية هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الهاشمية بالأردن من وجهة نظرهم، توصلت الدراسة لعدد من النتائج ابرزها: أن المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس جاء بشكل متوسط

كما أجرى قمر وآخرون (٢٠٢٠) دراسة وصفيّة تحليلية هدفت إلى الكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو (المجتمع، الجامعة، والطلبة) بجامعة الدنج بالسودان توصلت الدراسة لنتائج التالية: جاءت المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج مرتفعة، حيث حصلت المسؤولية الاجتماعية اتجاه الجامعة على المرتبة الأولى.

كما أجرى (al-zayoud، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاه (الطلبة، الجامعة، المجتمع) في الجامعة

الهاشمية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الهاشمية جاء بدرجة متوسطة.

كما أجرى اسيمو (٢٠٢١) دراسة وصفية تحليلية تهدف إلى معرفة واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة مصراتة اتجاه (الطلبة، الجامعة، والمجتمع)، تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التالية (النوع، الدرجة العلمية)، من أبرز نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس اتجاه الطلبة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.

وأجرى (Mashile، 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية الموجودة في جامعة فندا الريفية، التي تقع في بلدة ثوهوياندو، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة فندا هي ثقافة التعاطف الإنساني.

كما أجرى (Albashiti، 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على دور تأثير الثقافة التنظيمية في تحقيق التميز التنظيمي لدى الفرد الفلسطيني في الجامعات في قطاع غزة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على التميز المؤسسي جاء بدرجة عالية. كما أجرى المريخي (٢٠٢٢) دراسة وصفية ارتباطية هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق الثقافة التنظيمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، وتحديد العلاقة بين الحوكمة والثقافة التنظيمية في الجامعات السعودية، توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: أن مستوى الثقافة التنظيمية في الجامعات السعودية جاء بدرجة موافقة متوسطة.

وأجرى (Awad and Muhammad، 2022) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبو ظبي توصلت الدراسة لنتائج التالية: ان مسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس اتجاه الجامعة احتل على المرتبة الأولى.

كما أجرى (Baniawwad، 2022) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة المسؤولية الاجتماعية التي يارسها أعضاء هيئة التدريس تجاه (الطلاب، الجامعة، والمجتمع)، في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية، توصلت الدراسة للعديد من النتائج من أبرزها: أن أعضاء هيئة التدريس يارسون المسؤولية الاجتماعية، وأن أهم شيء لأعضاء هيئة التدريس هو غرس المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب من خلال تشجيعهم وإشراكهم في الأنشطة الاجتماعية والثقافية.

كما أجرى (kankam et.al, 2023) دراسة هدفت إلى تحديد أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، ثقافة الإنجاز)، على الرضا الوظيفي بين العاملين في كليات التربية الغانية توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها: أن معامل الارتباط أظهر أن كلاً من ثقافة الدور وثقافة التعاطف الإنساني وثقافة الإنجاز تربط جميعها بالرضا الوظيفي، بينما كانت ثقافة القوة الأقل ارتباطاً.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة؛ كونها تعد الدراسة الأولى - على حد علم الباحثين - التي تناول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سعودية؛ مما يساهم في ردم هذه الفجوة البحثية.

٣- الجانب التطبيقي (methodology):

٣-١ حدود الدراسة:

٣-١-١ الحد الموضوعي: اقتصر هذه الدراسة على دراسة الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز) بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بأبعادها (مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع).

٣-١-٢ الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك.

٣-١-٣ الحد المكاني: جامعة تبوك في مقرها الرئيس بمدينة تبوك.

٣-١-٤ الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤٥هـ.

٣-٢ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي ولارتباطي)؛ إذ تم الاعتماد على العلاقات الارتباطية؛ من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم توظيف المنهج الوصفي المسحي في الكشف عن مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك، ومستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، أما المنهج الوصفي الارتباطي فقد تم توظيفه للكشف عن العلاقة بين درجة توافر مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

٣-٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالمقر الرئيس في جامعة تبوك بشطريها، والذين هم على رأس العمل أثناء تطبيق أداة الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٥هـ، والبالغ عددهم (٩٧٣) عضو هيئة تدريس بالمقر الرئيس للجامعة بمدينة تبوك بحسب إحصائية عمادة الموارد البشرية بالجامعة.

٣-٤ عينة الدراسة.

للحصول على الحد الأدنى من حجم العينة الملائم من مجتمع الدراسة، فقد تم تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون الآتية: (Thompson)، (10: 2002):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث إن: **N** هي: حجم مجتمع الدراسة. **Z** هي: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة ٩٥،٠ وتساوي ١،٩٦. **d** هي: نسبة الخطأ وتساوي (٠،٠٥). **P** هي: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (٠،٥).

وبالتالي بلغ الحد الأدنى من حجم العينة المطلوب (٢٧٦)، وهو العدد الذي استمرت الباحثة في التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالمقر الرئيس بجامعة تبوك حتى تمكنت من الوصول إليه، وبما نسبته (٢٨٪) من حجم مجتمع الدراسة.

وقد اعتمدت الدراسة أسلوب العينة العشوائية لسحب الحد الأدنى من العينة من مجتمع الدراسة، حيث وزعت الاستبانة بطريقة عشوائية إلكترونيا على عينة الدراسة على الرابط الآتي <https://forms.gle/Tp8ZHj7hu6qRSsMKA> وهي من العينات الاحتمالية المقبولة علمياً، حيث استجاب جميع أفراد العينة لأداة الدراسة.

وهذا تكونت عينة الدراسة من (٢٧٦) عضو هيئة تدريس بجامعة تبوك بشطريها بالمقر الرئيس في مدينة تبوك، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

الجدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، حسب متغيرات (الرتبة الأكاديمية، الجنس، التخصص، طبيعة العمل).

المتغيرات المستقلة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٣٤	٣,١٢%
	أستاذ مشارك	٨٨	٩,٣١%
	أستاذ مساعد	١٥٤	٨,٥٥%
	الإجمالي	٢٧٦	١٠٠%
الجنس	ذكر	١٨٣	٣,٦٦%
	أنثى	٩٣	٧,٣٣%
	الإجمالي	٢٧٦	١٠٠%
التخصص	علوم إنسانية	١٢٣	٦,٤٤%
	علوم طبيعية	١٥٣	٤,٥٥%
	الإجمالي	٢٧٦	١٠٠%
طبيعة العمل	أكاديمي فقط	١٥٠	٤,٥٤%
	أكاديمي وإداري	١٢٦	٦,٤٥%
	الإجمالي	٢٧٦	١٠٠%

٣-٥ أداة الدراسة.

في ضوء الهدف الأساسي لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت هذه الاستبانة بعد تقنينها من (٦٧) عبارة، موزعة على محورين:

المحور الأول: الثقافة التَّنظيميَّة السائدة في جامعة تبوك والتي تم تقسيمها إلى أربعة أبعاد وهي: (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز).

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد وهي: (مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع).

بالإضافة المتغيرات المستقلة (الديموغرافية): واشتملت على أربعة متغيرات معدلة، تم عوملت معاملة المتغيرات المستقلة وهي:

١. الرتبة الأكاديمية: (أستاذ-أستاذ مشارك-أستاذ مساعد).

٢. الجنس: (ذكر-أنثى).

٣. التخصص: (علوم إنسانية-علوم طبيعية).

٤. طبيعة العمل: (أكاديمي فقط-أكاديمي وإداري).

٣-٥-١ صدق أداة الدَّراسة.

٣-٥-١ صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقُّق من صدق محتوى أداة الدَّراسة، والتَّأكُّد من أنَّها تُخدم أهداف الدَّراسة؛ عُرضت على مجموعة من المحكمين (ملحق رقم ١)، من أعضاء هيئة التَّدريس في الجامعات السَّعوديَّة وإدارات التعليم وطلِّبَ منهم النظر في مدى كفاية أداة الدَّراسة، وإبداء رأيهم فيها، من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، والنَّظر في مدى كفاية أداة الدَّراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليَّتها، وتنوُّع محتواها، أو آيَّة ملاحظات يرونها مُناسبة فيما يتعلَّق بالتَّعديل، أو التَّغيير، أو الحذف وفق ما يراه الأستاذ المحكَّم لازمًا، ودُرِّست ملاحظات المحكَّمين، واقتراحاتهم، وأجريت التَّعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة التَّحكيم، وقد اعتبرت الباحثة الأخذ بملاحظات المحكَّمين، وإجراء التَّعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصِّدق الظَّاهري، وصدق المحتوى للأداة، واعتبر أنَّ الأداة صالحة لقياس ما وضعت له.

٣-٥-٢ صدق الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدَّراسة:

بعد إجراء التَّعديلات التي اقترحتها المحكمون على الصورة المبدئية أصبحت الاستبانة تتكون من (٦٧) عبارة حيث احتوى المحور الأول على ٣٨ عبارة، والمحور الثاني على ٢٩ عبارة، وللتأكد من صدق البناء التكويني لأداة الدراسة بعد الانتهاء من إجراءات التحكيم، طبقت على

الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس

د. محمد عبد الوهاب إبراهيم رخا

أمجاد بنت فائز العتيبي

عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، بلغت (٣٠) (من أعضاء هيئة التدريس بالمقر الرئيس لجامعة تبوك من الشطرين)، ومن ثم استخراج معاملات صدق البناء بحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل عبارة من العبارات مع البعد الواردة فيه باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)؛ وذلك لإظهار مدى اتساق العبارات مع البعد الواردة فيه وفيما يلي عرض لمحاو وأبعاد أداة الدراسة:

الجدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمجال الواردة فيه وفقاً للمحور

الأول: أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك.

المحور الأول: أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك							
ثقافة الإنجاز		التعاطف الإنساني		الدور		القوة	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٨٠	١	**٠,٨٦	١	**٠,٨٥	١	**٠,٦٧
٢	**٠,٨٨	٢	**٠,٨٨	٢	**٠,٨٢	٢	**٠,٨١
٣	**٠,٨٧	٣	**٠,٨٧	٣	**٠,٨٩	٣	**٠,٧٢
٤	**٠,٩١	٤	**٠,٨٤	٤	**٠,٨٤	٤	**٠,٧٤
٥	**٠,٩٠	٥	**٠,٦٩	٥	**٠,٨٦	٥	**٠,٨٢
٦	**٠,٨٩	٦	**٠,٩٠	٦	**٠,٨٦	٦	**٠,٨٥
٧	**٠,٨٩	٧	**٠,٨٩	٧	**٠,٨٩	٧	**٠,٨٢
٨	**٠,٨٩	٨	**٠,٨٨	٨	**٠,٨٦	٨	**٠,٨٥
٩	**٠,٨٣	٩	**٠,٨٠	٩	**٠,٨٥	٩	**٠,٧٩
		١٠	**٠,٨٦	١٠	**٠,٨١	١٠	

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)

تُشير النتائج الموجودة في الجدول (٢) إلى أن قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول: (أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك) مع الدرجة الكلية (للمجال الذي تنتمي له العبارة) تراوحت ما بين (**٠,٩١-**٠,٦٧) عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$) مما يُشير إلى مناسبة هذه العبارات لقياس درجة تحقق الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك.

الجدول (٣): مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمجال الواردة فيه وفقاً للمحور

الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

المحور الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك					
نحو المجتمع		نحو الجامعة		نحو الطلبة	
مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م	مُعامل الارتباط	م
**٠,٨٢	١	**٠,٨٢	١	**٠,٨٢	١
**٠,٨٤	٢	**٠,٨٢	٢	**٠,٨٠	٢
**٠,٨١	٣	**٠,٧٩	٣	**٠,٨٦	٣
**٠,٨٥	٤	**٠,٧٨	٤	**٠,٨٦	٤
**٠,٨٣	٥	**٠,٨٣	٥	**٠,٨٥	٥
**٠,٨٥	٦	**٠,٨٠	٦	**٠,٨٧	٦
**٠,٨٦	٧	**٠,٨٣	٧	**٠,٨٩	٧
**٠,٨٨	٨	**٠,٧٧	٨	**٠,٨١	٨
**٠,٧٠	٩	**٠,٧٤	٩	**٠,٨٨	٩
		**٠,٦٨	١٠	**٠,٨٤	١٠

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)

يتضح من الجدول (٣) أن قيم مُعاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني: (أبعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك) مع الدرجة الكلية (للمجال الذي تنتمي له العبارة) تراوحت ما بين (**٠,٨٩-**٠,٦٨) عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$) مما يشير إلى مناسبة هذه العبارات لدرجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وفي ضوء نتائج الاتساق الداخلي لم تُحذف أي عبارة من عبارات أداة الدراسة.

٢-٥-٢ ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).

تم التحقق من ثبات الاداة بطريقة معامل كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha)، فبعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية وتفريغ الاستجابات حسب الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ للتعرف على ثبات محاور الاستبانة والابعاد الفرعية المتضمنة والجدول (٤) يوضح ذلك:

الجدول (٤): قيم معاملات الثبات لمحاوَر الاستبانة والابعاد الفرعية في كل محور بطريقة الفاكرونباخ".

م	البُعد	عدد العبارات	قيم معامل الثبات
١	ثقافة القوة	٩	٠,٩٢
٢	ثقافة الدور	١٠	٠,٩٦
٣	ثقافة التعاطف الإنساني	١٠	٠,٩٦
٤	ثقافة الإنجاز	٩	٠,٩٦
٥	اجمالي المحور الأول	٣٨	٠,٩٨
٦	المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو الطلبة	١٠	٠,٩٦
٧	المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو الجامعة	١٠	٠,٩٣
٨	المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو المجتمع	٩	٠,٩٤
٩	اجمالي المحور الثاني	٢٩	٠,٩٧
١٠	اجمالي الاستبانة	٦٧	٠,٩٩

يتبين من الجدول (٤) ان قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول: الثقافة التَّنْظِيمِيَّة الساندة في جامعة تبوك والتي تم تقسيمها إلى أربعة أبعاد وهي: (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة الإنجاز) جاءت (٠,٩٦-٠,٩٢)، وبلغ معامل ثبات المحور الأول ككل (٠,٩٨)، وجاءت قيم معاملات ثبات ابعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة ابعاد وهي: (مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع) ما بين (٠,٩٣-٠,٩٦)، وبلغت درجة المحور ككل (٠,٩٧). كما يتبين أن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل (المحورين مجتمعين) بلغ (٠,٩٩)، مما يشير إلى أن استبانة الدراسة تتمتع بمعامل ثبات مقبول، ويمكن الوثوق بثبات النتائج التي ستسفر عنها الاستبانة عند تطبيقها.

٣-٦ تحديد معيار تفسير النتائج المتجمعة من تطبيق الاستبانة.

لتحديد معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات الاستبانة: ويقصد بها النقطة أو المدى الذي إذا وصلت إليه استجابات المفحوصين فإنه يجتاز فئة التقدير لهذا المدى، حيث تعتبر عملية تحديد هذه الدرجة من الأمور الأساسية في بناء المقاييس

التربوية، واستناداً إلى ذلك فإنه يمكن تقييم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، كما سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو الآتي، كما في الجدول (٥).

جدول (٥): مقياس تفسير البيانات للتعليق على النتائج.

المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
أقل من ١،٨٠	ضعيفة جداً
١،٨٠ - أقل من ٢،٦٠	ضعيفة
٢،٦٠ - أقل من ٣،٤٠	متوسطة
٣،٤٠ - أقل من ٤،٢٠	كبيرة
٤،٢٠ - ٥	كبيرة جداً

٣-٧ المحكّ المعتمد لتفسير قيم معاملات الارتباط

للحكم على قوة قيم معاملات الارتباط تم الاعتماد على التصنيف الذي أورده جيمس إيفانز

كما في الجدول التالي:

جدول (٦) الحكم على قيم معاملات الارتباط.

قوة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
ضعيفة جداً	من ٠ إلى أقل من ٠،٢٠
ضعيفة	من ٠،٢١ إلى أقل من ٠،٤٠
متوسطة	من ٠،٤١ إلى أقل من ٠،٦٠
قوية	من ٠،٦١ إلى أقل من ٠،٨٠
قوية جداً	من ٠،٨١ إلى أقل من ١

٣-٨ اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة:

تم التأكد من اعتدالية التوزيع لكل متغير من متغيرات الدراسة باستخدام اختبار

كولموجروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (٧): نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov لفحص اعتدالية التوزيع للبيانات تبعاً لمتغيرات الدراسة.

المحور	المتغير	فئات المتغير	قيمة الإحصائي Statistic	درجات الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
اجمالي المحور الأول	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٠,٠٠٨	٣٤	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		مشارك	٠,٠٠٨	٨٨	٠,١٨	يتبع التوزيع الطبيعي
		أستاذ مساعد	٠,٠٠٥	١٥٤	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		أستاذ	٠,٠١٨	٣٤	**٠,٠٠١	لا يتبع التوزيع الطبيعي
		مشارك	٠,٠٠٧	٨٨	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		مساعد	٠,٠٠٦	١٥٤	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
اجمالي المحور الثاني	الجنس	ذكر	٠,٠٠٦	١٨٣	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		أنثى	٠,٠٠٧	٩٣	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		ذكر	٠,٠٠٥	١٨٣	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		أنثى	٠,٠٠٧	٩٣	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
اجمالي المحور الأول	التخصص	علوم إنسانية	٠,٠٠٧	١٢٣	٠,١٨	يتبع التوزيع الطبيعي
		علوم طبيعية	٠,٠٠٧	١٥٣	٠,٠٠٨	يتبع التوزيع الطبيعي
		علوم إنسانية	٠,٠٠٦	١٢٣	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		علوم طبيعية	٠,٠٠٧	١٥٣	٠,٠٠٧	يتبع التوزيع الطبيعي
اجمالي المحور الثاني	طبيعة العمل	أكاديمي فقط	٠,٠٠٦	١٥٠	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي
		أكاديمي وإداري	٠,٠٠٩	١٢٦	**٠,٠٠١	لا يتبع التوزيع الطبيعي

المحاور	المتغير	فئات المتغير	قيمة الإحصائي Statistic	درجات الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
الأول						
إجمالي المحور		أكاديمي فقط	٠,٠٧	١٥٠	*٠,٠٥	لا يتبع التوزيع الطبيعي
الثاني		أكاديمي وإداري	٠,٠٥	١٢٦	٠,٢٠	يتبع التوزيع الطبيعي

(*) دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$)، (**) دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠١$)

تُشير نتائج استخدام اختبار كولموجروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) في الجدول (٧) بالنسبة لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، الجنس، التخصص، طبيعة العمل) حول درجة تحقق الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، إلى أن توزيع بعض درجات أفراد العينة لا يتبع التوزيع الطبيعي مع متغيري (الرتبة الأكاديمية) و(طبيعة العمل)، حيث كانت قيم الإحصائي قيم دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) و($\alpha \leq ٠,٠١$)، وهذا لا يجوز استخدام اختبار "ت" (T-test) أو تحليل التباين الأحادي، وإنما يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية المكافئة لاختبار اختبار "ت" (T-test) أو تحليل التباين الأحادي، مما يتطلب استخدام اختبار مان ويتني (mann-whitney) وكروسكال ويليس (Kruskal Wallis) باعتبارهما من الاختبارات اللامعلمية (اللابارامترية) التي تناسب العينات التي لا تتطلب التوزيع الطبيعي للمجتمع.

وبالنظر إلى توزيع غالبية درجات أفراد العينة مع متغيري (الجنس) و(التخصص)، نجد أنها تتبع التوزيع الطبيعي، حيث كانت القيم الإحصائية قيم غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) و($\alpha \leq ٠,٠١$)، وهذا يجوز استخدام اختبار "ت" (T-test) أو تحليل التباين الأحادي.

٤- عرض النتائج ومناقشتها (Discussions & findings)

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها:

٤-١- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ونصه:

ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، ثقافة التعاطف

الإنساني، وثقافة الإنجاز)، بجامعة تبوك، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

الجدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التحقق، وذلك تبعاً لاستجابة افراد عينة الدراسة على إجمالي المحور الأول، مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وابعادها.

م	المحاور والابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	ترتيب البعد
١	ثقافة القوة	٣،٤٤	٠،٨٥	كبيرة	٤
٢	ثقافة الدور	٣،٥٣	٠،٩٢	كبيرة	٢
٣	ثقافة التعاطف الإنساني	٣،٤٨	٠،٩٥	كبيرة	٣
٤	ثقافة الإنجاز	٣،٦٣	٠،٩٣	كبيرة	١
	اجمالي المحور الاول	٣،٥٢	٠،٨٦	كبيرة	

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط العام لدرجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، جاء بدرجة توافر كبيرة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣،٥٢) وانحراف معياري (٠،٨٦)، وجاء البعد "الرابع: ثقافة الإنجاز" في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي (٣،٦٣)، وانحراف معياري (٠،٩٣)، وبدرجة توافر كبيرة، تلاه في المرتبة الثانية البعد "الثاني: ثقافة الدور" إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا البعد ككل (٣،٥٣)، وانحراف معياري (٠،٩٢)، وبدرجة توافر كبيرة، وجاء البعد "الثالث: ثقافة التعاطف" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٣،٤٨)، وانحراف معياري (٠،٩٥)، وبدرجة توافر كبيرة، تلاهم في المرتبة الرابعة "البعد الاول: ثقافة القوة" إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا البعد ككل (٣،٤٤)، وانحراف معياري (٠،٨٥)، وبدرجة توافر كبيرة.

وقد تعود هذه النتيجة العالية للأبعاد جميعها إلى جهود الجامعة وحرصها على تحقيق إنجازات مهمة ومنتالية خلال مسيرتها التعليمية، في كافة المجالات العلمية، والبحثية، كحصولها على الاعتماد المؤسسي، وتدشين معالي وزير التعليم لعدد من منصات الجامعة، والتطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتنوع الأنشطة المقدمة، ودعم البحث العلمي، والارتقاء في إجراءات الترقيات العلمية، والابتعاث والتدريب والخدمات الطلابية... (جامعة تبوك ١٤٤٠هـ). التقرير ١٤ السنوي عن العام الجامعي ١٤٤٠ / ١٤٤١هـ، مما يؤكد وجود ثقافة تتجه نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى سعي عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وبدعم من إدارة الجامعة؛ لتوفير بيئة ملائمة تدعم أعضاء هيئة التدريس في أداء دورهم الأكاديمي والبحثي من خلال عدد من الأدلة الإجرائية، ومن هذه الأدلة: (جامعة تبوك

(١٤٣٤هـ). دليل أعضاء هيئة التدريس السعوديين ١٤٣٤هـ-٢٠١٣م؛ ليساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن في حكمهم بالتعرف على حقوقهم وواجباتهم؛ مما يساهم في تحسين بيئة العمل وتقوية التزامهم وزيادة عطائهم والارتقاء بالعمل، وبلوغ الأهداف العليا للجامعة، وهذا يؤكد وجود ثقافة الدور التي تهتم بتحقيق للأنظمة والمتطلبات الوظيفة. كما أن إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس تسعى لتحقيق أهدافها في نشر روح المحبة والألفة والتعاون، ورفع مستوى العاملين بالإدارة نفسياً وتقنياً للوصول إلى الأداء المتميز، والعمل على إيجاد نظام إلكتروني فعال يشمل الخدمات جميعها التي يحتاجها عضو هيئة التدريس بالجامعة (دليل الجامعة الإصدار الثاني، جامعة تبوك) وهذا يؤكد وجود بيئة تراعي العلاقات الإنسانية من خلال ثقافة التعاطف الإنساني.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات التي تتوافر فيها أبعاد الثقافة التنظيمية بدرجة توافر كبيرة وهي: ودراسة حجازي وأبودف (٢٠١٥) في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، ودراسة المرافي والبطاينة في كليات التمريض في الجامعات الأردنية، ودراسة محمد (٢٠١٨) في جامعة سرت بليبيا.

وتختلف عن الدراسات التي جاءت فيها الثقافة التنظيمية بدرجة توافر متوسطة، وهي: دراسة حماني وآخرون (٢٠١٨) بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الجزائرية، ودراسة المريخي (٢٠٢٢) في الجامعات السعودية.

٤-٢- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ونصه:

ما مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها: (مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع)، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، من وجهة نظرهم؟

الجدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التحقق،

وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على إجمالي المحاور الثاني مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس وأبعادها.

م	المحاور والأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	ترتيب البعد
١	أولاً: المسؤولية نحو الطلبة	٣,٧٩	٠,٧٩	كبيرة	٢
٢	ثانياً: المسؤولية نحو الجامعة	٣,٨٤	٠,٧٥	كبيرة	١

م	المحاور والابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	ترتيب البعد
٣	ثالثاً: المسؤولية نحو المجتمع	٣,٦٣	٠,٨٣	كبيرة	٣
	اجمالي المحور الثاني	٣,٧٦	٠,٧٣	كبيرة	

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط العام لدرجة توافر أبعاد المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، من وجهة نظرهم، جاء بدرجة توافر كبيرة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وجاء البعد الثاني: مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٧٥)، وبدرجة توافر كبيرة، تلاه في المرتبة الثانية البعد "الأول: مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة" إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا البعد ككل (٣,٧٩)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وبدرجة توافر كبيرة، وجاء البعد "الثالث: مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٣,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٨٣)، وبدرجة توافر كبيرة؛ وقد تُعزى هذه النتيجة العالية لجميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية إلى حرص جامعة تبوك في تعزيز مجال المسؤولية الاجتماعية لدى منسوبيها، حيث جاء هذا واضحاً في قيم الجامعة في القيادة وتحمل المسؤولية، والمسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال تنمية المهارات القيادية وتحمل المسؤولية لدى منسوبي الجامعة، وترسيخ ثقافة خدمة المجتمع والعمل التطوعي، والانفتاح على المجتمع، والتفاعل مع احتياجاته ومتطلباته (جامعة تبوك. خطة الجامعة الإستراتيجية تبوك). أيضاً ترى الدراسة إلى أن هذا الترتيب منطقي باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو الجامعة تأتي ضمن المهمة الأولى التي ينطلق منها إلى خدمة الطالب وخدمة المجتمع، وهي من الأدوار الأساسية التي أنشئت لأجلها الجامعات وتشمل التدريس، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي. وبشكل عام تتفق هذه الدراسة مع الدراسات التي تتوفر فيها مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها بدرجة توافر كبيرة وهي: دراسة شلدان وصايمة (٢٠١٤) في الجامعة الإسلامية، ودراسة ملحم (٢٠١٧) في جامعة القدس، ودراسة بوديل (٢٠١٩) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في محافظة قاصدي مرباح ورقلة، ودراسة قمر وآخرون (٢٠٢٠) بجامعة الدلنج، ودراسة دراسة (Awad and Muhammad, 2022)، ودراسة (Baniawwad, 2022).

وتختلف هذه الدراسة مع الدراسات التي تتوفر فيها مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها بدرجة توافر متوسطة وهي: دراسة الرواشدة والكيلاني (٢٠١٧)، في الجامعات الأردنية، ودراسة (Al-batayneh and Al-Zoubi، 2020) في الجامعة الهاشمية.

كما تختلف هذه الدراسة عن دراسة سليمان (٢٠١٨)، التي توصلت إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة تبوك جاء بدرجة متوسطة. وهذه النتيجة كانت قبل استحداث الخطة الإستراتيجية الثانية للجامعة التي تنص صراحةً على ترسيخ المسؤولية الاجتماعية، وحصولها على الاعتماد المؤسسي الكامل عام ٢٠٢٠م حيث يمثل أعضاء هيئة التدريس أحد معايير الاعتماد المؤسسي، ولعل هذا ما يفسر سبب اختلافها عن نتائج هذه الدراسة، على الرغم من أنها طُبِّقت في جامعة تبوك.

٤-٣- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث من اسئلة الدراسة: ونصه:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس؟
حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ككل، وبين درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، كما حُسب قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية وكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وفيما يأتي توضيح لهذه النتائج:

الجدول (١٠): معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأبعاد الثقافة التنظيمية، ودرجة تحقق المسؤولية الاجتماعية الكلي.

٠,٧٣	معامل ارتباط بيرسون	اجمالي المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية	اجمالي المحور الأول: الثقافة التنظيمية
٠,٠٠	الدلالة الإحصائية		

يتبين من الجدول (١٠) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ككل، وبين درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة

الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس

د. محمد عبد الوهاب إبراهيم رخا

أمجاد بنت فائز العتيبي

التدريس ككل، بلغت (٠،٧٣) وبمستوى دلالة (٠،٠٠)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة احصائياً بين درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية ككل، ودرجة تحقق المسؤولية الاجتماعية ككل، الأمر الذي يشير إلى أنه كلما زادت درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك ارتفع معها درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الجدول (١١): معاملات ارتباط بيرسون لبيان العلاقة بين درجة توافر أبعاد الثقافة

التنظيمية السائدة بجامعة تبوك، ودرجة تحقق أبعاد المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس

بالجامعة

الثقافة التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	قوة العلاقة
ثقافة القوة	أولاً: المسؤولية نحو الطلبة	٠،٨٣	٠،٠٠	طردية قوية جداً
	ثانياً: المسؤولية نحو الجامعة	٠،٧٢	٠،٠٠	طردية قوية
	ثالثاً: المسؤولية نحو المجتمع	٠،٦١	٠،٠٠	طردية قوية
	إجمالي الثاني	٠،٦٣	٠،٠٠	طردية قوية
ثقافة الدور	أولاً: المسؤولية نحو الطلبة	٠،٨٣	٠،٠٠	طردية قوية جداً
	ثانياً: المسؤولية نحو الجامعة	٠،٧٢	٠،٠٠	طردية قوية
	ثالثاً: المسؤولية نحو المجتمع	٠،٦٦	٠،٠٠	طردية قوية
	إجمالي الثاني	٠،٦٩	٠،٠٠	طردية قوية
ثقافة التعاطف	أولاً: المسؤولية نحو الطلبة	٠،٨٣	٠،٠٠	طردية قوية جداً
	ثانياً: المسؤولية نحو الجامعة	٠،٧٢	٠،٠٠	طردية قوية
	ثالثاً: المسؤولية نحو المجتمع	٠،٦٧	٠،٠٠	طردية قوية
	إجمالي الثاني	٠،٧٠	٠،٠٠	طردية قوية
ثقافة الإنجاز	أولاً: المسؤولية نحو الطلبة	٠،٨٣	٠،٠٠	طردية قوية جداً
	ثانياً: المسؤولية نحو الجامعة	٠،٧٢	٠،٠٠	طردية قوية
	ثالثاً: المسؤولية نحو المجتمع	٠،٦٩	٠،٠٠	طردية قوية

الثقافة التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	قوة العلاقة
	إجمالي الثاني	٠,٧٣	٠,٠٠	طردية قوية

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$).

يتبين من الجدول (١١) ما يلي:

• وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,01$) بين البعد الأول: ثقافة القوة من أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وبين أبعاد (أولاً: مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، ثانياً: مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، ثالثاً: مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع، وإجمالي المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك)، وبدرجة (طردية قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون ($0,63-0,61-0,72-0,89$) وبمستوى دلالة ($0,00$).

• وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,01$) بين البعد الثاني: ثقافة الدور من أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وبين أبعاد (أولاً: مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، ثانياً: مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، ثالثاً: مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع، وإجمالي المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك)، وبدرجة (طردية قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون ($0,69-0,66-0,77-0,83$) وبمستوى دلالة ($0,00$).

• وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,01$) بين البعد الثالث: ثقافة التعاطف الإنساني من أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وبين أبعاد (أولاً: مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، ثانياً: مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، ثالثاً: مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع، وإجمالي المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك)، وبدرجة (طردية قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون ($0,70-0,67-0,72-0,83$) وبمستوى دلالة ($0,00$).

• وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,01$) بين البعد الرابع: ثقافة الانجاز من أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة تبوك وبين أبعاد (أولاً: مسؤولية الأعضاء نحو الطلبة، ثانياً: مسؤولية الأعضاء نحو الجامعة، ثالثاً: مسؤولية الأعضاء نحو المجتمع، وإجمالي المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك)،

وبدرجة (طردية قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (٧٣-٦٩-٠٠،٧٢-٠٠،٨١) وبمستوى دلالة (٠،٠٠).

وقد يرجع ذلك إلى حرص قيادات جامعة تبوك على التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بالعدل، واعتماد معايير واضحة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، إضافة لترسخ ثقافة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس، ووضع أنظمة والعديد من الأدلة الإجرائية تقود إلى إنجاز المهام دون معوقات إجرائية.

وللكشف عن تأثير توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم إجراء نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٢): معامل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد R2	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة B	قيمة T	مستوى الدلالة
المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	٠،٧٣	٠،٥٣	٣٠٦،١١	*٠،٠٠٠*	٤٦،٧٠	١٢،٧٥	*٠،٠٠٠*
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	٠،٤٧	٠،٥٣	٣٠٦،١١	*٠،٠٠٠*	٠،٤٧	١٧،٥٥	*٠،٠٠٠*

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠١)

يتضح من الجدول (١٢) أن معامل التحديد (R2) يساوي (٠،٥٣) مما يشير إلى أن توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك يفسر ٥٣٪ من التباين الكلي في درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، و٤٧٪ ترجع إلى عوامل أخرى، أو بمعنى آخر ٥٣٪ من درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى توافر أبعاد الثقافة التنظيمية

السائدة بجامعة تبوك، كما يشير الجدول إلى دلالة معامل الانحدار والحد الثابت، حيث كانت قيمة دالة الاختبار (T) لثابت الانحدار تساوي (١٢،٧٥) وهي دالة احصائياً عند مستوى ٠،٠١، وبالتالي تكون معادلة خط الانحدار للعلاقة بين درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك، وتحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

$$Y = B_0 + B_1 X$$

حيث Y تمثل قيم المتغير التابع وهو درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، وX تمثل قيم المتغير المستقل وهو درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك، وB0 هي الحد الثابت وتساوي (٤٦،٧٠) وB1 هي ميل خط الانحدار لواقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس وتساوي (٠،٤٧) وعلى هذا فإن نموذج معادلة الانحدار التي يمكن من خلالها التنبؤ بدرجة تحقق الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك، بمعرفة درجة توافر أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس هي:

$$Y = 46.70 + 0.47X$$

أي أن درجة تحقق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس = ٤٦،٧٠ + ٠،٤٧ (درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك).

التوصيات:

توصلت الدراسة الحالية لمجموعة من التوصيات حتى يتم المحافظة والاستمرار بمستوى الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك المرتفع وعلاقتها القوية بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وتمثل في:

□ إنشاء وحدة تسمى وحدة اختيار وتدريب القيادات الأكاديمية في جامعة تبوك، تتولى

المهام والوظائف التالية:

- وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك.
- تدريب القيادات الأكاديمية بالجامعة من خلال برامج تدريبية وعملية يقوم على تنفيذها استشاريون وخبراء في تطوير القيادات يتميزون بالمهنية والخبرة العلمية.
- تعزيز عملية التواصل بين القيادات وذلك من خلال تدريبهم على عمليات التواصل والذكاء العاطفي؛ لتطوير قدراتهم في فهم الاحتياجات الشخصية والعاطفية لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وموظفين.

□ إنشاء وكالة في كل كلية تسمى وكالة خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس، تتولى المهام والوظائف التالية:

– رصد ممارسات المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيزها وتعريفهم باحتياجات المجتمع ومتطلباته ومشكلاته، وتزويد لجنة الترقية العلمية بالجامعة لهذه الممارسات.

– تشجيع الأعضاء في عمل دراسات وبحوث لحل قضايا المجتمع المحلي.
– توجيه الأعضاء في امتلاك عضوية في الجمعيات الخيرية.
– عمل خطة متوسطة المدى، وذلك من خلال عمل مخطط للمؤتمرات التي تحدث خلال الفصل وتزويد أعضاء هيئة التدريس بهذه المؤتمرات لتمثيل الجامعة ورفع المشاركة فيها.

٥-٣- المقترحات:

على ضوء نتائج الدراسة وتوصيتها، فإن الدراسة تقترح ما يأتي:

– إجراء دراسة مشابهة على مراحل التعليم قبل الجامعي بالإدارات التعليمية بمناطق المملكة المختلفة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم العام ومستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين.

– إجراء دراسة مشابهة على الجامعات الأهلية والحكومية بالمملكة العربية السعودية للمقارنة مع نتائج الدراسة الحالية.

– إجراء دراسة لربط المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بمتغيرات أخرى خاصة بالسلوك التنظيمي، مثل: الهوية التنظيمية، المواطنة التنظيمية، اتخاذ القرار.

الخاتمة:

دراسة الإطار الثقافي للثقافة التنظيمية في الجامعة يساعد على فهم وتفسير سلوك العاملين، والقيم التي يؤمنون بها، والسلوك المنظم، والمثابرة، والنجاح، والرغبة في الإنجاز، والإدارة واثقان العمل... جميعها سمات ضرورية للنجاح، كما أن تساعد في تفسير السلوك والتحكم فيه، حيث يمكن لأي إدارة جامعية من خلال فهم ثقافتها التنظيمية السائدة من رسم سياسات ناجحة كفيلة بتبني ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

المصادر والمراجع

١. الأحمري، تركي بن عبد الله؛ وإبراهيم، عدنان بدري رزق (٢٠١٥). الثقافة التنظيمية في جامعات جنوب السعودية ودورها في التطوير التنظيمي. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة اليرموك. اردن.]
٢. اسميو، أحلام سليمان (٢٠٢١). واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراتة. مجلة كلية الآداب. ع ١٨. ص ص ٨-٣١.
٣. بريني، دحمان (٢٠١٨). دور الجامعة في خدمة المجتمع. مجلة آفاق للعلوم. م ٤. ع ١٣. ص ص ١٦٤-١٧٤.
٤. البصير، خالد بن عبد الكريم بن سليمان (٢٠١٧). واقع تفعيل المسؤولية المجتمعية بكليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة البحث العلمي في التربية. ع ١٨. ص ص ٥١١-٥٤٦.
٥. الشبتي، خالد عواض عبدالله (٢٠١٥). دور اقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية. م ١٠. ع ١. ص ص ٥١-٦٨.
٦. جان، سناء فضل الدين كريم (٢٠٢٠). دور الجامعة في تنمية المسؤولية الاجتماعية للطالبة الجامعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طالبات جامعة شقراء. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. م ١. ع ١٢٥. ص ص ٣٦١-٤٠٣.
٧. جباري، فوزية؛ والعمراوي، زكية (٢٠٢٠). دور الثقافة التنظيمية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية الصناعية دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت الماء الأبيض -تيس-. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. م ٧. ع ١. ص ص ٣٠٠-٣١١.
٨. الجعوي، سلمى محمد؛ والحريص، نورة الحميدي (٢٠٢٢). درجة تأثير الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر إدارات الجودة: دراسة مسحية وصفية على مسؤولي الجودة بجامعة المجمعة. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. ع ٢٦. ص ص ١٢٥-١٤٩.
٩. حسيني، عمر؛ وخلاف، أساء (٢٠١٨). المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء بعض المتغيرات "الجنس-الحالة الاجتماعية": دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق والوسط الجزائري. مجلة التكامل. م ٢. ع ٣. ص ص ٢٢٦-٢٣٨.
١٠. أبو حجر، نسرین فايز؛ والأعما، محمد عثمان مصطفى (٢٠١٦). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة لإدارة الأزمات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة لديهم. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.

١١. خاطر، محمد إبراهيم عبد العزيز إبراهيم (٢٠١٩). تنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية. م١٦ع. ٨٥. ص ١٤٠-٢٢٨.
١٢. ربيعة، بركات (٢٠١٦). دور الثقافة التنظيمية في تشجيع الإبداع لدى العاملين. مجلة الباحث الاقتصادي. م٤ع. ٦. ص ص ٧١-٨٧.
١٣. زروخي، فيروز؛ وسلام، عبد الرزاق (٢٠١٨). الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف. مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة). م٢١ع. ١. ص ص ٩٩-١٢٠.
١٤. سليمان، هالة عبد المنعم أحمد سليمان (٢٠١٨). المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية بجامعة تبوك بالملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية). مجلة الإدارة التربوية. م١٧ع. ١٧. ص ص ١٥-٨٣.
١٥. أبو شمالة، ناصر محمد يوسف؛ ووادي، رشدي عبد اللطيف سلمان (٢٠١٨). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
١٦. شلدان، فايز كمال؛ وصايمة، سمية مصطفى (٢٠١٤). المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. م٧ع. ١٨. ص ص ١٥٠-١٧٨.
١٧. الشمري، سناء منور عيسى (٢٠١٩). آليات تطوير الثقافة التنظيمية لمؤسسات البحث العلمي السعودي في ضوء رؤية (٢٠٣٠). مجلة مستقبل التربية العربية. م٢٦ع. ١٢١. ص ص ١٢١-٥٠٧.
١٨. عمار، سلوى محمد (٢٠١٦). فاعلية برنامج مقترح قائم على التعلم الخدمي لتدريس القضايا المعاصرة لطلاب شعبة التاريخ بكليات التربية في تنمية التحصيل المعرفي والمسؤولية الاجتماعية لديهم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم. م١٠ع. ٥. ص ص ٢-٦٢.
١٩. عمار، رامي نجاح عبد اللطيف؛ ويوسف، يحيى إسماعيل؛ والسيد، هدى سعد (٢٠١٨). آليات تغيير الثقافة التنظيمية لترسيخ أبعاد المنظمة المتعلمة بالجامعات المصرية. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة طنطا. طنطا.
٢٠. العبيري، فهد بن حمدان (٢٠٢٣). إدارة التنوع وأثرها في تشكيل الهوية التنظيمية بالجامعات السعودية: جامعة تبوك أنموذجاً. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية. م١٠ع. ١٤. ص ص ٤٤٠-٤٤٤.

٢١. العبيد، إبراهيم بن عبدالله (٢٠١٦). تصور مقترح لتنفيذ دور الجامعات السعودية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها. المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط. م٣٢. ع٤. ص ص ٤٨٦-٥٥١.
٢٢. كبار، عزيزة؛ وقيطاني، رقية (٢٠٢٠). الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي. رسالة ماجستير منشورة. جامعة جيجل. الجزائر.
٢٣. كريمة، سمير المختار السيد (٢٠١٩). واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية جامعة الزاوية: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية. ع٥٣. ص ص ١٣٥-١٥٦.
٢٤. محمود، ضحى عادل (٢٠١٨). دور الجامعات في التنمية الاقتصادية المستدامة في محوري: المسؤولية الاجتماعية للجامعات والجامعات اتجاه المجتمع. مجلة العلوم الإدارية العراقية. م٢. ع٢. ص ص ٣٧-٥٤.
٢٥. محمد، محمود شكر؛ والقيسي، فاضل حمد؛ وإسماعيل، عماد خليل (٢٠٢١). الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الدوائية. مجلة بحوث الشرق الأوسط. م٩. ع٧٠. ص ص ١٨١-٢١٦.
٢٦. المملكة العربية السعودية. وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). <https://tinyurl.com/ya4flyqp>
٢٧. محمد، أحمد عطية؛ وأبو عبدالله، عائشة الهادي محمد؛ والهالي، الهالي صالح (٢٠٢٠). إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في ضوء الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة الجبل الغربي: دراسة ميدانية. مجلة أبحاث. ع١٦. ص ص ٩-٤٦.
٢٨. محمد، محمود شكر؛ والقيسي، فاضل حمد؛ وإسماعيل، عماد خليل (٢٠٢١). الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الدوائية. مجلة بحوث الشرق الأوسط. م٩. ع٧٠. ص ص ١٨١-٢١٦.
٢٩. محمد، سميرة حسن الحاجي (٢٠١٧). رؤية مقترحة لممارسة المسؤولية المجتمعية لجامعة الملك فيصل. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. م٣٦. ع٢. ص ص ٥٢٣-٦١١.
٣٠. المريخي، غنام بن هزاع (٢٠٢٢). تصور مقترح لتعزيز دور الحوكمة في تحسين الثقافة التنظيمية في الجامعات السعودية. مجلة البحث العلمي في التربية. م٢٣. ع٩. ص ص ٤١-٨٦.

٣١. مهدي، حوراء ثامر؛ وبريس، احمد كاظم بريس (٢٠١٩). تأثير أنماط الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية للمنظمة بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في مشفى الحسين والكفيل. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. م١٥٠. ع٦٢. ص ص ١٣٦-١٥٩.

٣٢. محروس، رباب (٢٠٢٢). مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية. المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر. م١٠١. ع١٠١. ص ص ٥٠-٧٢.

٣٣. المرافي، آلاء محمد أحمد؛ وبطانية، عمر تيسير (٢٠١٧). الثقافة التنظيمية السائدة في كليات التمريض في الجامعة الأردنية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الهاشمية. الزرقاء.

٣٤. محمد، لطرش (٢٠١٩). دور الثقافة التنظيمية في إرساء أخلاقيات الأعمال -دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية-. مجلة الاقتصاد الصناعي. م٩٠٩. ع١٠٩. ص ص ٣٠-٤٣.

٣٥. محمود، ضحى عادل (٢٠١٨). دور الجامعات في التنمية الاقتصادية المستدامة في محوري: المسؤولية الاجتماعية للجامعات والجامعات اتجه المجتمع. مجلة العلوم الإدارية العراقية. م٢٠٢. ع٢٠٢. ص ص ٣٧-٥٤.

٣٦. موسى، السيد عيد فرج (٢٠١٨). المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري المصري للطلاب في عصر المعلوماتية دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة كفر الشيخ. المجلة العلمية بكلية الآداب. ع٣٣. ص ص ١٠٣٩-١١١٦.

٣٧. النوري، غير ماجد العطوي؛ والمزين، سليمان (٢٠١٦). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة فيها. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.

٣٨. هواري، دعاء عمر؛ والشومان، منيرة محمود (٢٠٢٢). أنماط الثقافة التنظيمية السائدة لدى مشرفات رياض الأطفال في منطقة الشال داخل الخط الأخضر. المجلة التربوية الأردنية. م١٠٧. ع١٠٧. ص ص ٢٣-١.

المراجع الأجنبية :

1. Albashiti, Belal Z (2021). The Effect of Organizational Culture on Institutional Excellence Through the Mediating Role of Strategic Thinking. **Journal Of Al-Azhar University Gaza Humanities**. Vol. 23. No. 2. pp 267-292.
2. Alkathiri, Khalid Ghanim; And Mihhlar, Mohamed (2021). The Organizational Performance Dimensions on Organizational Goals: A Case Study Of The Minister's Office Of Dhofar State. **Journal Of Almaarif University College**. Vol. 32. No. 3. Pp 1040-1061.

3. Baniawwad, Abdelmonim Hasen (2022). Teachers' Degree of Practicing Social Responsibility at Imam Abdulrahman bin Faisal University, Saudi Arabia. **The Journal Frontiers in Education**. Vol. 6. No. 1. Pp 1-9.
4. Beytekin, Osman Ferda; Yalçinkaya, Münevver; And Dogan, Miray (2010). The Organizational Culture at The University (Öğretmenlerin Profesyonel Öğrenmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi). **Educational Research Association**. Vol. 1. No. 2. pp 1-13.
5. Bamidele, Rasak (2022). Organizational Culture. In Jaufman, Bruce E. **Industrial Sociology, Industrial Relations, And Human Resource Management**. pp 284-292. Nigeria: Fab Anieh House.
6. Brenyah, Richard; and obuobisa-darko, Theresa (2017). Organizational culture and employee engagement within the Ghanaian. **Review of public administration management**. Vol. 5. No. 3. Pp 2-7.
7. Bokhari, Abla Ah (2017). Universities social responsibility (usr) and sustainable development: a conceptual framework. **ssrg international journal of economics and management studies**. Vol. 4. No. 12. Pp 3-16.
8. Belias, Dimitrios; And Athanasios, Koustelios (2014). Organizational Culture And Job Satisfaction: A Review. **International Review Of Management And Marketing**. Vol. 4. No. 2. Pp 132-149.
9. Chung, Hao-Fan; Seaton, Jonathan; Cooke, And Lousie (2016). Factors Affecting Employees' Knowledge -Sharing Behaviour in The Virtual Organization from The Perspectives Of Well-Being And Organizational Behaviour. **Computers In Human Behavior**. Vol. 64. No. 1. Pp 432-448.
10. Gavric, Gordana; Sormaz, Goran; And Ilic, Djordje (2016). The Impact of Organizational Culture on The Ultimate Performance of a Company. **International Review**. Vol. 4. No. 3. pp 25-30.
11. Al Issa, Hussein-Elhakim (2019). Organizational Culture in Public Universities: Empirical Evidence. **Asian Journal of Business And Accounting**. Vol. 12. No. 1. Pp 41-70.
12. Karadag, Engin; Lilicoglu, Gokhan; And Yilmaz, Derya (2014). Organizational Cynicism, School Culture, And Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. **Educational Sciences: Theory and Practice**. Vol. 1. No. 14. pp 102-113.
13. Löfving, Malin; Säfsen, Kristina; and Winroth, Mats (2016). Manufacturing strategy formulation leadership style and organizational culture in small and medium sized enterprises. **International journal of manufacturing technology and management**. Vol. 30. No. 5. Pp 306-325.
14. Abu Mahfouz, Muhammad Hisham; and Muhamed, Daud Ahmed (2020). Linking organizational culture with firm financial performance: a literature review. **Bussecon review of social sciences**. Vol. 2. No. 1. Pp 2687-2285.
15. Nightingale, Adele (2018). Developing the organizational culture in a healthcare setting. **Nursing Standard**. Vol. 32. No. 21. Pp 53-63.

16. Nanayakkara, kusal; and Wilkinson, sara (2021). Organizational culture theories: dimensions of organizational culture and office layouts. In meulenbroek, Rianne; and danivska, vitalija. **A Handbook of Theories on Designing Alignment between People and the Office Environment**. Pp 132-147. Routledge.
17. Uçar, Rezzan; İpek, Cemalettin (2019). The Relationship Between High School Teachers Perceptions of Organizational Culture and Motivation. **Journal Of Education and Training Studies**. Vol. 7. No. 7. pp 102-106.
18. University social responsibility and sustainability (2020). **Annals in Social responsibility**. Vol. 6. No. 1. Pp 10-11.
19. Umemezia, evelyn; and osifo, Samuel j (2021). Organizational culture and employee engagement in the banking industry in benin city. **Journal homepage**. Vol. 29. No. 1. Pp 1-13.

Romanization of Resources

1. Al-Ahmari, Turki bin 'Abdullah; and Ibrahim, 'Adnan Badri Rizk (2015). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Jaame'at Janoub Al-Sa'oudiyah Wadawraha fi Al-Tatweer Al-Tanzheemi. Published doctoral thesis. Yarmouk University. Irbid.
2. Asmiu, Ahlam Suleiman (2021). Waaqi' Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Li'a'dha'a Hai'at Al-Tadrees Bikulliyat Al-'Aadaab, Jaame'at Misurata. College of Arts Journal. Issue 18. pp. 8-31.
3. Brini, Dahmane (2018). Dawru Al-Jaame'ah fi Khidmat Al-Mujtama'. Afaq Science Journal. Vol. 4. Issue 13. pp. 164-174.
4. Al-Basir, Khalid bin 'Abdul-Karim bin Suleiman (2017). Waaqi' Taf'eel Al-Mas'ouliyah Al-Mujtama'iyah Bikulliyat Jaame'at Al-Imam Muhammad bin Saud Al-Islamiyah. Journal of Scientific Research in Education. Issue 18. pp. 511-546.
5. Al-Thabiti, Khalid 'Awwadh 'Abdullah (2015). Dawru Aqsaam Al-Idaarah Al-Tarbawiyah Bil-Jaame'at Al-Sa'oudiyah fi Tahqeeq Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah. Taibah University Journal of Educational Sciences. Vol. 10. Issue 1. pp. 51-68.
6. Jan, Sana'a Fadhluddin Karim (2020). Dawru Al-Jaame'ah fi Tanmiyat Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Taalibah Al-Jaame'iyah fi Dhaw'i Ru'yat 2030 min Wijhat Nazhar Taalibaat Jaame'at Shaqra. Arab Studies in Education and Psychology. Vol. 1. Issue. 125. pp. 361-403.
7. Jabbari, Fawziah; Al-Amrawi, Zakiah (2020). Dawru Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Irsa'a Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah fi Al-Mu'assasah Al-Jazaa'iriyah Al-Sinaa'iyah – Deraasah Maidaaniyah Bimasna' Al-Ismant Al-Ma'a Al-Abyadh - TBS. Human Sciences Journal of Oum El Bouaghi University. Vol. 7. Issue 1. pp. 300-311.
8. Al-Jaghubi, Salma Muhammad; Al-Haris, Noura Al-Hamidi (2022). Darajat Ta'theer Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Tahqeeq Al-Meezah Al-Tanaafusiyah min Wijhat Nazhar Idaaraat Al-Jawdah: Deraasah Mashiyah Wasfiyah 'ala Mas'ouli Al-Jawdah Bijaame'at Al-Majma'ah. Journal of Humanities and Administrative Sciences. Issue 26. pp. 125-149.
9. Hussein, 'Omar; Khilaf, Asma'a (2018). Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah lada A'dha'a Hai'at Al-Tadrees Al-Jaame'i fi Dhaw'i Ba'dhi Al-Mutaghayeraat "Al-Jins – Al-Haal Al-Ijtemaa'iyah": Deraasah Maidaaniyah Biba'dhi Jaame'at Al-Sharqi Wal-Wasat Al-Jazaa'eri. Integration Magazine. Vol. 2. Issue 3. Pp. 226-238.
10. Abu Hajar, Nisreen Fayez; Al-Agha, Muhammad 'Othman Mustafa (2016). Darajat Mumaarasat Mudeeri Madaaris UNRWA Bimuhaafazhat Ghazzah Li'idaarat Al-Azamaat Wa'ilaaqataha Bil-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah ladaihim. Published master's thesis. Islamic University. Gaza.
11. Khater, Muhammad Ibrahim Abdel Aziz Ibrahim (2019). Tanmiyat Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Daa'imah Litahqeeq Al-Riyaadah Bil-Jaame'at Al-Masriyah. College of Education Journal. Vol. 16. Issue 85. pp. 140-228.

12. Rabia Barakat (2016). Dawru Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Tashjee' Al-Ibdaa' lada Al-'Aamileen. Economic Researcher Magazine. Vol. 4. Issue 6. pp. 71-87.
13. Zarroukhi Fayrouz; Salam Abdul Razzaq (2018). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Kamadkhal Lita'zeez Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Munazhzhamaat – Deraasat Haalah Mu'assasat Itesaalaat Al-Jazaa'ir Bil-Shalef. Journal of the Institute of Economic Sciences (Journal of Economics Management and Trade). Vol. 21. Issue 1. pp. 99-120.
14. Suleiman Hala Abdel Moneim Ahmed Suleiman (2018). Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Wal-Meezah Al-Tanaafusiyah Bijaame'at Tabuk Bil-Mamlakah Al-'Arabiyah Al-Sa'oudiyah (Deraasah Maidaaniyah). Journal of Educational Administration. Vol. 17. Issue 17. pp. 15-83.
15. Abu Shamalah Naser Muhammad Yusuf; Wadi Rushdi Abdel Latif Salman (2018). Waaqi' Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah fi Wizaarat Al-Tarbiyah Wal-Ta'leem Al-'Aali fi Qitaa' Ghazzah Wa'atharuha 'ala Jawdat Al-Hayaah Al-Wazheefiyah. Published master's thesis. Islamic University. Gaza.
16. Shaldan Fayez Kamal; Saymah Sumayah Mustafa (2014). Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah lada A'dha'a Hai'at Al-Tadrees fi Al-Jaame'ah Al-Islamiyah Wasubul Taf'eeliha. Arab Journal for Quality Assurance of University Education. Vol. 7. Issue 18. pp. 150-178.
17. Al-Shammari Sana'a Munawar Issa (2019). 'Aaliyaat Tatweer Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Limu'assasaat Al-Baath Al-'Elmi Al-Sa'oudi fi Dhaw'i Ru'yat 2030. Journal of the Future of Arab Education. Vol. 26. Issue 121. pp. 121-507.
18. 'Ammar Salwa Muhammad (2016). Faa'iliyat Barnaamij Muqtarah Qaa'im 'ala Al-Ta'allum Al-Khadami Litadrees Al-Qadhaaya Al-Mu'aaserah Litullaab Shu'bat Al-Taareekh Bikulliyyaat Al-Tarbiyah fi Tanmiyat Al-Tahseel Al-Ma'rifi Wal-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah ladaihim. Fayoum University Journal of Science. Vol. 1. Issue 5. pp. 2-62.
19. 'Amarah Rami Najah Abdel Latif; Youssef Yahya Ismail; Al-Sayed Hoda Saad (2018). 'Aaliyaat Taghyeer Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Litarseekh Ab'aad Al-Munazhzhamah Al-Muta'allimah Bil-Jaame'at Al-Masriyah. Published doctoral thesis. Tanta University. Tanta.
20. Al-'Abeiri Fahd bin Hamdan (2023). Idaarat Al-Tanawwu' Wa'atharuha fi Tashkeel Al-Huwiyah Al-Tanzheemiyah Bil-Jaame'at Al-Sa'oudiyah: Jaame'at Tabuk 'Unmouthajan. Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences. Vol. 1. Issue 14. pp. 404-440.
21. Al-'Obaid Ibrahim bin Abdullah (2016). Tasawwur Muqtarah Litaf'eel Dawr Al-Jaame'at Al-Sa'oudiyah fi Tanmiyat Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah lada Tullaabaha. Scientific Journal of the Faculty of Education - Assiut University. Vol. 32. Issue 4. pp. 486-551.
22. Kibar 'Azizah; Qitatni Ruqayah (2020). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Wal-Wala'a Al-Tanzheemi. Published master's thesis. University of Jijel. Algeria.
23. Karimah Samir Al-Mukhtar Al-Sayed (2019). Waaqi' Mumaarasat Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah lada A'dha'a Al-Hai'ah Al-Tadreesiyah Bikulliyyat

- Al-Tarbiyah, Jaame'at Al-Zawiyah: Deraasah Maidaaniyah 'ala 'Ayyinah min A'dha'a Hai'at Al-Tadrees Al-Jaame'i. Generation Journal of Humanities and Social Sciences. Issue 53. pp. 135-156.
24. Mahmoud, Duha Adel (2018). Dawru Al-Jaame'at fi Al-Tanmiyah Al-Iqtisaadiyah Al-Mustadaamah fi Mihwarai: Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Jaame'at Wal-Jaame'at Itejaah Al-Mujtama'. Iraqi Journal of Administrative Sciences. Vol. 2. Issue 2. pp. 37-54.
25. Muhammad, Mahmoud Shukr; Al-Qaisi, Fadhel Hamad; Ismail, Imad Khalil (2021). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Wadawruha fi Ta'zeez Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Mar'ouseen: Deraasah Tahleeliyah Li'aara'a 'Ayyinah min Mutakhithi Al-Qaraar fi Al-Sharikah Al-'Aamah Lil-Sinaa'at Al-Dawaa'iyah. Middle East Research Journal. Vol. 9. Issue 70. pp. 181-216.
26. Kingdom of Saudi Arabia. Watheeqat Ru'yat Al-Mamlakah Al-'Arabiyyah Al-Sa'oudiyah 2030. (2016). <https://tinyurl.com/ya4flyqp>.
27. Muhammad, Ahmed 'Attiyah; Abu Abdullah, 'Aisha Al-Hadi Muhammad; And Al-Hamali, Al-Hamali Saleh (2020). Idaarat Al-Jawdah Al-Shaamilah Wa'imkaaniyat Tatbeeqiha fi Dhaw'i Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah Bijaame'at Al-Jabal Al-Gharbi: Deraasah Maidaaniyah. Research journal. Issue 16. pp. 9-46.
28. Muhammad, Mahmoud Shukr; Al-Qaisi, Fadhel Hamad; Ismail, Imad Khalil (2021). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Wadawruha fi Ta'zeez Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Mar'ouseen: Deraasah Tahleeliyah Li'aara'a 'Ayyinah min Mutakhithi Al-Qaraar fi Al-Sharikah Al-'Aamah Lil-Sinaa'at Al-Dawaa'iyah. Middle East Research Journal. Vol. 9. Issue 70. pp. 181-216.
29. Muhammad, Samirah Hasan Al-Haji (2017). Ru'yah Muqtarahah Limumaarasat Al-Mas'ouliyah Al-Mujtama'iyah Lijaame'at Al-Malik Faisal. Education (Al-Azhar): A peer-reviewed scientific journal for educational, psychological, and social research. Vol. 36. Issue 2. pp. 523-611.
30. Al-Muraikhi, Ghannam bin Hazza' (2022). Tasawwur Muqtarah Lita'zeez Dawr Al-Hawkamah fi Tahseen Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Al-Jame'at Al-Sa'oudiyah. Journal of Scientific Research in Education. Vol. 23. Issue 9. pp. 41-86.
31. Mahdi, Hawra'a Thamer; Burees, Ahmed Kazhem Burees (2019). Ta'theer Anmaat Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Munazhzhamah: Bahth Istetlaa'I Li'aara'a 'Ayyinah min Al-'Aamileen fi Mashfayi Al-Hussein Wal-Kafeel. Iraqi Journal of Administrative Sciences. Vol. 15. Issue 62. pp. 136-159.
32. Mahrous, Rabab (2022). Mafhoum Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah: Muraaja'ah Nazhariyah Tatbeeqiyah. International Journal of Public Policy in Egypt. Vol. 1. Issue 1. pp. 50-72.
33. Al-Marafi, Ala'a Muhammad Ahmed; Batayneh, 'Omar Tayseer (2017). Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah fi Kulliyat Al-Tamreedh fi Al-Jaame'ah Al-Urduniyah Wa'ilaaqataha Bimustawa Al-Ada'a Al-Wazheefi lada

A'dha'a Hai'at Al-Tadrees. Published master's thesis. The Hashemite University. Al-Zarqa'a.

34. Muhammad, Latrash (2019). DAWRU Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah fi Irsa'a Akhlaaqiyah Al-A'maal – Deraasat 'Ayyinah min Al-Mu'assasaat Al-Jazaa'riyah. Journal of Industrial Economics. Vol. 9. Issue 1. pp. 30-43.

35. Mahmoud, Duha Adel (2018). Dawru Al-Jaame'at fi Al-Tanmiyah Al-Iqtisaadiyah Al-Mustadaamah fi Mihwarai: Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Lil-Jaame'at Wal-Jaame'at Itejaah Al-Mujtama'. Iraqi Journal of Administrative Sciences. Vol. 2. Issue 2. pp. 37-54.

36. Moussa, Al-Sayyid 'Eid Faraj (2018). Al-Mas'ouliyah Al-Ijtemaa'iyah Li'a'dha'a Hai'at Al-Tadrees fi Ta'zeez Al-Amn Al-Fikri Al-Masri Lil-Tullaab fi 'Asri Al-Ma'loumaatiyah: Deraasah Maidaaniyah 'ala 'Ayyinah min A'dha'a Hai'at Al-Tadrees Wal-Tullaab Bijaame'at Kafr El-Sheikh. Scientific journal of the College of Arts. Issue 33. pp. 1039-1116.

37. Al-Nouri, 'Abeer Majid Al-'Atwi; Al-Muzain, Suleiman (2016). Darajat Tawaafur An'aad Al-Munazhzhamah Al-Muta'allimah fi Al-Madaaris Al-Thaanawiyah Bimuhaafazhat Ghazzah Wa'ilaaqtuha Bi'anmaat Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah feeha. Published master's thesis. Islamic University. Gaza.

38. Hawari, Do'a'a Omar; Al-Sharaman, Munirah Mahmoud (2022). Anmaat Al-Thaqaafah Al-Tanzheemiyah Al-Saa'idah lada Mushrifat Riyaadh Al-Atfaal fi Mantiqat Al-Shamaal Daakhil Al-Khat Al-Akhdhar. Jordanian Educational Journal. Vol. 7. Issue 1. pp. 1-23.