

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE FUNCTIONAL SIMILARITY OF TEACHING STAFF AT DHIQAR UNIVERSITY

Lecturer Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science,

University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq

Jasimaljasim77@utq.edu.iq

Abstract

The main problem of the research is not in the existence of the two variables of organizational culture and organizational symmetry or not, because they are present at Dhi Qar university, but the problem is in not understanding them as a term that exists and is circulating in most other fields and therefore overlooking their role, and in order to put them in their right place, realize, apply and employ them correctly in a way that reflects on the loyalty of teachers and their affiliation and achieving the required change at the level of their performance and behavior, and the aim of this research is to study the influential relationship of organizational culture in the crystallization of organizational symmetry and measuring their level, and conducting research on teachers at the presidency of Dhi Qar University who were deliberately selected, where were distribute

A questionnaire designed by the researcher and after analyzing the results, it turned out that the level of organizational culture and organizational similarity is high and that there is an impact of organizational culture at the level of similarity (match) of the individual with his organization as a result of the similarity of the values and beliefs of the University with the values and beliefs of performance by finding factors Adaptation of teaching to both internal and external environment.

Keywords: Organizational Culture, functional similarity.

ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية ليست في وجود متغيري الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي من عدمه، لأنهما موجودان في جامعة ذي قار، لكن المشكلة في عدم فهمها كمصطلح موجود ومتداول في أغلب المجالات الأخرى وبالتالي إغفال دورهما، ومن أجل وضعهما في مكانهما الصحيح إدراكاً وتطبيقاً وتوظيفهما بالشكل الصحيح بالشكل الذي ينعكس ذلك على ولاء التدريسيين وإنتمائهم وتحقيق التغيير المطلوب لديهم على مستوى أدائهم وسلوكهم **وهذا البحث الى** دراسة العلاقة التأثيرية للثقافة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي وقياس مستواهما وقد تم إجراء البحث على التدريسيين في رئاسة جامعة ذي قار والذين تم إختيارهم بشكل عمدي، حيث

(117) إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن مستوى وزعت الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي عالي وأن هناك تأثير للثقافة التنظيمية على مستوى تماثل (تطابق) الفرد مع منظمته نتيجة لتماثل قيم ومعتقدات الجامعة مع قيم ومعتقدات التدريسيين وهذا بدوره له تأثير على ولائهم وإنتمائهم، وإن أهم التوصيات هي دعوة إلى إدارة الجامعة إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل ومن ضمنها السلوك الإبداعي للتدريسيين، عن طريق التركيز مبدأ توافق القيم والأهداف وتعزيز التماثل التنظيمي الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء من خلال إيجاد عوامل التكيف للتدريسي مع البيئتين الداخلية والخارجية.

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

يشهد العالم في كل يوم يمر علينا تطورات مضطردة وسريعة في كل مجالات الحياة سواء الإقتصادية والسياسية والعلمية والثقافية والرياضية وعلى جميع الأصعدة الأخرى مما يتطلب من الإدارات الحديثة مسايرة هذه التطورات والتغيرات بإنتهاج سبل وأساليب وطرق كفيلة لمواكبتها لتضفي على أنشطتها صبغة التميز والإبداع، فالثقافة ناهيك عن كونها مجموعة المعارف المكتسبة بمرور الوقت فهي تتمثل بالممارسات داخل مجموعة فرعية من المجتمع والتي تميزهم عن باقي مجموعات المجتمع، وتأتي هنا الثقافة التنظيمية وهي جزء من الثقافة العامة بدورها الحيوي في تكوين وتشكيل شخصية الفرد وقيمه ودوافعه واتجاهاته وسلوكياته، حيث تشكل إطاراً لأنماط السلوك المختلفة للعاملين في مختلف المؤسسات بصورة عامة وجامعة ذي قار بصورة خاصة ، وفي ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي يشهدها قطاع التعليم كان لابد لها من التأقلم والتكيف مع هذه التغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار، لان المنظمات الناجحة هي التي تهتم بالموارد البشرية لكونها مفتاح النجاح لتحقيق أهدافها ، ولعل من أوجه الاهتمام بها هو سعيها الى الاعتراف بدور وأهمية هذه الموارد ،لذلك برز موضوع الثقافة التنظيمية والذي حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين في المجالات الأخرى وبيان دوره الكبير على أنشطة هذه المنظمات فهي تشكل تحدياً لأي تنظيم لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم، مما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة المؤسسة بشكل عام ،لذا تعتبر إحدى العناصر المهمة لنجاح المنظمات المعاصرة وعاملاً مؤثراً في إدارتها، ومن خلال ذلك تظهر لكل مؤسسة شخصيتها الخاصة بها، فقد تكون هذه الشخصية قوية أو مرنة أو غير ودية أو داعمة أو مبدعة أو محافظة، وفي سياق ذلك فإننا نتمكن من معرفة تأثيرها من خلال قياس بعض الظواهر المرتبطة بها مثل التماثل التنظيمي و الإلتزام والإستغراق الوظيفي وما إلى غير ذلك من المفاهيم الأخرى. حيث يعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة في مجال الادارة وهو يعبر عن الجانب السلوكي للفرد في المنظمة ووصف العلاقة معها على أساس تكامل وتماثل الاهداف بينهما ويتطور ذلك إلى أن الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يسعون لتشكيل مفاهيم ذاتية تتوافق مع مجموعة القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة وهذا يعكس إلزامهم وإندماجهم في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها ،ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات إلى رفع مستوى التماثل التنظيمي في بيئاتها الداخلية من خلال توفير مقومات العلاقة وتقوية أواصرها بينها وبين منتسبيها وعليه فإن الدراسة تبحث العلاقة الأنفة الذكر وبيان مستواها أملا الإستفادة منها على صعيد الإهتمام بالموارد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية في نجاح المنظمات على إختلاف ما تقدمه من خدمات ومنها خدمة التعليم.

2-1 مشكلة البحث :-

الثقافة التنظيمية هي النواة الأساسية التي تبدأ منها المنظمات للقيام بكل أعمالها، والتي لا غنى عنها للقيام بالتنسيق الداخلي والخارجي، فهي تمثل الطريق الصحيح الذي ينبغي أن تسير فيه المؤسسة لإدامة فاعليتها وكفاءتها وتحقيق أهدافها، فلكل منظمة شخصية تميزها عن بقية المنظمات، ،في حين ينظر إلى التماثل التنظيمي على أنه عملية تكامل وتطابق أهداف الأفراد مع منظماتهم وإندماج رغباتهم معها ناهيك عن قيمة المورد البشري وتنميته من خلال تفاعل هذين المتغيرين ،وعليه فإن المشكلة الأساسية ليست في وجود هذين المتغيرين من عدمه ،لأنهما موجودان في جامعة ذي قار، لكن المشكلة في عدم فهمهما كمصطلح موجود ومتداول في أغلب المجالات الأخرى وبالتالي إغفال دورهما، ومن أجل وضعهما في مكانهما الصحيح إدراكاً وتطبيقاً وتوظيفهما بالشكل الصحيح بالشكل الذي ينعكس ذلك على ولاء التدريسيين وإنتمائهم وتحقيق التغيير المطلوب لديهم على مستوى أدائهم وسلوكهم .

3-1 أهداف البحث:

- 1- قياس مستوى الثقافة التنظيمية في جامعة ذي قار.
- 2- قياس مستوى التماثل التنظيمي لدى التدريسيين عينة الدراسة في جامعة ذي قار.
- 3- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي في جامعة ذي قار.

4-1 مجالات البحث :

- 1- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالملاك الإداري (التدريسيين) في رئاسة 1- جامعة ذي قار .
- 2- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2023/6/13 لغاية 2023/10/5.
- 3- الحدود المكانية: كان إختيار رئاسة جامعة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

1-2 منهج البحث :

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

2-2مجتمع البحث وعينته :

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من منتسبي الملاك الإداري في جامعة ذي قار إذ بلغ عدد افراد المجتمع (127) تدريسي، وكان عدد الاستبانات التي وزعت (117) استبانة والتي

أستردت (110) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (10) تدريسيين، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائيا فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل 94% من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب (

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الاتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقاييس الثلاثة: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من (10) تدريسيين وبنسبة (7.8%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقاييس الثلاثة من (70) منتسب وبنسبة (55.11%) .

ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقاييس الثلاثة من (40) منتسب وبنسبة (31.4%) .

2-2-1 وصف عينة الدراسة:

الجدول (1)

وصف عينة الدراسة

الخاصية	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	86
	أنثى	41
الفئة العمرية	30-25 سنة	15
	40-31 سنة	47
	50-41 سنة	35
	60-51 سنة	24
	61 فأكثر	6
		4.7%
الشهادة	ماجستير	51
	دكتوراه	76
المجموع		127
		100%

والأجهزة المستخدمة : 2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

1- المصادر والمراجع .

2- المقابلات الشخصية.

3- الاستبيان.

4- الانترنت .

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

استخدم الباحث الأدوات والأجهزة الآتية :

(1DELL- جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع)

2- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع (كاديو) .

3- طابعة ليزيرية نوع (كانون)0

2-4 إجراءات البحث الرئيسية :

2-4-1 تحديد ابعاد المقاسين:

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقياسين، والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث سبعة أبعاد لمقياس الثقافة التنظيمية (القيم، الرموز، المعتقدات، الافتراضات، المعايير، الشعائر والطقوس، والعناصر المادية)، وثلاثة أبعاد لمقياس التماثل التنظيمي وهي (العضوية، الولاء، التشابه)، عرضت أبعاد المقياسين على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية للبناء وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقياسين المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين، وحسب ما استخرج من خلال (كا²) تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي (3.84) ومن خلال مقارنتها بالمحتسبة وبنسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقياسين، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الخير موافقون	2المحتسبة	النسبة المئوية لإتفاق الخبراء
الثقافة التنظيمية	القيم	6	9	1	8	90%
	الرموز	5	7	3	4	70%
	المعتقدات	5	10	صفر	10	100%
	الإقتراضات	4	8	2	6	80%
	المعايير	5	9	1	8	90%
	الشعائر والطقوس	5	8	2	6	80%
	العناصر المادية	6				
المجموع		36				
التماتل التنظيمي	العضوية	7	10	صفر	10	100%
	الولاء	6	9	1	8	90%
	التشابه	6				
	المجموع	19				

تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات :4-22-

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقياسين بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقياسين عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كاي² تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي (3.84) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (90%-40%) وقيمة مربع كاي ما بين (8-1) كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي لعبارات للمقياسين بعد المعالجة الإحصائية .

3-4-2 أسلوب تصحيح عبارات المقياسين :

لقد صيغت عبارات المقياسين باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1- 5) درجات لكل عبارة من عبارات المقياسين ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ بلغت أعلى درجة لمقياس الثقافة التنظيمية (180) درجة وأقل قيمة هي (36) درجة ، وبلغت أعلى درجة لمقياس التماثل التنظيمي (95) درجة وأقل قيمة هي (19) من خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

5-2 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقياسين :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقياسين من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقياسين على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (10) تدريسيين. وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (✓) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الاثنين بتاريخ 2023/7/23 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة، وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقياسين بزمن قدره (25-30) دقيقة .

6-2 تجربة تطبيق المقياسين على عينة البناء :

طبق المقياسين على عينة البناء المكونة من (70) تدريسياً في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من 2023/8/15 ولغاية 2023/9/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الثقافة التنظيمية ما بين (3.920-4.960) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.200-2.520)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.549-7.562)، أما مقياس التماثل التنظيمي فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.437-4.410) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.693-2.371)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.467-6.742)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (68) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحتسبة لها أقل من الجدولية، الجدول (2) المذكور سالفاً يوضح عدد العبارات لكل مقياس وتوزعها على أبعاد المقياسين، في حين تراوحت قيم ارتباط العبارة بالمقياس لمقياس الثقافة التنظيمية ما بين (0.122-0.741)، في تراوحت لمقياس التماثل التنظيمي ما بين (0.159-0.689) sig. (0.05). حيث أستبعدت العبارات التي مستوى دلالتها (أكبر من (0.05).

7-2 المعاملات العلمية للمقياسين :**1-7-2 الصدق :**

يستخدم الباحث الصدق الظاهري، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقياسين على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق عن طريق استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقياسين والتي في ضوءها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات

المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

2-7-2 الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس التوافق المهني ومقياس التماثل التنظيمي الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات النصف الأول لمقياس الثقافة التنظيمية (15) عبارة والنصف الثاني (14) عبارة، أما عبارات مقياس التماثل التنظيمي فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات النصف الأول (10) عبارات والنصف الثاني (9)، وحسب تسلسل العبارات الى فردي وزوجي وبعدها استخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.556) لمقياس الثقافة التنظيمية و(0.639) لمقياس التماثل التنظيمي و(0.604) إلا أن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية (0.715) بينما أصبح معامل ثبات مقياس التماثل التنظيمي (0.780) وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياسين .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المترج ،اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (اذ تبين أن قيمة معامل الثبات لمقياس spss (70) تدرسياً باستخدام الحقيبة الاحصائية) الثقافة التنظيمية (0.885) ومقياس التماثل التنظيمي تساوي (0.758) وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقياسين .

2-7-3 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقياسين تحتوي على مفتاح واحد للتصحيح فإن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً.

2-8 معامل الالتواء للمقياسين :

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحثة بحساب لمقياس الثقافة التنظيمية حيث بلغ (0.210) spss معامل الالتواء باستخدام البرنامج الاحصائي و(0.260) لمقياس التماثل التنظيمي.

2-9 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقياسين احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

جدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقافة التنظيمية	التقييم	22.6	5.001
	الرموز	21.9	4.98
	المعتقدات	20.5	3.83
	الإفتراضات	16.7	3.35
	المعايير	22.8	4.32
	الشعائر والطقوس	23.5	4.78
	العناصر المادية	24.1	5.45
	المجموع	152.1	31.711
التمثال التنظيمي	العضوية	30.7	5.97
	الولاء	22.4	4.98
	التشابه	21.8	4.045
	المجموع	74.9	14.995

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس جودة العمل وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الثقافة التنظيمية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الثقافة التنظيمية	147.6	23.768	جيد

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى الثقافة التنظيمية لدى تدريسيي جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (147.6) وانحراف معياري (23.768) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

جدول (5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الثقافة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	159-180	11	27.5%
جيد	67-75	139-158	13	32.5%
متوسط	55-64	119-138	10	25%
مقبول	43-54	97-118	5	12.5%
ضعيف	31-42	36-96	1	2.5%

ويعزو الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن

الإدارة في الجامعة تتيح الفرص لعكس مواهب التدريسيين وتشجع على مساعي التدريسيين في تطوير وتحسين طرق العمل كذلك نتيجة لما لديهم من اهتمام الكبير بأقسامهم في الجامعة وذلك بالبحث عن أفكار جديدة وطرائق عمل ومداخل تسهم بشكل أو بآخر في رفع مستوى الإبداع لديهم من أجل تحقيق الميزة التنافسية والرفع من قيمة الأداء التنظيمي فضلاً عن ذلك إن إداراتهم تدعم مقترحاتهم المتعلقة بشؤون العمل وطرق إنجازها، وإنهم يعملون بإخلاص من أجل أقسامهم وإن لهم أهداف محددة يسعون بجد لتحقيقها وبالطبع هي أهداف مستمدة من أهداف أقسامهم التي ينتمون إليها كذلك تمتعهم بعلاقات إيجابية تربطهم مع زملائهم والذي بدوره يعمل على تمتين أواصر العمل الفرقي وبالتالي كانت الثقافة التنظيمية لديهم بهذا المستوى العالي وهذا ما أكدته (ناظم جواد عبد سلمان) "فالثقافة التنظيمية تعتبر عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي، فهي القوة التي توجه وتتحكم بالسلوك الفردي للعاملين، والذي يؤدي إلى التنسيق والتماسك بينهم" (1) ناهيك عن إعتقادهم بأنّها تمثل الطريق الصحيح الذي ينبغي أن يسيروا عليه لتحقيق أهدافهم النابعة من أهداف المنظمة التي ينتمون إليها للوصول إلى مرحلة الرضا عن عملهم، وكذلك أن التدريسيين يتمتعون بحياة قريبة عما حلموا به وأنهم سعداء في آليات العمل الذي يسير بشكل جيد عادةً، فضلاً عن أن ظروف عمل التدريسيين مرضية وأن الجامعة توفر الاحتياجات اللازمة لإداء العمل مع بيئة العمل الآمنة إلى حد ما، وأنهم لا يشعرون بضغط العمل ولا بالتوتر النفسي جراء عملهم بالجامعة وهذا ما أشار إليه

(1) ناظم جواد عبد سلمان: ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2000، ص 9.

"أن المهمة الأساسية للثقافة التنظيمية هي إنها تساعد على فهم (حسين حريم و رشاد الساعد البيئة من خلال تحقيق التكامل والتنسيق الداخلي وإيجاد التكيف الخارجي"⁽²⁾.

2-1-3 عرض نتائج مقياس التماثل التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس التماثل التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التمثل التنظيمي	74.6	17.012	جيد

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس التماثل التنظيمي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	9582-	9	22.5%
جيد	6756-	68-81	14	35%
متوسط	5544-	51-67	11	27.7%
مقبول	4332-	38-50	5	12.5%
ضعيف	3120-	19-37	1	2.5%

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أنهم

يعتبرون المؤسسة التي يعملون بها أسرة واحدة ووجود مواقف مشتركة وإتجاهات إيجابية بين الزملاء بالإضافة إلى إستعدادهم للإستمرار في العمل في المؤسسة دون راتب وشعورهم بأنهم يحددون هويتهم من خلال عملهم في المؤسسة وهذا ما يؤكد الحوامدة ، نضال صالح(2006) "أهمية سيكولوجية العلاقة بين الفرد و المنظمة بحيث يشعر الفرد بذاتيته وعمق العلاقة مع المنظمة بوصفها كيان اجتماعي"⁽³⁾، وأنها توليهم الرعاية والإهتمام الذي يعزز من ذلك، فضلا

(2) حسين حريم ، رشاد الساعد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية، المجلة الأردنية في 2006، ص2.230، عدد2 إدارة الأعمال، عمان، مجلد

(1) الحوامدة ، نضال صالح ، القرالة ، اروى عبد السلام ، " اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية "، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 2 ، العدد 3 ، 2006.

(2) السعود ، راتب ، الصرايرة ، خالد احمد ، " التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادانهم الوظيفي "، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2009

عن إدراكهم بأن خططهم وأهدافهم تتوافق مع أهداف المؤسسة مما يعزز شعورهم بالانتماء لها ويدعم المسؤولية لديهم وينمي شعور الحرص على تحقيق أهدافها فضلاً عن إيمانهم بأن إدارة الجامعة تطبق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين وتسعى لتوفير جميع الاحتياجات الأساسية ، ناهيك عن تطبيق نظام الحوافز الجيد الذي يساهم في تنمية روح الدافعية لديهم للعمل والأنجاز والتميز، وكذلك دفاعهم عنها وعن سياساتها التي تلبي جزءاً من شؤونهم المتعلقة بالعمل وإيمانهم بأن قيمهم تتشابه وتتوافق مع قيم مؤسستهم فضلاً عن وقوفهم في وجه كل من يسعى إلى تشويه سمعتها والتحدث في كل ما يصنع الصورة الذهنية الجيدة عند جمهورها من نقل لأحداثها وأخبارها الجيدة والتحدث عن مشاريعها والفخر بأنهم جزء منها وهذا ما أشار إليه السعود، الصرايرة (2009) "إن الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيم الذاتية لكي تتواءم مع مفاهيم المنظمة وقيمتها"⁽⁴⁾.

2-3 عرض وتحليل وتفسير النتائج :

1-2-3 علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

أولاً : علاقة الارتباط بين متغير الثقافة التنظيمية ومتغير التماثل التنظيمي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

جدول (10)

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
الثقافة التنظيمية التماثل التنظيمي	0.458**	0.000	40

ثانياً : العلاقات التأثيرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على

باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام Structural Model النموذج الهيكلي (Smart PLS. V.20). برنامج

التماثل التنظيمي .---> العلاقة التأثيرية بين الثقافة التنظيمية

جدول (12)

جودة المطابقة	المسار	VI	T value	P value	حجم التأثير f ²	S.R. W	معامل التحديد R ²
SRMR	الثقافة التنظيمية التماثل ---> التنظيمي	1	2.921	0.005	0.245	0.294	0.326
0.068							

وتأسيساً على ما سبق يتضح أن لدى الأفراد المدروسين موقفاً إيجابياً تجاه حقيقة وجود ثقافة تنظيمية وشعورهم بأن هناك تقارب بين قيم الجامعة وشعورهم بأن إدارتها تتبنى مسؤولية الاهتمام بقيم التدريسيين وقيمها وجعلها متوافقة مع تطلعاتهم وأهدافهم وطموحاتهم وضمان حصولهم على ما كل يحتاجونه لمساعدتهم وجعلهم راضين وأكثر فاعلية وذلك من خلال تعريف التدريسيين بالقيم السائدة في الجامعة وعلى الحوافز والمكافآت التي تُمنح للملتزمين بهذه القيم وإيجاد قيم مشتركة تخدم مصالح الجميع وهذا ما تؤكد فوزية دياب (1980) "إنَّ القيم لا تعبر عن تجربة أو موقف مفرد بل ينظر إليها على أنها عناصر ثقافة المجتمع وهي تساعد على توجيه الفعل، ولهذا التوجيه درجات مختلفة في التأثير لأن القيم ليست متساوية في الأهمية"⁽⁵⁾، ويفسر الباحث الموقف الإيجابي للتدريسيين في جامعة تجاة الثقافة السائدة ذلك لإستماع الإدارة العليا وإدارات الأقسام إلى آرائهم واشراكهم في التخطيط وتحفيزهم على العمل بشكل منظم للوصول للنتائج في بيئة عمل مناسبة من خلال تركيزها على الأنشطة والسياسات التي يمكن ان تعزز من متطلبات البيئة المادية والتعليمية، فضلاً عن إيمانهم وتكوينهم للكثير من المعتقدات والإفتراضات الجيدة عن مؤسستهم وأساليب الإدارة الكفوءة التي تنعكس على مدى إلتزامهم بالمعايير التنظيمية التي وضعتها الجامعة والذي يظهر على شكل سلوكيات إيجابية تحقق لهم الفائدة المرجوة وكذلك شعورهم بحالة من الإطمئنان النفسي والأمان الوظيفي الذي يولد لديهم ولاء للمؤسسة من خلال ضمان مستقبلهم المهني، وفي ضوء ما تقدم تظهر أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الفعّال في تعزيز التماثل التنظيمي لدى التدريسيين العاملين في اقسام الجامعة نظراً لمكونات الثقافة التنظيمية بأبعادها المهمة من قيم متأصلة في التدريسي تحدد وتؤثر على سلوكه ومعايير وفتراضاته، فهي قوة تنظيمية تحدد وتوجه سلوك التدريسيين للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي وتحقيق الفاعلية التنظيمية لشعورهم بتشابه قيمهم وأهدافهم مع قيم الجامعة مما يزيد من إندماجهم ومسؤوليتهم تجاه إنجاز الاعمال المنوطة بهم بكل فاعلية، وشعورهم بقيمتهم ومدى تقدير الجامعة كونهم يشكلون مجموعة الإعضاء فيها من خلال تبلور العديد من القيم والأفكار والمبادئ التي إنعكست على مستوى التفكير والتصرف لديهم وزادت من مستوى إرتباطهم بها وتنمية الثقة بيهم التي لها الأثر الفعال في إبتنائهم وولائهم وعضويتهم لجامعتهم، وهذا ما أشارت إليه ناهدة إسماعيل الحمداني (2005) "الثقافة التنظيمية تقوم بوظيفتين مهمتين، الأولى توحيد الأعضاء بحيث يعرفون كيف يرتبط أحدهم بالآخر، والوظيفة الثانية مساعدة المنظمة للتكيف مع البيئة الخارجية وإنَّ المنظمة ذات الأداء العالي والفاعلية لديها ثقافة قوية بين عاملها، إذ أدت هذه الثقافة إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالعاملون يعرفون ما يجب القيام به، في حين إنَّ الثقافات الضعيفة يسير العاملون فيها في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة، ومن ثم يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وملائمة لقيمهم واتجاهاتهم"⁽⁶⁾.

فوزية دياب (1980) القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، 1980، ص28.

(1) ناهدة إسماعيل الحمداني: الثقافة المنظمة وأثرها في تحسين نوعية العمل. مجلة تنمية الرافدين. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الموصل، مجلد 27، العدد 2005، 79، ص132.

4-1 أولاً : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص الثقافة التنظيمية حيث ان التدريسيين يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارة الجامعة.
- 2- تسهم الثقافة التنظيمية في تفسير وتعزيز التماثل التنظيمي لدى التدريسيين بمستوى جيد.

4-2 ثانياً : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارة الجامعة إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل ومن ضمنها السلوك الإبداعي للتدريسيين، عن طريق التركيز مبدأ توافق القيم والأهداف .
- 2- تعزيز التماثل التنظيمي الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء من خلال إيجاد عوامل التكيف للتدريسي مع البيئتين الداخلية والخارجية.

المصادر :

- ناظم جواد عبد سلمان: **ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي** , رسالة ماجستير (غير منشورة), كلية الإدارة والاقتصاد ,جامعة بغداد، 2000.
- حسين حريم ، رشاد الساعد: **الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية**,المجلة الأردنية في إدارة الأعمال, عمان, مجلد 2, عدد2، 2006.
- الحوامدة ، نضال صالح ، القرالة ، اروى عبد السلام ، أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 2 ، العدد 3 ، 2006.
- السعود ، راتب ، الصرايرة ، خالد احمد ، " التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادائهم الوظيفي "، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2009.
- ناهدة إسماعيل الحمداني: **الثقافة المنظمة وأثرها في تحسين نوعية العمل**, مجلة تنمية الرافدين, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة الموصل ، مجلد27, العدد79, 2005.