

Organizational Culture and its Role in the Development of the Relationship between Organizational Health and Organizational Symmetry

Dr. Jasim Saad Jasim¹

Abstract: The main problem of the research is not in the presence of these variables or not, because they are located at the University of Dhi Qar, but the problem is in not understanding them as a term that exists and is circulating in most other fields and therefore ignoring their role, and in order to put them in their right place, realize, apply and employ them in the right way 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. the aim of this research is to study the interactive influential role of organizational culture in crystallizing the relationship between organizational health and organizational symmetry and measuring their level. the research has been conducted on the faculties at the University of Dhi Qar, which were deliberately selected, where they were distributed (206) A questionnaire designed by the researcher and after analyzing the results, it turned out that the level of organizational culture, organizational health and organizational symmetry is high and that there is an impact of organizational culture on the level of organizational health and similarity (match) of the individual with his organization as a result of the similarity of the values and beliefs of educational institutions with the values and beliefs The field of work, including the creative behavior of teachers, by focusing on the principle of compatibility of values and goals and strengthening organizational symmetry, which is one of the important indicators in the quality of performance by finding factors of adaptation of teaching to both internal and external environments.

Keywords: Organizational Culture, organizational health, organizational symmetry.

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 بانتهاج 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 عامه 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 الصحة التنظيمية والنماذج التنظيمية و الإلتزام والإستغراق الوظيفي وما إلى غير ذلك من المفاهيم الأخرى. حيث يعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة 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 إلتزامهم واندماجهم في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها ، كما أن مفهوم الصحة التنظيمية يعد من المفاهيم التي تحدث تغيير في السلوك وتعبّر عن حالة المنظمة، إن كانت صحية ومحفزة وجيدة فهي تتمتع بصحة تنظيمية، وإن كانت حالتها محبطة فلا تتمتع بصحة تنظيمية ، ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات إلى رفع مستوى التماثل التنظيمي في بيئاتها الداخلية من

¹ Lecturer, College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq



خلال توفير مقومات العلاقة وتقوية أواصرها بينها وبين منتسبيها وعليه فإن الدراسة تبحث العلاقة الأنفة الذكر وبين مستوياتها أملاً 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، وتعتبر المؤسسات التعليمية أحد أشكال المنظمات التي تهدف الى انتاج الخدمات التعليمية لأفراد المجتمع، وينظر اليها كمنظمات منتجة، فتسعى دوماً لتحسين بيئة العمل فيها من خلال تحفيز العاملين مادياً ومعنوياً وذلك بهدف تقديم خدمات تعليمية وتربوية جيدة، وكان لزاماً عليها تطوير نفسها وإحداث التغيير الملائم من خلال توفير متطلبات الصحة التنظيمية وتطبيق ابعادها والتي تستند الى تحقيق اعلى مستويات من الرضا لموظفيها ومواجهة ضغوط العمل، وبالتالي إرتباط ذلك بكثير من المتغيرات الموقفية والسلوكية التي تعكس الصورة لمستويات الأداء والإلتزام وسلوكيات المواطن للعاملين في هذه المؤسسات التعليمية فحرصت هذه الدراسة على معرفة مدى تبني إدارات الكليات في جامعة ذي قار قيم التحسين والتغيير في عملياتها والتي تنطوي عليه ثقافتها التنظيمية وإنعكاساته على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بمخرجات العمل ومستويات الأداء للعاملين فيها وعملية تكامل وتطابق أهدافهم وإندماج رغباتهم معها، وعليه فإن المشكلة الأساسية ليست في وجود هذه المتغيرات من عدمه، لأنها موجودة في جامعة ذي قار، لكن المشكلة في عدم فهمها كمصطلح موجود ومتداول في اغلب المجالات الأخرى وبالتالي إغفال دورها، ومن أجل وضعها في مكانها الصحيح إدراكاً وتطبيقاً وتوظيفها بالشكل الصحيح بالشكل الذي يعكس ذلك على ولاء التدريسيين وإنتماهم وتحقيق التغيير المطلوب لديهم على مستوى أدائهم وسلوكهم .

3-1 أهداف البحث:

- 1- قياس مستوى الثقافة التنظيمية في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار .
- 2- قياس مستوى الصحة التنظيمية في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار .
- 3- قياس مستوى التماثل التنظيمي لدى التدريسيين في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار .
- 4- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي في الكليات المبحوثة.
- 5- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الصحة التنظيمية و التماثل التنظيمي في الكليات المبحوثة
- 6- معرفة مستوى وحجم تأثير الصحة التنظيمية في التماثل التنظيمي في الكليات المبحوثة .
- 7- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه الثقافة التنظيمية في التماثل التنظيمي في الكليات المبحوثة .
- 8- معرفة حجم التأثير التفاعلي للثقافة التنظيمية على العلاقة بين الصحة التنظيمية و التماثل التنظيمي في الكليات المبحوثة.

4-1 مجالات البحث :

- 1- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالكادر التدريسي في الكليات في جامعة ذي قار 1-
- 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: بعض الكليات في مبنى الجامعة 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 .

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من تدريسيي بعض الكليات في جامعة ذي قار (كلية التربية البدنية، التربية الإنسانية، الإدارة والإقتصاد، الزراعة، الإعلام، الهندسة ، إذ بلغ عدد افراد المجتمع (226) تدريسي، وكان عدد الاستبانات التي وزعت(206) استبانة والتي أستردت (201) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (20) تدريسي، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائياً فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب(95.6%).

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الآتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقاييس الثلاث: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من (20) تدريسي وبنسبة(12.8%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقاييس الثلاثة من (126) تدريسي وبنسبة(52.99%) .



ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقاييس الثلاثة من (80) تدريسي وبنسبة(34.18%) .

1-2-2 وصف عينة الدراسة:

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		الخاصية
70.5%	163	ذكر	الجنس
29.4%	60	أنثى	
25.66%	58	30-25 سنة	الفئة العمرية
27.87%	72	40-31 سنة	
24.3%	63	50-41 سنة	
14.6%	33	60-51 سنة	
41.15%	93	بكالوريوس	الشهادة
38.49%	87	ماجستير	
20.35%	46	دكتوراه	
100%	226	المجموع	

3-2

1-3-2 وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستخدمة:

- المصادر والمراجع .
- المقابلات الشخصية.
- الاستبيان.
- الانترنت .
- (DELL. جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع) .
- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع(كاديو) .
- طابعة ليزيرية نوع (كانون) 0 .

4-2 إجراءات البحث الرئيسية :

1-4-2 تحديد ابعاد المقاييس الثلاثة :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، 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)، وسبعة أبعاد لمقياس الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، التكيف، تسخير الموارد، توازن السلطة، ملاءمة الإتصالات، حل المشكلات، الإستقلالية)، وثلاثة أبعاد لمقياس التماثل التنظيمي وهي (العضوية، الولاء، التشابه) عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء آية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين، وحسب ما استخرج من خلال (كا 2) تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي (3.84) ومن خلال مقارنتها بالمحتسبة وبنسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي يواقع (7) خبراء، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

النسبة المئوية	كا2 المحتسبة	الخبراء الغير موافقون	الخبراء الموافقون	عدد العبارات	الأبعاد	المقياس
90%	8	1	9	4	القيم	الثقافة التنظيمية
70%	4	3	7	4	الرموز	
100%	10	صفر	10	4	المعتقدات	



80%	6	2	8	4	الإفتراضات	
90%	8	1	9	4	المعايير	
100%	6	2	8	4	الشعائر والطقوس	
80%	10	صفر	10	4	والعناصر المادية	
				28	المجموع	
100%	10	صفر	10	4	وضوح الأهداف	الصحة التنظيمية
90%	8	1	9	4	التكيف	
100%	10	صفر	10	4	تسخير الموارد	
80%	6	2	8	5	توازن السلطة	
90%	8	1	9	4	ملاءمة الإتصالات	
100%	6	2	8	5	حل المشكلات	
80%	10	صفر	10	4	الإستقلالية	
				30	المجموع	
100%	10	صفر	10	4	العضوية	التمائل التنظيمي
90%	8	1	9	5	الولاء	
100%	10	صفر	10	4	التشاباه	
				14	المجموع	

2-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات :

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة 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 أن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كاي 2 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 للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

2-4-3 أسلوب تصحيح عبارات المقاييس :

لقد صيغت عبارات المقاييس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1- 5) درجات لكل عبارة من عبارات المقاييس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، اذ بلغت أعلى درجة لمقياس الثقافة التنظيمية (140) درجة وأقل قيمة هي (28) درجة ، وبلغت أعلى درجة لمقياس الصحة التنظيمية (150) درجة وأقل قيمة هي (30) درجة، في حين بلغت أعلى درجة لمقياس التماثل التنظيمي (70) وأقل درجة (14) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

2-5 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقاييس :

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 المقاييس من قبل تدريسيي التربية الرياضية ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقاييس الثلاثة على العينة الاستطلاعية المذكورة آنفاً والذين بلغ عددهم (20) تدريسي وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الأثنين بتاريخ 2023/9/23 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة ، وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقاييس الثلاثة بزمن قدره (25-30) دقيقة .

2-6 تجربة تطبيق المقاييس على عينة البناء :

طبقت المقاييس الثلاثة على عينة البناء المكونة من (126) تدريسي في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من 2023/11/1 ولغاية 2023/12/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الاجابة 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 (3.620-4.150) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.200-2.120)، والقيمة الثانية المحتسبة ما بين (1.549-6.562)، أما مقياس الصحة التنظيمية فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.567-



4.410) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.693-2.571)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (6.942-1.467)، في حين تراوحت الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس التماثل التنظيمي ما بين (3.343-4.443) بينما تراوحت أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.249-2.410) والقيمة التائية المحتسبة ما بين (5.943-1.821)، 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 أعداد المقاييس، في حين تراوحت قيم إرتباط العبارة بالمقياس لمقياس الثقافة التنظيمية ما بين (0.691-0.142)، في تراوحت لمقياس الصحة التنظيمية ما بين (0.732-0.159) أما مقياس التماثل التنظيمي فقد تراوحت قيم معامل الإرتباط ما بين (0.745-0.189)، حيث أستبعدت العبارات التي مستوى دلالتها أكبر من (0.05). sig.

2-7 المعاملات العلمية للمقياسين :

1-7-2 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الإدارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس 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 الصحة التنظيمية ومقياس التماثل التنظيمي الى نصفين حيث أصبح عدد العبارات لمقياس الثقافة التنظيمية (14) عبارة لكل نصف، أما عبارات مقياس الصحة التنظيمية فأصبح (15) عبارة لكل نصف، في حين كانت عدد عبارات مقياس التماثل التنظيمي (7) عبارات لكل نصف وحسب تسلسل العبارات الى فردي وزوجي وبعدها استخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.686) لمقياس الثقافة التنظيمية و(0.679) لمقياس الصحة التنظيمية و(0.674) لمقياس التماثل التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار وحتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس الثقافة التنظيمية (0.745) بينما أصبح معامل ثبات مقياس الصحة التنظيمية (0.763) في حين كانت (0.751) لمقياس التماثل التنظيمي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس.

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال (اذ تبين إن قيمة معامل spss تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (126) تدريسياً باستخدام الحقيبة الاحصائية) الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية (0.842) ومقياس الصحة التنظيمية تساوي (0.796) أما مقياس التماثل التنظيمي كانت (0.764) وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقاييس.

3-7-2 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقاييس 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 الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج حيث بلغ (0.203) لمقياس الثقافة التنظيمية و(0.201) لمقياس الصحة التنظيمية، في كانت قيمة معامل الالتواء spss الاحصائي لمقياس التماثل التنظيمي (0.208).

2-9 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس 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 للمقاييس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقافة التنظيمية	القيم	17.5	3.032
	الرموز	17	3.42
	المعتقدات	18	3.12
	الافتراضات	18	4.001
	المعايير	17	4.434
	الشعائر والطقوس	18.5	3.126
	والعناصر المادية	17.5	3.032
	المجموع	123.5	24.165
الصحة التنظيمية	وضوح الأهداف	17	3.87
	التكيف	16.5	4.98
	تسخير الموارد	16	5.97
	توازن السلطة	18	4.05
	ملاءمة الاتصالات	18.5	3.02
	حل المشكلات	17.5	4.03
	الاستقلالية	18	3.19
	المجموع	121.5	29.11
التماثل التنظيمي	العضوية	17	4.034
	الولاء	18.5	3.34
	التشابة	17.5	3.89
المجموع		53	11.264

3-1 عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس الثقافة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

للتعرف على وجود الثقة التنظيمية تمت مقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي للمقياس من خلال حساب الفرق بينهما (لعينة واحدة وكما مبين في الجدول (4). باستخدام اختبار)

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للثقافة التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	المحسوبة T	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الثقافة التنظيمية	123.5	24.165	84	13.54	0.000	معنوية

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

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	53-60	19	23.7%
جيد	56-67	41-52	37	46.2%
متوسط	44-55	32-40	12	15%
مقبول	32-43	22-31	7	8.7%
ضعيف	20-31	12-21	5	6.2%



(المحسوبة للثقافة التنظيمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) t تبين لنا من نتائج الجدولين (4) و(5) أن قيمة ()
ولصالح الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (جيد) من خلال إجاباتهم للمقياس.

ويعزو الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الإدارة في الكليات تتيح الفرص لعكس مواهب التدريسيين وتشجع على مساعي التدريسيين في تطوير وتحسين طرق العمل كذلك نتيجة لما لديهم من الإهتمام الكبير بأقسامهم 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 إدارتهم تدعم مقترحاتهم المتعلقة بشؤون العمل وطرق إنجازها، وأنهم 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 ايجابية تربطهم مع زملائهم والذي بدوره يعمل على تمتين أو أصر العمل الفرقي وبالتالي كانت الثقافة التنظيمية لديهم بهذا المستوى العالي وهذا ما أكده (ناظم جواد عبد سلمان) "الثقافة التنظيمية تعتبر عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي، فهي القوة التي توجه وتتحكم بالسلوك الفردي للعاملين، والذي يؤدي إلى التنسيق والتماسك بينهم " (2) ناهيك عن اعتقادهم بأنهم يمثل الطريق الصحيح الذي ينبغي إن يسيروا عليه لتحقيق أهدافهم النابعة من أهداف المؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها للوصول الى مرحلة الرضا عن عملهم، وكذلك أن التدريسيين يتمتعون بحياة قريبة عما حلموا به وانهم سعداء في آليات العمل الذي يسير بشكل جيد عادةً، فضلاً عن ان ظروف عمل التدريسيين مرضية وان الجامعة والكليات توفر الاحتياجات اللازمة لإداء العمل مع بيئة العمل الآمنة الى حد ما، وأنهم لا يشعرون بضغط العمل ولا بالتوتر النفسي جراء عملهم وهذا ما أشار إليه (حسين حريم و رشاد "أن المهمة الأساسية للثقافة التنظيمية هي إنها تساعد على فهم البيئة من خلال تحقيق التكامل والتنسيق الداخلي وإيجاد التكيف) المساعد الخارجي" (3).

3-1-2 عرض نتائج مقياس الصحة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

جدول(6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للصحة التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	المحسوبة T	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الصحة التنظيمية	121.5	29.11	90	12.143	0.000	معنوية

جدول(7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الصحة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	64-75	14	17.07%
جيد	56-67	42-63	41	51.25%
متوسط	44-55	31-41	13	16.25%
مقبول	32-43	23-30	8	10%
ضعيف	20-31	15-22	4	5%

(المحسوبة للصحة التنظيمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) t تبين لنا من نتائج الجدولين (6) و(7) أن قيمة ()
ولصالح الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (جيد) من خلال إجاباتهم للمقياس .

ويعزو الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الإدارة في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار تضع أهدافاً قابلة للتحقيق وتنسجم مع أهداف تدريسييها ناهيك عن معرفتهم الدقيقة بالطرق والأساليب الكفيلة بتحقيقها، كما وتتيح الفرص لعكس مواهب التدريسيين وتشجع على مساعيهم في تطوير وتحسين طرق التدريس وتعمل على توفير أساليب حديثة لغرض التدريب والتطوير مما يسمح للتدريسيين بتحقيق أهدافهم وغاياتهم بالعمل للوصول الى مرحلة الرضا عن عملهم وهذا ما أشار إليه (اليامي، 2010) "أن الإبداع والتكيف والتنافس الشديد بين المنظمات يجب عليها أن تبحث عن أكثر الطرق فاعلية لنموها و في التغيير المستمر من أجل بقائها وأن تكون الأهداف سهلة الفهم ومنطقية وقابلة للتحقيق من قبل أعضاء المنظم مع تطوير إجراءات جديدة وتحدد إستراتيجيات لتحقيق أهداف التطوير، وان يتم توزيع المهمات داخل المنظمة، مع الحاجة الى تأمين الرفاهية والرضا لفريق العمل في المنظمة" (4)، كما ويؤكد الباحث أن هذه الإستجابات المرتفعة في آراء المفحوصين لم تأتي من فراغ وإنما تطبيق الإدارات في الكليات سياسة تنظيمية عادلة على جميع التدريسيين الأمر الذي يشعرهم بأن حقوقهم مصادرة وإنهم غير مغبونين الأمر الذي يولد لديهم راحة نفسية ودافعية للعمل والمشاركة في إنجاز الأهداف التنظيمية فضلاً عن الثقة بالزملاء والرئيس المباشر وما يتمتع به من كفاءة ومعرفة في مجال عمله ناهيك عن المعلومات الدقيقة التي ينقلها إلى التدريسيين كلها عوامل تضافرت وساهمت في بناء صحة تنظيمية جيدة تتمتع في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار .

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

(1) ناظم جواد عبد سلمان: ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2000، ص9. 2006، ص2.230، عدد(2) حسين حريم، رشاد الساعد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمان، مجلد (1) اليامي، منصور محمد اثر: الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك البداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية (0) في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، 2010، ص76.



جدول(8)يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة التماثل التنظيمي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	المحسوبة T	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
التماثل التنظيمي	53	11.264	42	14.191	0.000	معنوية

جدول(9) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس التماثل التنظيمي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	86-100	12	15%
جيد	56-67	70-85	43	61.42%
متوسط	44-55	55-69	13	18.25%
مقبول	32-43	39-54	7	7.8%
ضعيف	20-31	20-38	5	6.2%

(المحسوبة للتماثل التنظيمي كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من (0.05) تبين لنا من نتائج الجدولين (8)و(9) أن قيمة (وصالح الوسط الحسابي للعينة وأنهم حصلوا على المستوى (جيد) من خلال إجاباتهم للمقياس .

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"⁽⁵⁾، وأنها توليهم الرعاية والإهتمام الذي يعزز من ذلك فضلا عن إدراكهم بأن خططهم وأهدافهم تتوافق مع أهداف المؤسسة مما يعزز شعورهم بالإنتماء لها ويدعم المسؤولية لديهم وينمي شعور الحرص على تحقيق أهدافها، فضلا عن إيمانهم بأن إدارات الكليات تطبق مبدأ العدالة والمساواة بين التدريسيين وتسعى لتوفير جميع الاحتياجات الأساسية ، ناهيك عن تطبيق نظام الحوافز الجيد الذي يسهم في تنمية روح الدافعية لديهم للعمل والأنجاز والتميز، وكذلك دفاعهم عنها وعن سياستها التي تلبى جزءا من شؤونهم المتعلقة بالعمل وإيمانهم بأن قيمهم تتشابه وتتوافق مع قيم مؤسستهم فضلا 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 .

2-3 عرض معادلات الانحدار الخطي للتنبؤ التماثل التنظيمي من الثقافة التنظيمية والصحة التنظيمية وتحليلها:

1-2-3 عرض مؤشرات معادلة الانحدار الخطي للتنبؤ التماثل التنظيمي من طريق الثقافة التنظيمية وتحليلها :

جدول(10) يبين معامل الارتباط ونسبة مساهمة الثقة التنظيمية في مخرجات العمل للتدريسيين

المتغيرات	طبيعة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	نسبة المساهمة R2	درجة الحرية	الخطأ المعياري	F قيمة (المحسوبة)	Sig(قيمة)		
								المستقل	التابع
التماثل التنظيمي	بسيط	0.436	0.56	68-1	11.827	11.667	0.001	الثقافة التنظيمية	التماثل التنظيمي

(والتي تشير إلى معنوية F يتبين لنا من الجدول(10) أن علاقة الارتباط قوية وهذا ما يؤكد قيمة معامل الارتباط بالإضافة إلى قيمة (التي تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير R2 علاقة الارتباط وتأثير قوي للمتغير المستقل على التابع، ناهيك عن قيمة معامل التحديد) التابع والتي سببها المتغير المستقل.

جدول (11) يبين المعادلة الانحدارية التنبؤية للتماثل التنظيمي للتدريسيين بدلالة الثقافة التنظيمية

المتغيرات	طبيعة المعامل	المعاملات		المتغيرات
		قيمة المعامل	مستوى الدلالة	
قيمة المعامل	أ	154.779	0.000	دالة

(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 الأردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 2 ، العدد 3 ، 2006، ص84.

(2) السعود ، راتب ، الصرايرة ، خالد احمد ، " التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بآدابهم الوظيفي "، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2009، ص68.



الثقافة التنظيمية	ب	0.377	3.416	0.001	دالة
معادلة الانحدار	قيمة الثقافة التنظيمية في المقياس) × التماثل التنظيمي = قيمة المعامل الثابت (أ) + (ب)				

يتبين لنا من الجدول (11) أنَّ المقدار الثابت لمتغير للثقافة التنظيمية دال في علاقته التماثل التنظيمي، فهو يشير الى علاقة طردية بين المتغيرين ، فزيادة درجة الثقافة التنظيمية في المعامل (ب) يقابله زيادة في درجة التماثل التنظيمي للتدريسيين ،بمعنى ان زيادة درجة الثقافة التنظيمية (0.377) درجة يصاحبها زيادة في درجة التماثل التنظيمي بمقدار (1) درجة ، اما المعامل (أ) في هذه المعادلة والذي يمثل مقدار " ثابتا ، فهو يعبر عن درجة التماثل التنظيمي بمقدار (154.779) عندما تكون درجة الثقة التنظيمية (المتنبأ) بمقدار (المحسوبة تؤكد معنوية التأثير والعلاقة للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (التماثل التنظيمي).t(صفر)، وقيمة (

2-2-3 عرض مؤشرات معادلة الانحدار الخطي للتنبؤ بالتماثل التنظيمي من طريق الصحة التنظيمية وتحليلها :

جدول(10) يبين معامل الارتباط ونسبة مساهمة الصحة التنظيمية في التماثل التنظيمي للتدريسيين

المتغيرات	طبيعة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	نسبة المساهمة R2	درجة الحرية	الخطأ المعياري	F قيمة (المحسوبة)	Sig(قيمة)
الصحة التنظيمية	بسيط	0.455	0.507	1-68	10.816	51.824	0.00

والتي تشير إلى معنوية F يتبين لنا من الجدول(11) أن علاقة الارتباط قوية وهذا ما يؤكد قيمة معامل الارتباط بالإضافة إلى قيمة (التي تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير R2علاقة الارتباط وتأثير قوي للمتغير المستقل على التابع،ناهيك عن قيمة معامل التحديد (التابع والتي سببها المتغير المستقل .

جدول (11) يبين المعادلة الانحدارية للتنبؤ للتماثل التنظيمي للتدريسيين بدلالة الصحة التنظيمية

المتغيرات	المعاملات		t قيمة (المحسوبة)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
	طبيعة المعامل	قيمة المعامل			
قيمة المعامل	أ	103.296	8.163	0.00	دالة
الصحة التنظيمية	ب	0.588	7.199	0.00	دالة
معادلة الانحدار	قيمة الصحة التنظيمية في المقياس) × التماثل التنظيمي = قيمة المعامل الثابت (أ) + (ب)				

يتبين لنا من الجدول (11) أنَّ المقدار الثابت لمتغير للصحة التنظيمية دال في علاقته بالتماثل التنظيمي ، فهو يشير الى علاقة طردية بين المتغيرين ، فزيادة درجة الصحة التنظيمية في المعامل (ب) يقابله زيادة في درجة التماثل التنظيمي للتدريسيين ،بمعنى ان زيادة درجة الصحة التنظيمية (0.588) درجة يصاحبها زيادة في درجة التماثل التنظيمي بمقدار (1) درجة ، اما المعامل (أ) في هذه المعادلة والذي يمثل مقدار " ثابتا ، فهو يعبر عن درجة التماثل التنظيمي بمقدار (103.296) عندما تكون درجة الصحة التنظيمية (المحسوبة تؤكد معنوية التأثير والعلاقة للمتغير المستقل (الصحة التنظيمية) على المتغير التابع t(المتنبأ) بمقدار (صفر)، وقيمة (التماثل التنظيمي).

3-3Structural Model العلاقات التآثرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي Smart PLS. V..(20) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج (

التماثل التنظيمي أولا: جدول (12) العلاقة التآثرية بين الثقافة التنظيمية

جودة المطابقة SRMR	المسار	VIF	T value	P value	f2 حجم التأثير	S.R.W	معامل التحديد R2
0.048	الثقافة التنظيمية التماثل --- <	2	3.834	0.007	0.561	0.374	0.276

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (وبذلك تأكيد على عدم 5 (2) وهي اقل من (VIF) للنموذج لدراسة العلاقات التآثرية بين المتغيرات المبحوثة ، وكانت قيمة قيمة (وهي أكبر من(1.96) عند مستوى معنوية قدره (3.834)) tوجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة ، بينما كانت قيمة (



(0.05) وهذا يشير إلى معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.276) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (f^2) (الثقافة التنظيمية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التمائل التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير (0.561) فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل 0.35 للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من ()

التمائل التنظيمي ---> ثانيا : جدول (13) العلاقة التأثيرية بين الصحة التنظيمية

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.392	0.617	0.654	0.00	4.712	2	الصحة التنظيمية التمائل ---> التنظيمي	0.054

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (وبذلك تأكيد على عدم وجود 5 (2) وهي اقل من (VIF) للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة (4.712) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) t ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة () وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (الصحة 0.392 وهذا يشير إلى معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير () للمتغيرات (0.654) (f^2) (الثقافة التنظيمية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التمائل التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير () فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل 0.35 المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من ()

الثالثا : جدول (13) العلاقة التأثيرية التفاعلية (الوسطية) لمتغير الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والتمائل التنظيمي

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
0.731	0.135	0.411	0.031	2.166	1	التأثير التفاعلي للثقافة التنظيمية	0.228

وهذا يدل ان المتغيرات المستقلة قادرة عن ($R^2 = 0.731$) يتبين من الجدول الأنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد, وان قيمة المعنوية المحسوبة لنموذج (73%) طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته مما يدل معنوية نموذج التفاعل, اما دور متغير التفاعل في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت ($P = 0.031$) التفاعل بلغت وان مقدار حجم التأثير (0.031) وهي قيمة معنوية عند مستوى (2.166) المحسوبة بلغت (t) وهي قيمة معنوية لان قيمة (0.135) وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد (0.411) الذي أدخلته الثقافة التنظيمية بتفاعلها مع الصحة التنظيمية في التماثل التنظيمي قد بلغ (f^2) هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) للثقافة التنظيمية في تعزيز التأثير لمتغير الصحة التنظيمية في التماثل التنظيمي للتدريسيين في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار.

وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى الأفراد المدروسين موقفاً إيجابياً تجاه حقيقة وجود علاقة إرتباط إيجابية وذات دلالة معنوية بوجود ثقافة تنظيمية وشعورهم بأن هناك تقارب بين قيم كلياتهم وقيمهم وإحساسهم بأن إدارت كلياتهم تتبنى مسؤولية الاهتمام بقيم التدريسيين وقيمها وجعلها متوافقة مع تطلعاتهم وأهدافهم وطموحاتهم وضمن حصولهم على ما كل يحتاجونه لمساعدتهم وجعلهم راضين وأكثر فاعلية وذلك من خلال تعريف التدريسيين بالقيم السائدة في كلياتهم وعلى الحوافز والمكافآت التي تُمنح للملتزمين بهذه القيم وإيجاد قيم مشتركة تخدم مصالح الجميع وهذا ما تؤكد فوزية دياب (1980) "إنّ 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 لان القيم ليست متساوية في الأهمية" (6) , ويفسر الباحث الموقف الإيجابي للتدريسيين تجاه الثقافة السائدة ذلك لإستماع الإدارة العليا وإدارات الأقسام إلى آرائهم وأشراكهم في التخطيط وتحفيزهم على العمل بشكل منتظم للوصول للنتائج في بيئة عمل مناسبة من خلال تركيزها على الأنشطة والسياسات التي يمكن ان تعزز من متطلبات البيئة المادية والتعليمية، فضلا عن إيمانهم وتكوينهم للكثير من المعتقدات والإفتراضات الجيدة عن مؤسساتهم وأساليب الإدارة الكفوءة التي تنعكس على مدى إلتزامهم بالمعايير التنظيمية التي وضعتها الجامعة والذي يظهر على شكل سلوكيات إيجابية تحقق لهم الفائدة المرجوه وكذلك شعورهم بحالة من الإطمئنان النفسي والأمان الوظيفي الذي يولد لديهم ولاء للمؤسسة التعليمية من خلال ضمان مستقبلهم المهني، وفي ضوء ما تقدم تظهر أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الفعّال في تعزيز التماثل التنظيمي لدى التدريسيين نظراً لمكونات الثقافة التنظيمية بأبعادها المهمة من قيم متأصلة في التدريسي تحدد وتؤثر على سلوكه ومعاييرهِ وإفتراضاته، فهي قوة تنظيمية تحدد وتوجه سلوك التدريسيين للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي وتحقيق الفاعلية التنظيمية لشعورهم بتشابه قيمهم وأهدافهم مع قيم كلياتهم مما يزيد من إندماجهم ومسؤوليتهم تجاه إنجاز الاعمال المنوطة بهم بكل فاعلية, وشعورهم بقيمتهم ومدى تقدير إدارات الكليات لهم 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 الفعّال في إنتمائهم ولولائهم وعضويتهم لجامعتهم، وهذا ما أشارت إليه ناهدة إسماعيل الحمداني (2005) "الثقافة التنظيمية تقوم بوظيفتين مهمتين، الأولى توحيد الأعضاء بحيث يعرفون كيف يرتبط أحدهم بالأخر، والوظيفة الثانية مساعدة المنظمة للتكيف مع البيئة الخارجية وإنّ المنظمة ذات الأداء العالي والفاعلية لديها ثقافة قوية بين عاملها، إذ أدت هذه الثقافة إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات

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



والقواعد، فالعاملون يعرفون ما يجب القيام به، في حين إنَّ الثقافات الضعيفة يسير العاملون فيها في طرق مبهمة غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة، ومن ثم يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وملائمة لقيمهم واتجاهاتهم" (7).

كما وأن سياسة الإدارات في الكليات المبحوثة تشجع الإبداع لدى التدريسيين من خلال تبنيها للأفكار الجديدة وتوفيرها للبيئة المناسبة لانجاز الاعمال بكفاءة اضافة الى قيامها بانتهاج برامج التدريب والتطوير المستمر من اجل تنمية قدرات ومهارات منتسبيها ومساعدتهم في اداؤهم لاعمالهم، بالإضافة إلى تبني إدارات الكليات سياسة تعتمد على الاسلوب العملي لحل المشكلات ونظام المعالجة الفورية للمشكلات التي تواجه التدريسيين في تاديتهم لاعمالهم، ناهيك عن إمتلاكها لنظام متابعة لتقييم حلول المشكلات بإعتمادها على نظام التكنولوجيا العلمية الذي يعزز من عملية إتخاذ القرارات بصورة صائبة وبالتالي يدعم من سلوكيات العمل الإيجابي والولاء والعضوية لدى التدريسيين.

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص الثقافة التنظيمية حيث ان التدريسيين يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارات كلياتهم بأبعادها ومدى تأثيرها على ترسيخ التماثل التنظيمي لديهم .
- 2- تسهم الصحة التنظيمية في تفسير وتعزيز التماثل لدى التدريسيين بمستوى جيد .

ثانياً : التوصيات :

- 1- دعوة إلى الإدارة التدريسية إيلاء المزيد من الاهتمام بأبعاد الثقافة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل عن طريق تركيز على القيم والمعتقدات التنظيمية الإيجابية.
- 2- أهمية التركيز على ظروف العمل الداخلية عن طريق العمل على إرساء قواعد متينة لتعزيز مستوياتها ومستوى العمل بها وإدراكها من قبل التدريسيين عن طريق بناء ثقافة تنظيمية قائمة على تطوير متطلبات العمل المادية والنفسية وبناء محفظة واسعة من الممارسات الشفافة التي تنعكس على تماثل التدريسيين وتوجه سلوكهم بالإتجاه الإيجابي.
- 3- دعوة إلى إدارة الكليات إيلاء المزيد من الاهتمام بالصحة التنظيمية لما لها الدور الرئيسي في عملية التجديد والتغيير على مستوى العمليات وتحسين إنتاجية التدريسي والمؤسسة التعليمية .

المصادر

1. اليامي، منصور محمد اثر: الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك البداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية (0) في المملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن، 2010.
2. 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 .
3. السعود ، راتب ، الصرايرة ، خالد احمد ، " التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادائهم الوظيفي "، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2009.
4. فوزية دياب (1980): القيم والعادات الاجتماعية ، دار النهضة العربية للنشر ، بيروت ، 1980.
5. ناظم جواد عبد سلمان: ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد، 2000، ص9.
6. (ناهدة إسماعيل الحمداني: الثقافة المنظمة وأثرها في تحسين نوعية العمل، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل ، مجلد27، العدد2005، 79
7. حسين حريم ، رشاد الساعد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمان، مجلد 2، عدد2006.

(1) ناهدة إسماعيل الحمداني: الثقافة المنظمة وأثرها في تحسين نوعية العمل، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل ، مجلد27، العدد2005، 79، ص132.

