

قياس مدى توافر أبعاد البلاغة التنظيمية لدى عينة من الجامعات الأهلية العراقية المختارة
دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين^(*)

أ.م.د. صفاء إدريس عبودي
جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
Safa_adres@uomosul.com

الباحث: سيف سعد علي العلي
جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
saifss92sd@gmail.com

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.4.1>

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٨/٢٥ تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٩/١ تاريخ النشر ٢٠٢٣/٤/٣٠

المستخلص

يهدف البحث الى التعرف على مدى توافر ابعاد البلاغة التنظيمية (الشخصية القيادية، التنوع، الهيبة التنظيمية) في عدد من الجامعات الأهلية العراقية. ولتحقيق هدف البحث فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات بواسطة الاستبانة وهي الأداة الرئيسة للبحث، وقد تم اختيار عدد من الكليات والجامعات الأهلية العراقية متمثلة بـ(جامعة التراث، كلية دجلة الجامعة، كلية النور الجامعة، كلية الحدباء الجامعة)، وتمثل مجتمع البحث بمجموعة التدريسيين في هذه الكليات والجامعات والبالغ عددهم (786) تدريسيًا، اختيرت منهم عينة (قصدية) بواقع (349) تدريسيًا وبمختلف الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد). ولقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها توافر أبعاد البلاغة التنظيمية في الكليات والجامعات المبحوثة، إذ يعد بعد الهيبة التنظيمية من أهم الأبعاد التي حظيت باهتمام إدارة الكليات المبحوثة كونه يحقق لها مكانة متميزة بين نظيراتها من الجامعات، كما ولا يوجد تباين في تبني هذه الأبعاد. واستناداً إلى ماتوصل إليه البحث من نتائج، فقد وضعت مجموعة من المقترحات كان أهمها ضرورة اهتمام إدارة الجامعات بأبعاد البلاغة التنظيمية، فإذا ما أرادت الجامعات المبحوثة أن تحقق مكانة إيجابية لها، فينبغي أن تدرك أهمية وقيمة البلاغة التنظيمية كأسلوب فاعل في إعطاء تصور إيجابي عن المنظمة سواء لداخلها أو خارجها.

الكلمات المفتاحية: البلاغة التنظيمية، الهيبة التنظيمية، الجامعات الأهلية.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٤) العدد (٤) ٢٠٢٣
الصفحات: ٩-٢٢

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

Measuring the Availability of Organizational Rhetoric Dimensions in a Sample of Selected Iraqi Private Universities

Abstract

The Research Aims to Identify the Availability of Dimensions of Organizational Rhetoric (Leadership Personality, Diversity, Organizational Prestige) in a Number of Iraqi Private Universities. To Achieve the Goal of the Research, The Descriptive and Analytical approach was used to collect and analyze data by means of a Questionnaire, Which is the Main Tool for Research. The (786) Teaching Staff in These Colleges and Universities Were Selected from Among Them (Intentionally) a Sample of (349) Teachers With Various Academic Titles (Professor, Assistant Professor, Teacher, Assistant Teacher). The Research has Reached a Set of Conclusions, Including the Availability of Dimensions of Clarity and Organizational Rhetoric in the Colleges and Universities Surveyed, as the Dimension of Organizational Prestige is One of The Most Important Dimensions That Received the Attention of the Administration of the Surveyed Colleges When Formulating Their Overall Strategies, and There is no Variation in the Adoption of These Dimensions.

Based on The Findings of The Research, a Set of Proposals Were Developed, the Most Important of Which Was The Need for The University Administration to Pay Attention to The Dimensions of Organizational Rhetoric. Outside it.

Key words: Organizational Rhetoric, Organizational Prestige, Private Universities.

المقدمة:

إن التعليم العالي يُعد الدعامة الرئيسة لأي دولة نامية كانت أم متقدمة، وهو الذي يقود حركة التقدم والتنمية لهذه البلدان نحو تحقيق الأهداف التنموية المختلفة، فضلاً عن دور هذه المؤسسات في تعظيم قدرة المجتمع المعرفية، إلا أنها تواجه عدد من التحديات تتمثل بالتحديات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية تؤثر في عمل هذا القطاع المهم، مما يستدعي الوقوف على هذه التحديات وإيجاد الحلول لها، الذي يعتمد على كفاءة أفرادها في أدائهم لأعمالهم، لذلك يسعى البحث إلى الاستفادة من البلاغة التنظيمية من أجل تحسين مكانة الجامعات بما يسهم في رفع جودة التعليم العالي وتحقيق أهدافه.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

إن قطاع التعليم العالي الأهلي في العراق يشهد مراحل مُتطورة، كما يواجه نقلة كمية ونوعية في مختلف الجوانب، مما جعل بيئة الجامعات صاحبة بالتعددية والاشكاليات، التي تواجه عمل تلك المنظمات التعليمية والتي جعلتها بحاجة إلى العمل على امتلاك زمام المبادرة وإدارة ما تملكه من إمكانيات وموارد متنوعة على نحو يسهم في تحقيق مكانة متميزة لها بين مثيلاتها من الجامعات، وتعد البلاغة التنظيمية نهج تستخدمه المنظمات من أجل تولد أفكاراً إيجابية عنها سواء لجمهور الداخلي أو الخارجي عن طريق الاستخدام الإستراتيجي للرموز والهيكل والإجراءات في المنظمات للتأثير بشكل رئيس على أفكار ومشاعر وسلوك اصحاب المصلحة والمجتمع المستهدف، من أجل إدامة التواصل الفاعل وتنمية عمل المنظمة (Hoffman & Ford,2009:7).

تأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث تمهيداً للمعالجة البحثية من خلال التساؤلات

الآتية:

١. هل تتبنى الجامعات المبحوثة البلاغة التنظيمية بدلالة أبعادها؟
٢. هل أن الأنموذج المكون من ثلاثة أبعاد مرتبطة مع بعضها (الشخصية القيادية، التنوع، الهيبة التنظيمية) تصلح لتمثيل بنية مفهوم البلاغة التنظيمية؟
٣. هل تتباين الجامعات المبحوثة في تبنيها لأبعاد البلاغة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث:

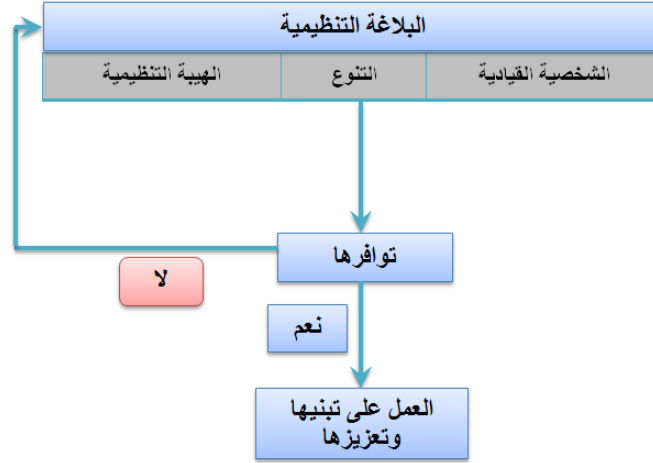
- إن البحث يستمد أهميته من الموضوع الذي يسعى إلى معالجته، فضلاً عن الميدان الذي تم اختياره للبحث فيه، وأهميته البحث تتمثل بالآتي:
١. تقديم إطار نظري حول البلاغة التنظيمية لإدارة الجامعات المبحوثة والإفادة منه علمياً ونظرياً لإثراء الدراسات المستقبلية المكمل للبحث الحالي.
 ٢. التعريف بأهمية البلاغة التنظيمية في الجامعات المبحوثة التي تُسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ومكانة متميزة للجامعات.

ثالثاً: أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى توافر أبعاد البلاغة التنظيمية من حيث وجودها ومدى إمكانية العمل في ضوءها.
٢. توظيف الإطار النظري للبحث لتشكيل أبعاد البلاغة التنظيمية وأختبارها في ميدان البحث.
٣. تقديم مجموعة من المقترحات لتعزيز البلاغة التنظيمية على وفق الأسس العلمية.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

في ضوء ما تم التطرق إليه في الإطار المنهجي للبحث، واعتماداً على الإطار النظري والمعالجة الميدانية للبحث، تم إعداد مخطط البحث الفرضي والموضح في الشكل (1).



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث:

من أجل إيجاد إجابات منطقية لتساؤلات البحث الحالي واختباراً لمخططه وتحقيقاً لأهدافه، اعتمد الباحثان على مجموعة من الفرضيات، وكما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يمتلك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المبحوثة أبعاد البلاغة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يُمكن تمثيل مؤشرات القياس للبلاغة التنظيمية بثلاثة أبعاد مرتبطة مع بعضها تتمثل بـ(الشخصية القيادية، التنوع، الهوية التنظيمية).

الفرضية الرئيسية الثالثة: يتباين مستوى الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية في الجامعات المبحوثة.

سادساً: منهج البحث:

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات، واستخدام استمارة الاستبانة، وفيما يأتي أهم الأساليب التي تم استخدامها:

١. أساليب جمع البيانات:

الباحثان اعتمدا على مصدرين لجمع البيانات وهما:

أ. المصادر الثانوية: مراجعة المصادر العربية والأجنبية وهي: الكتب، الرسائل العلمية، الدوريات، المنشورات، المجلات العلمية، المواقع الإلكترونية الموجودة على شبكة (Internet) ذات العلاقة بموضوع البحث.

ب. المصادر الأولية: اعتمد الباحثان على الاستبانة بوصفها أداة رئيسية للبحث، إذ تُعد من أفضل الوسائل لجمع البيانات عن مجتمع البحث وأكثرها انتشاراً، وكذلك ملاءمتها للبحث الحالي من حيث الجهد والإمكانات.

٢. تصميم الاستبانة:

الاستبانة صُممت بالاعتماد على مصادر علمية توضح أبعاد البلاغة التنظيمية والموضحة في الجدول (1).

الجدول (1) تصميم الاستبانة

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الأسئلة	المصدر
البلاغة التنظيمية	الشخصية القيادية	X ₁ -X ₆	(Rowley, et al., 2002) (جميل، ٢٠٢١)
	التنوع	X ₇ -X ₁₁	(العتوي والكعبي، ٢٠١٩)
	الهيئة التنظيمية	X ₁₂ -X ₁₇	(عبودي وداغر، ٢٠٢١)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

٣. اختبارات صدق وثبات الاستبانة:

تم اختبار الاستبانة قبل وبعد توزيعها على العينة المُستجيبة وعلى عدة مراحل، وكما يأتي:
 أ. اختبار الصدق الظاهري: يقوم هذا الصدق على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس ولما يُطبق عليهم ومدى علاقتها بالأبعاد المبحوثة التي يقيسها، ومدى اتفاقه مع المُجتمع قيد البحث الذي صُممت من أجله الاستبانة، والامكانات المفترض توافرها من أجل التطبيق الصحيح وللتأكد من قدرة الاستبانة على قياس مُتغيراتها، عمد الباحثان بعد الإنتهاء من إعدادها إلى تقديمها على مجموعة من المُحكّمين من ذوي الخبرة للتأكد من مدى صحة فقرات الاستبانة وملاءمتها لفروض واهداف البحث.

ب. اختبارات الثبات: يُقصد به أن الاسئلة جميعها تُصَب في غرض عام يُراد قياسه واحتمالية الحصول على النتائج نفسها عند تكرار المقياس نفسه مرة أخرى (Oppenheim, 1992:144)، ويُستخدم معامل (Cronbach's Alpha Coefficient) لقياس الإتساق الداخلي لفقرات المقياس ومُتغيراته وأبعاده، إذ ينبغي أن تكون مساوية أو أعلى من (0.70) لكي تُعد ذات اتساق داخلي مقبول، أما إذا كانت اقل من ذلك يُعد الإتساق الداخلي ضعيفاً ولا تصل إلى مستوى مقبول من الثبات (Hair, et al., 2010:775). والجدول (2) يوضح اختبار كرونباخ الفا والثبات المركب، وكما يأتي:

الجدول (2) اختبارات الثبات كرونباخ الفا والثبات المركب

متغيرات الدراسة	الثبات المركب (معامل ثبات العامل)	كرونباخ الفا
الشخصية القيادية	0.820	0.815
التنوع	0.822	0.829
الهيئة التنظيمية	0.886	0.880

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26).

ت. أساليب التحليل الإحصائي: استخدم الباحثان البرمجيات الإحصائية الجاهزة مثل (SPSS V.26)، ولغرض إجراء الاختبارات المطلوبة للبحث منها: (التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، قياس الاستجابة، ومعامل الفا كرونباخ ومعامل الفا المركب، تحليل التباين الاحادي (ANOVA)).

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث:**أولاً: مفهوم البلاغة التنظيمية:**

تُقدم البلاغة التنظيمية نظرة معرفية يتبين عن طريقها كيف يتم توليد المعرفة وبناءها اجتماعياً عن طريق التواصل بهدف تحقيق التأثير الإيجابي، مما يسمح للمديرين في المنظمات بفهم التعقيدات الموجودة عند بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة في المنظمة (Ihlen,2013:249)، كما أن البلاغة التنظيمية تُشكل هوية المنظمات المستدامة التي هي مجموعة من السمات الفردية الدائمة والتي تُشكل أساس شخصية المنظمة، وهناك فرق بين إنشاء الهوية التنظيمية والمحافظة عليها، إذ أن المنظمة بمجرد أن تكمل المهمة الصعبة وهي صياغة هوية إيجابية وتميزة يأتي دور العمل في الحفاظ على تلك الهوية، عن طريق خطاب وأساليب مهمة للحفاظ على هوية المنظمة وتعزيزها ونرى ذلك واضحاً في الموارد التنظيمية التي يتم إنفاقها للحفاظ على الهوية التنظيمية لمواجهة الأحداث المتوقعة وغير المتوقعة والتي تعزز الهوية أو تُهددها (HofFman & Ford, 2009:121)، والجدول (3) يوضح مفهوم البلاغة التنظيمية لأراء عدد من الباحثين.

الجدول (3) مفهوم البلاغة التنظيمية من وجهة نظر عدد من الباحثين والمفكرين

ت	الباحث والسنة والصفحة	المضمون
١	(Engstrom,2010:262)	تعني ذلك الجزء من الفعل أو الشيء الذي يؤثر في كيفية توليد المعاني الاجتماعية أو الحفاظ عليها أو معارضتها، ووظيفتها إدارة المعنى وتحقيق التأثير ضمن الترتيبات الاجتماعية وتشكل البيئة الثقافية.
2	(Veil,2010:35-36)	مدى قدرة المنظمات في التأثير على رغبات الجمهور عن طريق ما تمتلكه من موارد ومهارات وخبرات وأفكار وسلوكيات توجهها لصياغة رسالة إستراتيجية لتحقيق أهدافها بالأعتماد على التخطيط والتفكير المنظم وبدعم الإدارة العليا للوصول إلى منظمة بلاغية.
4	(Proferes,2014:78)	نهج بلاغي لفهم وتحليل وإنشاء نظام اتصال حول هدف مُشترك عن طريق إقناع الموظفين الداخليين والجهات ذات العلاقة في البيئة الخارجية.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان استناداً إلى المصادر الواردة في متنه.

تأسيساً على ذلك يعرف الباحثان مفهوم البلاغة التنظيمية بأنه: مدى قدرة المنظمة على استخدام الكلمات والرموز التي تُعبر عنها بأسلوب يمكنها من التأثير في الآخرين وإثارة الدافع لديهم بغية إحداث التغيير الإيجابي ومن ثم تحقيق أهدافها، فضلاً عن إثارة مشاعر اصحاب المصلحة والمجتمع وكسب تعاطفهم معها بما يضمن لها تحقيق مكانة متميزة.

ثانياً: أبعاد البلاغة التنظيمية:**١. الشخصية القيادية Leadership Personality:**

الشخصية يُمكن عدّها من المواضيع الرئيسية والمهمة، التي تهتم بفدرات وقابليات الفرد وتواكبه وتلازمه طيلة مدة حياته وتغيير وتنمو عن طريق مراحل حياته، والشخصية وفق المنظور العلمي تشترك في دراستها علوم عدة أهمها علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الإدارة (حسين، ٢٠٢٠:١)، وتمثل الشخصية مجموعة من الصفات التي تُكون شخصية الفرد وتتصف بالثبات ولولا ثبات هذه الخصائص لأصبح من الصعوبة التنبؤ بما سيقوم به الفرد من إدعاءات في مواقف مستقبلية ولأصبح من الصعوبة التعامل معه أو اختيار الوظيفة أو المهمة التي من المحتمل أن تقع على عاتقه (جلدة، ٢٠٠٩:٣٩)، كما وتتألف الشخصية من مجموعة السمات أو الصفات الجسمية، العقلية، الانفعالية، الاجتماعية التي يتميز بها الفرد، وإما أن تكون فطرية وراثية أو

مكتسبة مُتعلّمة، إذ تمثل إجراءات رئيسة في تنظيم الشخصية وهي خصائص مُتكاملة تُكون الشخصية وتكون مرتبطة على نحو إيجابي مع بعضها البعض ونستدل عليها عن طريق سلوكيات الفرد التي تظهر في المواقف الحياتية أو التنظيمية (غنام، ٢٠٠٥: ٢٥).
مما تقدم يُعرف الباحثان الشخصية القيادية بأنها: مجموعة من الصفات المميزة للفرد التي تُمكنه من التأثير في نفوس الآخرين وحثهم على المشاركة الطوعية في الوصول إلى أهداف المنظمة.

٢. التنوع Diversity:

التنوع يمثل الإدراك المُشترك للموظفين تجاة السياسات والممارسات التي تُعبر عن مدى اهتمام المنظمة بتعزيز التنوع وازالة التمايز في مكان عمل الموظفين من ذوي الخلفيات المُختلفة، لجعل بيئة العمل شاملة لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الثقافة التي ينتمون إليها، وتعزيز الثقة والأفتاح بينهم مما يُزيد من مستوى الاتصالات الإيجابية ويُعزز مستوى الرضا الوظيفي ومن ثم تحقيق ميزة تنافسية (العطوي والكعبي، ٢٠١٩: ٢٣)، وإن اعتراف المنظمة بالإختلافات الثقافية يُشجع على جعل بيئة العمل أكثر ثراءً وابداعية وإنتاجية في العمل عن طريق تسخير كافة إمكانات الموظفين وقدراتهم المتنوعة، فضلاً عن إيجاد بيئة مجتمعية ولاسيما في العمل لتشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار بغض النظر عن الفروق الفردية لتطوير كامل قدراتهم الشخصية (Helm-Stevens & Hurt, 2009: 36).

تأسيساً على ذلك يرى الباحثان أن التنوع هو: من الركائز الرئيسة التي تقيس موقف المنظمة في توليد بيئة تنظيمية خالية من التحيز والتمييز، ومعاملة جميع موظفيها بعدالة ومساواة وتحقيق التآزر مع وجهات النظر المُختلفة لتعزيز الرضا الموظفين مما يمكنها من إنجاز الأهداف بفاعلة.

٣. الهيبة التنظيمية Organizational Prestige:

تعني حالة من المُفاعلة بين مجموعة من المؤشرات الداخلية وتوجهات الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة وبما يُسهم في تحديد مكانة المنظمة لدى موظفيها (Ates, et. al., 2017: 104-105)، إذ أن مستوى حالة الموظف ونجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، يعكس نظرة إيجابية عنها سواء من موظفيها أو أصحاب المصلحة وهي سابقة لتكوين صورة تنظيمية إيجابية عن المنظمة وتحقيق الهيبة التنظيمية (Mathe, 2011: 21). وتُمثل الصورة التنظيمية الأنطباع في العقل عن طريق إدراك الغرض التنظيمي والأهداف والقيم، وهي مجموعة رسائل تنقلها المنظمة لتقديمها إلى الأشخاص في الخارج على نحو واضح وإيجابي، وإن الموظفين يُطورون إحساساً بالارتباط بالمنظمات التي تمنحهم بأعتقادهم درجة عالية من احترام الجمهور، وقد يختلف مستوى الصورة الخارجية، لأن كل فرد لديه معرفة مُختلفة عن الجمهور ولكل منهم مستوى مُختلف من المعلومات حول المزايا الخاصة بالمنظمة وهي بمثابة مؤشرات المكانة والالتزام للجمهور (Hasan & Hussain, 2015: 614-615).

تأسيساً على ما سبق يعرف الباحثان الهيبة التنظيمية بأنها: درجة هيبة المنظمة عند مقارنتها مع المنظمات الأخرى التي تعكس تصورات موظفيها حول منظماتهم وعلاقتها مع الجمهور، والتي يُنظر إليها على أنها أكثر نجاحاً من نظيراتها وأكثر موثوقية.

المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث:**أولاً: وصف أبعاد البلاغة التنظيمية:**

اعتمد الباحثان على ثلاثة أبعاد لقياس البلاغة التنظيمية وهي (الشخصية القيادية، التنوع، الهيبة التنظيمية) وذلك باستخدام (17) فقرة على مقياس ليكرت ذي الأوزان الخمسة (اتفق بشدة، أتفق، أتفق نوعاً ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، وفيما يأتي وصف لهذه الأبعاد:

١. الشخصية القيادية:

يُظهر الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الشخصية القيادية في الجامعات المبحوثة للعبارات (X1-X6)، إذ بلغ معدل الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) (82.76%) وهذا يدل على أن هناك درجة انسجام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الشخصية القيادية، أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الشخصية القيادية (10.84%)، أما عن نسبة الإجابات أتفق نوعاً ما فهي (6.4%)، وكان الوسط الحسابي (4.20) والانحراف المعياري (0.816)، وبمعامل اختلاف قدرة (26.329%)، وبلغت نسبة الاستجابة (84%)، كما وحقت فقرة (X6) التي تُمثل تتبني إدارة الكلية أساليب الابتكار الاجتماعي لتحقيق الأهداف بأعلى كفاءة حصلت على أعلى نسبة استجابة (86.8%) وبوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري قدره (0.942)، كما بلغت نسبة معامل الاختلاف لهذه الفقرة (21.705%)، في حين أن فقرة (X4) حققت أقل نسبة استجابة ما قدره (80.8%) الذي يُمثل تتدخل إدارة الكلية على نحو سريع ومناسب عند إدراك أي ضعف في حماس الأفراد نحو تحقيق الأهداف وبوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (1.231) وبمعامل اختلاف قدرة (30.470%).

الجدول (4) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد الشخصية القيادية

الفقرات	مقياس الاستجابة									
	اتفق بشدة		اتفق نوعاً ما		لا أتفق		لا أتفق بشدة		معدل الاختلاف	النسبة الإيجابية
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
X26	53.8	188	32.1	112	6.6	23	4.6	16	22.813	86
X27	46.7	163	35.2	123	8.6	30	4.6	16	25.990	82.8
X28	53	185	25.2	88	8.9	31	7.2	25	28.740	82.6
X29	47.9	167	30.7	107	6.6	23	7.4	26	30.470	80.8
X30	62.3	217	20.3	71	4	14	7.4	26	28.258	85
X31	54.7	191	34.7	121	3.7	13	4	14	21.705	86.8
المعدل العام	53.06	185.2	29.7	103.7	6.4	22.33	5.87	20.5	26.329	84
المجموع	82.76		6.4		10.84					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

٢. التنوع:

يُظهر الجدول (5) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد التنوع في الجامعات المبحوثة للعبارات (X7-X11)، إذ بلغ معدل الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) (78.88%)، وهذا يدل على أن هناك درجة انسجام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد التنوع، أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين على

فقرات بُعد التنوع (12.96%)، أما عن نسبة الإجابات أتفق نوعاً ما فهي (8.16%)، وكان الوسط الحسابي (4.05) والانحراف المعياري (0.909) وبمعامل اختلاف قدرة (29.155%)، وبلغت نسبة الاستجابة (80.92%)، كما وحقت فقرة (X9) التي تمثل مهارات إدارة الكلية المتعلقة بتطوير التدريسيين لا تأخذ الاعتبارات بالخلفية العرقية أو الدينية أو الثقافية أو الجنسية للفرد حصلت على أعلى نسبة استجابة (83%) وبوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري قدره (1.175)، كما بلغت نسبة معامل الاختلاف لهذه الفقرة (28.381%)، في حين أن فقرة (X11) حققت أقل نسبة استجابة ما قدرة (76.4%) والذي يُمثل يُسهم التدريسيين ذوي الخلفيات المتنوعة في الكلية بتحديد مسارات الابتكار والتبادل المعرفي وبوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.267) وبمعامل اختلاف قدرة (33.167%).

الجدول (5) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد التنوع

الفقرات	مقياس الاستجابة									
	أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق نوعاً ما		أتفق		أتفق بشدة	
	1	2	3	4	5	ت	%	ت	%	
X32	4	14	6	21	7.4	26	37.6	131	45	157
X33	6	21	6.3	22	7.7	27	27.3	95	52.7	184
X34	6.6	23	4.9	17	5.7	20	34.4	120	48.4	169
X35	4.01	8.9	31	5.7	20	6.6	23	33.5	117	45.3
X36	9.5	33	6.9	24	13.4	47	33	115	37.2	130
المعدل العام	7	24.2	5.96	20.8	8.16	28.6	33.16	115.6	45.72	159.6
المجموع	12.96		8.16		78.88					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

3. الهبة التنظيمية:

يعكس الجدول (6) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الهبة التنظيمية في الجامعات المبحوثة للعبارة (X12-X17)، إذ بلغ معدل الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (84.45%)، وهذا يدل على أن هناك درجة انسجام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الهبة التنظيمية، أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الإنسجام العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الهبة التنظيمية (9.15%)، أما عن نسبة الإجابات أتفق نوعاً ما فهي (6.4%)، وكان الوسط الحسابي (4.22) والانحراف المعياري (0.799) وبمعامل اختلاف قدره (25.028%)، وبلغت نسبة الاستجابة (84.32%)، كما حققت فقرة (X12) التي تمثل تتصف سلوكيات التدريسيين في الكلية بالمرونة التي تمكنهم من مواكبة التطورات حصلت على أعلى نسبة استجابة (8.2%) وبوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري قدره (1.004)، كما بلغت نسبة معامل الاختلاف لهذه الفقرة (27.135%)، في حين أن فقرة (X13) حققت أقل نسبة استجابة ما قدره (83.2%) الذي يُمثل تتوافر في الكلية مستويات كبيرة من الالتزام بين التدريسيين بهدف تحقيق النجاح وبوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (1.015) وبمعامل اختلاف قدرة (24.399%).

الجدول (6) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد الهيبة التنظيمية

الفقرات	مقياس الاستجابة										نسبة الاستجابة	
	اتفق بشدة 5		اتفق 4		اتفق نوعاً ما 3		لا اتفق 2		لا اتفق بشدة 1			
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
X37	50.7	177	36.4	127	4.6	16	4.6	16	3.7	13	27.135	85.2
X38	46.1	161	35.2	123	9.5	33	6.6	23	2.66	9	24.399	83.2
X39	2.4	183	31.8	111	4.6	16	6.3	22	4.9	17	26.247	84.2
X40	54.2	189	28.1	98	8.2	29	4.6	16	4.9	17	25.971	84.4
X41	48.7	170	37.5	131	4.6	16	6.3	22	2.9	10	23.561	84.4
X42	47.2	165	38.4	134	6.9	24	4.6	16	2.9	10	22.860	83.32
المعدل العام	49.88	174.2	34.57	120.7	6.4	22.33	5.5	19.17	3.65	12.66	25.028	84.32
المجموع	84.45		6.4		9.15							

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

إن الجدول (7) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية من وجهة نظر التدريسيين في الجامعات المبحوثة عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ونسبة الاستجابة تُبين لنا أن أهم أبعاد مُتغير البلاغة التنظيمية نسبياً هو بُعد الهيبة التنظيمية، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.22) وانحراف معياري (0.799) ومعامل الاختلاف قدره (25.028%) وبنسبة استجابة بلغت (84.32%)، في حين أن بُعد التنوع يُبين انه أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.05) وانحراف معياري (0.909) ومعامل اختلاف قدره (29.155%) وبنسبة استجابة قدرها (80.92%).

وللإجابة على الفرضية الرئيسية الأولى والمتمثلة بـ"يملك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المبحوثة أبعاد البلاغة التنظيمية؟" لابد من القيام بتحديد مستويات توافر الأبعاد من وجهة نظر التدريسيين في الجامعات المبحوثة.

الجدول (7) الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية من وجهة نظر التدريسيين في الجامعات المبحوثة

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	المرتبة
1	الشخصية القيادية	4.200	0.816	26.329	84	الثانية
2	التنوع	4.046	0.909	29.155	80.92	الثالثة
3	الهيبة التنظيمية	4.216	0.799	25.028	84.32	الأولى

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

نلاحظ من الجدول (7) الأوساط الحسابية لأبعاد البلاغة التنظيمية في الجامعات المبحوثة من وجهة نظر التدريسيين وترتيبها وفق مدى توافرها.

تأسيساً على ما سبق فإن الجدول (7) يبين أبعاد البلاغة التنظيمية الثلاثة وترتيبها، وهذا يعني أننا نقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها "يُمكن تمثيل مؤشرات القياس للبلاغة التنظيمية بثلاثة أبعاد مرتبطة مع بعضها تتمثل بـ(الشخصية القيادية، التنوع، الهيبة التنظيمية)".

ثانياً: تحليل التباين:

عمد الباحثان إلى اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بغية التعرف على الفروقات المعنوية لأراء التدريسيين على مستوى كل بُعد من أبعاد البلاغة التنظيمية (الشخصية القيادية،

التنوع، الهيبة التنظيمية) في الجامعات المبحوثة، إذ أن الفرضية الثانية تنص على "يتباين مستوى الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية في الجامعات المبحوثة". والموضحة في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج تحليل التباين لتحديد الفروق بين استجابات المبحوثين في الجامعات الأربعة تجاه البلاغة التنظيمية

ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	الفرق
الشخصية القيادية	Between Groups	2.132	3	0.711	1.114	0.343	غير معنوي
	Within Groups	220.145	345	0.638			
	Total	222.277	348				
التنوع	Between Groups	7.350	3	2.450	3.016	0.030	معنوي
	Within Groups	280.259	345	0.812			
	Total	287.608	348				
الهيبة التنظيمية	Between Groups	8.808	3	2.936	4.540	0.004	معنوي
	Within Groups	223.109	345	0.647			
	Total	231.917	348				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

تبين نتائج تحليل التباين أن بُعدين من أصل ثلاثة أبعاد للبلاغة التنظيمية كانت ذات فروقات معنوية، وكانت إجابات المبحوثين تجاه بُعد التنوع ذات فروقات معنوية، إذ أن قيمة (F) كانت (3.016) عند مستوى معنوية (0.030)، وكذلك الحال بالنسبة لبُعد الهيبة التنظيمية الذي كانت قيمة (F) له (4.540) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.004)، أما بُعد الشخصية القيادية فلم تكن إجابات الأفراد المبحوثين في الجامعات الأربعة ذات فروقات معنوية، إذ جاءت (F) بقيمة (1.114) عند مستوى معنوية (0.343) وهي قيمة غير معنوية.

وفقاً لذلك، فإن اختبار LSD سيتم إجراؤه على مستوى بُعدين فقط هما التنوع والهيبة التنظيمية وذلك لمعرفة مصدر الفروقات المعنوية بين الجامعات الأربعة، وكما موضح في الجدول (9).

الجدول (9) اختبار LSD للفروقات المعنوية بين الجامعات وفقاً لأبعاد التنوع والهيبة التنظيمية

Multiple Comparisons					
LSD					
Dependent Variable	(I) الجامعة التي ينتسب إليها التدريسي	(J) الجامعة التي ينتسب إليها التدريسي	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
التنوع	كلية النور الجامعة	كلية الحدياء الجامعة	0.04754	0.13053	0.716
		جامعة التراث	0.19483	0.13256	0.143
		كلية دجلة الجامعة	0.32346*	0.13310	0.016
	كلية الحدياء الجامعة	كلية النور الجامعة	0.04754	0.13053	0.716
		جامعة التراث	0.24237	0.14437	0.094
		كلية دجلة الجامعة	0.37100*	0.14486	0.011
الهيبة التنظيمية	كلية النور الجامعة	كلية الحدياء الجامعة	0.04537	0.11647	0.697
		جامعة التراث	0.32360*	0.11828	0.007
		كلية دجلة الجامعة	0.27365*	0.11876	0.022
	كلية الحدياء الجامعة	كلية النور الجامعة	0.04537	0.11647	0.697
		جامعة التراث	0.36897*	0.12881	0.004
		كلية دجلة الجامعة	0.31903*	0.12925	0.014

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

فيما يتعلق ببعدها **التنوع** يُلاحظ أن الفروقات المعنوية كانت بين كلية النور الجامعة وكلية دجلة، وكلية الحدباء وكلية دجلة الجامعة وكان مستوى المعنوية (0.016) و(0.011) على التوالي، علماً أن الفرق كان معنوياً لصالح كليتي النور والحدباء.

أما بُعد **الهيبة التنظيمية** يُلاحظ أن الفروقات المعنوية كانت بين كلية النور الجامعة وجامعة التراث وكلية دجلة عند مستوى معنوية (0.007) و(0.022)، فضلاً عن الفرق المعنوي بين كلية الحدباء الجامعة وجامعة التراث وكلية دجلة الجامعة وكان مستوى المعنوية (0.004) و(0.014) على التوالي، وهنا تجدر الإشارة إلى أن الفروقات المعنوية في بُعد الهيبة التنظيمية كانت لصالح جامعة التراث وكلية دجلة الجامعة.

يتضح مما تقدم أن التباين في أبعاد البلاغة التنظيمية عند المقارنة بين الجامعات المبحوثة كان غير معنوي وهذا يعني أنه لا يوجد تباين معنوي في تبني أبعاد البلاغة التنظيمية لدى إدارة الجامعات المبحوثة، باستثناء بُعدي **التنوع** و**الهيبة التنظيمية** اللذان كانت نتائجهما معنوية، إذ أن بُعد التنوع كانت نتيجة تباينه لصالح كلية النور الجامعة وكلية الحدباء الجامعة مقارنة مع جامعة التراث وكلية دجلة الجامعة، أما بُعد الهيبة التنظيمية كانت نتيجة تباينه لصالح جامعة التراث وكلية دجلة الجامعة مع كلية الحدباء الجامعة وكلية النور الجامعة.

تأسيساً على ما تقدم فإنه يتم رفض الفرضية الرئيسية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي مفادها "لا تتباين مستوى الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية في الجامعات المبحوثة".

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. تُبين نتائج وصف وتشخيص أبعاد البلاغة التنظيمية أن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين كانت بالاتجاه الإيجابي، مما يدل على اهتمام أعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بهذه الأبعاد في الجامعات المبحوثة.

٢. نتائج الأهمية النسبية لأبعاد البلاغة التنظيمية عكست وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المبحوثة، إذ أن أهم بُعد من أبعاد البلاغة التنظيمية هو بُعد الهيبة التنظيمية والذي كان في المرتبة الأولى، مما يعكس أهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في إعطاء تصور إيجابي ومكانة للجامعة لدى موظفيها واصحاب المصلحة والمجتمع، في حين كان بُعد الشخصية القيادية في المرتبة الثانية، الذي يدل على أهمية امتلاك شخصية قيادية تمكن الجامعات من تحقيق التميز والتقدم والإبداع والتفوق على منافسيها، فضلاً عن مواجهة التحديات البيئية المُحتملة، أما المرتبة الثالثة والاخيرة كانت لبُعد التنوع، مما يدل على أن عينة الدراسة حددت ترتيب أبعاد البلاغة التنظيمية حسب أهميتها في الجامعات المبحوثة.

٣. أظهرت نتائج تحليل التباين أن هنالك فروقات معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين في الجامعات المبحوثة، جامعة التراث، كلية النور الجامعة، كلية دجلة الجامعة، كلية الحدباء الجامعة، تجاه تبني أبعاد البلاغة التنظيمية، والفروقات جميعها غير معنوية باستثناء بُعدي التنوع والهيبة التنظيمية اللذان كانت نتائجهما معنوية، إذ أن بُعد التنوع كانت نتيجة تباينه لصالح كلية النور الجامعة وكلية الحدباء الجامعة، مما يُفسر اختلاف آراء المبحوثين حول بُعد التنوع، أما بُعد الهيبة التنظيمية كانت نتيجة تباينه لصالح جامعة التراث وكلية دجلة الجامعة.

٤. عن طريق النتائج يلاحظ أن التدريسيين في الجامعات المبحوثة على يقين بأن البلاغة التنظيمية لها تأثير فاعل في تحقق التميز المؤسسي والتفوق على المنافسين من خلال أبعادها الذي حقق بُعد الهيئة التنظيمية المرتبة الأولى في ذلك إشارة إلى دورة المهم في الجامعة يليه الشخصية القيادية ودورها في قيادة التغيير وتحقق التأثير في نفوس موظفيها، وفي المرتبة الأخيرة بُعد التنوع وأن الاهتمام بتنوع الكادر التدريسي يمكن من الاستفادة من تنوع المهارات الثقافية والمعرفية لهم وإن توافر هذه الأبعاد يحقق مكانة مرموقة للجامعة.

ثانياً: المقترحات:

١. على إدارات الجامعات الأهلية الاهتمام بأساليب البلاغة التنظيمية وتعزيز مفهومها لدى تدريسيها التي تمكنهم من تحقيق التأثير الفاعل في المجتمع وتمنحهم نظرة إيجابية من قبله، باعتبار أن الجامعات هي صروح الفكر والعلم وتطور المجتمعات.
٢. العمل على مواكبة التطورات التي يشهدها العالم بما يسهم في تحسين مكانة الجامعات على المستوى الدولي، فضلاً عن إنشاء تحالفات مع الجامعات الدولية من أجل تبادل الخبرات فيما بينها والاستفادة من تجاربها.
٣. العمل على رؤية الأساليب والوسائل البلاغية على أنها فرصة يمكن استغلالها في تحسين الأداء خصوصاً في ظل القدرات التي تتمتع بها الجامعات وأن استغلالها يعود بنتائج إيجابية عليها.
٤. ولتحقيق البلاغة التنظيمية في الجامعات الأهلية يجب على إدارات تلك الجامعات الاهتمام بالآتي:
 - أ. على الإدارات الجامعة تعزيز الشخصية القيادية، التي تمكنها من التأثير على نحو إيجابي في تدريسيها من أجل حثهم وتحفيزهم على المشاركة في تحقيق أهداف الجامعة مما يمكنها من أن تكون رائدة في مجال عملها وتحقيق الأسبقية والتقدم على غيرها.
 - ب. العمل على الاهتمام بتدريسيها ذوي الخلفيات المتنوعة، عن طريق توليد مناخ تنظيمي يتصف بوجود سياسات وهاكل تنظيمية تعزز من مكانة وعمل تدريسيها من ذوي الخلفيات المختلفة والتي تأخذ بالاعتبار برامج العمل الاجتماعي وبرامج التقدم، إذ يوفر التنوع التنظيمي شعور لدى جميع التدريسيين في الجامعة بأن الاختلافات الثقافية من العرق أو الجنس أو التعلم أو القيم تمد الجامعة ومجموعات العمل بقيمة مضافة تسهم في تعزيز ميزتها التنافسية والتي يتم الترويج لها بفاعلية.
 - ت. العمل على نحو متواصل من قبل إدارة الجامعات الأهلية على تعزيز الهيئة التنظيمية لها ولتدريسيها، إذ يشعر تدريسيها بالفخر والانتماء لها ويحقق لهم الرضا، ولاسيما وأن الجامعات الأهلية تعمل في القطاع الخاص فإن الهيئة التنظيمية تمكنها من إمتلاك تدريسيين يتمتعون بالكفاءة ومستعدون للعمل فيها حتى وإن كانت الأجور التي تُعطى لهم أقل من نظيراتها، مما يُحقق لها كلف منخفضة وميزة تنافسية، فضلاً عن أهمية الهيئة التنظيمية في إعطاء تصور خارجي مُدرك لدى جمهورها وهذا يمنحها السمعة الجيدة، ومن ثم زيادة مستويات القبول والتسجيل في تلك الجامعات، ولاسيما وأن الجامعات تتنافس فيما بينها للدخول ضمن التصنيف العالمية، وإن إمتلاك الهيئة التنظيمية يُحقق لها ذلك ومن ثم الوصول إلى منظمة بلاغية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. العطوي، عامر علي حسين والكعبي، حميد سالم، ٢٠١٩، دور مناخ التنوع في تعزيز العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية والتوجه الريادي للمنظمات: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المصرف العراقي للتجارة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (٤٤)، ٣٧-١٩.
٢. جلدة، سامر، ٢٠٠٩، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، ط١، دار اسامة للنشر، عمان، الأردن.
٣. حسين، ميسلون زهير، ٢٠٢٠، تأثير الشخصية القيادية على كفاءة أداء المشرف التربوي في التربية الرياضية لمركز محافظة بابل، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد (١٣)، العدد (٤)، ٥٤٤-٥٢٣.
٤. غنام، ختام، ٢٠٠٥، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة النجاح، فلسطين.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

5. Ates, M. F., Mert, İ. S., & Turgut, H. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification. *Organization Journal*, 9(18), 103-117.
6. Engstrom, C.L. (2010). Rhetorical criticism as a method for examining cultural pressures on organizational form. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(3), 259-279.
7. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Canonical correlation: A supplement to multivariate data analysis, *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, (7thed), Pearson Prentice Hall Publishing, Upper Saddle River, New Jersey, USA.
8. Hasan, M. & Hussain, M. (2015). Role of perceived external prestige and Organizational Justice in Organizational Identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 611-625.
9. Helm-Stevens, R., & Hunt, L. (2009). The Call for Higher Education to Develop Diversity Competencies with the Goal of Preparing Business Students for the Global Marketplace. *Enterprise Risk Management*, 1(2), 35-46.
10. Hoffman, M. F., & Ford, D. J. (2009). *Organizational rhetoric: Situations and strategies*, (1sted), Sage Publications, London, UK.
11. Ihlen, Ø. (2013). *Relating rhetoric and reputation*, (1sted), University of Oslo, Norway.
12. Mathe, K. (2011). *An individual, unit, and organizational-level examination of perceived external prestige, psychological capital, and psychological empowerment in quick service restaurants*, Master's thesis, Oklahoma State University, USA.
13. Oppenheim, A.N. (1992). *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*, (1sted), John Wiley & Sons, New York, USA.
14. Proferes, N. (2014, October). What Happens to Tweets? Descriptions of Temporality in Twitter's Organizational Rhetoric. *iConference 2014*
15. Veil, S. R. (2010). Identifying adoption barriers in organizational rhetoric: A response to the strategic plan for the National Animal Identification System. *Journal of Applied Communications*, 94(1-2), 33-49.