

## جاذبية الهوية التنظيمية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية

لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

في جامعة ديالى

بحث تقدمت به

أ.م.د و داد يوسف محمد

[sba71qi@gmail.com](mailto:sba71qi@gmail.com)

المديرية العامة لتربية ديالى

الكلمات المفتاحية : الهوية ، الثقافة ، التنظيم .

### مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جاذبية الهوية التنظيمية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى ، من خلال مقاييس للتعرف جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب العلاقات الارتباطية حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث ، وتتمثل مجتمع وعينة البحث من جميع تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى والبالغ عددهم (105) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وبعد جمع البيانات عولجت باستخدام البرنامج الاحصائي spss، واستنتجت الباحثة هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة ديالى إزاء الهوية التنظيمية. ، وأوصت الباحثة العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية داعمة للإبداع والعمل الجماعي والجودة الشاملة لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعات للوصول إليها.



**The attractiveness of organizational identity and its relationship to organizational culture among faculty members of the College of Physical Education and Sports Sciences, University of Diyala**

**By**

**Wided Yousif Mohammed**

**Abstract**

This study aimed to identify the attractiveness of organizational identity and its relationship to the organizational culture of the faculty members of the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Diyala, through measures to identify the attractiveness of organizational identity and organizational culture. And the research sample was from all the teachers of the College of Physical Education and Sports Sciences of the University of Diyala, who numbered (105), and the research sample was chosen by the intentional method. The researcher recommended working on building a strong organizational culture that supports creativity, teamwork and overall quality in order to achieve the goals that universities seek to reach.

**Keywords:** identity, culture, organization

## الفصل الأول

### 1-التعريف بالبحث:

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته :

التنظيمات الحديثة تعيش في ظل ظروف متغيرة، مما ساهم في تفاقم مشكلاتها من جميع النواحي التسيير والتنظيم. وبطء في الحركة الديناميكية بين مختلف مؤسسات. وبهذا تحتاج الي تنظيمات جديدة تعني بالسلوكيات داخل التنظيمات الحديثة ومن بينها سلوك الثقافة التنظيمية الذي يعمل على تضمين جاذبية الهوية التنظيمية، وتدعم الثقة المنظمة بين الفئات الفاعلة، وعلى هذا التفاعل ينتج الانسجام بين الاطراف التنظيمية، التي تشترك في القيم والعادات والثقافات المختلفة، التي تتشكل عليها هويات مختلفة ، الهوية التنظيمية هي قاعدة أساسية لتشابه والتماثل بين أفراد المجتمع.

ويعد موضوع الهوية التنظيمية موضوعاً حيوياً يتعلق بالسمات الرئيسة التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، إذ تسهم هذه السمات في وضع أطر اتخاذ القرار في المنظمة، والمساعدة في التنبؤ بالاستجابات السلوكية المتوقعة من الأفراد. بناء عليه فقد أصبح من الضروري أن يدرك العاملون هوية المنظمة التي يعملون فيها لكي تكون مرشداً لهم في اتخاذ القرار. ومما يزيد من أهمية الموضوع وحيويته عملية ربطه في هذه الدراسة بالثقافة التنظيمية والتي تعد كذلك من الموضوعات التي بدأ يركز عليها الباحثون في السنوات الأخيرة ، باعتبارها أحد أهم العوامل لتفوق المؤسسات وذلك راجع لتأثيرها المباشر على مستويات الأداء والإبداع والدافعية والولاء للمنظمة، إذ تعتبر المحرك الداخلي لطاقت العاملين وجهودهم في السعي لتحقيق الأهداف المحددة لهم ومن ناحية أخرى فهي من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها، وباعتبار أن المورد البشري يمثل المورد الأساسي في إطار العلاقات التنظيمية إذ يشكل الثروة الحقيقية والمحور الأساسي لتقديم كل الامكانيات لتطوير التعليم وجودة عالية في الأداء لدى العاملين داخل التنظيم ونظرًا إلى أهمية دور الثقافة التنظيمية للمنظمة في تحديد جاذبية الهوية التنظيمية واتجاهات العاملين فيها وانتمائهم من عدمه.

من هنا جاء اختيار موضوع جاذبية الهوية التنظيمية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى من خلال المجال للفاعلين لتعبير عن أفكارهم وتشجيعهم على المبادرة والمساهمة في تطوير الثقافة التنظيمية .

## 2-1 مشكلة البحث :

أن تزايد المشكلات التنظيمية المعاصرة، ظهرت حاجة المنظمات الإدارية إلى تفسيرات لتلك المشكلات حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة مناسبة وفعالية عالية، وجاءت الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية بما تتضمنه من معارف وتقنيات وعادات وتقاليد وقيم وأخلاقيات وأنماط ان نعيش في عالم متسارع فيه الاحداث , ويشهد جملة من الاحداث والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية, وزيادة المنافسة وتحسين الاداء والكفاءة , حيث أنه برزت تغيرات مست الجانب الهيكلي والمؤسسي والبشري ، من خلال تبعات التغيير الذي يحدث في البيئة ومشاكل عدم التأكد فيها، مما أثر في تكوين هويتها وثقافتها التنظيمية، ومن خلال ما قدمه ارتأيت الباحثة الى دراسة لمعرفة جاذبية الهوية التنظيمية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى وذلك نظراً إلى أهمية هذا الصرح العلمي الذي يخرج سنويًا أعدادًا كبيرة من الطلبة، والذي يعد النموذج المثالي والمحتذى به من جميع المنظمات الأخرى.

## 3-1 أهداف البحث:

1. التعرف على جاذبية الهوية التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى
2. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى
3. ايجاد العلاقة بين جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى

## 4-1 فرضية البحث :

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى.

## 5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1- المجال البشري : اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى. .
- 2-5-1-المجال الزماني : للمدة من 2021/11/27 الى 2022/1/11.
- 3-5-1-المجال المكاني : جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .

## الفصل الثاني

### 2- منهج البحث واجراءاته الميدانية:

#### 1-2 منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لكونه من اكثر المناهج ملائمة لطبيعة مشكلة البحث.

#### 2-2 مجتمع وعينة البحث:-

اشتمل مجتمع وعينة البحث اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لجامعة ديالى وأعدمت الباحثة الطريقة العمدية في اختيار عينة البحث ، والبالغ عددهم (105) .

#### 2-3 ادوات البحث و وسائل جمع المعلومات :

أ. المقابلات الشخصية.

ب. المصادر والمراجع العربية.

ج. استمارة تفرغ المعلومات والبيانات.

د. الأدبيات والدراسات السابقة والخبراء.

#### 2-4 المقاييس المستخدمة في البحث:

##### 1-4-2 جاذبية الهوية التنظيمية :

قامت الباحثة بجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والوصول إلى نتائج موثوق بها بطريقة علمية صحيحة لتصميم مقياس جاذبية الهوية التنظيمية بإعداد استمارة ، لغرض اطلاع الخبراء، عليها وبيان رأيهم من حيث قبول الفقرات من عدمها أيضا إذا كانت هناك فقرات تحتاج إلى تعديل أو حذف أو إضافات ، وبعد تثبيت الفقرات المناسبة والتي لاقت نسبة قبول أكثر من 80 % من آراء الخبراء والمختصين ، وقامت الباحثة بالتحليل الاحصائي للفقرات المقياس عن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض، وبعد أن تم عرضها على الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية الفقرات المرشحة والبالغ عددها (28) فقرة ، وضعت الاستمارة بشكلها النهائي، وتم إعطاء تقييم الفقرات وفق السلم الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جداً) وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للبدائل المختارة عن كل فقرة والتي تتراوح ما بين (28) درجة كحد أدنى و(140) درجة كحد أعلى وبمتوسط فرضي (84).

وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدمت الباحثة اختبار (كا<sup>2</sup>) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وأظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات وذلك لان قيمه (كا<sup>2</sup>) المحسوبة لهذه المجالات كانت اصغر من

قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) عند درجه حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) وبهذا قبلت جميع فقرات الاستبانة وهذا يعد دليل على الصدق الظاهري للمقياس وبالنسبة لثبات الاختبار (المقياس) فان (الاختبار الذي يعطي نتائج مقاربه او نفس النتائج اذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة)<sup>(1)</sup> ولقد قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على عينة البحث وبواقع (10) تدريسين ثم أعيد الاختبار بتطبيق نفس المقياس وعلى العينة نفسها وفي نفس الظروف بعد أسبوع واحد وقد حصلت الباحثة على معامل ثبات لاستمارة التقويم باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون وبلغت قيمته (0.88) مما يعطي مؤشرا جيدا لثبات لمقياس وبالنسبة لموضوعيتها فقد ايد الخبراء موضوعيه مقياس جاذبية الهوية التنظيمية وامتازت بسهولة الإجابة عن مضمون فقراتها ووضوحها.

#### 2-4-2 مقياس التفافة التنظيمية :

تم استعمال مقياس (التفافة التنظيمية)<sup>(2)</sup> والذي قام بتصميمه الباحثون (عبد اللطيف عبد اللطيف ، محفوظ أحمد جودة) 2010، ويتمتع المقياس بخصائص سيكو مترية علمية يتكون هذا المقياس بصيغته الأولية من (22) فقرة ذات خمس بدائل (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جداً) ، وبمفتاح تصحيح الفقرات في قياس الأوزان حسب نوع الفقرة وصياغتها متدرجة من (1-5) ، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للبدائل المختارة عن كل فقرة والتي تتراوح ما بين (22) درجة كحد أدنى و(110) درجة كحد أعلى وبمتوسط فرضي (66).

#### 2-5 التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحثة في يوم الاحد الساعة العاشرة صباحاً الموافق 2021/12/5 بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السلبيات التي قد ترافق تطبيق كل من المقاييس لعينة البحث وفيما إذا كانت عبارات كل من المقاييس مفهومة من قبل أفراد عينة البحث ومعرفة السلبيات التي مر بها المختبرون وتجاوزها بالاختبار الرئيسي ومعرفة وتحديد الوقت المستغرق لملاً الاستمارة و كان الوقت المستغرق لمل الاستمارة (10-15) دقيقة لكل استمارة ، وقامت الباحثة بتوزيع استمارات المقاييس على مجموعة من عينة البحث البالغة عددهم (10) تدريسي وبعد استطلاع آراء المختبرين حول طبيعة المقاييس ومدى استيعابهم لعباراته فيما إذا كانت مفهومة أو لا وإن كانت لديهم اية ملاحظات حول صياغة عباراته او فيما إذا كانت هناك صعوبات تذكر في الاجابة عن كل من المقاييس المذكورة وقد تبين انه ليس هناك أية صعوبة عند الاجابة على المقاييس .

(1) حسين مردان عمر ، محمد عبد العال أمني : الاحصاء المتقدم في العلوم التربوية البدنية مع تطبيقات spss ، ط 1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2006 ، ص165 .

## 6-2 الأسس العلمية للمقاييس :

### 1-6-2 معامل ثبات:

تم احتساب الثبات بطريقة الاختبار وأعادته الاختبار ولغرض التأكد من حصول المقاييس على درجة ثبات عالية قامت الباحثة بتطبيق الاختبار في يوم الاحد المصادف 2021/12/12 على عينة مكونة من (10) تدريسي وأعيد تطبيق الاختبار بعد أسبوع في يوم الاحد الموافق 2021/12/19 تحت ظروف الاختبار الأول نفسها وعلى العينة ذاتها ثم تم حساب معامل الارتباط البسيط بين نتائج الاختبارين الأول والثاني لمعرفة معامل الثبات بينهما

### جدول (1)

يبين حساب معامل الثبات باستعمال أسلوب الاختبار

وإعادة الاختبار لمقياس جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية

| درجة الحرية | مستوى الدلالة | القيمة الجدولية | القيمة المحسوبة | المعالم الاحصائية       |
|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| 8           | 0.05          | 0.63            | 0.88            | جاذبية الهوية التنظيمية |
|             |               |                 | 0.85            | الثقافة التنظيمية       |

وقد تبين من خلال جدول (2) ان هنالك علاقة ارتباط عالية دالة احصائيا بين الاختبارين الأول والثاني لمقياس جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية ولكل اذ بلغت قيمة معامل الثبات ( 0.88 ) ( 0.85 ) على التوالي وهم أكبر من القيمة الجدولية البالغة ( 0.63 ) عند مستوى دلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية ( 8 ) .

### 2-6-2 معامل الصدق:

لقد تم التحقق من صدق كل من المقاييس (جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية) من خلال ايجاد صدق المحتوى وذلك بعرض المقاييس على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجال علم الادارة والتنظيم وبعد الاطلاع على إجابات الخبراء عن فقرات المقاييس ومدى ملائمتها لعينة البحث والبيئة العراقية حيث تبين ان هناك اتفاقا تاما بنسبة ( 100% ) حول الفقرات جميعها وعلى هذا الأساس تم التأكد من صدق الاختبار واعتماد المقاييس في البحث.

## 3-6-2 الموضوعية:

ولغرض استخراج موضوعية المقاييس قامت الباحثة بتطبيق الاختبارات على عينة التجربة الاستطلاعية نفسها والمكونة من (10) تدريسين إذ قامت الباحثة بتكليف (محكمين) لتأشير نتائج الاختبارين وكما موضح في جدول (2) .

### جدول (2)

يبين حساب موضوعية الاختبار لمقياس جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية

| المعالم الإحصائية       | القيمة المحسوبة | القيمة الجدولية | مستوى الدلالة | درجة الحرية |
|-------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------|
| جاذبية الهوية التنظيمية | 0.85            | 0.63            | 0.05          | 8           |
| الثقافة التنظيمية       | 0.89            |                 |               |             |

من خلال جدول (2) يتبين لنا ان قيم معاملي الارتباط لكل جاذبية الهوية التنظيمية و الثقافة التنظيمية وبالباغة قيمتهما ( 0.85 ) ( 0.89 ) على التوالي ذات دلالة احصائية وهما أكبر من القيمة الجدولية البالغة قيمتها ( 0.63 ) عند مستوى دلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية (8) .

## 7-2 التجربة الرئيسية :

تم اجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث بالفترة من 2021/12/25 ولغاية 2022/1/10 حيث تم توزيع الاستمارات على اعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة ديالى للإجابة على فقراتها ومن ثم تم جمعها وتفرغ نتائجها في استمارات تفرغ البيانات وذلك لغرض معالجتها إحصائياً واطهار النتائج النهائية للدراسة

## 8-2 الوسائل الإحصائية:

تم استعمال حقيبته SPSS الإحصائية وحسب متطلبات إجراءات البحث.



### الفصل الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

1-3 عرض نتائج جاذبية الهوية التنظيمية وتحليلها:

جدول (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لجاذبية الهوية التنظيمية

| درجة الحرية | القيمة ت |          | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | عدد افراد العينة | المتغير                 |
|-------------|----------|----------|-------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------|
|             | الجدولية | المحسوبة |                   |                |                 |                  |                         |
| 92          | 2.96     | 1.56     | 5.81              | 84             | 80,34           | 93               | جاذبية الهوية التنظيمية |

يتبين من الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجاتهم (80,34) وبانحراف معياري قدره (5.81). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (44) وان القيمة (ت) المحسوبة تساوي (1.56) وهي أقل من القيمة (ت) الجدولية (2.96) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (92) ، مما يدل على عدم وجود فرق معنوي ، ولأنه أيضا أقل من المتوسط الذي افترضه المقياس.

2-3 عرض نتائج مستوى الثقافة التنظيمية وتحليلها:

جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) الثقافة التنظيمية

| درجة الحرية | القيمة (ت) |          | المتوسط الفرضي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | عدد افراد العينة | المتغير           |
|-------------|------------|----------|----------------|-------------------|-----------------|------------------|-------------------|
|             | الجدولية   | المحسوبة |                |                   |                 |                  |                   |
| 92          | 2.96       | 1.15     | 66             | 3.97              | 65.45           | 93               | الثقافة التنظيمية |

يتبين من الجدول ان المتوسط الحسابي لدرجاتهم (65.45) وبانحراف معياري قدره (3.97). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (66) وان القيمة (ت) المحسوبة تساوي (1.15) وهيا أقل من القيمة (ت) الجدولية (2.96) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (92) ، مما يدل على أن الفرق ذو دلالة احصائية ، مما يدل على عدم وجود فرق معنوي ، ولأنه أيضا أقل من المتوسط الذي افترضه المقياس.

### 3-3 عرض نتائج علاقة جاذبية الهوية التنظيمية و الثقافة التنظيمية وتحليلها:

#### جدول (5)

يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة والجدولية بين علاقة جاذبية

الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية

| مستوى<br>الدلالة<br>(0.05) | عدد أفراد<br>العينة | قيمة معامل ارتباط بيرسون |          | المتغيرات                                    |
|----------------------------|---------------------|--------------------------|----------|--|
|                            |                     | الجدولية                 | المحسوبة |  |
| دالة                       | 93                  | 2.96                     | 3.67     | جاذبية الهوية التنظيمية<br>الثقافة التنظيمية |

يبين من الجدول أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة (3.67) ولتقيم هذا المعامل كان دالا احصائيا لان قيمته اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والتي تساوي (2.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (91).

#### 4-3 مناقشة النتائج :

من خلال الجدول (3) يتبين أن مستوى جاذبية الهوية التنظيمية لم يتعدَ الوسط الفرضي للمقياس وللحكم بأكثر دقة بالرجوع الى اجوبة استمارة المقياس يتبين بأنهم دائماً يحافظون على مواعيدهم بدقة وهناك رؤية مشتركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية إزاء الهوية التنظيمية، ولكنهم يجدون صعوبة في إكمال عمل معين في مدة معينة ، وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج لحاجتهم إلى إدارة الوقت على وفق جداول منظمة تكون أساساً لاستثماره في حياتهم اليومية والمهنية منها تحديداً في العمل بالمؤسسة الرياضية، فضلاً عن زيادة المهمات الإدارية المناطة بهم لأكثر من موقع أو تخصص في عملهم اليومي الآخر الذي يتداخل مع العمل في شكلٍ عام ، فضلاً عن فالعمل في المنظمة يشكل مصدراً مهماً لتكوين هوية الفرد، ذلك لأنه يحتاج إلى الانضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدھا. والفرد الذي يعمل في منظمة ما تنسجم مبادئها وممارساتها مع مفاهيمه الذاتية، توجد لديه روابط أكثر جاذبية وشعوراً أكثر التصاقاً بالهوية التنظيمية، ويكون لديه استعداد أكبر لبذل الجهود والسعي لتحقيق أهداف المنظمة.<sup>(1)</sup>

والجدول (4) يتبين أن الثقافة التنظيمية لم يتعدى مستوى الوسط الفرضي للمقياس وللتعرف على ذلك بالرجوع اجوبة استمارة المقياس إذ يتبين أن كان انجذاب عينة البحث نحو اتخاذ القرارات التي تهمهم

1- أبو حلاوة، سوزان عيسى: استكشاف الهوية التنظيمية: شركة كهرباء محافظة إربد كحالة دراسية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2008، ص 87

بنفسهم دائماً ، لم لهم اهمية في توجيه اتخاذ القرار من قبل التدريسين في حال عدم وجود قواعد أو سياسات مكتوبة .ومن ثم يمكن عد الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في المنظمة مما يؤثر في كفاءة الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة.(1)

وجداول (5) الخاص بعلاقة جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية الإدارة يتبين دلالة الارتباط وبشكل إيجابي فيما بينهما، وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج إلى جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية الأهمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية حيث أن الهوية التنظيمية ضروري للتفكير والتخطيط وحل المشكلات بأسلوب مبدع ، ولأهمية دور الثقافة التنظيمية في التأثير في تصورات التدريسين وإدراكاتهم وكيفية تفاعل تصوراتهم عن المنظمة مع الثقافة التنظيمية لتشكيل الفهم المشترك للهوية التنظيمية .(2)

ويمكن تشبيه جاذبية الهوية التنظيمية بمحادثة داخلية (داخل النفس) جارية، وهي قدرة في إدارة الرغبات والشعور الانتقالي كحالات الغضب، الخوف والانفعال، فالفرد الذي يفقد السيطرة على إدارة شعوره لا يمكن أن يكون في وضع يسمح له باتخاذ القرارات الجيدة مما ينعكس على هويته ، بينما الأفراد البارعين في هذا الجانب يجدون أفضل السبل في السيطرة على الانتقالات الشعورية وتوجيه ذلك لطرق أكثر نفعاً من خلال الاختيار الواعي للاستجابات الشعورية تجاه المواقف والأفراد وامتلاكهم قدرة التعامل مع الاندفاعات الشعورية وتوجيه إيجابي للأمزجة وتحويل الحالات السلبية للشعور إلى إيجابية وإدارة الإجهاد بفاعلية.(3)

وأن القدرة على الإقناع و(الجاذبية ) وتحسين وتطوير القابلية على التعامل مع الآخرين (تطوير الآخرين) واستخدام العلاقات معهم بالشكل الذي يمكننا من إدارة شعورنا وشعورهم وفهم حاجاتهم واستخدام هذا الفهم بشكل ناجح في التفاعل معهم والوصول إلى قرارات مؤثرة فيهم وإزالة الحواجز والمشاكل التي تواجههم " (4)

وتعمل الثقافة التنظيمية القوية على إرساء قيم المنظمة، ومعتقداتها، والأعراف السائدة فيها .وبمرور الزمن تستقر هذه القيم، والمعتقدات، والأعراف وتعمل على تعميق فهم عام حول سمات المنظمة لتصبح بعد ذلك سمات جوهرية خاصة بالمنظمة تميزها عن غيرها من المنظمات .وبهذا تبرز الهوية التنظيمية التي تعتمد على الأنماط الثقافية السائدة، وخبرات العمل، والتفاعل المستمر بين الأعضاء وتعكس الإدراك

<sup>1</sup> - منصور محمد : الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية، المجلة الأردنية في إدارة، 2009، ص 97

(2) محمد قاسم : نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 40

(3) محمود سلمان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002، ص 20

(4) عامر العطوى علي والغزالي، فاضل راضي، تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على مستوى قبول مبادرات التغيير، مؤتمر جامعة البصرة ، 2012 ص 212 .

الجماعي لسمات المنظمة وخصائصها المتفردة والمستمرة. وبناء عليه فإذا ترسخت الثقافة التنظيمية بشكل أعمق أدى ذلك إلى وجود هوية تنظيمية متميزة (1).

## الفصل الرابع

### 4- الاستنتاجات والتوصيات.

#### 4-1- الاستنتاجات :

1. هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة ديالى إزاء الهوية التنظيمية.
2. أن الثقافة التنظيمية يحتاج إلى تطوير وتعزيز لدى أعضاء الهيئة التدريسية .
3. إن لجاذبية الهوية التنظيمية علاقة إيجابية بتحسين الثقافة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية كلية التربية البنية وعلوم الرياضة في جامعة ديالى

#### 4-2- التوصيات:

1. العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية داعمة للإبداع والعمل الجماعي والجودة الشاملة لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعات للوصول إليها.
2. رفع مستوى وعي متخذي القرار في الجامعات الخاصة والعامة بأهمية الهوية التنظيمية بما تتضمنه من سمات مركزية ومتفردة تتصف بالاستمرارية.
3. من المهم الاستعانة بالمختصين الأكاديميين والاستفادة منهم في تطوير الموارد البشرية التي تتولى قيادة الوحدة الجامعية في الجامعات.
4. إجراء بحوث مشابهة في الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية مع متغيرات وفي مؤسسات تعليمية أخرى.

## المصادر

1. أبو حلاوة، سوزان عيسى: استكشاف الهوية التنظيمية: شركة كهرباء محافظة إربد كحالة دراسية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2008.
2. حسين مردان عمر ، محمد عبد العال أمني : الاحصاء المتقدم في العلوم التربوية البدنية مع تطبيقات spss ، ط 1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2006 .

(1) علياء حسني علاء الدين : أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية "رسالة ماجستير منشوره , كلية الاعمال -جامعة الشرق الأوسط. 2013، ص 117.

3. عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ أحمد جودة : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة) ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 26 - العدد الثاني- 2010.
4. عامر العطوى علي والغزالي، فاضل راضي، تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على مستوى قبول مبادرات التغيير، مؤتمر جامعة البصرة ، 2012.
5. علياء حسني علاء الدين : أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية" رسالة ماجستير منشوره, كلية الاعمال- جامعة الشرق الأوسط. 2013.
6. محمود سلمان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع. 2002.
7. محمد قاسم : نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع. ، 2008 .
8. منصور محمد : الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية، المجلة الأردنية في إدارة، 2009.



الصفحات من ص (337) إلى (350) ISSN:2074 – 9465 P-

E-ISSN:2706-7718

مجلة جامعة البلقاء للعلوم البدنية والرياضية – المجلد الخامس – العدد الرابع والعشرين (2022/6/30)