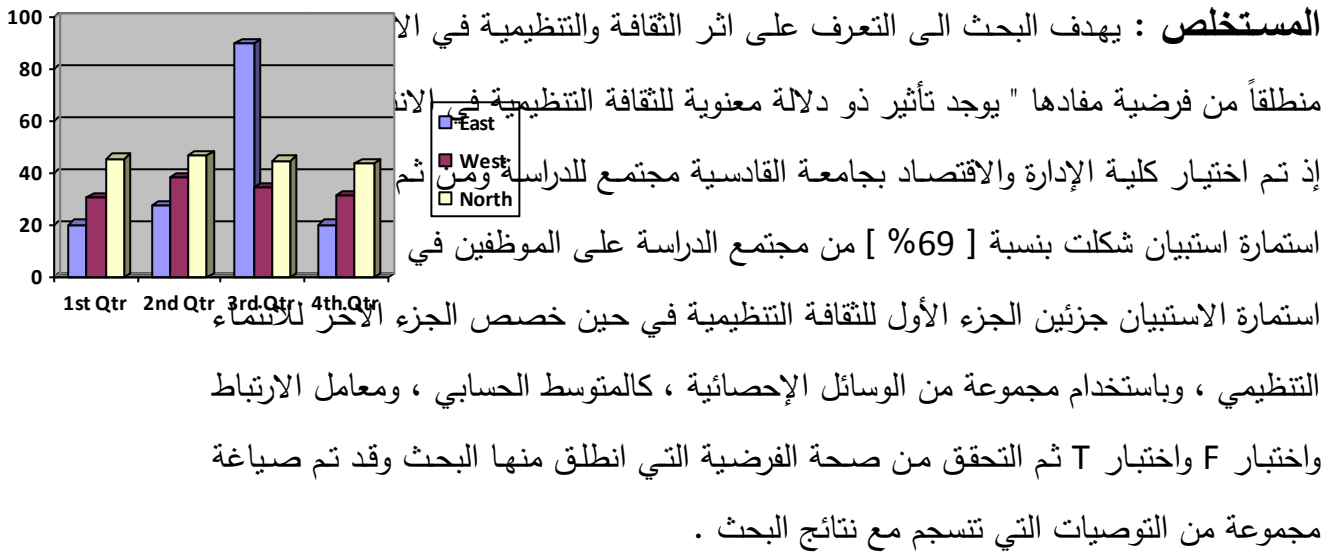


اثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية

م.د عبد الله كاظم حسن
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة القادسية



المقدمة : تعد الثقافة التنظيمية أسلوباً لتفاعل العاملين في تحسين الأداء التنظيمي فهي تظهر بشكل مختلف في المنظمات ولا يمكن لأحد القول بان هذه الثقافة هي الأفضل من الأنواع الأخرى وذلك لأن لكل ثقافة سمات تميزها عن الثقافات الأخرى . وتؤدي الثقافة التنظيمية عدة وظائف للمنظمات إذ تؤثر مخرجاتها سلباً وإيجابياً على شعور العاملين والقادة ونظراً لأهمية دور الثقافة التنظيمية في تحديد اتجاهات العاملين فيها وانتمائهم من عدمه ، لذا جاء هذا البحث للتعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي اذ تضمن البحث ثلاث مباحث خصص المبحث الأول لمنهجية البحث في حين خصص المبحث الثاني للجانب الفكري المتعلقة بالثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي وخصص المبحث الثالث للجانب التطبيقي وأخيراً خصص المبحث الرابع للاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :

1. ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بين موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية (عينة البحث) .
 2. ما هو مستوى الانتماء التنظيمي لموظفي الكلية (عينة البحث) .
 3. ما هي علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي لموظفي الكلية (عينة البحث) .
- ثانياً : أهداف البحث : يهدف البحث البلوغ إلى المقاصد التالية :

1. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية .
2. تحديد مستوى الانتماء التنظيمي لموظفي الكلية (عينة البحث) .
3. تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لموظفي الكلية (عينة البحث) .

ثالثاً : أهمية البحث : تكمن أهمية البحث من خلال الأثر الذي تتركه الثقافة التنظيمية على أنشطة المنظمة كافة ، إذ يسود اعتقاد بين المفكرين والباحثين في مجال التنظيم والإدارة بأن ثقافة المنظمة لها تأثير كبير على فاعلية المنظمة ومستوى أدائها لذا ينبغي التعرف على إبعادها وعناصرها كونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات والذي يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها او مع عاملها . ونظراً لأهمية ودور الثقافة التنظيمية في تحديد اتجاهات وانتمائهم وشعورهم بالرضا والتضامن والتعاون لذا يستوجب البحث في مستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي والوقوف على طبيعة العلاقة بينهما .

رابعاً : فرضيات البحث : لغرض استكمال متطلبات البحث وبهدف الإجابة على التساؤلات المثارة في مشكلة البحث تم وضع الفرضية الرئيسة الآتية :

" هناك اثر ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي " وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

1. يوجد تأثير ايجابي ومعنوي للثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي .
 2. يوجد تأثير ايجابي ومعنوي للرؤية المشتركة في الانتماء التنظيمي .
 3. يوجد تأثير ايجابي ومعنوي للغة والقصص والحكايات المشتركة في الانتماء التنظيمي .
 4. يوجد تأثير ايجابي ومعنوي للعمل الجماعي والثقافة الجماعية في الانتماء التنظيمي .
- خامساً : مجتمع البحث وعينته :**

1. مجتمع البحث : ويتمثل بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية .
 2. عينة البحث : تمثلت بالموظفين العاملين في الكلية إذ تم توزيع (95) عليهم اذ شكلت النسبة (69 %) .
- سادساً : وسائل جمع البيانات والمعلومات :** اعتمد منهج البحث على الوسائل التالية في جمع البيانات والمعلومات :

1. الاعتماد على الكتب والدوريات المتوفرة للجانب النظري للبحث .
2. الاعتماد على توزيع استمارة استبانته وذلك بوضع أسئلة متغيرات البحث (الثقافة التنظيمية) و (الانتماء التنظيمي) التي يشملها البحث وصياغتها بشكل يتلاءم ومفهوم المتغيرات المراد قياسها في هذا البحث . واعتمد الباحث عند صياغة أسئلة المتغير المستقل بالاعتماد على ما صاغه الباحثون (حريم والساعدي ، 2006) كما تم الاعتماد على مقياس (likert) الخماسي لتصحيح الاسئلة الذي تتراوح قيمته من (1 - 5) .

المبحث الثاني

الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي

أولاً : الثقافة التنظيمية :

أ- مفهوم الثقافة التنظيمية : تعد الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد (Hofsted , 1998 : 477 - 492) . إذ عرفها (Wheelen Hunger) على أنها نمط من الاشياء الفنية والمعتقدات والاعراف والمعايير والافتراضات التي تحملها منظمة معينة (136 : 1997 , Wheelen Hunger) أما

(Edger schein) فيعرفها على انها نمط من الافتراضات يتم تطويرها واختراعها واكتشافها من قبل جماعة بينما تتعلم كيف تتعامل مع مشكلاتها في التكيف الخارجي والتكيف الداخلي التي سارت بشكل جيد الى حد يمكن عدها قيمة لذا يجب تعليمها للأفراد الجدد على انها الطريقة الصحيحة للدراك والتفكير بالنسبة لتلك المشكلات (: 1995 , Edger schein 11). ويرى (Wilson) ان الثقافة التنظيمية تشير الى تقاسم القيم والمعتقدات والافتراضات والممارسات العملية والتي تشكل دليلاً لأتجاه الافراد والسلوك داخل المنظمة (Wilson , 367 - 353 : 2001). أما (Alvesson) فيعتقد بان الثقافة التنظيمية هي عبارة عن أنموذج للرموز والمعتقدات والقيم والافتراضات التي تساعد افراد التنظيم على تبرير خبراتهم وتوقعاتهم ، كما تساعد افراد التنظيم على تبرير ، كما تساعدهم في المحافظة على عضويتهم في القسم الذي ينتمون اليه (: 8 , 2002 , Alvesson). ويشير (الفالح ، 2001 : 7) الى أن اللغة والعادات والتقاليد والمؤسسات الاجتماعية والمفاهيم والأفكار كلها عناصر ثقافية لأنها من صنع الإنسان .

ان مفهوم الثقافة التنظيمية يمثل تحدياً كبيراً لأي تنظيم كونه غير ظاهر للعيان وهو في تغير مستمر ودائم وان الثقافة رغم عموميتها وكليتها ألا انها تتميز بالتعدد وتنوع الثقافات الفرعية للتنظيمات الرسمية وغير الرسمية وفي هذا البحث يقصد بالثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمبادئ والأفكار والمفاهيم والعادات والتقاليد السائدة في الكلية مجتمع البحث .

ب- خصائص الثقافة التنظيمية : يظهران اتفاقاً عاماً بين الكتاب والباحثين ، على ان الثقافة التنظيمية تشير الى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الاعضاء وتميز المنظمة عن المنظمات الاخرى . ويذكر كل من (جاسم وآخرون ، 2002 : 52) (الحسيني ، 2000 : 94) (بشير ، 2005 : 95) مجموعة خصائص يمكن ايجازها بالاتي :

1. قوة ثقافة المنظمة : وتعني شدة استجابة اعضاء المنظمة للثقافة من خلال تنفيذها للنشاطات اليومية .
2. مرونة الثقافة : تشير الى قابليتها على تجاوز الظروف المتغيرة والصعبة .
3. اتجاه الثقافة : أي علاقة ثقافة المنظمة بالاهداف الاستراتيجية والاتجاه الذي تشكله في علاقاتها مع البيئة الخارجية .
4. انتشار الثقافة : وتعني انتشار القيم والمعتقدات بين اعضاء المنظمة .
5. العدالة : إذ تعد القيمة الرئيسة لثقافة المنظمة وتخلق الشعور الجماعي والعناية بين الافراد .

ج- مكونات الثقافة التنظيمية : لقد تباينت آراء الباحثين بشأن تحديد مكونات الثقافة التنظيمية

إذ حدد (Shein) ثلاث مكونات للثقافة التنظيمية (14 : 1985 , Shein) وهي :

1. المكتسبات : تعد المكتسبات أوضح مستويات الثقافة في المنظمة وفي البيئة الاجتماعية للمنظمة والابتكارات واللغة التي تستخدمها المنظمة في كتاباتها وانتماء الأفراد وسلوكهم .

2. الافتراضات : وهي النظريات التي تستخدمها المنظمة والتي تعمل على توجيه سلوك الأعضاء ، وتقودهم للنظر والتفكير بدقة في الأمور والأشياء المحيطة .

3. القيم إذ يشير (Shein) الى ان المتعلم يعكس قيم الفرد والجماعة العاملة في المنظمة ، وان هذه القيم تساعد على حل المشكلات التي تواجه المنظمة.

أما (Steven) فقد قدم أنموذجاً لمكونات المنظمة إذ حدد عناصر الثقافة التنظيمية

بالاتي (Steven , 1989 : 20 - 45) .

1. اللغة المستخدمة في المنظمة .

2. انماط السلوك .

3. المعتقدات والقيم .

4. الافتراضات .

5. الثقافة الفرعية والمناخ التنظيمي .

د- مصادر الثقافة التنظيمية : ان الثقافة تتمثل بالعديد من المصادر والمكونات التي تساهم

في تشكيل هذه الثقافة وتعد المعتقدات والقيم والانظمة الاجتماعية واللوائح الداخلية لكل مجتمع مصدراً أساسياً تتبع منه الثقافة وفي هذا الاطار يحدد (العديلي ، 1998 : 446) اهم مصادر الثقافة التنظيمية وهي كالاتي :

1. العادات والتقاليد والقيم : وهي تمثل قيم المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وهي تعد اهم مصادر الثقافة التنظيمية .

2. الطقوس والاحتفالات والمناسبات : وهي تتمثل في الاحتفالات بالعيد في بعض الاجهزة والمؤسسات او الشركات بعد عودة الموظفين العاملين الى العمل او احتفال ببداية العام الدراسي او نهايته او توديع موظفين او في استقبال مدير جديد ... الخ .

3. الاساطير : وهي حكايات خرافية تستخدم كرموز اجتماعية ولها وجهان احدهما ايجابي والاخر سلبي ويتجسد الجانب الايجابي في ربط الانسان بترائه وثقافته القديمة ومجتمعه وتقديم الدروس والعبر والاستفادة منها في مواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل . أما

الجانب السلبي فيتجسد في خلط الاساطير بين الخصائص والخيال ومبالغتها وتوليد حالات من الصراع والارباك واخفاء المعلومات الحقيقية .

4. المجاز والطرائف والنكت والالاعاب : إذ يجري استخدامها كأساليب رمزية للتعبير عن المحبة والالفة وتخفيف بعض الصراعات بين العاملين وتنقية القلوب من المشاحنات او سوء ظن او عدم الثقة .

5. البطولات والرموز الاجتماعية : وتتمثل في قصص القادة في مجال السياسة والادارة والتاريخ وغيره ، وتؤخذ كقدرة ومثال يحتذى به في منظمات العمل الحديثة .

6. القصص والحكايات : وتستخدم غالباً لتعكس رسالة معينة مثل عرض قصة حياة احد المسؤولين منذ ان كان صغيراً وطريقة كفاحه ومعاناته الدراسية والحياة حتى أصبح وزيراً أو رجل أعمال أو مديراً مشهوراً ... الخ .

ثانياً : الانتماء التنظيمي : يعد الانتماء من اكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية بشكل عام ، كما انه كغيره من مفاهيم العلوم الإنسانية يعترضه كثير من الخلط والتضارب ، فهناك من يرى بان أنتماء عضوية الفرد في الجماعة اي ضرورة ان يكون الفرد جزءاً من الجماعة اما الارتباط بها فيخضع للسعي العام للفرد نفسه ، وهناك من يرى ان الانتماء هو كون الفرد جزء من الجماعة مرتبط بها مع ضرورة اشتمال الانتماء للجانبين (محجوب ، 1987 : 30) . ويرى (الغندور) ان الانتماء هو نزعة تدفع الفرد للدخول في اطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا التزام بمعايير وقواعد هذا الاطار وتصرفه والدفاع عنه مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الاخرى (الغندور ، 1983 : 5) . وفي اطار مفهوم الانتماء التنظيمي فقد وردت العديد من التعاريف ، إذ يعرف (Schneider) الانتماء التنظيمي على انه التلاقي او التطابق بين اهداف الفرد واهداف المنظمة التي يعمل فيها (Schneider , 1990 : 190) . أما (Porter) فقد عرفه على انه اقناع الفرد التام وقبوله لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل فيها ورغبته في بذل جهد اكبر ما يمكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى ولو توفرت له ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى (Porter , 1999 : 224 - 247) . ويشير (العلام) على انه الارتباط الفعال بين الفرد وتنظيم معين ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد لتنظيم وتطابق اهدافهم مع اهدافه ومن المنظور السلوكي فأن للانتماء ثلاث

عناصر هي التوحد والاندماجية والولاء (العلام ، 1993 : 8) ومن التعاريف الواردة أعلاه يتضح الآتي :

1. ان الانتماء هو شعور يوجد لدى الأفراد كافة .
2. ان الانتماء حاجة إنسانية طبيعية .
3. ان الانتماء متنوع وله أشكال عدة .
4. ان الانتماء يؤدي إلى تمثل معايير الجماعة وسلوكها .

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

أولاً : عرض وتحليل استجابات عينة على ابعاد الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي وصف وتشخيص ابعاد الثقافة التنظيمية : من الجدول رقم (1) الذي يتضمن المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأجابات عينة البحث على الابعاد الاربعة للثقافة التنظيمية ومنه يتضح ان اعلى متوسط تحقق ضمن البعد الاول والذي يتعلق بالثقة والموثوقية هو عند الاجابة (1 ، 2) إذ كان المتوسط للفقرتين (4.03) وبانحراف معياري (0.84) . أما ادنى متوسط تحقق عند الفقرة (4) إذ كان المتوسط (3.51) وبانحراف معياري (1.02) . أما بالنسبة للبعد الثاني الذي يتعلق بالثقافة الجماعية إذ كان اعلى متوسط تحقق عند الفقرتين (6 ، 9) إذ بلغ المتوسط لهما (3.68) وبانحراف معياري (3.10) للفقرة الاولى و (1.02) للفقرة الثانية ، اما ادنى متوسط فقد تحقق عند الفقرات (8 ، 10 ، 11) إذ بلغ المتوسط لهما (3.60) وبانحراف معياري (1.13) ، (1.02) ، (1.13) على التوالي . وفيما يتعلق بالبعد الثالث الخاص بالرؤية المشتركة إذ بلغ اعلى متوسط (3.69) للفقرة (16) وبانحراف معياري (0.86) . في حين ادنى متوسط تحقق عند الفقرة (13) إذ بلغ المتوسط (2.12) وبانحراف معياري (1.01) أما في ما يخص البعد الرابع والمتعلق باللغة والقصص والحكايات المشتركة إذ بلغ اعلى متوسط (3.80) عند الاجابة (22) وبانحراف معياري (0.54) في حين ادنى متوسط تحقق عند الفقرة (21) إذ بلغ المتوسط (3.20) وبانحراف معياري (0.74) .

جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة البحث على ابعاد الثقافة التنظيمية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تسود الثقة المتبادلة بين ادارة الكلية والموظفين .	4.03	0.84
2	تسود الثقة المتبادلة بين موظفي الكلية .	3.83	0.89
3	يفي الموظفون بوعودهم وتعهداتهم فيما يتعلق بامور العمل .	3.71	0.97
4	تتوافر النوايا الحسنة والاهتمام المتبادل بين موظفي الكلية .	3.51	1.02
5	لدى الموظفين استعداد ورغبة لتقاسم ومشاركة ما لديهم من معرفة ومعلومات مع الاخرين دون خوف من فقدان وظيفتهم .	4.03	0.84
6	لدى الموظفين استعداد ورغبة لتبادل المعرفة دون خوف من قيامهم باستغلالهم او استغلال وحدتهم التنظيمية .	3.68	3.10
7	يخضع الموظف اهدافه ومصالحه لأهداف ومصالح الجماعة .	3.48	1.04
8	تسود العلاقات التبادلية والمعاملة الحسنة بالمثل بين الموظفين .	3.60	1.13
9	يشعر الموظفون في الكلية بالتزام قوي تجاه بعضهم ويعملون معاً بشكل جماعي لتحقيقها .	3.68	1.02
10	يصنع الموظفون الاهداف بصورة جماعية ويعملون معاً بشكل جماعي لتحقيقها .	3.60	1.02
11	يشعر الموظف بان جهوده التي تفيد الجماعة بصورة مباشرة سوف تفيده بشكل غير مباشر .	3.60	1.13
12	يعتقد الموظف ان العمل الجماعي يحقق نتائج افضل من العمل المنفرد .	3.64	1.22
13	لدى الموظفين رؤية واضحة مشتركة للكلية التي يعملون بها .	2.12	1.01
14	لدى الموظفين اهداف ومصالح مشتركة .	3.38	0.97
15	تتوافق اهداف الموظفين في الكلية مع اهداف الجماعة .	3.32	0.98
16	لدى الموظفين منظومة قيم واعتقادات ومدرجات مشتركة في العمل .	3.69	0.86
17	ينظر الموظفون للقضايا والامور التي تتعلق بالكلية والعمل من منظور مشترك .	3.39	0.98
18	يسود الفهم المتبادل بين موظفي الكلية .	3.26	0.78
19	يتخاطب الموظفون ويتحدثون في امور العمل بلغة ومفردات ومفاهيم مشتركة .	3.25	0.88

20	يتفاعل الموظفون ويتبادلون الحكايات والروايات والاساطير المشتركة على العمل .	3.38	0.42
21	يتبادل الموظفون الحكايات والروايات والاساطير المشتركة على العمل .	3.20	0.74
22	تقيم الكلية الشعائر والطقوس والمراسيم في مناسبات متنوعة تتعلق بالكلية والموظفين بها .	3.80	0.54

أ- وصف وتشخيص إجابات عينة البحث على الانتماء التنظيمي : من الجدول رقم (2) الخاص بالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث على الانتماء التنظيمي ومنه يظهر إلى أعلى متوسط تحقق عند الفقرة (3) إذ كان المتوسط (3.76) وبانحراف معياري (0.95) أما أدنى متوسط تحقق هو عند الفقرة (5) إذ كان المتوسط (3.14) وبانحراف معياري (0.98) .

جدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث على الانتماء التنظيمي

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اشعر بالاعتزاز بالعمل في مكان عملي .	3.66	1.93
2	يساعدني جو العمل على بذل أقصى ما أستطيع من جهود .	3.36	0.85
3	أقبل أي عمل أكلف به من قبل الكلية حتى أضمن استمرارية عملي بها .	3.76	0.95
4	اشعر بأنني أرغب في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح الكلية .	3.45	0.87
5	أني أهتم بمستقبل هذه الكلية .	3.14	0.98
6	أرى بأن قيمي تتفق مع قيم الكلية التي أعمل بها .	3.35	0.94
7	يعد عملي في الكلية أفضل فرصة عمل عرضت عليّ .	3.39	0.94
8	اشعر بالفخر والاعتزاز باستمرار عملي في هذه الكلية .	3.39	0.94
9	أقبل أي عمل في الكلية أكلف به دون معارضة .	3.52	0.89
10	لا أفكر في ترك العمل في هذه الكلية إلا لأضرورة استثنائية .	3.43	0.84
11	أجد استمتاعاً حقيقياً في عملي بالكلية .	3.27	0.95
12	أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن مقر عملي.	3.56	0.89

ثانياً : اختبار فرضيات البحث :

1. تحليل اثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي :

من الجدول رقم (3) الذي يتعلق بنتائج علاقات الارتباط والانحدار للعينة المبحوثة يتضح وجود علاقة ايجابية طردية بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي ، إذ كانت قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (0.657) .

جدول (3) نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي

R	معامل التحديد R^2	F		T	
		المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية
0.657	0.43	36.22	4.242	3.26	1.677

ومن الجدول اعلاه يتبين ان (t) المحسوبة (3.26) هي اكبر من الجدولية (1.677) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد ما ذهب اليه الباحث من افتراض وجود تأثير للثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي ، ولغرض التأكد من صحة الاختبار تم إجراء اختبار (F) إذ كانت المحسوبة (36.22) هي اكبر من الجدولية (4.242) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد قبولها احصائياً وتظهر بقدرة التفسيرية لمتغير الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي على انها قدرة عالية إذ كانت (0.43) أي ان المتغير المستقل يفسر ما مقداره (43%) من التغير الحاصل في الانتماء التنظيمي .

2. تحليل أثر الثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي :

من الجدول رقم (4) الذي يظهر علاقات الارتباط والانحدار بين احد أبعاد الثقافة التنظيمية المتمثل بالثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي ومنه يظهر وجود علاقة ايجابية بينهما اذا كانت قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (0.70) .

جدول (4) نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين متغير الثقة والموثوقية والانتماء التنظيمي

R	معامل التحديد	F	T
---	---------------	---	---

الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	R^2	
1.20	4.50	2.35	40.30	0.49	0.70

كما يتضح من الجدول أعلاه إن قيمة (t) المحسوبة (4.50) تفوق القيمة الجدولية (1.20) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد صحة ادعاء الباحث بوجود علاقة بين الثقة والموثوقية كأحد متغيرات الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي وللتأكد من صحة الاختبار اعلاه تم إجراء اختبار (F) إذ كانت المحسوبة (40.30) تفوق الجدولية (2.35) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد قبولها احصائياً . وتظهر القدرة التفسيرية لمتغير الثقة والموثوقية على انها قدرة تفسيرية جيدة (0.49) أي ان متغير الثقة والموثوقية يفسرها قيمة 0.49% من التغير الحاصل في الانتماء التنظيمي .

3. تحليل اثر الثقافة الجماعية في الانتماء التنظيمي :

يظهر الجدول رقم (5) علاقات الارتباط والانحدار بين متغير الثقافة الجماعية كأحد ابعاد الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي ومنه يظهر وجود علاقة ايجابية بينهما ، إذ كانت قيمة معامل (R) تساوي (0.78) .

جدول (5) نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين متغير الثقافة الجماعية والانتماء التنظيمي

R	معامل التحديد R^2	F		T	
		المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية
0.78	0.61	23.48	12.79	3.48	1.67

ومن الجدول أعلاه يتضح أنفاً إن قيمة (t) المحسوبة (3.48) تفوق الجدولية (1.67) وبدرجة ثقة (95%) تؤيد ما ذهب إليه الباحث من الفرضية ولغرض التاكيد من صحة الفرضية تم إجراء اختبار (t) إذ كانت المحسوبة (23.48) تفوق الجدولية (12.79) وبدرجة ثقة (95%) . أما بالنسبة للقدرة التفسيرية لمتغير الثقافة الجماعية فقد كان (0.61) وهي قدرة تفسيرية عالية .

4. تحليل أثر الرؤية المشتركة في الانتماء التنظيمي .

من الجدول رقم (6) الذي يوضح علاقات الارتباط والانحدار بين متغير الرؤية المشتركة والانتماء التنظيمي ومنه يتضح وجود علاقة ايجابية بينهما إذ كانت قيمة (R) تساوي (0.79) .

جدول (6) نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين متغير الرؤية المشتركة والانتماء التنظيمي

R	معامل التحديد R^2	F		T	
		المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية
0.79	0.624	66.74	1.50	3.26	1.94

ويلاحظ من الجدول أعلاه إن قيمة (t) المحسوبة (3.26) تفوق الجدولية (1.94) وبدرجة ثقة (95%) وهذه النتيجة تؤيد ما ذهب إليه الباحث . ولغرض التأكد من صحة الاختبار أعلاه تم إجراء اختبار (F) إذ كانت المحسوبة (66.74) وهي تفوق الجدولية (1.50) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد قبول الفرضية إحصائياً وبالنسبة للقدرة التفسيرية للمتغير فقد كانت عالية إذ بلغت (62.5%) .

5. تحليل أثر اللغة والقصص والحكايات المشتركة في الانتماء التنظيمي .

يوضح الجدول رقم (7) نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين متغير اللغة والقصص والحكايات المشتركة ومنه يظهر وجود علاقة ايجابية إذ كانت قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (0.89) .

جدول (7)

نتائج علاقات الارتباط والانحدار بين متغير اللغة والقصص والحكايات المشتركة والانتماء التنظيمي

R	معامل التحديد R^2	F		T	
		المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية
0.893	0.797	109.895	4.20	10.483	1.697

ومن الجدول أعلاه إن قيمة (t) المحسوبة كانت (10.483) تفوق الجدولية (1.697) وبدرجة ثقة (95%) وهذه النتيجة تؤيد ما ذهب إليه الباحث . ولغرض التأكد من الاختبار

أعلاه تم إجراء اختبار (F) إذ كانت المحسوبة (109.895) تفوق الجدولية (4.20) وبدرجة ثقة (95%) وهذا ما يؤيد قبولها إحصائياً وتظهر القدرة التفسيرية لمتغير اللغة والقصص والحكايات المشتركة في الانتماء التنظيمي إذ كانت قيمة (R^2) تساوي (0.797) أي ان المتغير المستقبلي المتمثل باللغة والقصص والحكايات المشتركة يفسر ما قيمة (79.7%) من المتغير المعتمد .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات : يمكن تلخيص الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث في دراسته لأثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي بالنقاط التالية :

1. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة واثرة للثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية عينة البحث .
2. ان مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية سائد نسبياً وذلك على وفق أجابات عينة البحث على توفر ابعادها الاربعة المتمثلة بالثقة والموثوقية ، الثقافة الجماعية ، الرؤية المشتركة اللغة والقصص والحكايات المشتركة .
3. ارتفاع درجة الانتماء التنظيمي لدى موظفي الكلية عينة البحث وهذا يرجع الى طبيعة العمل في الكلية والى ظروف وبيئة العمل والممارسات القيادية الايجابية تجاه الموظفين .
4. كشفت نتائج البحث ان جميع أبعاد الثقافة التنظيمية الاربعة تربطها علاقة ايجابية بالانتماء التنظيمي لعينة البحث ولكن تفاوتت درجات الارتباط من بعد لآخر .

ثانياً : التوصيات :

1. ضرورة اهتمام المسؤولين في الكلية عينة البحث بمفهوم الثقافة التنظيمية وأخذ السياسات والاجراءات التي تعمل على زيادة مستوى ادراك موظفي الكلية للثقافة التنظيمية مما يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي لديهم .
2. ضرورة بذل جهوداً مكثفة ومتواصلة لغرض نشر وتعزيز قيم ومعايير العمل الجماعي والمشاركة والثقة والموثوقية بين العاملين وغيرها من القيم والمعايير التي تعزز دور الثقافة التنظيمية .
3. ضرورة بذل جهوداً مكثفة من قبل المسؤولين في الكلية لغرض لتوثيق العلاقة والروابط بين العاملين سواء على المستوى الرسمي ام غير الرسمي .
4. اجراء دراسات مقارنة على الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي ولعينة اكبر .
5. يجب على المسؤولين فهم ثقافة منظماتهم واخذها بالحسبان والتروي في انشطتهم اليومية والاستراتيجية فضلا عن ذلك فان فهم الثقافة التنظيمية السائدة يمكن تغييرها اذا كان ذلك ضرورياً .

المصادر

المصادر العربية :

1. الحسيني ، فلاح حسن عداي ، الإدارة الاستراتيجية من مفاهيمها ومداخلها وعملياتها المعاصرة ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر ، 2000 .
2. العديلي ، ناصر محمد ، السلوك الانساني والتنظيمي ، منصور مقارن ، الرياض معهد الادارة العامة ، 1996 .
3. العلام ، أغماد محمد ، الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري " مجلة علمية للكلديات الانسانية ، جامعة قطر 1993 ، العدد (16) .
4. الغندور ، العارف بالله محمد حسن ، سيكوجية الانتماء ، دراسة لجماعة صوفية مصرية راهنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس ، 1983 م .
5. الفالح ، نايف بن سلمان ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2001 م .

6. بشير ، ايمان " التوجه الاستراتيجي واثره في مجالات التغيير ، دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، 2005 .
7. جاسم ، ندى عبد المطلب وواجد ، محمد عبد الحسين ، أثر خصائص الثقافة التنظيمية في تحقيق التكيف التنظيمي ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، 2002 ، العدد 6 .
8. حريم ، حسين والساعد ، رشاد " الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية ، دراسة تطبيقية في القطاع المعرفي الاردني ، 2006 ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 2 العدد 2 .
9. محجوب ، الهامي عبد العزيز أمام ، الانتماء للأسرة وعلاقته بأساليب التنشأة ، القاهرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، القاهرة ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس .

المصادر الانكليزية :

- 10.A. Wilson " understanding organizational culture and the Implication for corporate Marketing , European journal of Marketing , 2001 , vol. 35 . No : 3 .
- 11.Hall , D.T. , Schneider , B and Nygren , H , T , personal factors in organizational Identification , Administration science Quarterly , 1990 .
- 12.M. Alvesson , understanding organizational culture , London sage , 2002 .
- 13.Mowday , R. M and porter , L.W , the Measurement organization commitment , Jornal of vocational Behavior , 1999 , vol. 14 .
- 14.Ott , J.steven , the organization culture perspective , Chicago , Dorsey press , 1989 .
- 15.Shein , E H. , organization culture and Leadership , san Francisco , jossey Bass , 1985 .
- 16.Schein , Edger , organization culture and leadership , Josey Bas , san Fransisco . USA , 1995 .

17. Weelen L. , Thomas and Hunger David , strategic Management and Bussiness police , 6th ed Addision – Wesley Publishing Go , 1997 .