

أثر الثقافة التنظيمية في الإلتزام التنظيمي بحث ميداني في شركة المحاقن الطبية في بابل

ثامر هادي عبود الجنابي

كلية الادارة والاقتصاد-جامعة بابل

Thamirhady@yahoo.com

الخلاصة

تعد الثقافة التنظيمية من الاسس المهمة للمنظمة وعلى اختلاف اعمالها , الاهتمام بها يساهم ويدعم في تحقيق اهدافها الفرعية والرئيسية , وكلما سعت ادارة المنظمة على ترسيخها بين العاملين زاد الولاء التنظيمي وبالتالي انعكس هذا على نجاح المنظمة. وجاءت هذه الدراسة للتعرف على اثر متغيري الدراسة في تحقيق موقع الدراسة (شركة المحاقن الطبية في محافظة بابل) اهدافها التنظيمية. وكانت مشكلة الدراسة هو عدم وجود تصور واضح لعينة الدراسة عن اثر الثقافة التنظيمية في الإلتزام التنظيمي. وكانت اهم المقترحات والاستنتاجات هو ضرورة اخذ منظمة الدراسة بعين الاعتبار متغيرات الدراسة بمزيد من الاهتمام وكذلك الاطلاع من خلال الدورات التدريبية على ذلك

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية , الإلتزام التنظيمي , منظمات الاعمال.

The Effect of Organization Culture on Organizational Affiliation Field

Abstract

The organizational culture of foundations task the and the organization difference their work , the more sought management organization to strengthen the working has increased loyalty organizational thus was reflected this on the success of the organization.

This study was conducted to investigate the effect of the study variable on the study site (medical syringes company in Babylon governorate) organizational objectives.

The problem of the study was the absence a clear perception of the study sample on the effect of organizational affiliation.

The most important suggestion and conclusions were the need for the study organization to consider the variable of the study with more attention and to learn through the training courses on this.

Keywords: Organization Culture, Organizational affiliation, Business Organizations

المقدمة

تعد الثقافة التنظيمية اسلوبا لتفاعل العاملين في تحسين الاداء التنظيمي فهي تظهر بشكل مختلف في المنظمات ولا يمكن لاحد القول بان هذه الثقافة هي الافضل من الانواع الاخرى وذلك لان لكل ثقافة سمات تميزها عن الثقافات الاخرى , وتؤدي الثقافة التنظيمية عدة وظائف للمنظمات أذ تؤثر مخرجاتها سلبا وإيجابا على شعور العاملين.

لقد اشار الباحثين في الادارة عموما الى الفرد في التنظيم باعتباره عنصرا اساسيا يساعد في تحقيق الاهداف المحددة للمنظمة, ولذلك تم التركيز على هذا العنصر ودراسة سلوكه ومحاولة التأثير على هذا السلوك و ليتوافق مع التنظيم , لا شك فيه ان هناك متغيرات متعددة تؤثر بشكل واضح على سلوك الفرد , وتختلف هذه

المتغيرات من شخص الى اخر وعند البحث في الانتماء التنظيمي نجد ان هناك تعريفات ومفاهيم كثيرة اتصفت بالصعوبة لاختلاف وتعدد المتغيرات التي تؤثر فيها, وقد زاد اهتمام الباحثين بالانتماء التنظيمي ابتداء من نهاية الستينات واول السبعينات.

كانت مشكلة البحث الرئيسية هي عدم وجود تصور واضح لدى العاملين في شركة المحاقن الطبية في بابل عن دور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء التنظيمي وبالتالي تحقيق الاهداف المرسومة , اما الهدف الرئيسي للبحث فكان يسعى للتوصل ولمعرفة اثر الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء التنظيمي في عينة البحث وما هو مستوى هذا التأثير.

واهم الاستنتاجات كانت تشير الى وجود تأثير قوي للثقافة التنظيمية في الاداء لدى عينة البحث اما اهم التوصيات التي قدمها البحث ضرورة اعداد برنامج متكامل يساعد وينمي ويحفز الثقافة التنظيمية لدى (عين البحث) تشترك به الادارات المختلفة لاعادته متضمناً الدورات التدريبية وتقديم الحوافز لتفعيل هذا البرنامج. وتضمن البحث اربعة مباحث حيث خصص المبحث الاول المنهجية البحث في حين خصص المبحث الثاني للجانب النظري المتعلق بالثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي وخصص المبحث الثالث للجانب العملي في حين خصص المبحث الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث:

تمثل الثقافة التنظيمية متغيراً مهماً للتأثير في رضا العاملين في المنظمات التي يعملون بها لذا يمكننا بلورة مشكلة البحث بالأتية: ((عدم وجود تصور واضح لدى عينة البحث عن أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي))

ثانياً : اهداف البحث:

يهدف البحث لبلوغ الاهداف الاتية:

- 1- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى شركة المحاقن الطبية/ بابل.
- 2- تحديد مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين في شركة المحاقن الطبية/ بابل.
- 3- تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية للعاملين في شركة المحاقن الطبية/ بابل.
- 4- تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الانتماء التنظيمي.

ثالثاً: اهمية البحث:

تكمن اهمية البحث من خلال الاثر الذي تتركه الثقافة التنظيمية على أنشطة شركة المحاقن الطبية/ بابل من خلال علاقة الادارة العليا في الشركة بالعاملين وطريقة التعامل معهم وكذلك علاقة العاملين فيما بينهم مما يساهم في رفع درجة انتمائهم لمنظمتهم وتنعكس اهمية البحث من خلال الاتي:

- 1- تحقيق الهوية التنظيمية.
- 2- تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل.
- 3- تحقيق الاستقرار في العمل من خلال التعاون والاندماج والولاء.
- 4- تحقيق ميزة من خلال تقديم سلعة وخدمة بالجودة المطلوبة والوقت المحدد.

رابعاً: فرضيات البحث:

لغرض استكمال البحث وبهدف الاجابة على التساؤلات المثارة في مشكلة البحث تم وضع الفرضية الرئيسية الاتية:

الفرضية الرئيسية: يوجد علاقة تأثيرية ذات دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على الانتماء التنظيمي وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:

- ١- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة الاداء على الانتماء التنظيمي.
- ٢- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة العلاقات على الانتماء التنظيمي.
- ٣- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة الرقابة على الانتماء التنظيمي.
- ٤- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة الاستجابة على الانتماء التنظيمي.
- ٥- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة الرؤية المشتركة على الانتماء التنظيمي.
- ٦- يوجد اثر ايجابي ومعنوي لثقافة الثقة والموثوقية على الانتماء التنظيمي.

خامساً: مصطلحات البحث:

- ١- الثقافة التنظيمية: وهي مزيج من القيم والمعتقدات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها افراد المنظمة او جماعة او وحدة معينة ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل مشاكلهم.
- ٢- الانتماء التنظيمي: وهو قوة ارتباط واندماج الفرد مع المنظمة ومدى شعوره بقدرته على تحقيق ذاته من خلال المنظمة.

سادساً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع الافراد العاملين في شركة المحاقن الطبية / بابل والذي يبلغ عددهم ٣٦١ منتسب من مختلف المستويات الادارية.

سابعاً: عينة البحث:

لقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث الاصلي وبلغت ٣٤ منتسباً.

ثامناً: اداة البحث:

تم الاعداد لاستمارة الاستبيان بالاستفادة من دراسات سابقة (١، ٢، ٣) وقد تم تكيفها مع موضوع البحث وتتكون استمارة الاستبيان من جزئين رئيسيين وهي الثقافة التنظيمية وتتكون من (١٨) فقرة والانتماء التنظيمي وتتكون من (١٢) فقرة. وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي.

تاسعاً: الاساليب الاحصائية:

استخدم الباحث الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط ومعامل التحديد والنسبة المئوية لغرض الوصول الى النتائج.

المبحث الثاني: الاطار النظري

اولاً: الثقافة التنظيمية:

مفهوم الثقافة التنظيمية: انها مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين الافراد في المنظمة والتي قد تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للافراد الجدد في المنظمة (٤: ١٢٠) وعرف (الدوري) الثقافة التنظيمية على انها تلك القيم السائدة التي تعتنقها المنظمة وهي

فلسفة ترشد سياسة المنظمات نحو العاملين والزبائن وتعني طريقة الاشياء المعمولة حولنا او هي افتراضات والمعتقدات الاساسية التي يشارك فيها اعضاء المنظمة(٥ : ١٣٨).

في حين عرفها (الفالح) على انها مجموعة من العادات واللغة والتقاليد والمفاهيم والافكار كلها عناصر ثقافية لانها من صنع الانسان ويرى (المرسي) ان الثقافة التنظيمية مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها افراد المنظمة وهي بمثابة البيئة الانسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها (٦ : ١٨).

ويرى الباحث مما تقدم ان الثقافة التنظيمية تمثل نظام من المعنى والرموز والطقوس والمعتقدات التي تتميز بها المنظمة عن باقي المنضقات من اجل التفوق والتميز والريادة وتحقيق الكفاءة والفاعلية في تحقيق الاهداف.

اهمية الثقافة التنظيمية:

يساعد وجود الثقافة التنظيمية على تحقيق عدد من المزايا وهي على النحو الاتي(٢ : ١٧٢).

١- تحقيق الهوية التنظيمية.

٢- تنمية الولاء التنظيمي.

٣- تحقيق الاستقرار التنظيمي.

٤- تنمية الشعور بالاحداث والقضايا المحيطة .

في حين يرى (Scott) بان الثقافة التنظيمية تبين الاتي:

١- تحديد مجالات الاهتمام المشترك.

٢- التعرف على الاولويات الادارية .

٣- التنبؤ بانماط التصرفات الادارية في المواقف الصعبة والازمات.

٤- تعزيز الادوار القيادية والارشادية المرغوبة.

٥- ترسيخ اسس تخصيص الحوافز والمراكز الوظيفية.

٦- تحديد معايير الاستقطاب والاختيار والترقية والاستغناء.(٣ : ٧٣)

مما تقدم يرى الباحث ان اهمية الثقافة التنظيمية تتمثل من خلال المعطيات التي تقدمها للمنظمة عن اهتمامات الادارات بها كعنصر مهم في تحقيق الاهداف المرسومة للمنظمة بكفاءة وفاعلية.

عناصر الثقافة التنظيمية:

يرى (Nobel) بان هناك اكثر من عنصر يساهم في تكوين الثقافة التنظيمية وهي : (٧ : ٣٧)

١- الانماط السلوكية: وهي نموذج للسلوك الظاهر الذي يعكس الانتماء للمجموعة او التنظيم.

٢- القيم السائدة : هي المعتقدات المميزة للمجموعة او التنظيم للجودة وخدمة الزبون.

٣- المعايير والاعراف السلوكية: وهي نماذج عامة للسلوك الذي يجب اتباعها بواسطة الاعضاء (تحية الزبون, نظرة العين, الابتسامة..).

في حين يرى (Jones) ان عناصر الثقافة التنظيمية تمثل الاتي:

١- القواعد: وهي تعليمات محددة بشأن ما يجب عمله كما انها تمثل انماط التصرفات الملزمة للاعضاء التي يجب على العاملين التوافق معها.

٢- الفلسفة: وهي الاطار العام الذي يعكس السياسات والممارسات التي توجه الاعضاء وتساعد في تشكيل الثقافة والعمليات التنظيمية.

3. المناخ: وهو يعكس التنظيم المادي للمباني وترتيب اماكن العمل وتسهيلات الترقية وتصميمات اماكن الاجتماعات ونماذج العلاقات داخل المنظمة.(٢: ٧٥).

مما تقدم يرى الباحث ان عناصر الثقافة التنظيمية تمثل العادات والتقاليد والقيم والانماط السلوكية..الخ والتي تمثل الادوات التي من خلال تحفيزها وتوفير البيئة لظهورها واقتنائها من قبل العاملين سوف يساهم في تحقيق اهداف المنظمة.

خصائص الثقافة التنظيمية:

- يرى الباحثين والدارسين ان هناك كثير من الخصائص للثقافة التنظيمية وهي كالآتي :
- ١- قوة الثقافة التنظيمية: وهي شدة استجابة اعضاء المنظمة للثقافة من خلال تنفيذها لنشاطاتها اليومية. (جاسم , ٢٠٠٢ , ٥٢).
 - ٢- مرونة الثقافة: تشير الى قابليتها على تجاوز الظروف والمتغيرات الصعبة (٧: ٤٠).
 - ٣- انتشار المنظمة: تعني انتشار القيم والمعتقدات بين اعضاء المنظمة. (١: ٩٥).
 - ٤- العدالة: وهي تعد القيمة لثقافة المنظمة وتخلف الشعور الجماعي والعناية بين الافراد.(٤: ١٢٣).
 - ٥- التكامل: هي مدى تشجيع الوحدات في المنظمة على العمل بشكل منسق. (٨: ٢٦٤).
 - ٦- المبادرة الفردية: هي درجة الحرية والمسؤولية والاستقلالية لدى الافراد. (٣: ٨٠).
 - ٧- التسامح مع المخاطرة: وتعني الى اي مدى يتم تشجيع العاملين ليكونوا جسورين ومبدعين في عملهم ويواجهون المخاطرة.(٨: ٢٦٤).
- مما تقدم يرى الباحث ان خصائص الثقافة التنظيمية تشير الى مجموعة العوامل التي تحاول المنظمة ان تتمسك بها او اتباعها او خلقها بغرض الاستفادة من هذه الخصائص بأنتظار مردودات ايجابية للمنظمة مثل زيادة الانتاج وتحقيق اعلى ارباح والريادة في السوق...الخ.
- ### مظاهر الثقافة التنظيمية:

يمكن الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة عن طريق مراجعة الاتي:

- ١- فلسفة العمل الجماعي: (٧: ٤٥)
يمكن توضيحها من خلال النقاط الاتية:
 - سيادة روح الفريق.
 - سيادة روح المودة.
 - الشعور بالانتماء والتفاني في العمل.
 - الشعور بالمساواة بين العاملين.
- ٢- القدرة على التكيف: (٤: ١٣٠)
ويمكن توضيحها من خلال النقاط الاتية:
 - مرونة الاداء.
 - الاعتماد بحتمية التغير.
 - استعداد العاملين لاحداث التغير.
 - الاعتقاد باهمية الصراعات وتقبل الاختلافات في وجهات النظر.
 - الاتصال المفتوح والاعلام الداخلي الفعال.

٣ - القدرة على الابتكار: (٣: ٩٣)

ويمكن توضيحها من خلال النقاط الآتية:

- مدى تشجيع التفكير الابداعي.

- حرية التعبير واحترام الراي الاخر.

- الاستعداد لتحمل المخاطرة.

- الاعتقاد بان الابتكار اساس نجاح الشركة.

ومما تقدم يرى الباحث ان الاستدلال الحقيقي على وجود الثقافة التنظيمية متى ما وجد الانسجام والالفة بين العاملين وشعورهم بانهم فريق عمل واحد في الاداء والقدرة على الابداع والابتكار وان تطوير المنظمة واستمرارها هو جزء من كيان العاملين.

الانتماء التنظيمي:

مفهوم الانتماء التنظيمي: وهو ارتباط فعال بين الفرد وتنظيم معين يقوم هذا الارتباط على ولاء الافراد للتنظيم وتطابق اهدافهم مع اهداف هذا التنظيم . (٩: ٨) كما وعرفه (المرسى) على انه نزعة تدفع الفرد للدخول في اطار اجتماعي فكري معين بما يقضي الالتزام بمعايير وقواعد هذا الاطار وتصرفه والدفاع عنه.(٦: ٧٥) كما وعرف الانتماء التنظيمي بانه قوة ارتباط واندماج الفرد مع المنظمة ومدى شعوره بقدرته على تحقيق ذاته من خلال المنظمة(١٠: ٧٨).

ومما سبق يرى الباحث بان الانتماء التنظيمي يمثل درجة قبول الفرد التام لاهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها ورغبته في الاستمرار في العمل وبذل اقصى ما يمكن من جهود وعدم ترك العمل حتى لو توفرت ظروف عمل افضل في منظمة اخرى.

ابعاد الانتماء التنظيمي:

١- الهوية: يسعى الانتماء الى توطيد الهوية وهي في المقابل دليل على وجوده ومن ثم يبرر سلوكيات

الافراد كمؤشر للتعبير عن الهوية وبالتالي الانتماء (١: ٩٥)

٢- الجماعة: تؤكد الروابط الانتمائية على الميل نحو الجماعة ويعبر عنها بتوحيد الافراد مع الهدف العام

للجماعة التي ينتمون اليها وتؤكد الجماعية على كل من التعاون, والتكافل, والتماسك, والرغبة الوجدانية

في المشاعر الدافعة للتوحد(١٠: ٧٨)

٣- الولاء: الولاء جوهره الالتزام ويدعم الهوية الذاتية ويقوي الجماعية ويركز على المسايرة, ويدعو الى تأييد

الفرد لجماعته ويشير الى مدى الانتماء اليها كما انه الاساس القوي الذي يدعم الهوية الا انه في

اللحظة نفسها يعتبر الجماعة مسؤولة.

٤- الالتزام: يبرز الالتزام عند التمسك بالمعايير والنظم الاجتماعية من هذا المنطق تؤكد الجماعة على

الانسجام والاجماع لذا فانها تولد ضغوطاً فاعلة نحو الالتزام بمعايير الجماعة والقبول والادخار

(١٠: ٧٩).

٥- الديمقراطية: وهي احدى اساليب التفكير والقيادة وتشير الى الممارسة والاقوال التي يرددها الفرد ليعبر

عن ايمانه بتقدير قدرات الفرد, وامكاناته مع مراعاة الفروق الفردية وان يشعر الفرد بالحاجة الى التفاهم

والتعاون مع الغير واتباع الاسلوب العلمي في التفكير(٣: ١١٠).

يرى الباحث مهما تعددت وجهات النظر حول ابعاد الانتماء التنظيمي لكن يبقى الدفاع عن افكار منظمة ما والحرص على اهدافها والتكيف معها في كل الظروف هي من الاسس الرئيسية لهذه الابعاد.

انواع الانتماء التنظيمي:

يوجد ثلاث انواع اساسية من الانتماء التنظيمي وهي كما يلي: (١٠ : ٨١).

- 1- الانتماء العاطفي: وهو يشير الى الارتباط النفسي وتحديد الهوية واندماج الفرد مع المنظمة ومن الطبيعي ان ايمان الفرد بأهداف وقيم المنظمة مرتفعاً اذا ازداد الانتماء العاطفي
 - 2 - الانتماء المعياري: هو احساس العاملين بالالتزام الادبي للبقاء في المنظمة وغالبا مايكون هذا النوع من الانتماء نابع من القيم التي يعتنقها الفرد في المنظمة او تلك التي يحصل عليها قبل التحاقه بالمنظمة مثل الاسرة والتطبع الاجتماعي.
 - ٣ - الانتماء الاستمراري: يشير هذا النوع من الانتماء الى ميل الفرد الى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة ادراكه للتكاليف التي يمكن ان تترتب على قراره بترك المنظمة فان قرار ترك المنظمة بالنسبة للموظف مرتبط بالتكاليف المرتفعة التي تصاحب مثل هذا القرار .
- يرى الباحث مهما تعددت انواع الانتماء التنظيمي يبقى العاملين يبحثون عن المنظمات التي يشعرون في ظلها الامان والاستمرار سواء كانت الدوافع عاطفية او ادبيه.

اسباب ضعف الانتماء التنظيمي:

يعود ضعف الانتماء في منظمات الاعمال لجملة من الاسباب ندون في ادناه اهمها:

- ١ . تقتصر الادارة في فهم مدى اقتناع العاملين باهمية اعمالهم وكونهم اعضاء نافعون في هذا المجتمع.
 - ٢ . عدم وضوح مبدأ الرجل المناسب في الوقت المناسب حيث ان عدم وضوح الفرد في العمل الذي يتناسب وقدراته وميوله واتجاهاته ينعكس على درجة انتماءه.
 - ٣ . الشعور بالقلق وعدم استقرار حيث ان شعور الفرد بان المنظمة لاتولي اهتماماً ولا تعمل على رعايته تخلق عنده شعور بعدم الاطمئنان والقلق .
 - ٤ . فرص الترقى والتقدم: وقوف ادارة المنظمة امام فرص الترقى والتقدم وعدم اتاحتها بصورة عادلة امام العاملين من شأنها احداث حالة الاحباط وتحطم الروح المعنوية لديهم(٤ : ٣٧) ومن جانب اخر فان مظاهر عدم الانتماء والشعور بضعفه في عموم المنظمة يأخذ اشكالا مختلفة من فرد الاخر او من جماعة الى اخرى ولكن الجوهر لضعف الانتماء واحد لايتغير ويمكن تثبيت بعض تلك المظاهر للإفادة:
- ضعف الميل للعمل والشعور باللامبالاة وعدم شعور الفرد بقيمة ذلك العمل وضعف الشعور بالاستقرار والاطمئنان.
- ازدياد مظاهر الغياب والتمارض وعدم احترام مواعيد العمل وكثرة حوادثه ضعف علاقات الاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين وظهور حالات الاستياء والتذمر وكثرة الشكاوي.
- تعالي القيادة الادارية للمنظمة وابتعادها عن العاملين وانخفاض الروح المعنوية بينهم (١١ : ٢٨٢).
- مما تقدم يرى الباحث بان عدم قدرة الادارة على اعداد البرامج والدورات التدريبية التي من خلالها تستطيع ان تعطي للعاملين اهمية من حيث كونهم جزء من اهتمامات المنظمة بالاضافة الى القناعة بتطويرهم وتقديم الحوافز لهم سيجعل من المنظمة غير قادرة على تحفيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي:

يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة فالاجماع الواسع على القيم والمعتقدات والافتراضات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من اخلاص العاملين وولائهم وانتمائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة (٨: ٢٧٥).

وتؤثر ثقافة المنظمة في درجة الالتزام والانضباط التي يظهر اعضاء التنظيم ويشير الالتزام الى درجة التي يكون فيها اعضاء المنظمة مستعدين لبذل الجهود والولاء واطهار انتمائهم للمنظمة ولتحقيق اهدافها. وبمعنى اخر فان الثقافة تخلق ظروف في المنظمة تؤدي الى جعل الافراد اما مستعدين او غير مستعدين للالتزام باهداف المنظمة من اجل الوصول الى حالة عامة من الرضا او عدم الرضا فالثقافة القوية تعطي قدر كبير للافراد من الالتزام والولاء للمنظمة اما الثقافة الضعيفة والمتدنية تعطي قدر كبير من حالة عدم الالتزام وعدم الولاء والانتماء للمنظمة.

مما تقدم يرى الباحث ان لاشك فيه ان ترسيخ الثقافة التنظيمية لدى العاملين من خلال الواقع العملي في المنظمة او تعليمها لهم من خلال الدورات التدريبية سيزيد من الانتماء والولاء للمنظمة وسيؤدي بطبيعة الحال الى مردود ايجابي على المنظمة لتحقيق اهدافها.

المبحث الثالث

الجانب العملي

اولاً: نبذة تاريخية عن مصنع المحاقن الطبية:

اسس المصنع في بداية الثمانينات من قبل شركة اسبانية بمبلغ (٢٣) مليون دولار وكانت الطاقة التصميمية (١٦٠) مليون محقنة سنويا لانتاج المحاقن الطبية بمختلف احجامها (١) , (٣) , (٥) , (١٠) مل وابتداء الانتاج في عام ١٩٨٦ وتم انتاج ما مقداره (٣٧٧) مليون محقنة وتم تصدير ١٢١ مليون محقنة للفترة من (١٩٨٧ - ١٩٩٠) و في عام ١٩٩١ دمر المصنع تدميراً كاملاً بنسبة ١٠٠% (احداث ١٩٩١ في العراق) في عام ١٩٩٣ تم الشروع باعادة المعمل وفي عام ١٩٩٩م اكتمل البناء وتم التعاقد مع شركة روسية لتوريد خط انتاجي روسي المنشأ بطاقة تصميمية (٨٠) مليون محقنة في اطار مذكرة التفاهم.

في عام ٢٠٠٨ قامت وزارة الصناعة باكمال تأهيل المصنع بتوفير المعدات الناقصة وفي بداية عام ٢٠١٠ تم انجاز التأهيل بشكل كامل وافتتح المصنع وأبتدئ الانتاج في الربع الاخير من هذه السنة وتم التعاقد مع وزارة الصحة لتزويدها بمحاقن طبية مقدارها (٤٠) مليون محقنة سنويا والعقد جاري التنفيذ.

ثانياً: اهداف المصنع:

انتاج المستلزمات الطبية مثل (اكياس الدم, الاوكسجين الطبي, المحاقن الطبية عدا الادوية) يقوم المعمل بتوفير ٣٠% من مستلزماته من المواد الاولية من السوق العراقية من خلال عقود المشاركة مع باقي مصانع وزارة الصناعة والمعادن , الطاقة الفعلية حالياً (٣٦) مليون محقنة.

ثالثاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث:

يسلط هذا المبحث الضوء على وصف وتشخيص متغيرات البحث التي تمثل الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي والتحليل الاولي للبيانات المتعلقة بابعاد البحث التي وردت من خلال الاستبانة باستخدام عدة اساليب احصائية لتحقيق ذلك, منها الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وقد تم استخدام البرنامج (spss.v.16) لهذا الغرض. وتم الوصف والتحليل والاختبار وكما ياتي:

- ١- وصف وتحليل فقرات الثقافة التنظيمية.
 ٢- وصف وتحليل فقرات الانتماء التنظيمي.
 ٣- اختبار الفرضية الرئيسية للبحث.

١- وصف وتحليل فقرات الثقافة التنظيمية:

جدول (١) التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لاجابة افراد العينة حول

فكرة الثقافة التنظيمية. n=34

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	العبارات		
٨١,٧٦	٠,٥٦	٤,٠٩	صفر	صفر	٤	٢٣	٧	X١	ثقافة الرقابة	
٧٩,٤١	٠,٧٩	٣,٩٧	صفر	٣	٢	٢٢	٧	X٢		
٧٤,٧١	٠,٥٨	٣,٧٤	١	١	٩	١٨	٥	X٣		
٧٤,٧١	٠,٧٩	٣,٧٤	صفر	٢	١٠	١٧	٥	X٤	ثقافة العلاقات	
٧٧,٠٦	٠,٧٣	٣,٨٥	صفر	١	٩	١٨	٦	X٥		
٦٤,٧١	٠,٩٤	٣,٢٤	صفر	٨	١٤	٨	٤	X٦		
٧١,١٨	٠,٨١	٣,٥٦	صفر	٤	١٠	١٧	٣	X٧	الرؤية المشتركة	
٨١,١٨	٠,٦٨	٤,٠٦	صفر	١	٤	٢١	٨	X٨		
٧٧,٠٦	٠,٨٤	٣,٨٥	صفر	٣	٦	١٨	٧	X٩		
٦٩,٤١	١,١٥	٣,٤٧	٢	٦	٦	١٤	٦	X١٠	ثقافة الاداء	
٧٧,٠٦	٠,٧٧	٣,٨٥	صفر	٢	٧	١٩	٦	X١١		
٦٠,٠٠	١,٢١	٣,٠٠	٥	٧	٨	١١	٣	X١٢		
٧٤,١٢	٠,٧٥	٣,٧١	صفر	٣	٧	٢١	٣	X١٣	ثقافة الاستجابة	
٦٢,٣٥	١,٠٩	٣,١٢	٣	٦	١٢	١٠	٣	X١٤		
٦٠,٠٠	١,٠٦	٣,٣٨	١	٧	٩	١٢	٥	X١٥		
٧١,٧٩	٠,٨١	٣,٨٩	صفر	٤	٩	١٨	٣	X١٦	الثقة والموثوقية	
٧١,٧٩	٠,٩١	٣,٥٩	١	٣	٩	١٧	٤	X١٧		
٧٥,٢٩	٠,٦٩	٣,٧٦	صفر	١	١٠	١٩	٤	X١٨		
٧٦,٦٢	٠,٧٣	٣,٧٠	المعدل العام							

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة, وقد استخرجت النتائج باستخدام برنامج (spss).

ومن خلال تحليل مخرجات الجدول (1) تم التوصل الى ماياتي:

1- متغير ثقافة الرقابة (X1 - X3):

يتبين من الجدول (1) مايلي:

أ- العنصر (X1): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (4,09) بنسبة مئوية (81,76%) وانحراف معياري (0,56) اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبالتالي فان النتائج المذكورة تشير الى ان الادارة تلتزم بتطبيق الانظمة السائدة في الشركة.

ب- العنصر (X2): حقق هذا العنصر وسطاً حسابياً بلغ (3,97) بنسبة مئوية يبلغ (79,41%) وانحراف معياري (0,79) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يؤكد على ان الادارة العليا لديها القدرة على ممارسة الرقابة العمل.

ت- العنصر (X3): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (3,74) بنسبة مئوية تبلغ (74,7%) وانحراف معياري (0,58) وهذا اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يؤكد ان الادارة العليا لديها القدر على التغيير في العمل.

2- ثقافة العلاقات: (X4 - X6):

أ- العنصر (X4): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (3,74) بنسبة مئوية تبلغ (74,71%) وانحراف معياري (0,79) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3), وهذا يوضح ان العاملين في الشركة يعملون كفريق واحد.

ب- العنصر (X5): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (3,85) بنسبة مئوية يبلغ (77,6%) وانحراف معياري (0,73) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3), وهذا يدل على ان الادارة تعامل العاملين معاملة جيدة.

ت- العنصر (X6): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (3,24) بنسبة مئوية يبلغ (64,71%) وانحراف معياري (0,94) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) , وهذا يؤشر على ان الادارة تقوم باشعار العاملين بكل التطورات التي تحدث.

3- الرؤية المشتركة: (X7 - X9):

يتبين من الجدول (1) مايلي:

أ- العنصر (X7): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (3,56) بنسبة مئوية يبلغ (71,18%) وانحراف معياري (0,81) وهذا يعني ان الوسط الحسابي للعنصر اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) , وبالتالي فان النتائج المذكورة تشير الى ان العاملين في الشركة لديهم اهداف ومصالح مشتركة.

ب- العنصر (X8): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (4,06) بنسبة مئوية تبلغ (81,18%) وانحراف معياري (0,68) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3), وهذا يعني هناك اعتقاد لدى العاملين بان العمل المشترك يؤدي الى نتائج افضل.

ت- العنصر (X9): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (3,85) بنسبة مئوية تبلغ (77,06%) وانحراف معياري (0,77) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يعني ان العاملين يضعون الاهداف بصورة جماعية ويعملون معا بشكل جماعي لتحقيقها.

٤- ثقافة الاداء: (X10-X12):

أ - العنصر (X10): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٤٧) بنسبة مئوية تبلغ (٦٩,٤١%) وانحراف معياري (١,١٥) وهذا الوسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يدل على ان الشركة تقدم لعملائها خدمة متميزة.

ب - العنصر (X11): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٨٥) بنسبة مئوية تبلغ (٧٧,٠٦%) وانحراف معياري (٠,٧٧) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يعني ان العاملين يجتهدون من اجل تحقيق اداء عالي.

ت- العنصر (X12): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٠) بنسبة مئوية تبلغ (٦٠,٠%) وانحراف معياري (١,٢١) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) يعني ان الشركة تعطي اجر اعلى للعاملين المبدعين.

٥ - ثقافة الاستجابة: (X13-X15):

يتضح من الجدول (١) مايلي:

أ- العنصر (X13): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٧١) بنسبة مئوية تبلغ (٧٤,١٢%) وانحراف معياري (٠,٧٥) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يدل على قدرة العاملين للتكيف مع اية متغيرات جديدة يحتاجها العمل.

ب- العنصر (X14): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,١٢) بنسبة مئوية تبلغ (٧٤,١٢%) وانحراف معياري (٠,٩١) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يدل على ان الشركة تطرح في السوق دائماً افكار جديدة.

ت - العنصر (X15): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٣٨) بنسبة مئوية تبلغ (٦٠%) وانحراف معياري (١,٠٦) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يؤشر قدرة الشركة في التعامل بنحو سريع مع تهديدات المنافسين.

٦ - الثقة والموثوقية (X16-X18):

يتضح من الجدول (١) مايلي:

أ - العنصر (X16): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٨٩) بنسبة مئوية تبلغ (٧١,٧٩%) وانحراف معياري (٠,٨١) وهذا يعني ان الوسط الحسابي للعنصر اعلى من الوسط المعياري البالغ (٣) وبالتالي فان النتائج المذكورة تشير الى وجود الثقة المتبادلة بين الادارة والعاملين.

ب- العنصر (X17): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٥٩) بنسبة مئوية يبلغ (٧١,٧٩%) وانحراف معياري (٠,٨١) وهذا يعني ان الوسط الحسابي للعنصر اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يشير الى وجود معاملة حسنة بين العاملين.

ت - العنصر (X18): حقق هذا العنصر وسطا حسابياً بلغ (٣,٧٦) بنسبة مئوية يبلغ (٧٥,٢٩%) وانحراف معياري (٠,٦٩) وهذا يعني ان الوسط الحسابي للعنصر اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يشير الى ان العاملين ملتزمين بوعودهم وتعهداتهم فيما يتعلق بامور العمل.

٢ - وصف وتحليل فقرات الانتماء التنظيمي :

جدول (٢) التوزيع التكراري الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لاجابة افراد العينة حول

فقرة الانتماء التنظيمي n = 34

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لااتقق تماما	لااتقق	محايد	اتقق	اتقق تماما	العبارات		
٨٨,٢٤	٠,٤٩	٤,٤١	صفر	صفر	صفر	٢٠	١٤	y١	الولاء	
٨٧,٠٦	٠,٤٨	٤,٣٥	صفر	صفر	صفر	٢٢	١٢	y٢		
٨٥,٨٨	٠,٦٢	٤,٢٩	صفر	صفر	٣	١٨	١٣	y٣		
٧٥,٨٨	٠,٨٢	٣,٧٩	صفر	٣	٧	١٨	٦	y٤	التوحيد	
٨٠,٠٠	٠,٦٩	٤,٠٠	صفر	١	٥	٢١	٧	y٥		
٦٨,٨٢	١,٠٩	٣,٤٤	٢	٤	١١	١١	٦	y٦		
٧٥,٢٩	٠,٦٩	٣,٧٦	صفر	١	١٠	١٩	٤	y٧	الاندماجية	
٧٥,٨٨	٠,٧٩	٣,٧٩	صفر	٣	٦	٢٠	٥	y٨		
٧٧,٠٦	٠,٧٣	٣,٨٥	صفر	١	٩	١٨	٦	y٩		
٧٧,٠٦	١,١٩	٣,٨٥	٢	٥	صفر	١٦	١١	y١٠	الالتزام	
٧٦,٤٧	٠,٨٩	٣,٨٢	صفر	٢	١١	١٢	٩	y١١	بالعمل	
٨٥,٢٩	٠,٦٩	٤,٢٦	صفر	صفر	٥	١٥	١٤	y١٢		
٧٢,٩٨	٠,٧٨	٣,٩٧								المعدل العام

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة وقد استخرجت النتائج باستخدام برنامج SPSS.

ومن خلال تحليل مخرجات الجدول (٢) تم التوصل الى مايلي:

١- متغير الولاء : (٢١-٢٣):

يتبين من الجدول (٢) مايلي:

أ-العنصر (٢١): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٤١) بنسبة مئوية (٨٨,٢٤%) وانحراف معياري (٠,٤٩) اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبالتالي فان النتائج المذكورة تشير الى وجود شعور لدى العاملين ببذل مجهود كبير لتحقيق نجاح الشركة.

ب-العنصر (٢٢): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٣٥) بنسبة مئوية (٨٧,٠٦%) وانحراف معياري (٠,٤٨) وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يدل على اهتمام العاملين بمستقبل الشركة .

ت-العنصر (٢٣): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٢٩) بنسبة مئوية (٨٥,٨٨%) وانحراف معياري (٠,٦٢) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يؤكد على وجود رغبة لدى العاملين لتطوير العمل.

٢- متغير التوحيد: (٧٤-٧٦):

أ- العنصر (٧٤): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٧٩) بنسبة مئوية (٧٥,٨٨%) وانحراف معياري (٠,٨٢) (وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يوضح ان العاملين في الشركة في ظل هدف واحد.

ب- العنصر (٧٥): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٠) بنسبة مئوية (٨٠%) وانحراف معياري (٠,٦٩) (وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يدل على ان توحيد جهود العاملين يعد نقطة قوة للشركة.

ت- العنصر (٧٦) حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٤٤) بنسبة مئوية (٦٤,٧١%) وانحراف معياري (١,٠٩) (وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يؤشر على ان هناك توحيد في الافكار والغايات والاهداف في العمل.

٣- الاندماجية: (٧٧-٧٩):

يتبين من الجدول (٢) مايلي:

أ- العنصر (٧٧): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٧٦) بنسبة مئوية (٧٥,٢٩%) وانحراف معياري (٠,٦٩) (وهذا يعني ان الوسط الحسابي للعنصر اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبالتالي فان النتائج المذكورة تشير الى ان الاندماج يولد الرغبة لدى العاملين في العمل.

ب- العنصر (٧٨) : حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٠) بنسبة مئوية (٨٠%) وانحراف معياري (٠,٦٩) (وهذا الوسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان الاندماج في العمل يولد الرضا عن العمل.

ت- العنصر (٧٩): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٨٥) بنسبة مئوية (٧٧,٠٦%) وانحراف معياري (٠,٧٣) (وهو وسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يعني ان الاندماج يولد الانتماء للشركة.

٤- الالتزام في العمل (٧١٠-٧١٢):

أ- العنصر (٧١٠): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٨٥) بنسبة مئوية (٧٧,٠٦%) وانحراف معياري (١,١٩) وهذا الوسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يدل على استعداد العاملين قبول اي عمل يكلفون به من قبل الشركة.

ب- العنصر (٧١١): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٣,٨٢) بنسبة مئوية (٧٦,٤٧%) وانحراف معياري (٠,٨٩) (وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يعني ان جو العمل يساعد على بذل اقصى مايستطيع العامل من جهد.

ت- العنصر (٧١٢): حقق هذا العنصر وسطا حسابيا بلغ (٤,٢٦) بنسبة مئوية (٨٥,٢٩%) وانحراف معياري (٠,٦٩) وهذا الوسط اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يعني ان العاملين لديهم اعتزاز بالعمل في الشركة.

٢- اختبار الفرضية الرئيسية للبحث:

لغرض التأكد من طبيعة العلاقة التأثيرية بين الثقافة التنظيمية بفقراتها الستة, ثقافة الرقابة , ثقافة العلاقات, الرؤية المشتركة, ثقافة الاداء, ثقافة الاستجابة, الثقة والموثوقية على الانتماء التنظيمي, تم اعتماد

تحليل الانحدار الخطي البسيط لتشخيص نوع العلاقة بين المتغيرين والتأكد منها لتحديد نوع المعادلة ودرجتها , اتضح ان العلاقة خطية وتمت المعالجة باستخدام النظام الاحصائي (spss).

جدول (٣)

نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي

n = 34

معامل التفسير R2	قيمه (t) الجدولية	قيمه F		ثقافه الرقابة	constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المتعدد
٠,٩٣٤	٢,٧٠	٣,٨٩	٢٦,٥٤١	٠,٦٧	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٤,٠٠	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة
معامل التفسير R2	قيمة (t) الجدولية	قيمة F		ثقافه العلاقات	Constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المعتمد
٠,٩١٩	٢,٧٠	٣,٨٩	٢٣,١٩٧	٠,٦٣	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٣,٩٥	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة
معامل التفسير R2	قيمه (t) الجدولية	قيمه F		الرؤية المشتركة	constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المتعدد
٠,٩٢٩	٢,٧٠	٣,٨٩	٢٥,١٩١	٠,٤٩	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٣,٨١	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة
معامل التفسير R2	قيمه (t) الجدولية	قيمه F		ثقافه الاداء	constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المتعدد
٠,٩٣٤	٢,٧٠	٣,٨٩	٢٧,٨٣٩	٠,٨٢	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٣,٥٥	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة
معامل التفسير R2	قيمه (t) الجدولية	قيمه F		ثقافه الاستجابة	constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المتعدد
٠,٩٤٨	٢,٧٠	٣,٨٩	٣٠,٨٥٥	٠,٧١	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٤,٨٨	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة
معامل التفسير R2	قيمه (t) الجدوليه	قيمه F		الثقة والموثوقية	constant	المتغير المستقل
		الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المتعدد
٠,٩٣٩	٢,٧٠	٣,٨٩	٢٧,٣٦١	٠,٥٩	١,٩٢	الانتماء التنظيمي
				٣,٧٥	٦,١٢	قيمة (t) المحسوبة

المصدر : نتائج الحاسبة (برنامج spss.v.16)

الفرضية الفرعية الاولى:

فرضية العدم (H0): (لا توجد علاقة تأثير بين ثقافة الرقابة في الانتماء التنظيمي)

فرضية الوجود (H1): (لا توجد علاقة تأثير بين ثقافة الرقابة في الانتماء التنظيمي)

1. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (ثقافة الرقابة) البالغة (٤,٠٠) هي *

اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما

يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار (BI = 0.67) عند مستوى المعنوية المذكورة.

2. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (٢٦,٥٤١) هي اكبر من

قيمة (F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية

العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر

عند المستوى المذكور وبذلك يكون (ثقافة الرقابة) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي ويعد هذا التأثير

ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية (١%).

3. كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير (R2) البالغة (٠,٩٣٤) بان متغير (ثقافة الرقابة) قادرة

على تفسير مانسبته (٩٣,٤) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة

المتبقية فتعزى الى مساهمة متغيرات اخرى.

وبناء على هذه النتائج تأكد صحة فرضية الوجود للفرضية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي تنص

على (توجد علاقة تأثير بين ثقافة الرقابة في الانتماء التنظيمي)

الفرضية الفرعية الثانية:

فرضية العدم (H0): (لا توجد علاقة تأثير بين ثقافة العلاقات في الانتماء التنظيمي)

فرضية الوجود (H1): (توجد علاقة تأثير بين ثقافة العلاقات في الانتماء التنظيمي)

1. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (ثقافة العلاقات) البالغة (٣,٩٥) هي اكبر من

قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما يدل على

ثبوت معنوية معامل الانحدار (BI=٠,٠٤٩) عند مستوى المعنوية المذكور.

2. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (٢٣,١٩٧) هي اكبر من

قيمة (F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية العدم

(H0) وقبول فرضية الوجود (H1) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند

المستوى المذكور وبذلك يكون (ثقافة العلاقات) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي ويعد هذا التأثير ذا

دلالة احصائية عند مستوى معنوية (١%).

3. كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير (R2) البالغة (٠,٩١٩) بان متغير (ثقافة العلاقات) قادرة على

تفسير مانسبته (٩١,٩%) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة المتبقية

فتعزى الى مساهمة متغيرات اخرى.

وبناء على هذه النتائج تأكد صحة فرضية الوجود للفرضية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي

تنص على (توجد علاقة تأثير بين ثقافة العلاقات في الانتماء التنظيمي)

الفرضية الفرعية الثالثة:

فرضية العدم (H0): (لا توجد علاقة تأثير بين الرؤية المشتركة في الانتماء التنظيمي)

فرضية الوجود (H1): (توجد علاقة تأثير بين الرؤية المشتركة في الانتماء التنظيمي)

١. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (الرؤية المشتركة) البالغة (٣,٨١) هي اكبر من

قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما يدل على ثبوت

معنوية معامل الانحدار ($B1 = 0.82$) عند مستوى المعنوية المذكورة.

٢. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (٢٥,١٩١) هي اكبر من قيمة

(F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية العدم (H0)

واقبول فرضية الوجود (H1) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند المستوى

المذكور وبذلك يكون (الرؤية المشتركة) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي وبعد هذا التأثير ذا دلالة

احصائية عند مستوى معنوية (١%).

٣. كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير (R2) البالغة (٠,٩٢٩) بان متغير (الرؤية المشتركة) قادرة على

تفسير مانسبته (٩٢,٩) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة المتبقية فتعزى

الى مساهمة متغيرات اخرى.

وبناء على هذه النتائج تأكد صحة فرضية الوجود للفرضية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي

تنص على (توجد علاقة تأثير بين الرؤية المشتركة في الانتماء التنظيمي).

الفرضية الفرعية الرابعة:

فرضية العدم (H0): (لا توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاداء في الانتماء التنظيمي)

فرضية الوجود (H1): (توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاداء في الانتماء التنظيمي)

١. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (ثقافة الاداء) البالغة (٣,٥٥) هي اكبر من

قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما يدل على ثبوت

معنوية معامل الانحدار ($B1 = 0.71$) عند مستوى المعنوية المذكورة.

٢. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (27.839) هي اكبر من

قيمة (F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية العدم

(H0) واقبول فرضية الوجود (H1) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند

المستوى المذكور وبذلك يكون (ثقافة الاداء) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي وبعد هذا التأثير ذا دلالة

احصائية عند مستوى معنوية (١%).

كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير (R2) البالغة (٠,٩٣٤) بان متغير (ثقافة الاداء) قادرة على تفسير

نسبته (٩٣,٤) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة المتبقية فتعزى الى مساهمة

متغيرات اخرى.

وبناء على هذه النتائج تاكد صحة فرضية الوجود للفرضية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي

تنص على (توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاداء في تحقيق الانتماء التنظيمي).

الفرضية الفرعية الخامسة:

فرضية العدم (H0): (لا توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاستجابة في الانتماء التنظيمي).

فرضية الوجود (H1): (توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاستجابة في الانتماء التنظيمي).

١. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (ثقافة الاستجابة) البالغة (4.88) هي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار ($B1 = 0.045$) عند مستوى المعنوية المذكورة.
 ٢. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (٣٠,٨٨٥) هي اكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية العدم ($H0$) وقبول فرضية الوجود ($H1$) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند المستوى المذكور وبذلك تكون (ثقافة الاستجابة) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي ويعد هذا التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية (١%).
 ٣. كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير ($R2$) البالغة (٠,٩٤٨) بان متغير (ثقافة الاستجابة) قادرة على تفسير مانسبته (٩٤,٨%) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة المتبقية فتعزى الى مساهمة متغيرات اخرى.
- وبناء على هذه النتائج تأكد صحة فرضية الوجود للفرضية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي تنص على (توجد علاقة تأثير بين ثقافة الاستجابة في الانتماء التنظيمي).
- الفرضية الفرعية السادسة:**
١. فرضية العدم ($H0$): (لا توجد علاقة تأثير بين الثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي).
 ٢. فرضية الوجود ($H1$): (توجد علاقة تأثير بين الثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي)
١. ان قيمة (t) المحسوبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (الثقة والموثوقية) البالغة (٣,٧٥) هي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (٢,٧٠) عند مستوى معنوية (١%) اي درجة ثقة (٩٩%) مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار ($B1 = 0.59$) عند مستوى المعنوية المذكورة.
 ٢. تبين لنا قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط البالغة (27,361) هي اكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (٣,٨٩) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على رفض فرضية العدم ($H0$) وقبول فرضية الوجود ($H1$) وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار البسيط المقدر عند المستوى المذكور وبذلك تكون (الثقة والموثوقية) ذا تأثير في الانتماء التنظيمي ويعد هذا التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية (١%).
 ٣. كذلك يتضح من قيمة معامل التفسير ($R2$) البالغة (٠,٩٣٩) بان متغير (الثقة والموثوقية) قادرة على تفسير نسبته (٩٣,٩%) من المتغيرات التي تطرا على الانتماء التنظيمي (y) اما النسبة المتبقية فتعزى الى مساهمة متغيرات اخرى.
- وبناء على هذه النتائج تأكد صحة فرضية الوجود للفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية والتي تنص على (توجد علاقة تأثير بين الثقة والموثوقية في الانتماء التنظيمي).

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات:

١. ان وجود الثقافة التنظيمية في المنظمة تعزز في تنمية الولاء والانتماء وخلق حالة من التماسك بين العاملين في المنظمة خارج نطاق الحاجات الذاتية المرتبطة بالمصالح الضيقة.
٢. رفع المعنويات وغالباً ماتكون هذه المنظمات اكثر استقراراً وعطاءً وابداعاً في كل مجالات العمل وفي مختلف مستوياتها في المنظمة.
٣. ان وجود الثقافة التنظيمية في المنظمة تساعد على تحقيق العديد من المزايا ابرزها تنمية الولاء والانتماء للمنظمة والتماسك والانسجام بين العاملين انفسهم وبينهم وبين الادارة وترسيخ سلوكيات ايجابية في العمل.
٤. ان مستوى الانتماء التنظيمي لدى منتسبي المنظمة المبحوثة مرتفع بمختلف ابعاده.
٥. تبين من نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط ذات معنوية قوية وموجبه بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بمختلف ابعاده.

ثانياً: التوصيات:

- ١- اعداد برنامج متكامل يساعد وينمي ويحفز الثقافة التنظيمية لدى العاملين في مختلف المستويات وتشارك به الادارات المختلفة لاعداده متضمناً الدورات التدريبية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لتفعيل البرنامج.
- ٢- ضرورة اهتمام القيادات العليا في المنظمة بمفهوم الثقافة التنظيمية واتخاذ السياسات والاجراءات التي تعمل على زيادة مستوى ادراك العاملين في المنظمة للثقافة التنظيمية مما يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي لديهم.
- ٣- خلق التنافس البناء بين الادارات في المنظمة وقياس ذلك بصورة منتظمة لرفع كفاءة الاداء.
- ٤ - جعل الاداء هو المعيار الاساسي لتقييم العاملين في المنظمة.
- ٥- ضرورة اهتمام المنظمات في الثقافة التنظيمية وتعزيزها وترسيخها في سلوكيات العاملين.

المصادر

اولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المصادر العربية والاجنبية

- ١- بشير, ايمان, التوجه الاستراتيجي واثره في مجالات التغير, دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية, رسالة ماجستير في الادارة الاعمال, كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل, ٢٠٠٥.
- 2- Jones R. Gareth (organization behavior)2dn edition ,second Canadian Edition, McGraw-Hill.2006
- 3- Scott W.Richard (organizations and organizing: Rational Natural and open system perspective: literate and Edition. McGrew Hill.2010
- 4- Pettigrew M. Andrew (Management of organization Culture)sag publications Ltd.London.2007.

- ٥- الدوري, زكريا مطلق, الادارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات, وحالات دراسية, الدار الجامعية للطباعة والنشر, جامعة بغداد ٢٠٠٥.
- ٦- المرسي, جمال الدين محمد, الثقافة التنظيمية والتغيير, الدار الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة, ٢٠٠٦.
- 7- Nobel , C, Graw (organization behavior and performance(the Free press. New york.2007
- ٨- حريم, حسين, ادارة المنظمات - منظور كلي, الطبعة الاولى, دار حامد للنشر والتوزيع, ٢٠٠٣.
- ٩- العلام, اغماد محمد, الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية, دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري, مجلة علمية للكليات الانسانية, جامعة قطر, ١٩٩٣.
- ١٠- زايد, عادل محمد, السلوك التنظيمي للفرد والجماعة والمنظمة, الدار الهندسية, القاهرة, ٢٠٠٦.
- ١١- جواد, شوقي ناجي, السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال, دار حامد للنشر والتوزيع, ٢٠٠٩.

استمارة الاستبيان

((اثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي))

دراسة تحليلية من وجهة نظر منتسبي شركة المحاقن الطبية في بابل
اختي العزيزة ,اخي العزيز منتسبي شركة المحاقن الطبية في بابل
تحية طيبة:

في النية اجراء بحث علمي تحت العنوان اعلاه لكونك تمتلك الخبرة والتجربة الميدانية في موضوع هذا البحث لذا
نرجو التقضل بالاجابة على فقرات هذه الاستبانة ونحن واثقون من انك ستكون كريما معنا في منحنا جزءاً من
وقتك وجهدك الثمين لاكمال هذه المهمة بجدية وبأسرع وقت ممكن فأنت أهلت للثقة.
وفقك الله

الباحث

الدكتور ثامر هادي الجنابي

اولاً: المعلومات العامة:

١- الجنس ذكر انثى

٢- العمر: ٢٥ سنة فأقل ٢٦-٣٥ ٣٦-٤٥

٣- الحالة الاجتماعية: متزوج اعزب اخرى

٤- المؤهل العلمي دكتوراه ماجستير بكوريوس

دبلوم عالي اعدادية

٥- سنوات الخبرة: ٥ سنوات فأقل ٦-١٥ ١٦ فأكثر

ثانيا: متغيرات الثقافة التنظيمية (العامل المستقل)

العامل	الرقم	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثقافة الرقابة	١	تلتزم الادارة العليا في الشركة بتطبيق انظمة العمل السائد في الشركة.					
	٢	تتخذ اغلب القرارات من قبل الادارة العليا					
	٣	هل لدى الادارة العليا قدرة على اجراء تغيير في العمل ؟					
ثقافة العلاقات	٤	العاملون في الشركة يعملون معا كفريق واحد.					
	٥	العاملون في الشركة يعاملون معاملة جيدة من قبل مديريهم .					
	٦	يتم اشعار العاملون في الشركة بكل التطورات التي تحدث.					
الرؤية المشتركة	٧	لدى الموظفون في الشركة اهداف ومصالح مشتركة					
	٨	يعتقد الموظفون ان العمل المشترك سوف يؤدي الى نتائج افضل.					
	٩	يضع الموظفون الاهداف بصورة جماعية ويعملون معا بشكل جماعي لتحقيقها .					
ثقافة الاداء	١٠	تقدم الشركة الى عملائها خدمات متميزة					
	١١	العاملون في الشركة يجتهدون في تحقيق اداء عالي.					
	١٢	العاملون الذين يحققون اداء اعلى يحصلون على مرتبات اعلى.					
ثقافة الاستجابة	١٣	العاملون في الشركة يتكيفون سريعا مع اية تغييرات ومتطلبات جديدة يحتاجها العمل.					
	١٤	الشركة تطرح في السوق دائما افكار جديدة.					
	١٥	الشركة تتعامل على نحو سريع مع تهديدات المنافسين .					
الثقة الموثوقة	١٦	تسود الثقة المتبادلة بين ادارة الشركة والموظفين.					
	١٧	تسود المعاملة الحسنة بالمثل بين موظفي الشركة					
	١٨	يفي الموظفون بوعودهم وتعهداتهم فيما يتعلق بأمر العمل.					

ثالثا: متغيرات الانتماء التنظيمي (العامل التابع):

العامل	الرقم	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الولاء	١	اشعر انني ارغب في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح الشركة.					
	٢	انك تهتم بمستقبل الشركة.					
	٣	هل توجد لديك رغبة في تطوير العمل ؟					
التوحيد	٤	هل الموظفين بالشركة يعملون في ظل هدف موحد؟					
	٥	هل هذا التوحيد يعتبر نقطة قوة في الشركة ؟					
	٦	هل تتوحد الافكار والغايات والاهداف في العمل في الشركة ؟					
الاندماجية	٧	هل هذا الاندماج يولد الرغبة لدى الموظفين في العمل ؟					
	٨	هل الاندماج في العمل يولد رضا في العمل					
	٩	هل الاندماج في العمل يولد الانتماء الى الشركة؟					
الالتزام في العمل	١٠	اقبل اي عمل اكلف به من قبل الشركة حتى اضمن استمرارية عملي بها.					
	١١	يساعد جو العمل على بذل اقصى مايسطيع من جهود.					
	١٢	اشعر بالاعتزاز بالعمل في مكان عملي.					