

مجلة كلية الشريعة الطوسي الجامعة

علمية فصلية محكمة تُعنى بالدراسات الإنسانية

تصدرها كلية الشريعة الطوسي الجامعة
النجف الأشرف - العراق

ذي الحجة / ١٤٤٤ هـ - حزيران ٢٠٢٣ م

السنة السابعة
العدد (١٨)

الرقم الدولي
٩٣.٨ - ٢٣.٤



الرقم الدولي
٢٣٠٤ - ٩٣٠٨

مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

عَلِيَّةٌ فَضْلِيَّةٌ مَحْكَمَةٌ تَعْنِي بِالدِّرَاسَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ

تصدرها كلية الشيخ الطوسي الجامعة - النجف الأشرف / العراق

مجازة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
ومعتمدة لأغراض الترقية العلمية

السنة السابعة / العدد (١٨)

(ذي الحجة ١٤٤٤هـ، حزيران ٢٠٢٣م)

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢١٣٥) لسنة ٢٠١٥م

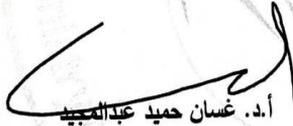


كلية الشيخ الطوسي الجامعة / مكتب السيد العميد

م/ مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أشارة الى كتابكم المرقم م ج ص/٦٢٦ في ٥/٥ /٢٠١٩ بشأن اعتماد مجلتهم التي تصدر عن كليتكم واعتمادها لأغراض الترقيات العلمية وتسجيلها ضمن موقع المجالات العلمية الاكاديمية العراقية ، حصلت موافقة السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي بتاريخ ٢٨/٩/٢٠١٩ على اعتماد المجلة المذكورة في الترقيات العلمية والنشاطات العلمية المختلفة الاخرى وتسجيل المجلة في موقع المجالات الاكاديمية العلمية العراقية .
للتفضل بالاطلاع وابلاغ مخول المجلة لمراجعة دالتنا لتزويده باسم المستخدم وكلمة المرور ليتسنى له تسجيل المجلة ضمن موقع المجالات العلمية العراقية وفهرسة اعدادها ... مع التقدير .



أ.د. عسان حميد عبدالمجيد
المدير العام لدائرة البحث والتطوير

٢٠١٩/١٠/ ٢٢

نسخة منه الى:

- مكتب السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي / اشارة الى موافقة سيادته المذكورة اعلاه والمثبتة على اصل مذكرتنا المرقم ب ت م/٤/٦٦٩٢ في ٢٣/٩/٢٠١٩ /للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير .
- قسم المشاريع الريادية / شعبة المشاريع الالكترونية / للتفضل بالعلم واتخاذ مايلزم ... مع التقدير
- قسم الشؤون العلمية / شعبة التأليف والنشر والمجلات / مع الاوليات .
- الصادرة .

مهند ، أنس
٢١ / تشرين الاول



بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي
قسم التعليم الاهلي

رقم الكتاب : ج ٥ / ٦٤٨٢
التاريخ ٢٠١٢/١١/١٤

كلية الشيخ الطوسي الجامعة

م/ محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣
المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٩

تحية طيبة...

الحاقا بكتابتنا المرقم ج ٥/٦١٠٠ في ٢٠١٢/١١/٥ ، بشأن الفقرة (١/١٠) /ولا:الشؤون العلمية) من محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، نود اعلامكم الى انه بالامكان اعتماد مجلة الكلية لاغراض الترقية العلمية وفق الية اعتماد المجلات الصادرة عن الكليات الاهلية والجمعيات العلمية لاغراض الترقية العلمية والتي يمكن الاطلاع عليها على موقع دائرة البحث والتطوير (www.rddiraq.com)

للتفضل بالاطلاع واتخاذ مايلزم...مع التقدير.




المحاسب القانوني

حيدر محمد درويش
ع/رئيس جهاز الاشراف والتقويم العلمي

٢٠١٢/١١/١٤



٣٩٥
١٧٤٦

نسخة منه الى //

- ✓ مكتب رئيس الجهاز/للتفضل بالاطلاع...مع التقدير.
- ✓ دائرة البحث والتطوير / متكرتكم ب ت م ١٠٥٤٣/٤ في ٢٠١٢/١١/٨...مع التقدير .
- ✓ جهاز الاشراف والتقويم العلمي/قسم التعليم الاهلي/شعبة المحاضر/ مع الاوليات.
- ✓ الصنادرة .

البريد الالكتروني: mhesses@yahoo.com



رئيس التحرير

أ.د. قاسم كاظم الأسدي

مدير التحرير

أ.م.د. جاسم حسن القره غولي

هيئة التحرير

١. أ.د. جميل حليل نعمة معله / كلية الآداب _ جامعة الكوفة
٢. أ.د. صالح القريشي / كلية الفقه - جامعة الكوفة
٣. أ.د. أميرة الجوفي / كلية التربية بنات _ جامعة الكوفة
٤. أ.د. عمر عيسى / كلية العلوم الاسلامية _ الجامعة العراقية
٥. أ.د. عبد الله عبد المطلب / كلية العلوم الإسلامية - الجامعة العراقية
٦. أ.م.د. أزهار علي ياسين / كلية الآداب _ جامعة البصرة
٧. أ.م.د. هناء عبد الرضا رحيم الربيعي / كلية العلوم الإسلامية - جامعة البصرة
٨. أ.م.د. حيدر السهلاني / كلية الفقه - جامعة الكوفة
٩. أ.م.د. ضرغام كريم كاظم الموسوي / كلية العلوم الاسلامية _ جامعة كربلاء
١٠. أ.م.د. ناهدة جليل عبد الحسن الغالبي / كلية العلوم الاسلامية _ جامعة كربلاء
١١. أ.م.د. مسلم مالك الاسدي / كلية العلوم الاسلامية _ جامعة كربلاء
١٢. أ.م.د. مشكور حنون الطالقاني / كلية العلوم الاسلامية _ جامعة كربلاء

تدقيق اللغة الانكليزية

م.م. حميد عبد الامير حميد مجيد

تدقيق اللغة العربية

أ.م.د. هاشم جبار الزرفي

م.م. حسام جليل عبد الحسن

أعضاء هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. سعد عبد العزيز مصلوح: جامعة الكويت / الكويت.

أ.د. عبد القادر فيدوح: جامعة قطر/ قطر.

أ.د. حبيب مونسسي: جامعة الجليلي ليايس / الجزائر.

أ.د. أحمد رشاش: جامعة طرابلس/ ليبيا.

أ.د. سرور طالبلي: رئيس مركز جيل البحث العلمي/ لبنان.

سكرتير التحرير

حسين سمير نجم

تعليمات النشر في مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

١. أن لا يكون البحث قد نُشر أو قُبِلَ للنشر في مجلة داخل العراق أو خارجه، أو مستلا من كتاب أو محملاً على شبكة المعلومات العالمية.
٢. أن يضيف البحث معرفة علمية جديدة في حقل تخصصه.
٣. أن يرفع البحث قواعد المنهج العلمي، ويرتب على النحو الآتي: عنوان البحث / اسم الباحث بذكر درجته العلمية، ومكان عمله / خلاصة البحث باللغتين العربية والإنجليزية لا تتجاوز أي منهما مئتي كلمة / المقدمة / متن البحث / الخاتمة والتناج والتوصيات / الهوامش نهاية البحث / ثبت بالمصادر والمراجع.
٤. يخضع البحث للتحكيم السري من الخبراء المختصين لتحديد صلاحيته للنشر، ولا يعاد إلى صاحبه سواء قُبِلَ للنشر أم لم يقبل، ولهياة التحرير صلاحية نشر البحوث على وفق الترتيب الذي تراه مناسباً.
٥. تقدم البحوث مطبوعة باستخدام برنامج (Microsoft word)، بخط (Simplified Arabic) للغة العربية، وبخط (Time new roman) للغة الإنجليزية، بحجم (١٤) للبحث و(١٢) للهوامش.
٦. تنسيق الأبيات الشعرية باستعمال الجداول .
٧. تسحب الخرائط، الرسوم التوضيحية، الصور) بجهاز (اسكنر) وتحمّل على قرص البحث.
٨. يقدم الباحث ثلاث نسخ من بحثه مطبوعة بالحاسوب، مع قرص مضغوط (CD).
٩. لا يعاد البحث إلى الباحث إذا ما قرر خبيران علميان عدم صلاحيته للنشر.
١٠. ترتيب البحوث في المجلة يخضع لأمر فنية.

المراسلات

توجه المراسلات الرسمية إلى مدير تحرير المجلة على العنوان الآتي:
جمهورية العراق . النجف الأشرف . كلية الشيخ الطوسي الجامعة.

موقع المجلة على الانترنت: www.altoosi.edu.iq/ar

البريد الإلكتروني: mjtoosi3@gmail.com

نقال: ٠٧٨٠٤٤٠٤٣١٩ (٠٠٩٦٤)

صندوق بريد: (٩).

تطلب المجلة من كلية الشيخ الطوسي الجامعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

افتتاحية العدد :

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونتوكل عليه ، والصلاة والسلام على خاتم النبيين وعلى آله وأصحابه المنتجبين .
أما بعد :

تسعى مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة إلى التماس خطّ تطوريّ بانتمائها من الشعور بوجود مشاكل فكرية إلى الشروع في حلّها، وهو فحوى البحث العلمي، عن طريق التفكير في إيجاد وسائل بحث جديدة لحلّ مشكلات الثقافة العربية الإسلامية، ومنها مشكلة تجديد العلوم العربية القديمة ونقدها بدلا من اجترارها الذي لا يواكب روح العصر وتعقيداته.

إنّ هذه المعطيات هي بحاجة ماسة إلى تضافر الجهود المخلصة عن طريق إثارة الأسئلة واتخاذ الشك العلمي منهجا في التعامل مع العلوم القديمة والعلوم الغربية الوافدة على حدّ سواء، ذلك أنّ الركون إلى القديم المألوف وإن كان مريحا لا يُسبب لنا الإجهاد إلا أنّه لا يدفع العلم إلى الأمام، أما التزام الوافد بحجة التحديث من دون انتقاء ما ينعفنا بما يلائم ثقافتنا ويُجيب عن أسئلتنا فإنّه يُسبب لنا الفوضى الفكرية المفضية إلى الضياع، ولاسيما مع عدم وجود نظرية ترجمة عربية. لذلك تفتح مجلة الشيخ الطوسي الجامعة أبوابها أمام الباحثين الذين يؤمنون بأهمية النقد والتجديد والبحث عن البدائل.

مدير التحرير

ومن الله التوفيق

الأستاذ المساعد الدكتور

جاسم حسن القره غولي



المحتويات

الدراسات القرآنية والحديث الشريف		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
١٩	الباحث: حسين عيد حسين طالب ماجستير جامعة الكوفة - كلية الآداب أ.د. خالد توفيق مزعل الحسناوي جامعة الكوفة - كلية الآداب	الافتراض السابق في وصف المؤمنين في الخطاب القرآني
٤٣	الدكتورة: نظيرة غلاب الدكتور صادق المحترم الباحثة: فتن كاظم عبد جامعة المصطفى العالمية - إيران	الفرق بين التشريعات القرآنية والتشريعات في القوانين الوضعية في المصاديق والمعالجات

الدراسات الأصولية والفقهية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٦٩	الباحث: حيدر لازم محبيس أ.د. جواد أحمد كاظم البهادلي جامعة الكوفة - كلية الفقه	مبادئ حفظ الأمن الدولي في الشريعة الإسلامية
٩٣	أ.م.د. سهام علي حسين الناصري جامعة الكوفة - كلية الفقه الباحثة: هبه عبد الجليل عبد الهادي الخرسان جامعة الكفيل - النجف الأشرف	منجزات المريض مرض الموت

١١١	م.د. حسنين بدر نجف ديوان الوقف الشيعي - كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة اقسام النجف الاشرف	تبعية الأحكام للمصالح والمفاسد وأثرها في علم الأصول
-----	---	--

دراسات في العقيدة والفكر الإسلامي

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
١٣١	أ.د. بلاسم عزيز شبيب جامعة الكوفة - كلية الفقه م.م. محمد عبد الرضا وناس جامعة الكوفة - كلية الفقه	العلاقة بين الحكمة والعلة والمناط

الدراسات اللغوية والأدبية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
١٥١	أ.د. أحمد عويّز حسين الباحثة: حوراء عايد محان جامعة الكوفة - كلية الآداب	أثر الثقافة الأبوية في شعر شعراء الحدائثة العراقيين الزواد الرؤية الشعرية للمرأة ومكانتها انموذجاً
١٦٧	أ.د. عبد الله حبيب التميمي جامعة القادسية - كلية التربية الباحث: عباس كاظم مشيعل جامعة القادسية - كلية التربية / أدب	التناس التصويري في شعر قاسم العابدي

٢٠١	أ. د. عبد الأمير مطر فيلي جامعة الكوفة الباحث: علي عبيد كاظم مركز دراسة الكوفة	الصورة الشعرية في شعر محمد سعد جبر الحسناوي
٢٢٧	أ. د. عادل نذير بييري الحساني جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية الباحث: قاسم فرحان تكليف	أبنية المشتقات في ديوان السيد جعفر الحلي (سحر بابل وسجع البلابل) / اسما الزمان والمكان أنموذجاً
٢٤٩	أ. د. شيماء خيري فاهم جامعة القادسية - كلية التربية الباحث: محمد هاتف جعاز جامعة القادسية - كلية التربية	شروح لامية العرب (البحث مستل من رسالة ماجستير)
٢٦٧	أ.م.د. وسام محمد منشد جامعة القادسية - كلية التربية نبأ شاكر جابر سلطان	الاستعارة في شعر حامد الراوي وأثرها في الانزياح التصويري
٢٩٥	الباحث: مرتضى مصطفى يحيى طالب ماجستير جامعة البصرة - كلية الآداب أ.م.د. حسين علي حسين المهدي جامعة البصرة - كلية الآداب	مضمرات الاستعارة التداولية في شعر عبد الجبار الفيض (دراسة تداولية)
٣٢٣	أ. م. د. فلاح رسول الحسيني جامعة كربلاء كلية التربية للعلوم الإنسانية الباحث: باسم داخل ناجي مديرية تربية كربلاء المقدسة	النَّفْدُ النَّحْوِيُّ عِنْدَ ابْنِ أَبِي الْفَخَّارِ (في الأسماء المجرورة أنموذجاً)

٣٤٣	م.د. رياض عبد الله سعد مديرية تربية المثني	المرأة في ديوان اللصوص في العصرين الجاهلي والإسلامي للدكتور محمد نبيل طريقي
٣٧٣	م.د. مازن عبد الحسين مشكور جامعة الكوفة - كلية الهندسة	صور "الرائع" في رواية "اليوم الأخير" لميخائيل نعيمة
٣٨٩	م.د. وصال عبد الواحد خضير الخرساني المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف إعدادية زينب الكبرى (عليها السلام)	التوجيه الدلالي في ظاهرة التنعيم، وأثره في خطب السيدة زينب بنت أمير المؤمنين علي (عليهما السلام)
٤١٥	أمير عداوي عوان اسكندر الزياي اللقب العلمي: مدرس مديرية تربية القادسية إعدادية غماس للبنين	أثر أصل القاعدة النحوية والأصل الدلالي في تفسير الألوسي (ت ١٢٧٠هـ)

دراسات التاريخ والسيرة		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٣٧	الباحثة: انسام قيس حسين ورق الربيعاوي أ.د. ربيع حيدر طاهر جامعة الكوفة - كلية الآداب قسم التاريخ الحديث	موقف هندرسون من المطالب الألمانية في بولندا

٤٦٥	أ.م.د. سوسن عباس حسين جامعة كربلاء كلية التربية للعلوم الانسانية الباحث : وليد مجدي زهير	خطاب الإمام الحسين (عليه السلام) يؤرخ حقبة تاريخية
-----	---	---

الدراسات الجغرافية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٨٧	الباحثة: نور رزاق عبد الكاظم الحدراوي طالبة ماجستير جامعة الكوفة- كلية الآداب قسم الجغرافية أ.د. عايد جاسم حسين الزامل جامعة الكوفة- كلية الآداب قسم الجغرافية	أثر تعرية الرياح في حوض وادي العاصين في الهضبة الغربية من محافظة النجف الاشرف

دراسات في طرائق التدريس والعلوم النفسية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٥١١	الباحث: معتز محمد حنون أ.د. محمد علي هاشم الأسدي جامعة الكوفة - كلية الفقه	الحرب الناعمة وجبهاتها

<p>٥٢٧</p>	<p>م. آمال كاظم مهدي جامعة الكوفة - التربية الاساسية م.م. علي عبد حسين الدليمي جامعة الكوفة- مجلس الجامعة</p>	<p>سلوك النخبة وأثره في ديناميكية القوة التنظيمية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة -</p>
<p>٥٦١</p>	<p>م.م. أمجد عبد الأمير فيحان جامعة الكوفة- كلية التربية الأساسية م.م. خميس حواس حاجم جامعة تكريت - كلية الآداب</p>	<p>استخدامات التكنولوجيا الرقمية ودورها في إثراء الجوانب المعرفية لدى الطلبة الجامعيين (دراسة ميدانية على طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة الكوفة)</p>
<p>٥٩٣</p>	<p>الباحث: سمير هادي حسين</p>	<p>التعليم في العراق في جدول الدعم الدولي لأعمال التنمية المستدامة ٢٠٣٠</p>



**سلوك النخبة وأثره في ديناميكية القوة التنظيمية
- دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة -**



م.م. علي عبد حسين الدليمي
جامعة الكوفة - مجلس الجامعة

م. آمال كاظم مهدي
جامعة الكوفة - التربية الاساسية



سلوك النخبة وأثره في ديناميكية القوة التنظيمية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة -

م.م. علي عبد حسين الدليمي
جامعة الكوفة- مجلس الجامعة
alia.sail@uokufa.edu.iq

م. آمال كاظم مهدي
جامعة الكوفة - التربية الاساسية
amalk.alabid@uokufa.edu.iq

المستخلص.

هدف هذا البحث إلى معرفة الاثر والعلاقة بين متغيرين هما سلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية ومحاولة تقليص الفجوة العلمية بين المتغيرين، من خلال المنهج الاستطلاعي، وذلك انطلاقاً من فكرة مفادها أن سلوك النخبة في جامعة الكوفة يعتبر المرتكز الرئيس لديناميكية القوى التنظيمية، لذلك تم استطلاع آراء عدد من رؤساء الأقسام والمنتسبين في جامعة الكوفة، ولتحقيق هدف البحث تم إعداد استبانة مثلت الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وزعها الباحثان باستخدام أسلوب العينة العشوائية الكترونياً على (٢٠٠) تدريسي وموظف وكان عدد الاستبانات المسترجعة (١٧٠) استبانة، صالحة للتحليل الإحصائي، وتم تحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS V.21). لقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ارتفاع نسبة انتشار المتغيرين (سلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية) في الجامعة قيد البحث. كما أظهرت نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين المتغيرين قيد البحث، فضلاً عن وجود تأثير مباشر لسلوك النخبة في ديناميكية القوى التنظيمية.

المصطلحات الرئيسة: سلوك النخبة، ديناميكية القوة التنظيمية، الاصاله التنظيمية، الشرعية التنظيمية.

Abstract.

The aim of this research is to know the effect and the relationship between two variables, namely the behavior of the elite and the dynamics of organizational forces, and an attempt to reduce the scientific gap between the two variables, through the exploratory approach, based on the idea that the behavior of the elite at the University of Kufa is the main focus of the dynamics of organizational forces, so the views of a number of From the heads of departments and affiliates at the University of Kufa, and to achieve the goal of the research, a questionnaire was prepared that represented the main tool for data collection, distributed by the researchers using the random sampling method electronically to (200) teachers and employees, and the number of retrieved questionnaires was (170), valid for statistical analysis, and analyzed by the program Statistician SPSS V.21)). The results of the statistical analysis showed a high prevalence of the two variables (elite behavior and organizational force dynamics) in the university under study. The results of the analysis also showed that there is a direct and significant correlation between the two variables under consideration, as well as a direct impact of elite behavior on the dynamics of organizational forces.

Keywords: elite behavior, organizational power dynamics, organizational authenticity, organizational legitimacy .

المقدمة

تتعامل منظمات الأعمال الحديثة مع بيئات غير مستقرة وتوصف بالديناميكية ما يجعلها تحديات كبيرة في تنفيذ رسالتها وإن التفكير على المدى القريب في نتائج المنظمة لا يضمن لها تحقيق الاهداف، ويبحث المديرون باستمرار عن صورة تتصف بالاستمرار والديناميكية للأداء القوى التنظيمية الحالي للمنظمة وترتيب وضعها التنافسي المستمر وبالأخص بعد التطورات البيئية المتسارعة ، ان الدور الأساسي لسلوك النخبة الادارية او القيادية الذي جاء ليكشف أهميته في تطوير مقدره المنظمة في سبيل تحسين الوضع التنافسي لها، ليصبح العامل المشترك بين المنظمات الحديثة لتحقيق وتلبية حاجة المنظمات في التكيف مع بيئة اصبحت فيها ديناميكية القوى التنظيمية ضرورة اساسية تفرض على المنظمة من قبل تلك التغيرات، ولأهمية ما تقدم جاءت هذه الدراسة لبحث إمكان تحقيق ديناميكية القوى التنظيمية بالاعتماد على سلوك النخبة، وقد تم اختيار جامعة الكوفة مجالاً للبحث كون الجامعة من الجامعات المتميزة في العراق وتوسعي دائماً لتعزيز تصنيفها بين الجامعات المحلية والدولية.

في ضوء ما جاء، تمت صياغة مشكلة الدراسة بشكل مبني على استعراض عدد من الحقائق، التي بينت وجود فجوة معرفية بين المتغيرات الرئيسية (سلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية)، على أساسها تم صياغة مجموعة من التساؤلات، التي تهتم ببيان مدى توافر هذه المتغيرات وعن ايجاد العلاقة فيما بينها وتحديداً في جامعة الكوفة. وللإجابة عن هذه التساؤلات المطروحة وضع الباحثان مجموعة من الأهداف تمثلت بإعداد دراسة استطلاعية اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية فيها.

وأخيراً، قسمت مباحث الدراسة الحالية على أربعة مباحث، تناول المبحث الأول منها تناول الأسس المنهجية العلمية، أما المبحث الثاني فقد تضمن استعراض الجانب النظري لمتغيرات الدراسة. أما المبحث الثالث والذي أحتوى على الجانب العملي للبحث وجاء المبحث الرابع كمبحث أخير عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات، التي توصل إليها الباحثان على الصعيدين النظري والتطبيقي.

المبحث الاول المنهجية العلمية

أولاً: مشكلة البحث

لقد حاز متغير سلوك النخبة اهتمام العديد من الباحثين والمنظمات العامة ومنشآت الاعمال على مستوى عالمي، من الناحية السياسية او الاجتماعية او الاقتصادية وتطور اتجاه المنظمات نحو النمو والحركة المتجددة للبقاء في السوق. انطلاقاً من تفسير "باريتو" في تشكل النخب من بعد سيكولوجي محض والذي يتمثل في المواهب و الفروق الذاتية بين الأفراد لأن هذه الفوارق السيكلوجية هي من تؤهل بعض الأشخاص ليرتقوا إلى مصاف النخب كما أنه ميز بين النخبة الحاكمة واخرى لا تحكم يتواجد أفرادها في مراكز إجتماعية مختلفة كالإدارة و الصناعة و السينما... إلخ) (كبار، ٢٠١٣: ٢١٧).

استناداً لما تقدم، يمكن القول إن مشكلة البحث تتمثل بالآتي: إن عدم تحقق ديناميكية القوى التنظيمية للجامعة قيد البحث عائد إلى مدى التأثير بسلوك النخبة فيها. وعليه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات البحثية وكما يأتي:

١. ما مستوى اهمية ابعاد سلوك النخبة في جامعة الكوفة؟
٢. ما مستوى اهمية ابعاد ديناميكية القوى التنظيمية في جامعة الكوفة؟
٣. هل توجد علاقة لسلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية في جامعة الكوفة على وفق وجهة نظر عينة البحث؟
٤. هل هنالك تأثير لسلوك النخبة في ديناميكية القوى التنظيمية في جامعة الكوفة على وفق وجهة نظر عينة البحث؟

ثانياً: اهمية البحث.

إن أهمية البحث يمكن تقديمها على النحو الآتي:

١- الأهمية النظرية: تنقسم على ما يأتي:

أ. إن الاهتمام المتزايد من قبل مختلف الباحثين في التعليم العالي، بتحقيق ديناميكية القوى التنظيمية في الجامعات العراقية بوصفه من أهم الأولويات، دفع الباحثان في هذا البحث إلى محاولة بناء علاقة بين هذا المتغير وبين سلوك النخبة، لذا فإن هذا البحث يعد محاولة باتجاه توظيف الأطر النظرية والمعرفية لهذه المتغيرات، لتحديد طبيعة العلاقة التي تجمع بينها.

ب. سلوك النخبة، من شأنه رفع قيمة المؤسسات العلمية والاكاديمية إلى مستوى عالٍ يضمن لها الارتقاء الى تصنيفات العالمية، التي تؤمن بأن سلوك النخبة هو بوابة تحقيق ذلك من خلال الاستفادة من كافة الموارد المتاحة سواءً كانت ملموسة أم غير ملموسة.

ت. ديناميكية القوى التنظيمية، هذا المتغير يعتبر من العوامل الاساسية التي تمكن المنظمات بشكل عام والجامعات بصورة خاصة من إحاطتها بقوة قادرة على مواجهة مختلف التحديات المستقبلية التي قد تؤثر على بيئة عملها، فمن خلاله يمكن الحصول على مجموعة متميزة من السمات الإيجابية والمستدامة في أدائها.

٢- الأهمية التطبيقية: تنقسم على ما يأتي:

أ. الدور الرئيس لسلوك النخبة في تحقيق ديناميكية القوى التنظيمية لقطاع التعليم العالي في العراق.

ب. إن سلوك النخبة يمكن الجامعة قيد البحث من رفع مستوى الخدمات العلمية المقدمة لأصحاب المصلحة.

ت. إن ديناميكية القوى التنظيمية تمكن الجامعة قيد البحث من تحسين صورتها ومكانتها ضمن تصنيفات الجامعات العالمية.

ثالثاً: أهداف البحث.

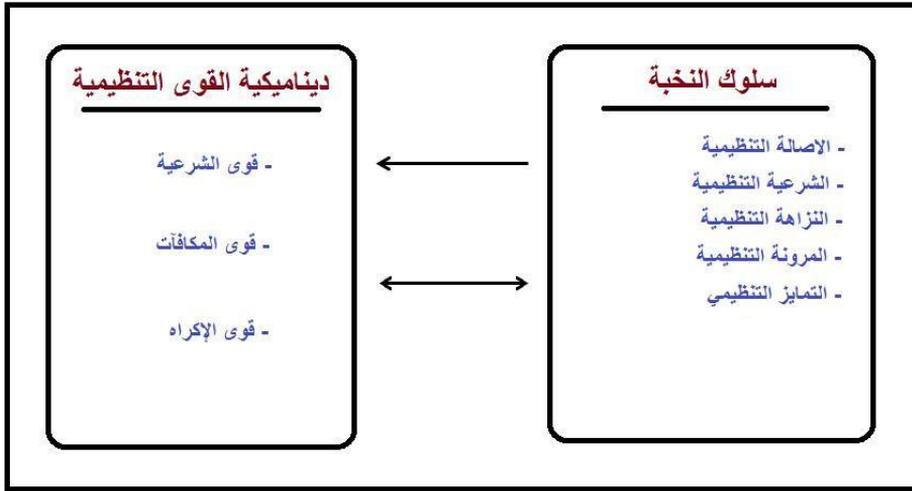
يتمثل الهدف المحوري للبحث في التحقق من مستوى توافر متغيري (سلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية) في جامعة الكوفة وتشخيص طبيعة العلاقة بينهما،

وينبثق عن هذا الهدف عدد من الأهداف الفرعية، التي يمكن التعبير عنها على النحو الآتي:

١. معرفة مستوى أهمية ابعاد سلوك النخبة في جامعة الكوفة.
٢. معرفة مستوى أهمية ابعاد ديناميكية القوة التنظيمية في جامعة الكوفة.
٣. تحديد طبيعة العلاقة بين سلوك النخبة وديناميكية القوى التنظيمية في جامعة الكوفة.
٤. تحديد طبيعة تأثير سلوك النخبة في ديناميكية القوى التنظيمية في جامعة الكوفة.

رابعاً: بناء المخطط الفرضي للبحث:

وضع الباحثان المخطط الفرضي للبحث على أساس متغيراته وفقاً للأدبيات النظرية.



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على (الجنابي، اميرة هانف، ٢٠٢١ "تأثير التراث التنظيمي في المنظمات النخبة في سياق الدور التفاعلي للقيم التنظيمية دراسة استطلاعية تحليلية في جامعة بغداد" أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في فلسفة علوم إدارة الأعمال، النجف ، العراق).

و(الفتلاوي، زهراء عبد الرضا وحيد ، ٢٠١٨ "القيادة المستتيرة وتأثيرها في الحد من السلوك الإنتهازي في إطار ديناميكية القوى التنظيمية رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الكوفة" وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال، النجف ، العراق).

خامساً: فرضيات البحث :

١. الفرضية الاساسية الاولى: يرتبط سلوك النخبة معنويا بديناميكية القوى التنظيمية، ومن هنا تتبثق الفرضيات الاتية:
 - أ- الفرضية الفرعية الاولى: ترتبط الاصالاة التنظيمية بعلاقة معنوية بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
 - ب- الفرضية الفرعية الثانية: ترتبط الشرعية التنظيمية بعلاقة معنوية بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
 - ت- الفرضية الفرعية الثالثة ترتبط النزاهة التنظيمية بعلاقة معنوية بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
 - ث- الفرضية الفرعية الرابعة ترتبط المرونة التنظيمية بعلاقة معنوية بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
 - ج- الفرضية الفرعية الخامسة يرتبط التمايز التنظيمي بعلاقة معنوية بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.

٢. الفرضية الأساسية الثانية: يؤثر سلوك النخبة معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية ومن هنا تتبثق الفرضيات الآتية:

- ح- الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر الإصالة التنظيمية معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
- خ- الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر الشرعية التنظيمية معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
- د- الفرضية الفرعية الثالثة تؤثر النزاهة التنظيمية معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
- ذ- الفرضية الفرعية الرابعة تؤثر المرونة التنظيمية معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.
- ر- الفرضية الفرعية الخامسة تؤثر التمايز التنظيمي معنويًا بديناميكية القوى التنظيمية على المستوى الكلي.

بهدف قياس متغيرات هذا البحث، تم قياس متغير سلوك النخبة وهو المتغير المستقل ويتألف من ستة أبعاد هي (الإصالة التنظيمية، الشرعية التنظيمية، النزاهة التنظيمية، المرونة التنظيمية، التمايز التنظيمي، إضافة قيمة للعاملين)، وديناميكية القوى التنظيمية كمتغير تابع يتضمن ثلاثة أبعاد هي: (قوة الشرعية، قوة المكافآت، وقوة الإكراه)، كما موضح في الجدول (١).

الجدول (١) مقياس البحث

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	مصدر المقياس المعتمد
سلوك النخبة	الإصالة التنظيمية	٨	الجنابي (٢٠٢١)
	النزاهة التنظيمية	٩	
	الشرعية التنظيمية	٨	
	التمايز التنظيمي	٧	
	المرونة التنظيمية	٩	
ديناميكية القوى التنظيمية	قوة الشرعية	٤	الفتلاوي (٢٠١٨)
	قوة المكافآت	٥	
	قوة الاكراه	٥	

المصدر: من إعداد الباحثان.

سادساً: مجتمع وعينة البحث.

يمثل مجتمع البحث منتسبي جامعة الكوفة اما عينة البحث فتمثلت بمجموعة من منتسبي جامعة الكوفة من تدريسيين وموظفين، حيث تم اخذ عينة عشوائية من المجتمع بلغ عددهم (٢٠٠) وتم استرجاع (١٧٠) استمارة والتي خضعت للتحليل الاحصائي.

المبحث الثاني الجانب النظري

١. مفهوم النخبة:

يرى بعض الباحثين ان مصطلح النخبة (Elite) كان في القرن السابع عشر لوصف السلع المميزة بصفات جيدة عن مثيلاتها ، وجاءت مفردة في (قاموس اكسفورد للغة الانكليزية) عام (١٨٢٣) وأشارت فيه الى فئات اجتماعية معينة، لكن اشتهار هذه الكلمة لم يتم الا عام (١٩٣٠) بفضل كتابات (فيلفريدو باريتو) (حمود & السعيدى، ٢٠١٣: ٣٤٩) حيث شرع (باريتو) بفكرته من مقاييس لتمييز النخبة عن سائر افراد المجتمع وركز على عامل الكفاءة والقدرة في تكون النخبة (بوتومور، ١٩٧٢: ٥).

وتعرف النخبة بأنها "مجموعة أو فئة قليلة من الأفراد يحتلون مركزاً سياسياً واقتصادياً واجتماعياً مرموقاً ومؤثراً ومن ثم فالنخب تعبر عن مجموعات مختلفة كالنخبة السياسية والنخبة الاقتصادية والنخبة العسكرية ونخبة المثقفين... وغيرها" (جودة، ٢٠١٤: ٣٤).

وتعرف أيضاً بأنها "طبقة معينة أو شريحة منتقاة من أي نوع عام، وهي تعني أيضاً الأقلية المنتخبة أو المنتقاة من مجموعة اجتماعية، تمارس نفوذاً غالباً في تلك المجموعة، بفضل مواهبها الفعلية أو الخاصة المفترضة" (وظفة، ٢٠١٥: ١٠).

أستناداً لما تقدم، فان النظر الى المنظمات بوصفها هياكل بيروقراطية مستقرة لم يعد من المناسب اليوم، بل ينبغي النظر إليها كفواعل اجتماعية وثقافية تسهم بدرجة عالية في احداث التغييرات المطلوبة والممكنة والمحتملة بشكل مستمر، وعلى أسس نخبوية ممتدة الآثار والتداعيات (حسون وسلمان، ٢٠١٢: ٥)

وبطبيعة الحال فان تعريف منظمات النخبة تاخذ ذات المفهوم الذي يعرف الفئات والمجموعات الاجتماعية ففي ضوء ما تقدم يرى الباحثان ان تعريف منظمات النخبة

هو (منظمات تتميز عن سائر مثيلاتها في بيئة العمل بالكفاءة والقدرة على المستوى الفني والاداري).

٢. واجبات النخبة الجامعية تجاه المجتمع : (كبار، ٢٠١٣: ٢٢٥)

يفترض بالنخبة الجامعية كمكون رئيسي في المجتمع أن تقوم بعدة أدوار لصالح المجتمع المدني و هي كما في النقاط التالية:

أ. **وظيفة التفكير و التنظير:** فهي المخولة بصناعة العلم و الأفكار و حل المشكلات المطروحة وفق الأساليب العلمية الأكاديمية المتعارف عليها، وعلى هذا الأساس فإن النخبة الجامعية مدعوة للقيام بدراسات حول السبل الكفيلة بترقية أداء المنظمات.

ب. **وظيفة المساندة والمشاركة:** يتوجب على النخبة الجامعية كفئة اجتماعية مثقفة و واعية أن تتخطى و تؤطر منظمات المجتمع، حيث أن الهيئات و المؤسسات التي يشرف عليها مثقفون ستسير لا محالة بعقلانية وبشكل علمي.

ت. **وظيفة الدعاية و الإعلان:** تحتاج منظمات المجتمع إلى حملات دعائية و إعلان كبيرين، حيث يمكن للنخبة الجامعية أن تلقي محاضرات عن إيجابيات الانخراط وتأسيس هياكل مجتمع مدني جديدة، وأن تشجع الطلاب و الجماهير على تدعيم نشاطات المجتمع المدني و الترويج لثقافة المواطنة.

٣. ابعاد سلوك النخبة:

اعتمد الباحثان في تحديد ابعاد متغير سلوك النخبة على دراسة (الجنابي، ٢٠٢١:

١٣٠) التي تمثلت بسنة ابعاد المبينة مع تعريفها وكالاتي:

أ. **الاصالة التنظيمية:** هي القدرة على التصرف والتفكير بشكل مستقل ووضع الاشياء بشكل مميز وجيد.

ب. **النزاهة التنظيمية:** هي مجموعة الوسائل والآليات التي تكافح الفساد وسوء ادارة الموارد والشؤون العامة وسوء استغلال السلطة مع تعزيز ثقافة اخلاقيات العمل والسلوك على مختلف المستويات

ت. الشرعية التنظيمية: وهي تمثل التطابق بين القيم الاجتماعية المرتبطة او الضمنية بأنشطتها ومعايير السلوك المقبول في النظام الاجتماعي الاكبر التي هي جزء منه.

ث. المرونة التنظيمية: هي قدرة المنظمة على التكيف لتصبح قادرة على التعامل مع الحالات الطارئة والقدرة الداخلية للمنظمة للتعامل مع المتغيرات الخارجية.

ج. التمايز التنظيمي: هو ممارسة ادارة المنظمة ومجموعة الموظفين للأنشطة بشكل مختلف بناءً على القيمة التي يقدمونها.

٤. مفهوم ديناميكية القوة التنظيمية:

فيما يلي مجموعة من التعاريف التي تبين مفهوم القوة التنظيمية لبعض الباحثين وكما يلي:

(Shibru and Darshan, 2011): نمط قيادي يلهم الأتباع على تجاوز المنفعة الشخصية وتحويلها لصالح المنظمة والتأثير العميق في اهتمامات التابعين.

(rahimi et.al,2017) التأثير في سلوك الآخرين، حيث ان القوة التنظيمية هي قدرة احد اطراف المنظمة على احداث تغيير في سلوك وراء واتجاهات واهداف واحتياجات وقيم الطرف الاخر في المنظمة.

(French and Junier,2016): قدرة المنظمة وتأثيرها على الأفراد العاملين لتحقيق الأهداف والتركيز على المصلحة العامة لها.

عرفت المنطوي (٢٠١٩): هي ظاهرة تعكس التفاهم المتبادل بين الافراد الادارات وهي القدرة على التأثير في سلوك الآخرين فرداً او ادارات للعمل بشكل محدد ولتحقيق اهداف مشتركة يصعب تحقيقها بشكل فردي.

في ضوء ما تقدم يعرف الباحثان القوة بأنها "قدرة الوحدة الادارية في المنظمة باستخدام مركزها الرسمي في التأثير على وحدة ادارية فرعية أخرى لتنفيذ اهداف المنظمة المخطط لها مسبقاً.

٥. ابعاد ديناميكية القوة التنظيمية:

اعتمد الباحثان دراسة الباحث (بن بدري وسلمي، ٢٠٢١) في اعتماد ابعاد متغير القوة التنظيمية الذي بين مفهوما كون الدراسة حديثة والتي بينها كالتالي:

أ. **قوة المكافأة:** وهي تأثير المدير على ممارسات وسلوك المرؤوسين من خلال قدرته على منحه اشياء لها قيمة عندهم وتمثل لهم عوائد ايجابية مثل (الترقيات والمكافآت المالية وشهادات التقدير).

ب. **قوة الاكراه:** وهي ان يستمد المدير قدرته على انزال العقوبات على المرؤوسين ممن يخالفون تعليماته وتتمثل بـ (الفصل والخصم من الراتب وعدم منحهم العوائد الايجابية كالترقيات والعلاوات).

ت. **قوة الشرعية:** وهي القوة التي يستمدها المدير من السلطة الرسمية او هي القبول العالي من افراد التنظيم ويكون تدرج هذه القوة من الاعلى الى الاسفل فالإدارة العليا تمارس السلطة القانونية على الادارة الادنى منها.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

اولاً: الصدق الظاهري.

لبيان الصدق الظاهري لفقرات المقياس عرضها الباحثان على مجموعة من الأساتذة والخبراء المختصين، في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة، وقد أبدوا ملاحظاتهم وآرائهم وتم اجراء هذه التعديلات وفقا لتلك الآراء والملاحظات.

ثانياً: ثبات اداة البحث .

استخدم الباحثان معادلة (الفا كرومباخ) لغرض معرفة ثبات الاداة المستخدمة في البحث وأوضح (20:2003,sekaran) ان هناك شبه اتفاق على ان معامل (الفا كرومباخ) أكبر او يساوي (٠,٧٠) في البحوث الإدارية، وتراوحت قيمة معاملات الثبات للبحث بين (٠,٩١٤) و (٠,٨٠٨) وهذا يدل على تمتع الاداة البحث بدرجة عالية من الثبات.

الجدول (٢) ثبات أداة البحث

المتغير	الرمز	عدد الفقرات	ثبات المقياس
سلوك النخبة	X	٤١	٠,٩١٤
ديناميكية القوة التنظيمية	Y	١٤	٠,٨٠٨
الثبات العام للاستبانة		٥٥	٠,٩٠٨

المصدر: استخدام برنامج (SPSS v.23)

ثالثاً: التوزيع الطبيعي.

اعتمد الباحثين على اختبار (Kurtosis and Skewness) الذي يشير اغلب الباحثين على ان درجة تتراوح بين (-١,٩٦ , +١,٩٦) المعرفة مدى توزيع الطبيعي للبيانات وبينت النتائج في الجدولين رقم (٢-٣) ان جميع فقرات المتغيرين حصلوا على التوزيع الطبيعي.

الجدول (٣) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغير سلوك النخبة

Variable	min	max	skew	kurtosis
q1	1.000	5.000	-.445-	-.602-
q2	1.000	5.000	-.461-	.461
Q3	1.000	5.000	-.1.018-	2.095
Q4	1.000	5.000	-.501-	-.228-
Q5	1.000	5.000	-.542-	.430
Q6	1.000	5.000	-.048-	-.221-
q7	1.000	5.000	-.500-	.789
Q8	1.000	5.000	-.882-	.507
Q9	1.000	5.000	-.603-	.622

Variable	min	max	skew	kurtosis
Q10	1.000	5.000	-.798-	1.261
Q11	1.000	5.000	-.339-	-.370-
Q12	1.000	5.000	-.937-	.618
Q13	1.000	5.000	-.478-	1.128
Q14	1.000	5.000	-.650-	.910
Q15	1.000	5.000	-.469-	-.329-
Q16	1.000	5.000	-.489-	-.551-
Q17	1.000	5.000	-.262-	.323
Q18	1.000	5.000	-.808-	.197
Q19	1.000	5.000	-.629-	.339
Q20	1.000	5.000	-.318-	-.565-
Q21	1.000	5.000	.047	-.563-
Q22	1.000	5.000	-.489-	-.308-
Q23	1.000	5.000	-.610-	.714
Q24	1.000	5.000	-.616-	.422
Q25	1.000	5.000	-.729-	.702
Q26	1.000	5.000	-.141-	.221

المصدر: مخرجات الحاسوب

الجدول (٤) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغير ديناميكية القوى التنظيمية

Variable	min	max	skew	kurtosis
q27	1.000	5.000	.471	-.550-
q28	1.000	5.000	.080	-.271-
q29	1.000	5.000	-.940-	2.380
Q30	1.000	5.000	-.382-	.906
Q31	1.000	5.000	.552	.552
Q32	1.000	5.000	-1.842-	4.919
Q33	1.000	5.000	.809	-1.107-
Q34	1.000	5.000	.053	-.381-
Q35	1.000	5.000	-.554-	-.646-
Q36	1.000	5.000	-.770-	-.027-
Q37	1.000	5.000	-.311	.613
Q38	1.000	5.000	-1.058-	-.073-
Q39	1.000	5.000	-1.842-	4.919
Q40	1.000	5.000	809	-1.107-

المصدر: مخرجات الحاسوب

رابعاً: الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات متغير سلوك النخبة
يتكون متغير سلوك النخبة من الابعاد (الاصالة التنظيمية، النزاهة التنظيمية،
الشرعية التنظيمية، التمايز التنظيمي، المرونة التنظيمية) وإن تحديد مستوى توافر
هذه الفقرات يمكن أن يتم عبر إجراء مجموعة من الإختبارات الإحصائية الوصفية
والمتمثلة بـ(الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، كما يأتي:

١. الإصالة التنظيمية:

إن الجدول (5)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة الاهتمام في مراجعة الهيكل التنظيمي والتوجيه في سبيل تقوية هذا البعد.

الجدول (5) التحليل الوصفي لبعد الإصالة التنظيمية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.966	3.27	X1
.859	3.39	X2
.696	3.19	X3
.716	3.19	X4
.786	3.21	X5
.714	3.54	X6
.834	3.12	X7
.704	3.30	X8
0.784	3.27	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (5)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هي أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.27)، مع إنحراف معياري بلغ (0.784) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٢. النزاهة التنظيمية:

إن الجدول (6)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن

تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة الاهتمام بما يحقق عناصر هذا البعد بمستوى أعلى.

الجدول (6) التحليل الوصفي لبعد النزاهة التنظيمية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.756	3.35	A1
.859	3.18	A2
.825	3.26	A3
.874	3.20	A4
.912	3.35	A5
.900	3.35	A6
.792	3.31	A7
.823	3.19	A8
.744	3.43	A9
0.842	3.27	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (6)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.27)، مع إنحراف معياري بلغ (0.842) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٣. الشرعية التنظيمية:

إن الجدول (٤)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة

وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة الى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (7) التحليل الوصفي لبعدهم الشرعية التنظيمية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.827	3.22	B1
.807	3.31	B2
.724	3.19	B3
.785	3.31	B4
.678	3.37	B5
.739	3.46	B6
.790	3.36	B7
.694	3.18	B8
0.755	3.3	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (7)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هي أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.3)، مع إنحراف معياري بلغ (0.755) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٤. التمايز التنظيمي:

إن الجدول (8)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة الى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (8) التحليل الوصفي لبعده التمايز التنظيمي

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.680	3.17	C1
.812	3.27	C2
.767	3.29	C3
.758	3.26	C4
.770	3.25	C5
.800	3.25	C6
.762	3.11	C7
0.764	3.22	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (٨)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.22)، مع إنحراف معياري بلغ (0.764) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٥. المرونة التنظيمية:

إن الجدول (٩)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة إلى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (٩) التحليل الوصفي لبعده المرنة التنظيمية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.834	3.33	D1
.825	3.13	D2
.839	3.35	D3
.914	3.93	D4
.814	3.34	D5
.827	3.09	D6
.735	3.29	D7
.684	3.26	D8
.663	3.21	D9
0.792	3.32	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (٩)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.32)، مع إنحراف معياري بلغ (0.792) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٦. التحليل الوصفي لبيانات متغير القوة التنظيمية:

إن تحديد مستوى توافر فقرات أبعاد المتغير التابع القوة التنظيمية المتضمنة لـ(قوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الاكراه)، في جامعة الكوفة على وفق رأي عدد من المنتسبين فيها ، يمكن أن يتم من خلال إجراء عدد من الإختبارات الإحصائية الوصفية والمتمثلة بـ(الوسط الحسابي والإنحراف المعياري)، على النحو الآتي:

١. قوة الشرعية:

إن الجدول (١٠)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة إلى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (١٠) التحليل الوصفي لبعد قوة الشرعية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
.999	2.81	Y1
.732	3.31	Y2
.649	3.24	Y3
.614	3.12	Y4
0.7485	3.12	المعدل

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (١٠)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.12)، مع إنحراف معياري بلغ (0.7485) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٢. قوة المكافآت :

إن الجدول (١١)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة إلى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (١١) التحليل الوصفي لبعء قوة المكافآت

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
E1	3.25	.542
E2	3.85	.529
E3	2.66	.923
E4	3.21	.721
E5	3.41	.774
المعدل	3.27	0.697

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (١١)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هي أقل من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.27)، مع إنحراف معياري بلغ (0.697) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

٣. قوة الاكراه:

إن الجدول (١٢)، يشير إلى النتائج الخاصة بالتحليل الوصفي لهذا البعد، التي أظهرت توافره لكن ليس بالمستوى المطلوب، مما يتطلب من الجامعة قيد الدراسة، أن تعمل على توفير الإجراءات والطرق المناسبة للنهوض بالواقع الحالي مع زيادة وتحفيز العاملين على بذل جهود تفوق جهودهم الحالية بالإضافة الى إستفادتها من قدراتهم ومهاراتهم بمستوى أعلى.

الجدول (١٢) التحليل الوصفي لبعد قوة الاكراه

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
F1	3.43	.923
F2	3.02	.529
F3	3.54	.639
F4	3.85	.624
F5	3.66	1.00
المعدل	3.5	0.743

المصدر: برنامج SPSS V.24.

من الجدول (١٢)، يتضح إن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا البعد هو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point** والبالغ (3) فلقد بلغ (3.5)، مع إنحراف معياري بلغ (0.743) والذي يدل على إنخفاض مستوى تشتت إجابات المستجيبين عن وسطها الفرضي.

ثالثاً: إختبار الفرضيات:

تهتم هذه الفقرة باختبار علاقات التأثير بين محاور متغيرات البحث، بحيث يتم اختبار علاقات التأثير لأبعاد سلوك النخبة في ديناميكية القوة التنظيمية، إذ ان سلوك النخبة هو دالة حقيقية لديناميكية القوة التنظيمية، وان اي تغيير في سلوك النخبة سيؤدي الى تغيير في ديناميكية القوة التنظيمية، وسيتم استخدام برنامج (SPSS) في اختبار علاقات التأثير بطريقة الانحدار البسيط بين المتغيرات الرئيسة والانحدار المتعدد بين الابعاد الفرعية، في البداية سنتأكد من جودة النموذج الذي يقيسه معامل التحديد (R2) واختبار قيمتها بـ(F) المحسوبة، اما الجزء الاخر سيتم اختبار علاقات الارتباط والتي تختبر معنويتها بـ(T) المحسوبة، اما الجزء الثالث فهو يحدد ميل الانحدار واختبار معنويته بـ(Sig). علماً ان مستوى المعنوية اذا كان اقل من (5%) تقبل الفرضية والعكس بالعكس، ونتائج الاختبار كالاتي:

١. الفرضية الرئيسية: تبين الفرضية الرئيسية بوجود (علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لأبعاد سلوك النخبة في ديناميكية القوة التنظيمية، وهذا يعني ان ديناميكية القوة التنظيمية هو دالة لسلوك النخبة وان اي تغيير في ابعاد سلوك النخبة سيؤدي الى تغيير في ديناميكية القوة التنظيمية، ونتائج الاختبار مبينة في الجدول (١٠) وهي كالآتي:

جدول رقم (١٣) علاقة الارتباط بين متغير سلوك النخبة ومتغير القوة التنظيمية

القوة التنظيمية						المؤشرات المستقلة
مستوى المعنوية	اختبار (f) المحسوبة	اختبار (t) المحسوبة	معامل التأثير	معامل التحديد	الارتباط	
Sig.			Beta	R ²	R	
0.000	15.433	3.928	0.290	0.084	0.290	سلوك النخبة

المصدر: اعداد الباحثين

يلاحظ من جدول (١٣) ان هناك علاقة ارتباط بين ابعاد سلوك النخبة و ديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,٢٩) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحثان. كما ان سلوك النخبة يفسر نسبة (٠,٠٨) من التباين الحاصل في ديناميكية القوة التنظيمية وهي معنوية استنادا الى (f) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١٥,٤٣٣). اما معامل التأثير فقد بلغ (٠,٢٩٠) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد سلوك النخبة في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٣,٩٢٨) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث.

٢. الفرضيات الفرعية: بينت الفرضيات الفرعية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لأبعاد سلوك النخبة المتمثلة بـ(الاصالة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، الشرعية التنظيمية، التمايز التنظيمي، المرونة التنظيمية) في تعزيز ديناميكية القوة التنظيمية،

وهذا يعني ان ديناميكية القوة التنظيمية هي دالة لأبعاد سلوك النخبة وان اي تغير في ابعاد سلوك النخبة سيؤدي الى تغير في ديناميكية القوة التنظيمية، ونتائج الاختبار مبينة في الجدول (١١) وهي كالآتي:

ديناميكية القوة التنظيمية						المؤشرات المستقلة
مستوى المعنوية	اختبار (f) المحسوبة	اختبار (t) المحسوبة	معامل التأثير	معامل التحديد	الارتباط	
Sig.			Beta	R ²	R	
0.000	1.643	4.077	0.444	0.042	0.157	الاصالة التنظيمية
0.145	1.929	-1.464-	-0.164-	0.007	0.141	النزاهة التنظيمية
0.348	1.442	-0.941-	-0.94-	0.032	0.39	الشرعية التنظيمية
0.045	1.258	-2.022-	-0.156-	0.067	0.215	التمايز التنظيمي
0.000	2.033	3.584	0.292	0.046	0.290	المرونة التنظيمية

الجدول (١٤) معامل علاقات التأثير لأبعاد سلوك النخبة في ديناميكية القوة التنظيمية

يلاحظ من جدول (١٤) ان هناك علاقة ارتباط بين الاصالة التنظيمية وديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,١٥٧) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحثان. كما يلاحظ عدم وجود علاقة ارتباط بين النزاهة التنظيمية وديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,١٤١) لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,١٤٥) التي هي اعلى من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك عدم وجود علاقة ارتباط بين الشرعية التنظيمية وديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,٣٩) لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,٣٤٨) التي هي اعلى من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين التمايز التنظيمي وديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,٢١٥) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,٠٤٥) التي هي اقل من مستوى المعنوية

التي افترضها الباحثان. كما ان هناك علاقة ارتباط بين المرونة التنظيمية وديناميكية القوة التنظيمية بنسبة (٠,٢٩٠) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠,٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحثان.

اما معامل التأثير للأصالة التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية فقد بلغ (٠,٠٤٢) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للأصالة التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٤,٠٧٧) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للنزاهة التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية فقد بلغ (٠,٠٧) وهذا يعني عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للنزاهة التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير غير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (-١,٤٦٤) وهي اقل من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج ترفض هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للشرعية التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية فقد بلغ (٠,٣٢) وهذا يعني وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشرعية التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير غير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (-٠,٩٤١) وهي اقل من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦) وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للتمايز التنظيمي في ديناميكية القوة التنظيمية فقد بلغ (٠,٧٦) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتمايز التنظيمي في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (-٢,٠٢٢) وهي اقل من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للمرونة التنظيمية في ديناميكية القوة التنظيمية فقد بلغ (٠,٤٦) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتمايز التنظيمي في ديناميكية القوة التنظيمية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي

بلغت (٣,٥٨٤) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

تنقسم على ما يأتي:

١. أظهرت النتائج توافر متغير سلوك النخبة وأبعاده الفرعية بمستوى جيد في جامعة الكوفة وهذا قد يكون مؤشر الى اقتناع الادارة في الجامعة بأهمية هذا المتغير في تعزيز ديناميكية القوة في جامعة الكوفة.
٢. أظهرت النتائج توافر متغير ديناميكية القوة التنظيمية بأبعاده الفرعية بمستويات متفاوتة، ويعد هذا مؤشر على وجود بعض الإجراءات غير المناسبة المتبعة في جامعة الكوفة ضمن تحقيق دول الجامعة في المنظمات النخبة.
٣. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير سلوك النخبة وديناميكية القوة التنظيمية وهذا يشير إلى إمكانية تحقيق هدف الجامعة كمنظمة تمتلك القوة التنظيمية عبر سلوكها النخبوي.
٤. من خلال الجانب الاحصائي تبين ان لسلوك النخبة تأثيرا محققا بصورة جزئية على ديناميكية القوة التنظيمية في جامعة الكوفة.

التوصيات:

تقسم التوصيات على النحو الآتي:

١. إدارات جامعة الكوفة مطالبة بزيادة مستوى الاهتمام بالقيم الداخلية الايجابية تجاه تحقيق سلوك النخبة واستثمار الفرص التي يمكن إن تسهم في إحداث تغيير إيجابي في ديناميكية القوة التنظيمية.
٢. اعتماد وبناء علاقات مبنية على اسس التعاون والمحبة والرقابة الذاتية بين إدارات جامعة الكوفة المبحوثة وموظفيها.

٣. تبني مفهوم سلوك النخبة بوصفه يمثل القناعات والاستجابات الإيجابية ضمن بيئة العمل، باعتباره من العوامل التنظيمية الإيجابية التي تعزز القوة التنظيمية.
٤. يتطلب من الجامعة السعي في وضع السبل الكفيلة بتحقيق سلوك النخبة والاتصاف به كونه يعد من المتغيرات التي تحمل في طياتها القيم ذات الطبيعة الايجابية، التي تمكن من دعم وتحقيق اهداف الجامعة التنظيمية.
٥. يتطلب من قادة جامعة الكوفة أن يكونوا قدوة لمرؤوسيهـم عبر تطابق أقوالهم ووعودهم في أفعالهم لازالة اللبس في أنهم مخلصين بشكل جدي.
٦. إقامة ندوات وورش عمل لترسيخ مفهوم سلوك مؤسسات النخبة وآليات تحقيقه من قبل إدارة جامعة الكوفة لإزالة العقبات أمام تنفيذه.

المصادر:

١. كبار، عبدالله. (٢٠١٣). النخبة الجامعية و المجتمع المدني في الجزائر: قراءة سوسيولوجية في جدلية الواقع و الممارسة.
٢. بن بدري، مباركة وسلمي عبير، ٢٠٢١ "اثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية"، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم العلوم الاقتصادية/ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي- الجزائر.
٣. ت بوتومور: النخبة والمجتمع ترجمة جورج مقدسي ،المؤسسة العربية للدراسات ،بيروت.
٤. الجنابي، اميرة هاتف، ٢٠٢١"تأثير التراث التنظيمي في المنظمات النخبة في سياق الدور التفاعلي للقيم التنظيمية دراسة استطلاعية تحليلية في جامعة بغداد" أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في فلسفة علوم إدارة الأعمال، النجف ، العراق. بحث غير منشور
٥. جودة، محمود خليفة (٢٠١٤)، اقتراب النخبة في دراسة النظم السياسية المقارنة. المركز الديمقراطي العربي. ابريل.
٦. حسون، علي وسلمان، فاضل حمد (٢٠١٢)، أثر المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٣٢) ص ١-٣٤.
٧. الفتلاوي، زهراء عبد الرضا وحيد ، ٢٠١٨"القيادة المستتيرة وتأثيرها في الحد من السلوك الإنتهازي في إطار ديناميكية القوى التنظيمية رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الكوفة" وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال، النجف ، العراق. بحث غير منشور
٨. فرنش، وندل وجونير، سيسليل (٢٠١٦) : " تطوير المنظمات مدخلاً لتعلم السلوك لتحسين المنظمة"، ترجمة وحيد الهندي، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض.
٩. محمد علي حمود. ٢٠١٣. تطبيقات نظرية النخبة و نظرية الدومينو في بلدان الربيع العربي. مجلة الكوفة للعلوم القانونية و السياسية،مج. ٦، ع. ١٧(S)، ص ٣٤٧-٣٧٠.
١٠. المنطاوي، ايمان صلاح (٢٠١٩)، "نموذج مقترح للقوة التنظيمية في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.

١١. وطفة، علي أسعد (٢٠١٥)، في مفهوم النخبة: مقارنة بنائية، مركز نقد وتنوير للدراسات الإنسانية، الإصدار الأول، مايو - آيار.

12. Shibru, B., and Darshan, G.N., (2011): "Transformational Leadership & its Relationship with subordinate satisfaction with the Leded the case of Leather Industry in Ethiopia", Inter disciplinary, Journal of contemporary research in Busines, Vol.3 (5).

13. Rahimi, H., Kavosi, Z., Shojaei, P., & Kharazmi, E. (2017). Key performance indicators in hospital based on balanced scorecard model. Journal of Health Management & Informatics, 4(1), 17-24



JOURNAL

of Ash-Sheikh At-Tousy University College

A Refereed Quarterly Journal

Issued by Ash-sheikh At-Tousy University College - Holy Najaf - Iraq

The AlHija 1444 A.H. - June 2023 A.D.

Seventh year
No.18

ISSN
2304-9308

التصميم والإخراج الفني
مكتب محمد الخزرجي ٠٧٨٠٠١٨٠٤٥٠
العراق - النجف الأشرف