



العلاقة بين القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة

دراسة استطلاعية لآراء عينة من طلبة الأقسام الداخلية

The relationship between organizational forces and group dynamics – an exploratory study of the opinions of a sample of internal department students

م.م. علي عبد حسين الدليمي

أمانة مجلس جامعة الكوفة

Asst teacher.Ali Abdul Hussein Al-Dulaimi

Secretariat of the University of Kufa Council

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.v1i74\(A\).17672](https://doi.org/10.36322/jksc.v1i74(A).17672)

الملخص:

الغرض من الدراسة هو المساهمة في تقليل الفجوة المعرفية بين متغيري القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة، باستخدام أسلوب المسح الاستطلاعي، بدءاً من فكرة أساسية مفادها أن القوى التنظيمية لأنشطة إدارة قسم شؤون الأقسام الداخلية بجامعة الكوفة هي العامل الرئيسي الذي يؤثر على ديناميكيات المجموعة (طلبة الأقسام الداخلية)، وتحقيقاً لهذه الغاية، اعتمد الباحث على بشكل رئيسي في جمع البيانات على الاستبيان الذي استطاع آراء عدد من طلبة الأقسام الداخلية بجامعة الكوفة باستخدام طريقة العينة العشوائية حيث كان حجم العينة (١٢٠) طالباً، وكان عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها (١١٩)، وكلها صالحة للتحليل الإحصائي التي تم تحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS (٢١). وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي انتشاراً لمتغيرات (قوى التنظيمية وديناميكية الجماعة) في قسم شؤون الأقسام الداخلية قيد البحث وأظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة مباشرة وهامة بين المتغيرات، فضلاً عن التأثير المباشر لقوى التنظيمية في ديناميكية الجماعة.

الكلمات المفتاحية: قوة الاقرارات، قوة المكافآت، قوة الشرعية، القوى التنظيمية، ديناميكية الجماعة.





Abstract:

Abstract. The purpose of this study is to contribute to narrowing the knowledge gap between the variables of organizational forces and group dynamics, using the survey method, starting from the basic idea that the organizational forces of the activities of the Department of Internal Affairs at the University of Kufa are the main factor affecting the dynamics of the group (students of the internal departments). To this end, the researchers relied mainly on the questionnaire in collecting data, which surveyed the opinions of a number of students of the internal departments at the University of Kufa using the random sampling method, where the sample size was (120) for university students at the University of Kufa, and the number of questionnaires retrieved was (119), all of which were valid for statistical analysis, which were analyzed using the statistical program (SPSS 21). The results of the statistical analysis showed the prevalence of the variables (organizational forces and group dynamics) in the Department of Internal Affairs under research. The results of the analysis also showed that there is a direct and significant relationship between the variables, as well as the direct effect of organizational forces on group dynamics.





Key words: The power of coercion, the power of rewards, the power of legitimacy, organizational forces, and group dynamics.

المقدمة:

من مكاسب معرفة وفهم أثر القوى التنظيمية في ديناميكية الجماعة لطلبة الأقسام الداخلية هو تحديد التحسينات المطلوبة في البيئة التعليمية الجامعية الفعالة من خلال خلق التفاعل والتواصل الإيجابي بين الطلبة والادارة، ان نتائج هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لإثراء المعرفة حول دور قوى التنظيم في ديناميكية هذه المجموعات وقد تسهم في تحسين أطروحتات وأبحاث مستقبلية في هذا المجال.

كما تعتبر دراسة ديناميكيات المجموعة لطلبة الأقسام الداخلية ذات أهمية كبيرة كونها تساعد على التوصل إلى علاقات وتفاعلات داخل المجموعات نفسها ولذلك الدور الكبير في التأثير على الأداء العام للجامعة وتحقيق اهدافها،

تعد القوى التنظيمية جزءاً مهماً من الحياة التنظيمية، اذ يستخدمها المديرون من اجل تحقيق الاهداف، وفي كثير من الحالات يستخدمونها لتعزيز مواقعهم الخاصة، وذلك من خلال التحكم في افكار الاخرين وسلوكياتهم، فقد يتم تحديد نجاح الشخص او فشله في استخدام القوة او مقاومتها الى حد كبير من خلال فهم القوة، ومعرفة كيف ومتى تستخدم؟ القوة وتوقع تأثيراتها المختلفة. (احمد، ٢٠٢٠ : ٢٤٥).

كذلك نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها وأنشطتها لم يعد ناتج عن جهود المدراء فحسب، بل إن للمرؤوسين دوراً رئيسياً في نجاح تلك المنظمات، وينتج ذلك وفقاً لما يقدموه من دعم للمدير وطاعة لتوجيهه عن طريق تقديم الأفكار الجديدة أو المقترنات حول مختلف القضايا، مما يساعد على المضي بالتدابير اللازمة لمواجهة التحديات المحتملة، لأن صمت الموظفين وعدم إبدائهم للآراء أو تقديم المعلومات ودعم الإدارة، انعكasa ليس فقط للعلاقة التنظيمية بين الرئيس والمرؤوس، إنما لمجموعة من





العوامل والتفاعلات تؤدي في النهاية إلى ظاهرة الصمت التنظيمي، والذي سيؤثر في القدرات الرئيسية للسلوك التنظيمي الإيجابي. (طاكى و صكر، ٢٠١٨، طاكي و صكر، ٢٠١٨)

بناءً على ما ذكر آنفًا ولندرة الدراسات حول الموضوع، تمت صياغة مشكلة الدراسة بطريقة مبنية على عرض عدد من الحقائق، التي أظهرت وجود فجوة معرفية بين المتغيرات الرئيسية (القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة)، على أساسها تم صياغة مجموعة من التساؤلات، التي ركزت على بيان مدى توافر متغيرات الدراسة وعن وجود العلاقة فيما بينها في قسم شؤون الأقسام الداخلية في جامعة الكوفة. وللإجابة عن التساؤلات المطروحة تم وضع مجموعة من الأهداف تمثلت بإعداد دراسة استطلاعية استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة فيها.

وأخيرًا، قسمت فصول الدراسة الحالية على أربعة مباحث، تناول المبحث الأول منها تناول المنهجية العلمية، والمبحث الثاني الذي تضمن استعراض الجانب النظري لمتغيرات الدراسة. كما ان المبحث الثالث الذي أحتجى على الجانب العملي للبحث وجاء المبحث الرابع كمبحث آخر عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات، التي توصل إليها الباحث على الصعيدين النظري والتطبيقي.

المبحث الأول: المنهجية العلمية:

أولاً: مشكلة البحث:

لقد حاز مفهوم القوى التنظيمية باهتمام العديد من الباحثين والمنظمات ومنشآت الاعمال على مستوى العالم، ومن بين تلك المنظمات (مؤسسات التعليم العالي).

حيث تعد تقارير التصنيفات العالمية للجامعات فرصةً وتحديات لقادة المؤسسات الأكاديمية والجامعات، من خلال الدور الرئيسي الذي يمكن ان يؤديه القادة في الاستفادة من تلك التقارير، لأن هذه التقارير وسيلة لتلبية احتياجات اصحاب المصلحة من المعلومات الازمة لتقدير اداء المنظمات على المدى الطويل حسب مؤشرات ومقاييس تلك التقارير والتصنيفات الجامعية.





أعدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي السكن الجامعي للطلبة بحسب امكانياتها المتاحة ل لتحقيق مجموعة من الاهداف كان من ابرزها (تفاصل الطلبة واحتلاطهم وتمتين الصداقة بينهم وتعويدهم على العمل الجماعي وحب النظام وضمان تنفيذه وتعريفهم بواجباتهم وحقوقهم كأساس لحياتهم العملية المقبلة وتدريلهم بتسيير امورهم ذاتيا في محيط القسم الداخلي) (<https://aliraquia.edu.iq/dormitory>) وتتمتع السلطة التنفيذية في الجامعة فضلاً عن حقها في تنفيذ القوانين والتعليمات والأنظمة، بحرية واسعة في تقسير تلك التشريعات استنادا لما تقدم، يمكن القول إن مشكلة البحث تمثل بالآتي: إن عدم تحقق القوى التنظيمية في قسم شؤون الاقسام الداخلية قيد البحث يعود إلى عدم تبنيها الكافي لمتغير ديناميكية الجماعة.

وعليه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات البحثية وكما يأتي:

١. ما مستوى اهمية ابعاد القوى التنظيمية في قسم شؤون الاقسام الداخلية؟
٢. ما مستوى اهمية ابعاد ديناميكية الجماعة في قسم شؤون الاقسام الداخلية؟
٣. هل توجد علاقة لقوى التنظيمية مع ديناميكية الجماعة في قسم شؤون الاقسام الداخلية على وفق وجهة نظر عينة البحث؟

٤. هل هناك تأثير لقوى التنظيمية في ديناميكية الجماعة في قسم شؤون الاقسام الداخلية على وفق وجهة نظر عينة البحث؟

ثانياً: اهمية البحث:

تأتي اهمية البحث في ضوء النقاط التالية وعلى النحو الآتي:

- ١- الأهمية النظرية: تتقسم على ما يأتي:





أ. تعتبر دراسة أثر القوى التنظيمية في ديناميكيات الجماعة في المؤسسات الأكاديمية ذات أهمية كبيرة كونها تساعد في التوصل إلى العلاقات والتفاعلات داخل جماعات طلبة الأقسام الداخلية في الجامعات وتأثيرها على الأداء الجامعي والسمعة الأكademie للجامعات.

ب. استكشاف كيف يفهم طلبة الأقسام الداخلية دور القوى التنظيمية في سير وانتشار حركات المجموعات ستجرب رؤى طلبة الأقسام الداخلية المختلفة من خلال استطلاع رأي قائم على عينة محددة من طلبة الجامعة.

ت. إن فهم أثر القوى التنظيمية في ديناميكية الجماعة بين طلبة الأقسام الداخلية للجامعة سيساعد في تحسين أداء المؤسسات التعليمية وتطوير برامجها وتوفير بيانات تعليمية أكثر فاعلية وإشرافاً.

٢- الأهمية التطبيقية: تنقسم على ما يأتي:

أ. الدور الأساسي للقوى التنظيمية في التأثير على ديناميكية جماعة الأقسام الداخلية لقطاع التعليم العالي في العراق.

ب. إن القوى التنظيمية تمكن قسم شؤون الأقسام الداخلية قيد البحث من رفع مستوى الخدمات المقدمة للطلبة في الأقسام الداخلية.

ت. إن ديناميكية الجماعة تمكن قسم شؤون الأقسام الداخلية في الجامعة قيد البحث من تحسين صورته ومكانته ضمن اقسام الجامعة الملترمة بلوائح الجودة المحلية والعالمية.

ثالثاً: أهداف البحث:

يتمثل الهدف الأساسي للبحث في التحقق من مدى توافر متغيري (القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة) في قسم شؤون الأقسام الداخلية وتشخيص طبيعة العلاقة بينهما، ويتفرع هذا الهدف إلى عدد من الأهداف الفرعية، التي يمكن التعبير عنها على النحو الآتي:

١. معرفة مستوى أهمية ابعاد القوى التنظيمية في قسم شؤون الأقسام الداخلية.

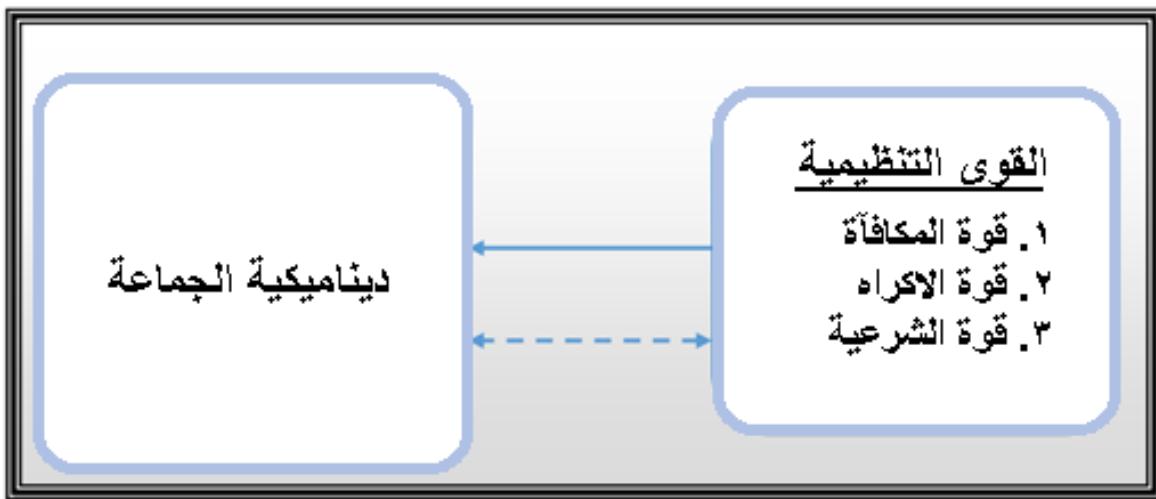




٢. معرفة مستوى أهمية ابعاد القوى التنظيمية في قسم شؤون الاقسام الداخلية.
٣. تحديد طبيعة العلاقة بين القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة في قسم شؤون الاقسام الداخلية.
٤. تحديد طبيعة تأثير القوى التنظيمية في ديناميكية الجماعة في قسم شؤون الاقسام الداخلية.

رابعاً: بناء المخطط الفرضي للبحث:

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



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث:

١. الفرضية الاساسية الاولى: ترتبط القوى التنظيمية معنويًا بديناميكية الجماعة، ومن هنا تتبثق الفرضيات الاتية:





- أ- الفرضية الفرعية الاولى: ترتبط قوة المكافأة بعلاقة معنوية مع ديناميكية الجماعة على المستوى الكلي.
 - ب- الفرضية الفرعية الثانية: ترتبط قوة الإكراه بعلاقة معنوية مع ديناميكية الجماعة على المستوى الكلي.
 - ت- الفرضية الفرعية الثالثة: ترتبط قوة الشرعية بعلاقة معنوية مع ديناميكية الجماعة على المستوى الكلي.
٢. الفرضية الاساسية الثانية: تؤثر القوى التنظيمية معنويًا بديناميكية ومن هنا تتبع الفرضيات الآتية:
- أ- الفرضية الفرعية الاولى: تؤثر قوة المكافأة معنويًا بديناميكية.
 - ب- الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر قوة الإكراه معنويًا بديناميكية.
 - ت- الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر قوة الشرعية معنويًا بديناميكية.
- سادساً: مقياس البحث :

تم قياس متغير القوى التنظيمية وهو المتغير المستقل والذي يتكون من ثلاثة ابعاد هم (قوة المكافأة، قوة الإكراه، قوة الشرعية)، وديناميكية الجماعة كمتغير تابع، كما موضح في الجدول (١).

الجدول (١) مقياس البحث

المتغيرات	على المستوى الكلي	قوية الشرعية	قوية الإكراه	قوية المكافأة	عدد الفقرات	مصدر المقياس المعتمد
(بن بدرى وسلمى، ٢٠٢١) و(مهدى والدلبوى، ٢٠٢٢)	٤	٣	٣	٣		
(مسلم واخرون، ٢٠١٣)	١٣					

المصدر : من إعداد الباحث .

سابعاً: مجتمع وعينة البحث .

يمثل مجتمع البحث طلبة الاقسام الداخلية/ جامعة الكوفة اما عينة البحث فتمثلت بمجموعة من طلبة الاقسام الداخلية في جامعة الكوفة، حيث تم اخذ عينة عشوائية من المجتمع بلغ عددهم (١٢٠) طالبا





وطلبة وتم استرجاع (١١٩) استماره وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي.

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: مفهوم القوى التنظيمية:

فيما يلي مجموعة من التعريفات التي تبين مفهوم القوى التنظيمية لبعض الباحثين وكما يلي:

(١١) (Shibru and Darshan, ٢٠١١): "نمط قيادي يلهم الأتباع على تجاوز المنفعة الشخصية وتحويلها لصالح المنظمة والتأثير العميق في اهتمامات التابعين".

عبد الله (٢٠١٥): "هي قدرة التأثير التي يمتلكها الفرد أو الجماعة أو الوحدة في المنظمة والتي قد يتمكنون بواسطتها من تغيير سلوك الآخرين أو اتجاهاتهم بنجاح وفق الوجهات التي تحقق أهداف وحداتهم التنظيمية رغم المقاومة التي يتعرضون لها".

(١٧) (rahimi et.al, ٢٠١٧): "التأثير في سلوك الآخرين، حيث أن القوى التنظيمية هي قدرة أحد أطراف المنظمة على إحداث تغيير في سلوك واراء واتجاهات واهداف واحتياجات وقيم الطرف الآخر في المنظمة".

السوار (٢٠١٨): "القدرة على ممارسة التأثير على الآخرين في المنظمة بهدف تحديد سلوكهم إلى حد ما يضمن تحقيق أهداف معينة".

عرفت المنطاوي (٢٠١٩): "هي ظاهرة تعكس التفاهم المتبادل بين الأفراد الإداريات وهي القدرة على التأثير في سلوك الآخرين فرداً أو إدارات للعمل بشكل محدد ولتحقيق أهداف مشتركة يصعب تحقيقها بشكل فردي".

في ضوء ما تقدم يعرف الباحث القوى التنظيمية بأنها "قدرة الوحدة الإدارية في المنظمة باستخدام مركزها الرسمي في التأثير على وحدة إدارية فرعية أخرى لتنفيذ أهداف المنظمة المخطط لها مسبقاً".

ثانياً: أهمية القوى التنظيمية:





ان للقوى التنظيمية مجموعة من النقاط المهمة التي تسهل عمل الادارة لتحقيق اهداف المنظمات ومن

هذه النقاط التالية: (مومني وبوسهدين، ٢٠١٨: ١٦٧)

١. تقليل الجهد الذي يهدف الى اقناع الاخرين وذلك من خلال رسمية القوة.
٢. توحيد جهود المنظمة لتحقيق رفع مستوى الاداء من خلال الثواب والعقاب.
٣. امكانية التعامل مع حالات عدم التأكيد.
٤. من خلال القوى التنظيمية تبرز سمات القيادة للمدراء التي بدورها تعزز قوة التأثير بالمرؤوسين.

ثالثاً: ابعاد القوى التنظيمية:

اعتمد الباحث دراسة الباحث (بن بدرى وسلمى، ٢٠٢١) و(مهدى والدليمى، ٢٠٢٢) في اعتماد ابعاد متغير القوى التنظيمية الذي بين مفهوماً كون الدراسة حديثة والتي بينها كالتالى:

- 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 انزل العقوبات على المرؤوسين من يخالفون تعليماته وتتمثل بـ (الفصل والخصم من الراتب وعدم منحهم العوائد الایجابية كالترقيات والعلاوات).
- ت. قوة الشرعية: وهي القوة التي يستمدتها المدير من السلطة الرسمية او هي القبول العالى من افراد التنظيم ويكون تدرج هذه القوة من الاعلى الى الاسفل فالادارة العليا تمارس السلطة القانونية على الادارة الادنى منها.

رابعاً: مفهوم ديناميكية الجماعة:

يصعب على أي شخص العيش في محيط منعزل وانما يعيش وسط جماعة والتي تتكون من مجموعة اشخاص تجمعهم علاقة ديناميكية ليضمن لها التماسک والانسجام، وقد عرف عدد من علماء النفس وغيرهم الجماعة كما يلي:





• (جمعة، ١٩٩٩) "أي عدد من الأفراد يتم بينهم التفاعل وجهاً لوجه في مقابلة واحدة او مقابلات متعددة بحيث يؤثر كل فرد في الأفراد الآخرين ويتأثر بهم وقد يتراوح عدد افراد الجماعة الصغيرة بين فردین وعشرين".

• عفيفي وعبد الهادي (٢٠٠٣) "شخصين او أكثر تربطهم علاقات نفسية ظاهرة، ويطلق اصطلاح الجماعة على أي صور التشكيل الاجتماعي المؤسس على اشباع دوافع الشعور بالانتماء لجماعة معينة، وكذا دوافع القبول الاجتماعي ويحمل نوعاً من الارتباط المادي والمعنوي بين اعضاء الجماعة".
اما ديناميكية الجماعة فتعرف بالتي:

• (ليفين) "هي محصلة صراع القوى بين أعضاء الجماعة".

(www.almrsal.com/post/٨٤٨٨٤٦,٢٠٢٣)

• (جان ميزونوف) هي "اهتمام الجماعات في معناها الواسع بمجموع المكونات والسيرورات التي تتدخل في حياة الجماعات، بمعنى أن وجود الأفراد يكون نفسياً ويرتبطون فيما بينهم".

(pulpit.alwatanvoice.com/content/print/١٤٨٩٦٠.html, ٢٠٠٨)

• (مسلم واخرون، ٢٠١٣) "الطبيعة الخاصة بالجماعات الخاصة بالجماعات، بما في ذلك المتغيرات التي تحكم تشكلها ونموها، وتركيبها او بناءها وعلاقاتها المتباينة بالأفراد والجماعات الأخرى والمنظمات التي توجد خلالها.

كما يعرف الباحث ديناميكية الجماعة بشكل عام "هي حزمة تفاعلات قوى حركية متفاعلة وعلاقات وظيفية تحكم في المجموعة سواء ايجاباً او سلباً والتي تهدف الى تطوير الجماعة".

خامساً: طبيعة ديناميكية الجماعة:

هناك مجموعة من الموصفات توضح طبيعة ديناميكية الجماعة وهي كالتالي: (عطية وجمعة، ٢٠٠١):

(٢٢٥-٢٢٦)





١. مجموعة تفاعلات تحدث داخل الجماعة.

٢. هذه التفاعلات ترتبط ب موقف ما.

٣. يقوم أخصائي خدمة الجماعة بتوجيه هذه التفاعلات.

٤. يستهدف الأخصائي في عملية توجيه التفاعلات إحداث التماس في الجماعة.

٥. هذا التماس يعتمد على جاذبية الجماعة للأعضاء.

٦. يؤدي هذا التماس إلى نمو الأعضاء ونمو الجماعة ككل.

سادساً: أهمية ديناميكية الجماعة:

تمثل أهمية ديناميكية الجماعة في النقاط التالية: (مسعود، ٢٠١٠: ١١٦-١١٧)

١. اكتشاف قدرات الأعضاء وإمكاناتهم والكشف عن مدى ما يحدثه التفاعل من تعديل في شخصياتهم وخصائصهم الاجتماعية.

٢. تعرف أهم القوى والعوامل التي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر في نمو الجماعة وتوجيهها بما يحقق النمو والتوزان السوي للجماعة.

٣. اكتشاف القيادات داخل الجماعة.

٤. اكتشاف الشلال والعشائر واستخدامها بما يحقق تماسك الجماعة والتأثير الإيجابي في الأعضاء.

٥. تعرف أنماط الاتصال الرسمية وغير الرسمية.

٦. توجيه التفاعل للمساعدة على إشباع احتياجات الأعضاء.

٧. تعرف مشكلات الأعضاء وقدرة الجماعة على مواجهة المواقف التي تمر بها.

المبحث الثالث: الجانب العملي:

أولاً: الصدق الظاهري.

لغرض كشف الصدق الظاهري لفقرات المقاييس تم عرضها من قبل الباحث على مجموعة من الأساتذة





الخبراء والمحترفين، في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة، وقد بينوا ملاحظاتهم على الفقرات وتم تعديلها وفقاً لتلك الملاحظات.

ثانياً: ثبات اداة البحث .

اعتمد الباحث على معادلة (الفا كرومباخ) لغرض كشف ثبات الاداة المستخدمة في البحث وحسب (sekaran, ٢٠٠٣:٢٠) انه يوجد شبة اتفاق على ان معامل (الفا كرومباخ) أكبر او يساوي (٠,٧٠) في البحوث والدراسات الإدارية، وقد تراوحت قيمة معاملات الثبات لبحثنا الحالي بين (٠,٧٠٨) و (٠,٨١٢) وهذا يدل على ان اداة البحث بدرجة عالية من الثبات.

الجدول (٢) ثبات اداة البحث

المتغير	الرمز	عدد الفقرات	ثبات المقياس
القوى التنظيمية	X	١٠	٠,٧٠٨
ديناميكية الجماعة	Y	١٣	٠,٨١٢
الثبات العام للاستبانة		٢٣	٠,٨٠٥

المصدر: استخدام برنامج (SPSS v.٢٣)

ثالثاً: التوزيع الطبيعي.

لقد اعتمد الباحث على اختبار (Kolmogorov-Smirnov) كون العينة تبلغ اكبر من (٥٠) مشاهدة والذي يشير اغلب الباحثين على ان درجة الدلاله يجب ان يكون اكبر من (٠,٠٥) لغرض معرفة التوزيع الطبيعي للبيانات وقد بينت النتائج في الجدولين رقم (٣) ان فقرات المتغيرين (القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة) موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (٣) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيري البحث





ثبات المقياس	حجم العينة	الرمز	المتغير
* .٢٠٠	١١٩	X	قوى التنظيمية
* .٢٠٠	١١٩	Y	ديناميكية الجماعة

المصدر: مخرجات الحاسوب

رابعاً: التحليل اختبار العلاقات بين متغيري الدراسة وفق اختبار (بيرسون).

بما اختبار التوزيع الاعتدالي قد بين توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً وكما موضح في الجدول رقم (٣) في اعلاه لذا اعتمد الباحث على تحليل البيانات بالاعتماد على اختبار (بيرسون) في البيان والكشف عن وجود العلاقات بين ابعاد متغير (قوى التنظيمية) وهي (قوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الاكراه) مع متغير (ديناميكية الجماعة) وكما يلي:

٥. توضيح النوع الارتباط واتجاه العلاقة وشكل الاتجاه بين المتغيرات كما في الجدول التالي:

الجدول (٤) نوع الارتباط واتجاه العلاقة وشكل الاتجاه بين المتغيرات

التفسير	قيمة معامل الارتباط
ارتباط طريدي تام	+١
ارتباط طريدي قوي	٠,٩٩ الى ٠,٧٠
ارتباط طريدي متوسط	٠,٦٩ الى ٠,٥٠
ارتباط طريدي ضعيف	٠,٤٩ الى ٠,١
لا يوجد ارتباط	٠





جدول (٥) تحليل العلاقات والارتباطات بين متغيرات البحث بحسب اختبار (بيرسون):

		X1	X2	X3	X	yy
X1	Pearson Correlation	1	.375**	.110	.622**	.109
	Sig. (2-tailed)		.000	.235	.000	.239
	N	119	119	119	119	119
X2	Pearson Correlation	.375**	1	.082	.822**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000		.374	.000	.003
	N	119	119	119	119	119
X3	Pearson Correlation	.110	.082	1	.552**	.078
	Sig. (2-tailed)	.235	.374		.000	.396
	N	119	119	119	119	119
X	Pearson Correlation	.622**	.822**	.552**	1	.250**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006
	N	119	119	119	119	119
yy	Pearson Correlation	.109	.269**	.078	.250**	1
	Sig. (2-tailed)	.239	.003	.396	.006	
	N	119	119	119	119	119

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث: مخرجات الحاسوب

خامساً: تحليل علاقات الارتباط:

- الفرضية الاساسية الاولى: ترتيب القوى التنظيمية(X) معنويًا بديناميكية الجماعة (YY)، ويتبين من خلال الجدول رقم (٥) الذي يبين وجود علاقة موجبة ضعيفة ومقدار قيمة العلاقة (٠،٢٥٠) بمستوى معنوية (٠٦،٠٠٠) وهذا يعني صحة الفرضية الاساسية الأولى.





٢. الفرضية الفرعية الاولى: ترتبط قوة الشرعية (X_1) بعلاقة معنوية بديناميكية الجماعة (Y_1), ويتبين من خلال الجدول رقم (٥) الذي يبين وجود علاقة موجبة طردية ضعيفة ومقدار قيمة العلاقة (0.109) بمستوى معنوية (0.239) وهذا يدل على صحة الفرضية الفرعية الأولى.

٣. الفرضية الفرعية الثانية: ترتبط قوة المكافأة (X_2) بعلاقة معنوية بديناميكية الجماعة (Y_1), ويتبين من خلال الجدول رقم (٥) الذي يبين وجود علاقة موجبة طردية ضعيفة ومقدار قيمة العلاقة (0.269) بمستوى معنوية (0.003) وهذا يدل على صحة الفرضية الفرعية الثانية.

٤. الفرضية الفرعية الثالثة: ترتبط قوة الإكراه (X_3) بعلاقة معنوية بديناميكية الجماعة (Y_1), ويتبين من خلال الجدول رقم (٥) الذي يبين وجود علاقة موجبة طردية ضعيفة ومقدار قيمة العلاقة (0.780) بمستوى معنوية (0.396) وهذا يدل على صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

سادساً: تحليل علاقات التأثير :

للغرض معرفة نسبة التأثير للمتغير المستقل (القوى التنظيمية) بشكل عام وكل بعد من ابعاده على حدة على المتغير التابع (ديناميكية الجماعة) تم اجراء اختبار الانحدار الخطى البسيط وحسب اختبار فرضيات التأثير التالية:

جدول رقم (٦) نتائج الانحدار الخطى المتعدد:

المتغير التابع	ابعاد المتغير المستقل	R	R^2	قيمة F	دالة F
ديناميكية الجماعة	قوة الشرعية	0.315	0.099	4,225	0,007
	قوة المكافأة				
	قوة الإكراه				

من خلال الجدول رقم (٦) أعلاه، يمكننا أن نستنتج أن جميع الابعاد الثلاثة لمتغير القوى التنظيمية (قوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الإكراه) لها تأثير مهم إحصائياً على ديناميكية الجماعة. حيث إن قيمة R





(٣١٥، ٠٠٩٩) و (R٢) تدل على أن هذه الابعاد الثلاثة تفسر ٩,٩٪ من التباين في ديناميكية الجماعة. كما أن قيمة F (٤، ٢٥٥) تدل على أن هذه الابعاد الثلاثة لها تأثير مهم إحصائياً على ديناميكية الجماعة بمستوى دلالة (٠,٠٠٧).

إن جميع العوامل الثلاثة (قوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الاكراه) لها تأثير مهم على ديناميكية الجماعة حيث أن قوة الشرعية هي العامل الأكثر تأثيراً، تليها قوة المكافأة، ثم قوة الاكراه سابعاً: التحليل الوصفي الاحصائي المتغيرات البحث:

هذه الفقرة تخص عرض اختبارات التحليل الوصفي المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب حسب الاهمية) لمتغيرين القوى التنظيمية بأبعادها (قوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الاكراه) ومتغير ديناميكية الجماعة.

١. المتغير المستقل (قوى التنظيمية).

يتكون متغير القوى التنظيمية من ثلاثة ابعاد هي (قوة الشرعية، قوة المكافأة، وقوة الاكراه) ومن خلال مشاهدة الجدول رقم (٦) تبين ان معدل الوسط الحسابي الكلي لمتغير القوى التنظيمية هو (٣,٦٨) وهذا يدل على انتشار هذا المتغير وبانحراف معياري عام بلغت قيمته (٠,٥٨٧٦٢) وهذا يدل على تدني مستوى تشتت الاجابات العينة عن الوسط الحسابي.

وان ترتيب الاهمية من وجها نظر عينة البحث (طلبة الاقسام الداخلية) بعد قوة الشرعية هي احتلال فقرة (ادارة القسم الداخلي تطلب من الطلبة التعاون في تطبيق تعليمات الادارة التنظيمية) المرتبة الاولى كما ان الفقرة (تستخدم ادارة القسم السلطة الرسمية لمراقبة الطلبة) حصلت على ادنى مستوى في الترتيب. وكان ترتيب الاهمية بعد قوة المكافأة هو تصدر الفقرة (تقوم ادارة القسم بتكرييم الطلبة المبدعين والمتميزين بشكل دوري ومستمر) والتي حصلت على أعلى مستوى للأهمية من بين الفقرات اما الفقرة





(تمحning ادارة القسم مكافآت على اساس التزام الطلبة كجامعة وليس على التزام الفرد الواحد) فقد حصلت على أدنى مستوى للأهمية نسبية من بين الفقرات.

وكان ترتيب الاهمية بعد قوة الاكراه هو ان الفقرة (تتخذ ادارة القسم قرارات تتماشى مع قوانين وسياسات الوزارة) هي التي حصلت على أعلى مستوى للأهمية من بين الفقرات اما الفقرة (تستخدم ادارة القسم أسلوب العقاب مع الطلبة لمنع السلوك غير المرغوب فيه في القسم) فقد حصلت على أدنى مستوى للأهمية نسبية من بين الفقرات لذا يستلزم ذلك مراعاة الطلبة في هذا الجانب.

وبناء على ذلك يتوجب على ادارة الاقسام الداخلية بناء على هذه المخرجات ان تعطي الاولوية للفقرات التي لم حصلت على الاهتمام لتعزيزها والبحث على تطويرها من اجل الاستثمار الامثل لдинاميكية جماعة طلبة الاقسام الداخلية.

جدول (٧) التحليل الوصفي المتغير القوى التنظيمية

الرتبة	العنوان	القيمة	النسبة المئوية (%)	الفقرات	الرتبة	العنوان
٢	٠,٧٧٤	٤,١٠٠		تمتلك ادارة القسم الداخلي الحق في الطلب من الطلبة تنفيذ تعليماتها	١	قوة انتشار بروتوكول
١	٠,٧٠٤	٤,١٩٣		ادارة القسم الداخلي تطلب من الطلبة التعاون في تطبيق تعليمات الادارة التنظيمية	٢	
٣	١,٠٢٢	٣,٩٣٢		تستخدم ادارة القسم السلطة الرسمية لإدارة الصراع بين مجتمع الطلبة في القسم	٣	
٤	١,٠٢٤	٣,٨٦٥		تستخدم ادارة القسم السلطة الرسمية لمراقبة الطلبة	٤	
	٠,٥٦٩	٤,٠٢٣				المعدل الكلي





٣	١,٢٥٤	٣,١٣٤	تنوح ادارة القسم مكافآت على اساس التزام الطلبة كجامعة وليس على التزام الفرد الواحد	نحو: المكافأة	١
١	١,٤١٣	٣,٢٧٧	تقوم ادارة القسم بتكرييم الطلبة المبدعين والمتميزين بشكل دوري ومستمر		٢
٢	١,٢٩٩	٣,٢٣٥	يتم ربط مقدار مكافأة الطلبة بمستوى التزامهم في داخل القسم الداخلي		٣
	١,١٦٨	٣,٢١٥			المعدل الكلي
٣	١,١٢١	٣,٧٤٧	تستخدم ادارة القسم أسلوب العقاب مع الطلبة لمنع السلوك غير المرغوب فيه في القسم	نحو: المكافأة	١
٢	١,٠١٣	٣,٨٤٨	لإدارة القسم القدرة على معاقبة الطلبة لجعلهم يقومون بالالتزام بالتعليمات الادارية		٢
١	٠,٩٤١	٣,٨٥٧	تتخذ ادارة القسم قرارات تتماشى مع قوانين وسياسات الوزارة		٣
	٠,٨١٣	٣,٨١٧			المعدل الكلي
	٠,٥٨٧	٣,٦٨٥			المعدل الكلي المتغير المستقل

٢. المتغير التابع (ديناميكية الجماعة)

يتكون متغير ديناميكية الجماعة مجتمعاً من (١٢) سؤالاً ومن خلال مشاهدة الجدول رقم (٧) تبين ان
معدل الوسط الحسابي الكلي للمتغير (ديناميكية الجماعة) هو (٣,٧٧٨) وهذا يشير الى اهمية هذا





المتغير في مجتمع الدراسة لكن بنسه أكثر من متغير القوى التنظيمية وهذا يدل على مدى اهتمام (طلبة الاقسام الداخلية) بالظهور كجامعة وهو شيء ايجابي مع تشجيع الادارة باستثمار هذه الجماعة اكثر وبانحراف معياري عام بلغت قيمته (٥٧٣,٠) وهذا يدل على تدني مستوى تشتت الاجابات العينة عن الوسط الحسابي.

وكان ترتيب الفقرات حسب الاهمية من وجها نظر العينة (طلبة الاقسام الداخلية) لمتغير ديناميكية الجماعة هي ان فقرة (انت تشعر بأنك جزء من جامعة (طلبة الاقسام الداخلية)) احتلت المرتبة الاولى كما ان الفقرة (تقوم ادارة القسم الداخلي بمراقبة أدائكم الجماعي) حصلت على أدنى مستوى للأهمية وهو ما يتطلب من الادارة بمحاولة ايضاح جماعة طلبة الاقسام الداخلية من خلال مماثيتها اهمية مراقبة انشطة الطلبة والجماعات داخل الاقسام الداخلية لتفادي أي مشاكل تعيق حياتهم الدراسية والعلمية. لذا صار من الواجب على ادارة الاقسام الداخلية في بناءً على هذه المخرجات ان تولي الاهمية للفقرات التي حصلت على اقل الاهتمام من أجل تعزيزها وتطويرها للاستثمار الامثل لمتغير ديناميكية الجماعة.

جدول (٨) التحليل الوصفي لمتغير ديناميكية الجماعة

الرتبة	النوع	النسبة المئوية (%)	ال詢問	الفقرات	الرتبة	النوع	النسبة المئوية (%)	النتيجة
١	٠,٩٧٣	٤,٠٣٣	انت تشعر بأنك جزء من جامعة (طلبة الاقسام الداخلية)		١	ديناميكية الجماعة		
٩	١,٢٣٤	٣,٦٣٠	ترى أن هناك صدق في علاقة (طلبة الاقسام الداخلية) مع بعضهم		٢			
٦	١,١٥٧	٣,٩٠٧	ان تعتقد أن أفراد جماعة القسم الداخلي تؤمن بفكرة العمل الجماعي		٣			
٨	١,١٧١	٣,٧٥٦	تشعر براحة مع زملائك في القسم الداخلي		٤			
٤	١,١٠٠	٤,٠٤٢	جامعة القسم الداخلي لا تعوض		٥			





٥	١,١٣٤	٤,٠٣٣	يتمسك أعضاء مجموعتك عندما تعاني من بعض المشاكل	٦
٣	١,١٧٠	٤,٠٥٠	جامعة القسم الداخلي تساعدك في حالة وقوعك في مشكلة	٧
٢	٠,٩٨٦	٤,١٠٠	يتشاروأعضاء جامعة القسم الداخلي في القرارات التي تهمهم	٨
٧	١,١٣١	٣,٧٩٨	تشارك في حملة من أجل القيام بعمل تطوعي جماعي لصالح جامعتك	٩
١٢	١,٢٠٨	٣,٣٩٤	تقوم ادارة القسم الداخلي بمراقبة أدائكم الجماعي	١٠
١٠	٠,٩٦١	٣,٦٠٥	أن اعضاء الجماعة يعرفون ما هو متوقع منهم مسبقاً، ويفهمون تأثيرهم على الآخرين	١١
١١	٠,٩٠٤	٣,٤٢٠	القيم التنظيمية الادارية هي التي توجه سلوك اعضاء الجماعة عند القيام بأدوارهم	١٢
	٠,٥٧٣	٣,٧٧٨	المعدل الكلي المتغير التابع	

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

اولا: الاستنتاجات:

١. من التحليل الاحصائي نستنتج ان هناك اهمية لأبعاد القوى التنظيمية في قسم شؤون الاقسام الداخلية / جامعة الكوفة وهذا يعني ان ادارة القسم تعني بأهمية هذا المتغير في استثمار ديناميكية الجماعة لدى طلبة الاقسام الداخلية.
٢. ان نتائج التحليل الاحصائي اظهرت توافر لقوى التنظيمية بأبعادها الفرعية بمستويات متذبذبة، وهذا يدل ان هنالك إجراءات غير مناسبة في قسم شؤون الاقسام الداخلية تحول دون استثمار حركة وديناميكية الجماعة لطلبة الاقسام الداخلية.
٣. وجود ارتباط معنوي وعلاقة ذات دلالة احصائية بين القوى التنظيمية وديناميكية الجماعة ما يعني إمكانية السيطرة واستثمار ديناميكية الجماعة.





٤. إن الجماعات التي تهتم بدرجة عالية بقوة الشرعية وتميل إلى أن تكون أكثر ديناميكية وذلك لأن هذه الجماعات تشعر بالالتزام أكبر باتباع القواعد والمعايير والتعليمات.

٥. أن ديناميكية جماعات طلبة الأقسام الداخلية الإيجابية تزداد أكثر بزيادة الحافز للمشاركة والمساهمة، مما يؤدي إلى مزيد من الانضباط والابداع.

٦. بناءً على النتائج الإحصائية نستنتج أن هذه الجماعات تميل إلى أن تكون أقل ديناميكية إيجابية عندما تشعر بالخوف أو الرهبة، مما يؤدي إلى تفاعلات أكثر سلبية وتعارضاً.

ثانياً: التوصيات:

١. تعزيز قوة الشرعية وذلك من خلال عقد اجتماعات منتظمة لمشرفي وموظفي الأقسام الداخلية و الطلبة لمناقشة القضايا واتخاذ القرارات تساهم في وضع قواعد وإجراءات واضحة وعادلة كما يوفر فرص للطلبة المشاركة في صنع القرار .

٢. استخدام قوة المكافأة بشكل إيجابي من خلال تقديم المكافآت والحوافز للسلوك الإيجابي، مثل الالتزام ومستوى التعاون الجيد أو المساهمة في المجموعة كما ان تعزيز الاعتراف والتقدير للموظفين الذين يساعدون على نجاح المجموعة.

٣. تجنب استخدام قوة الاكراه بشكل مفرط ويمكن القيام بذلك من خلال التركيز على بناء الالتزام والتحفيز باستعمال قوة الشرعية وقوة المكافأة واستخدام قوة الاكراه فقط عندما يكون ضرورياً للغاية.

المراجع:

١. بن بدرى، مباركة وسلمى عبير، ٢٠٢١، "اثر القوى 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.





٢. فرنش، وندل وجونير، سيسليبل (٢٠١٦) : "تطوير المنظمات مدخلاً لتعلم السلوك لتحسين المنظمة"، ترجمة وحيد الهندي، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض.
٣. المنطاوي، ايمان صلاح (٢٠١٩)، "نموذج مقترن للقوة التنظيمية في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.
٤. عبد الله، احمد محمود. (٢٠١٥)"مصادر القوى التنظيمية وأثرها على ضغوط العمل" دراسة ميدانية في وزارة شؤون الاجتماعية والعمل، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة دمشق. كلية الاقتصاد، قسم ادارة الاعمال.
٥. السنوار، عبير توفيق(٢٠١٨)"علاقة القوى التنظيمية بالإبداع الاداري. دراسة ميدانية على مديرى المدارس الحكومية" في المحافظات الجنوبية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشور. كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر غزة.
٦. مهدي، آمال كاظم & الدليمي، علي عبد حسين (٢٠٢٢)"سلوك النخبة وأثره في ديناميكية القوى التنظيمية- دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة" مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعية، ٥، ١١٠ .
٧. عفيفي، صديق محمد وعبد الهادي، أحمد إبراهيم، (٢٠٠٣)"السلوك التنظيمي: دراسة في التحليل السلوكي للبيروقراطية المصرية" ، مكتبة الاسكندرية، ٢٠٠٣ : ٢٠٤-٢٠٣ .
٨. جمعة، سلمى محمود،(١٩٩٩)"المدخل الى طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ص ٣٣ .
٩. مسعود، وائل (٢٠١٠)"خدمة الجماعة، الشركة العربية المتحدة للتسيوي والتوريدات، القاهرة، ٢٠١٠ .
١٠. مسلم، علي عبد الهادي واخرون،(٢٠١٣)"السلوك الانساني في المنظمات" ، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ٢٠١٣ .
١١. عطية، السيد عبد الحميد وجمعة، سلمى محمود (٢٠٠١)"العمل مع الجماعات: الدراسة والعمليات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠١ .
١٢. الطائي، فيصل علوان و سكر، عبدالله علي. (٢٠١٨) "أثر الصمت التنظيمي على القدرات الرئيسية لسلوك التنظيمي الايجابي" دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي مديرية شرطة محافظة كربلاء المقدسة. مجلة الادارة والاقتصاد. المجلد .(٦) العدد. (٢١).





١٣. مومني سارة & بوسه민 أحمد. (٢٠١٨). أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة (دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار). *Global Journal of Economics & Business*, ٤(٢)، المراجع الأجنبية:

١٤. Shibru, B., and Darshan, G.N., (2011): "Transformational Leadership& its Relationship with subordinate satisfaction with the Leaded the case of Leather Industry in Ethiopia", Inter disciplinary, *Journal of contemporary research in Busines*, Vol.3 (5).
١٥. 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
١٦. Sekaran diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, ٢٥١, ١١٩٦٥٢.
١٧. Soza, Muhammad, Qader, Ahmad. (2020). The Role of Organizational Strength Sources in Reducing the Phenomenon of Organizational Silence for Employees of Korek Telecom Company in a Sulaymaniyah City (Exploratory Study). doi: 10.25212/LFU.QZJ.5.3.11
١٨. www.grouprelations.com
١٩. pulpit.alwatanvoice.com/content/print/148960.html, 2008
٢٠. www.almrsal.com/post/848846,2023

