

مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم

عمر غني خليل رزوقي

المديرية العامة لتربية الانبار

omargheni87@gmail.com

الملخص:

يهدف هذه البحث إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم المتمثلة بـ(الإبداع، التعلم، التعاون، المشاركة، الالتزام بالوقت) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي . واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية في الحصول على البيانات، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (٦٩) استبانة، وتم معالجة البيانات عن طريق مجموعة من الأساليب الإحصائية. وتوصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة بـ(التعلم، والمشاركة، والالتزام بالوقت) في اساتذة كلية الادارة والاقتصاد، بينما لم يتبين وجود اثر دال إحصائياً لأبعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة بـ(الإبداع، والتعاون)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية تعزى للمتغيرات الجنس.

ويوصي الباحث اساتذة كلية الادارة والاقتصاد، بزيادة الاهتمام بشكل اكبر لبعيد الإبداع والتعاون من خلال تشجيع الطلبة المبدعين وبشكل فعال وتطبيقي من قبل العمادة كونه يعتبر من الركائز الأساسية للمنظمة الساعية إلى التطوير والحث على العمل الجماعي وسيادة روح الفريق باعتباره احد استراتيجيات نجاح وتطوير المنظمة. الكلمات المفتاحية: (الثقافة التنظيمية ، اساتذة كلية الادارة والاقتصاد).

The level of organizational culture among professors of the College of Administration and Economics from their point of view

Omar Ghani Khalil Razouki

General Directorate of Education Anbar

Abstract :

This research aims to identify the level of organizational culture among professors of the College of Administration and Economics from their point of view represented by

(creativity, learning, cooperation, participation, time commitment). The researcher used the descriptive analytical approach.

The researcher used the questionnaire as a main tool in obtaining data, as the number of questionnaires distributed reached (69), and the data was processed through a set of statistical methods. The study found a statistically significant effect for the dimensions of organizational culture represented by (learning, participation, and time commitment) among professors of the College of Administration and Economics, while no statistically significant effect was found for the dimensions of organizational culture represented by (creativity and cooperation). The results also showed that there was no Statistically significant differences in the dimensions of organizational culture attributed to gender variables.

The researcher recommends that the professors of the College of Administration and Economics increase greater attention to the dimension of creativity and cooperation by encouraging creative students in an effective and applied manner by the deanship, as it is considered one of the basic pillars of the organization seeking development and urging teamwork and the prevalence of team spirit as one of the strategies for the success and development of the organization .

Keywords: (organizational culture, professors of the College of Administration and Economics).

الفصل الاول

مشكلة البحث:

إنّ تعدد وجهات النظر وتنوعها حول أبعاد الثقافة التنظيمية من قبل الكتاب والباحثين سببها الاختلاف في الآراء نظر إلى أبعاد الثقافة من خلال (قوة النفوذ الوظيفي، الفردية، الرجولية، تجنب المجهول، التوجه طويل المدى) و إن أبعاد الثقافة يمكن دراستها من خلال (النمط الظاهري للسلوك، القيم والمعتقدات، الافتراضات الأساسية)، وهنالك من نظر إليها من خلال العناصر أو المكونات ومنها الدراسات العربية والأجنبية القديمة والحديثة حيث ركزت على (الثقافة الجماعية، واللغة والطقوس، والمعايير وممارسة الإدارة، وقيم الدعم والتشجيع، والقيم الهدفية والانضباط، وقيم النمط الحر، والثقة (الطائي وجواد ٢٠١٤ :٥)، أما الدراسات الحديثة فقد ركزت على (القيم والمعتقدات

التنظيمية، والاتجاهات والمعايير والأعراف التنظيمية، الشعائر، والهياكل المادية، التعاون، الإبداع، المهمة، البيروقراطية)، ومن هذه دراسة (الساعاتي والخفاجي ٢٠١٤: ٤).

وهذا يدل على انه ليس هنالك اتفاق حول أبعاد الثقافة التنظيمية، وهذا ما أكده (محمد ٢٠١٢: ٨) بأن هنالك تعدد وتباين بأبعاد الثقافة فضلاً عن عدم الاتفاق على مكونات موحدة للثقافة، مما يجعلها محط اهتمام لدى الكثير من الباحثين، لذا جاء هذا البحث لإضافة لبنة أخرى ومساهمة في البناء المعرفي لموضوع الثقافة التنظيمية، لتصبح الصورة أكثر ثراء لتبنيها على أبعاد قد تعطي مفهوماً واضحاً للثقافة التنظيمية في مجال دراستنا لمشكلة البحث في قطاع التعليم في الجامعات، إذ تولد لدى الباحث من خلال عمله ان هنالك فوضى تنظيمية في اغلب دوائر الدولة ، وفي ضوء ما تقدم فان مشكلة البحث تتمثل في الإجابة على السؤال الجوهرى الآتي:

ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ؟

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث في كونها تناولت موضوعات مهمة بالنسبة للبيئة التعليمية الأكاديمية في هذا العصر، وهي الثقافة التنظيمية والتطوير التنظيمي، كون هذا القطاع مهم وحيوي في بناء العلم والمعرفة للمجتمع، كما ينبع أهمية البحث من خلال معرفة مدى مساهمة الثقافة التنظيمية بأبعادها المستخدمة في هذا البحث في تحقيق التطوير التنظيمي وإمكانية بناء نموذج يمكن تعميمه في المستقبل في قياس الثقافة التنظيمية للمنظمات الأخرى، كما إن هذا البحث يوفر إطاراً نظرياً مرجعياً عن الثقافة التنظيمية والتطوير التنظيمي مما يؤدي إلى رفد المكتبة العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص ويفيد الباحثين بنفس المجالات.

كما يفيد هذا البحث كليات الادارة والاقتصاد في تحديد عناصر الثقافة التنظيمية الضعيفة لمعالجتها من خلال البحث وتحليل واقعها وتحديد مواطن الخلل، وكذلك تحديد عناصر الثقافة القوية من اجل دعمها وتعزيزها بشكل يساهم في تبني ثقافة تنظيمية تهدف إلى تحقيق التطوير التنظيمي، لأجل تطوير جودة خدماتها ومخرجاتها كون الثقافة التنظيمية هي احد عوامل نجاح المؤسسات نحو التطوير التنظيمي، كما إن نتائج وتوصيات هذا البحث ستفيد المؤسسات التربوية والتعليمية. (جاسم، ٢٠١٣: ١٧).

أهداف البحث:

١. ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين استجابات مديري الاعدادية حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم تعزى للمتغير الجنس (ذكر، انثى)؟

حدود البحث: الحدود الموضوعية:

اقتصرت البحث على مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم المتمثلة ب(الإبداع، والتعلم، والتعاون، والمشاركة، والالتزام بالوقت).

- الحدود المكانية: اقتصرت البحث على كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الانبار .

- الحدود الزمانية : تم إجراء البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

- الحدود البشرية : اقتصرت البحث على اساتذة كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار.

التعريفات الاجرائية والمصطلحات:

عرّف عليان (٢٠١٢) الثقافة التنظيمية على انها "مجموعة من المعتقدات والقيم والمواقف والمعايير والقواعد المشتركة بين الاعضاء (عليان ٢٠١٢ : ٨) ."

- لتعريفات الإجرائية الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من القيم والمعتقدات والتي يشترك بها اساتذة كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار والمتمثلة ب(الإبداع، التعلم، المشاركة، التعاون، الالتزام بالوقت)، والذي ينتج عنها سلوكاً يخدم الأهداف العامة وتميزها عن غيرها من المنظمات.

اساتذة كلية الادارة والاقتصاد: عيّنت البحث هم اساتذة كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار.

الاطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي ، وسيتم عرض الدراسات من الأقدم إلى الأحدث.

المقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية من المواضيع التي لا تزال ترعى باهتماماً كبيراً من قبل الكتاب والباحثين عرب وأجانب بمختلف المجالات وفي مجال الإدارة بشكل خاص، حيث إن توجه جهود

هؤلاء الباحثين للتعرف على أهميتها وأثارها على الأداء هو دليل على المكانة التي تتمتع بها الثقافة التنظيمية في تلك المنظمات، فكل منظمة لها ثقافة تنظيمية خاصة بها تختلف عن المنظمة الأخرى وحتى في القطاع الذي يضمن مجموعة من المنظمات والتي تشترك بنفس مجال عملها فان هنالك اختلاف بين ثقافة تلك المنظمات، كما تزداد أهمية ثقافة المنظمة في دورها الكبير الذي تلعبه في تكوين شخصية الأفراد العاملين للقيم والمعتقدات والافتراضات، وهذا يتم من خلال دراسة وتحليل سلوكهم واتجاهاتهم والعمل على إرشاده وتوجيهه، مما ينتج عنه دليلاً وإطاراً مرجعياً لنمط السلوك المتبع في المنظمة، فضلاً عن إعطاء وتميز المنظمة وأفرادها بالهوية الشخصية، وبالتالي تساعد المنظمة في توظيف القدرات والإمكانيات المتاحة للمنظمة من موارد بشرية ومادية نحو تحقيق مستوى من الأداء المتميز، مما يعزز ذلك من وجود ثقافة تنظيمية قوية تتشكل على أساس ودعم من قبل أعضائها في ظل ظروف بيئية مناسبة تتسم بالإبداع والتعاون والمشاركة والتعلم واحترام قيمة الوقت على كافة المستويات وتدار بشكل جيد لتصبح عاملاً رئيسياً في نجاح تحقيق أهداف المنظمة.

مفهوم الثقافة التنظيمية:

لقد تعددت تعريفات مفهوم الثقافة التنظيمية للكتاب والباحثين وكلاً عرفه حسب وجهة نظره أو حسب طبيعة الخصائص التي تتلاءم مع طبيعة بحثه، ويمكن سرد بعض التعاريف التي تناولها بعض الكتاب والباحثين حول مفهوم الثقافة التنظيمية.

عرفها القريوتي (٢٠١٥) منظومة المعاني والرموز والمعتقدات، والطقوس، والممارسات التي تتطور وتسنقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهماً عاماً بين أعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (القريوتي ٢٠١٥:٣٧٣)

و عرفها بحر والعاجز (٢٠١٢) عبارة عن منظومة من معاني والرموز والمعتقدات والافتراضات والتوقعات والقيم والمعايير والقواعد والطقوس والممارسات، التي تتطور وتسنقر عبر الزمن، وصولاً إلى مرحلة الإدراك المشترك، وطريقة التفكير الموحد بين أفراد المنظمة بشكل يتحكم في شعورهم وأحاسيسهم واتجاهاتهم وقيمهم وسلوكهم (بحر والعاجز ٢٠١٢: ٣٢)

من التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن هنالك إجماع حول عنصر القيم والذي يشكل الركيزة الأساسية للثقافة التنظيمية، وإن الثقافة التنظيمية يمكن أدركها وتعلمها للأفراد، حيث تعمل على تشكيل وتوجيه سلوك العاملين وعلاقات العمل الواجب إتباعها، فضلاً عن تأثير سلبي أو ايجابي على الأنماط السلوكية وعلى أداء المنظمة ككل.

أهمية الثقافة التنظيمية:

تأتي أهمية الثقافة التنظيمية من كونها تمثل القدرة على التكامل بين جميع الأنشطة اليومية للأفراد العاملين داخل المنظمة من اجل بلوغ الأهداف المحددة لهم هذا من جهة، كما أنها تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة الخارجية بشكل جيد من جهة أخرى، بالإضافة إلى قوتها على الاستجابة للتغيرات السريعة الحاصلة التي تتعرض لها (الخشالي والتميمي، ٢٠٠٩: ٤٦).

كما تستمد الثقافة التنظيمية أهمية بالنسبة للأفراد والمنظمات من كونها تعد دليلاً للإدارة والأفراد العاملين، وإطاراً فكرياً وتنظيماً يعمل على توجيه أعضاء المنظمة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وانجازاتهم فالثقافة تحدد السلوك الوظيفي المتوقع للعاملين، كنمط العلاقات فيما بينهم وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها، والملبس واللغة والخ.. كما إن الثقافة تعتبر من الملامح التي تميز المنظمة وكذلك هي مصدر فخر واعتزاز للعاملين خاصة إذا كانت تؤكد وتدعم قيم معينة مثل الابتكار، التميز، الريادة من اجل التغلب على المنافسين ، وبالتالي فهي عنصراً مهماً وفاعلاً للإدارة وتساعد على تحقيق أهدافها وطموحها (القيوتي ٢٠١٥: ٢٤).

خصائص الثقافة التنظيمية:

هنالك مجموعة من الخصائص الثقافية رغم التفاوت في درجة تواجدها والالتزام بها في التنظيم. ومن أهم هذه الخصائص والسمات هي (القيوتي، ٢٠١٢).

- ١- المبادرة الفردية ودرجة التمتع التي يحظى بها العاملون من مستوى حرية ومسؤولية ذاتية في العمل.
- ٢- مدى قبول المخاطر وحث وتشجيع العاملون ليصبحوا مبدعين ولديهم القدرة على المبادرة.
- ٣- درجة وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين، والتكامل بين وحدات التنظيم المختلفة.

- ٤- درجة الولاء للمنظمة وتغلبه على الولاءات التنظيمية الفرعية الأخرى، ومدى دعم الإدارة العليا للعاملين.
- ٥- شكل الرقابة ومداهما التي تشمل كافة الإجراءات والتعليمات والإشراف على العاملين .
- ٦- ما طبيعة نظام الحوافز والمكافآت، هل هو قائم على تقييم الأداء أم على معايير الاقدمية والوساطة والمحسوبية.
- ٧- مدى تحمل الإدارة للاختلاف والسماح بتعدد وجهات النظر المعارضة لها.
- ٨- نظام الاتصالات وطبيعتها هل تعتمد نمط تسلسل رئاسي، أم نمط شبكي قابل لتبادل المعلومات بمختلف الاتجاهات(القيوتي، ٢٠١٢: ٢٩).

مصادر الثقافة التنظيمية:

لقد أشار أبو جامع والطويل (٢٠١١) إلى إن مصادر الثقافة التنظيمية نابعة عن التفاعل بين عوامل عديدة وهي.

المصدر الأول: التراث الثقافي التاريخي وهذا يتم عن طريق الانتقال من جيل إلى آخر بشكل تاريخي متنامي يعكس خبرة وثراء المنظمة في ماضيها، ومتطلبات العصر والتمسك بالقيم الثقافية التي تلائم التفاعل في الحقب القادمة.

المصدر الثاني: إن التفاعل الاجتماعي الحاصل داخل المنظمة هو نتيجة التفاعل الحاصل ما بين العاملين وله دور في تكوين بعض القيم الثقافية، حيث يمكن أن تتبلور على شكل خصوصيات ثقافية وفي حال تطورهما تصبح عموميات ثقافية وتكتسب استقلالها وتصبح قوة ضابطة للأداء والتفاعل الاجتماعي داخل المنظمة.

المصدر الثالث: العالم المحيط وما آلت إليه ثقافة القوى العالمية التي سيطرت بأيدولوجية العولمة حتى تمكنت من خرق دفاعات الثقافة للمنظمات خاصة المجتمعات النامية، جعل الأمر صعباً أمام الحفاظ على خصوصية الهوية الثقافية في مواجهة الثورة الحاصلة في الاتصالات والضخ الإعلامي المتواصل فتسلم الثقافة المحلية إذا كانت تتسم بالضوابط والمسلمات الراسخة.

المصدر الرابع: الدين كونه مصدر من المصادر الهامة للثقافة التنظيمية خاصة في الوطن العربي مهبط الأديان، فجزء كبير من الثقافة هي تجسيد للدين ومعتقدات الشعوب.

المصدر الخامس: اللغة تمثل اللغة مصدراً مهماً من مصادر الثقافة التنظيمية، فمثلاً اللغة العربية تجسد البعد الثقافي بالنسبة للعرب وكذلك الإرث المحفوظ عن طريقها (أبو جامع والطويل ، ٢٠١١ : ٣٧). وفي نفس السياق تذكر الخلايلة (٢٠١٤) إن مصادر الثقافة التنظيمية تتمثل بالاتي:

- ١- الصفات التي يحملها أفراد المنظمة وخصائصها: حيث أن الأفراد يمثلون المصدر الأساسي لتكوين ثقافة المنظمة وخاصة المؤسسين لها، فالاختلاف في ثقافة المنظمات يعود إلى اختلاف قيم الأفراد التي يحملونها.
- ٢- أخلاقيات التنظيم: إن الطريقة التي يمكن تحديدها في التعامل داخل أو خارج بيئة عمل المنظمة يمكن أن تحقق جوانب من التميز لثقافة المنظمة، وهي نتاجاً لأخلاقيات المجتمع والفرد والمهنة.
- ٣- حقوق الملكية: إن الطريقة التي يتم بها توزيع حقوق الملكية في داخل المنظمة تعتبر عن شكل ونوع الثقافة السائدة في المنظمة، فالواجبات والمسؤوليات تحدها الحقوق، ومن جهة أخرى فأنها تنمي العادات والقيم والاتجاهات المختلفة في المنظمة (الخلايلة ٢٠١٤: ٨٩).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالية

يتضمن هذا الجزء عرض للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث التي استطاع الباحث لتوصل إليها، وقد لاحظ الباحث ندرة الدراسات المتعلقة بموضوع البحث وبحسب علم الباحث فإن البحث الحالي الأولي من نوعها وسيتم عرض الدراسات وبحسب تسلسلها الزمني من الأقدم الى الأحدث وهي مقسمة على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة الطائي وجواد (٢٠١٤) بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية في هيئة النزاهة"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في هيئة النزاهة وكذلك مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي الهيئة ومدى تأثير الثقافة التنظيمية في هذه السلوكيات. ولتحقيق أهداف البحث واختبار صحة فرضياته تم استخدام استبانة مستمدة من مقاييس جاهزة حديثة لباحثين أجانب تم تكيفها لتلاءم البيئة العراقية، وتم توزيع (١٨٩) استبانة على عدد من موظفي هيئة النزاهة والتي مثلت عينة البحث حيث إن مجتمع البحث يبلغ عدده (١٣٦٥) موظفاً في بغداد وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل واختبار الفرضيات، وقد توصلت الدراسة إلى إن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في هيئة النزاهة دون المستوى المطلوب وهي بحاجة إلى إعادة نظر من قبل المديرين أما بالنسبة لسلوكيات المواطنة التنظيمية فقد كان مستواها مرتفعاً الأمر الذي يجب على الإدارة استثمارها في تحقيق أهداف الهيئة، ولم يظهر هناك أثر لأبعاد الثقافة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية باستثناء بعد نظام الرقابة السائد في الهيئة الذي كان له أثراً معنوياً (الطائي وجواد ٢٠١٤ : ي).

٢- دراسة (صديقي، ٢٠١٣) بعنوان " تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة "

هدف الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات الأولية وطبقت على عينة عشوائية مكونة من (١٠٠) عامل في (٤) مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة، كما تم استخدام برنامج (SPSS19) في معالجة وتحليل بيانات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، بحيث تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار وكذلك الالتزام واحترام الوقت على أداء الموارد البشرية، كما أن للإبداع والابتكار في المؤسسة تأثيراً واضحاً على الأداء، في حين أن جماعية العمل وروح الفريق لا تؤثر على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدروسة (صديقي، ٢٠١٣ : (خ).

٣- دراسة محمد (٢٠١٢) بعنوان "تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001 في البيئة العراقية من خلال التطبيق في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك والتي تعد من المنظمات العراقية الصناعية المهمة. وفي سبيل تحقيق هدف الدراسة والإجابة على تساؤلات المشكلة والفرضيات طبق هذا البحث على مجتمع مكون من (٥١) شخص، إذ تم تحديد المذكورين طبقاً لأسلوب المسح الشامل. وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات وعولجت هذه البيانات باستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث، باستخدام البرامج الإحصائي (SPSS). وقد أظهرت النتائج وجود تأثيرات معنوية للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية (محمد، ٢٠١٢ : ح).

الدراسات الأجنبية:

1-Tabaghdehi and Salehi (2015) "Evaluating the Relationship Between the Organizational Culture and the Human Capital of Faculty Members of Universities"

تقييم العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية ورأس المال البشري على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آزاد في إيران، وقد قام الباحثان بأخذ عينة عشوائية طبقية مكونة من ٣٠٠ عضو تدريسي من مجتمع الدراسة، وقد كشفت هذه الدراسة إلى أن هنالك علاقة

ذات دلالة بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة بـ(التعلم التنظيمي، الثقة، العمل الجماعي، المشاركة، التمكين) على رأس المال البشري، وان الثقافة التنظيمية بشكل عام مرتفعة في الجامعة.

2- Dwivedi, et al. (2014) "Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India"

تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين : دراسة تجريبية لقطاع (BPO) في الهند

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة والالتزام التنظيمي للموظفين وهل باختلاف مجالاته بين العاملين في قطاع (BPO) وأيضا لكشف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام من قبل الموظفين. وقد أجري البحث على (١٥) وحدة في (BPO) داخل وحول منطقة شانديغار Chandigarh وبانتشكولا Panchkula وموهالي Mohali والتي غطت ثلاث طبقات من وحدات (BPO) لعدد من الموظفين في المستويات الثلاثة العليا، والوسطى، والدنيا. وكشفت النتائج أن موظفي (PBO) من المستوى الدنيا يدركون ثقافتهم أفضل من موظفي (PBO) في المستويان العليا والوسطى. أما الالتزام فان العاملين في المستوى الدنيا في (PBO) كان لديهم مستوى من الالتزام أعلى من موظفي (PBO) في المستويان العليا والوسطى. وتشير هذه النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير واضح على التزام الموظفين، كما تكشف النتائج أيضا أن التزام الموظفين يعود بشكل خاص إلى ستة أبعاد للثقافة التنظيمية وهي الاستبقاء والمواجهة والثقة والأصالة والتجريب والتعاون، وفشلت نتائج الدراسة في دعم العلاقة بين الاستقلال الذاتي والانفتاح مع الالتزام.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وجد الباحث أن هناك نقصاً في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الافراد؛ إذ تناولت الدراسات السابقة الثقافة التنظيمية، ودراسات عنيت بالكفايات التعليمية، حيث اختلفت الدراسات السابقة في اهدافها واغراضها، كما لاحظنا لباحث تنوعت الدراسات السابقة من حيث اختيار المادة البحث المستهدفة لدراسة الثقافة التنظيمية ، وتميز البحث الحالي بأنها اختار اساتذة كلية الادارة والاقتصاد، ربطت مجموعة من الدراسات السابقة بين مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد وبعض المتغيرات.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل إجراءات تطبيق البحث ميدانياً والتي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف البحث، من بيان منهج البحث ومجتمع وعينة البحث وأداة جمع المعلومات والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتحليل المعلومات وذلك على النحو التالي:

منهج البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في تنفيذها، وذلك عن طريق جمع المعلومات من خلال استبانة وتوزيعها على عينة البحث ومعالجتها إحصائياً.

مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من اساتذة ثلاث كليات الادارة والاقتصاد من جامعات حكومية وهي جامعة الانبار وجامعة ديالى وجامعة تكريت خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م والذين يدرسون في تلك الجامعات وتم الحصول على أعدادهم من خلال الرجوع إلى قسم الادارية حيث تبين أن عدد الاساتذة (٢٦٥) استاذ واستاذة وذلك وبحسب إحصائية شعبة الشؤون الإدارية لكل كلية وكما موضح بالجدول رقم (١).

جدول (١)

اسم الجامعة	كلية الادارة والاقتصاد	الذكور	الاناث
الانبار	١٠١	٥٣	٤٨
تكريت	٨٠	٥٤	٢٦
ديالى	٨٤	٤٤	٤٠

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة القصدية واختار جامعة الانبار (كلية الادارة والاقتصاد) وسبب اختيار تلك الكلية لقربه من محل سكنه الباحث ، بالإضافة تعاون الاساتذة مع الباحث ، حيث قام بتوزيع (٩٠) استبانة على اساتذة كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار ، واسترجع منها (٨٠) استبانة وبعد مراجعة الاستبانات تبين ان هناك (١١) استبانة غير صالحة للتحليل، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٦٩) بما نسبته (٧٦%) من عينة البحث، جدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات البحث.

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغير الجنس

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	نكر	٣٩	٥٧
	أنثى	٣٠	٤٣
	المجموع	٦٩	١٠٠

يظهر من الجدول رقم (٢) ما يلي:

بلغت النسبة المئوية للذكور في العينة (٥٧%)، بينما بلغت النسبة المئوية للإناث في العينة (٤٣%).

أداة البحث:

أداة البحث:

لغايات الدراسة الميدانية تم اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تم تطويرها وصياغتها حيث تكونت من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: المعلومات الديمغرافية والوظيفية لعينة البحث وشملت (الجنس ، ذكر، انثى).

- **الجزء الثاني:** تم بناء هذا الجزء وهو المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) وذلك بالاستفادة من دراسة (Tabaghdehi and Salehi (2015) دراسة Dwivedi, et al. (2014) ودراسة الطائي وجواد (٢٠١٤) ودراسة عباينة وحتاملة (٢٠١٣) وتكون هذا الجزء من (30) فقرة.
- ومن أجل تحليل البيانات تم الاعتماد على مقاييس ليكرت الخماسي في تقدير آراء عينة المجتمع لفقرات الاستبانة، في بناء الجزئين الثاني والثالث والتي تعبير عن موافقته بشأن كل فقرة من فقرات الاستبانة وذلك حسب الدرجات التالية:
- درجة (1) تعبر عن غير موافق بشدة.
- درجة (2) تعبر عن غير موافق.
- درجة (3) تعبر عن موافق بدرجة متوسط.
- درجة (4) تعبر عن موافق.
- درجة (5) تعبر عن موافق بشدة.
- كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس التحليل لمتوسطات إجابة أفراد مجتمع الدراسة لمتغيرات نموذج الدراسة في الجامعات العراقية الحكومية وكما هو موضح في جدول رقم (٣).

- جدول رقم (٣) معيار مقياس التحليل

درجة الموافقة	الوسط الحسابي
ضعيف	من (1) إلى أقل من أو يساوي (2.33)
متوسط	من (2.34) إلى أقل من أو يساوي (3.67)
مرتفع	من (3.68) إلى (5)

ويبين الجدول رقم (3) معيار مقياس التحليل والذي تم على أساسه تحليل قيم المتوسط الحسابي، حيث تم تقسيم فئات الوسط الحسابي بالاعتماد على المدى (Range) الذي يتضمن درجة موافقة (ضعيف، أو متوسط، أو مرتفع) وقد تم استخدام المعادلة التالية:

- (درجة الموافقة = $3/1-5 = 3/4 = 1.33$) وبناءً عليه تكون الفترة كالتالي:

- طول الفترة الأولى = $2.33 = 1 + 1.33$

- طول الفترة الثانية = $3.66 = 1.33 + 2.33$

- طول الفترة الثالثة = $4.99 = 1.33 + 3.66$

صدق الأداة:

١- وهي تمثل صحة وصلاحية أداة البحث والى أي مدى هذه الأداة توفر بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة، والتأكد من مضمون الفقرات ووصف مفرداتها بشكل دقيق وللتحقق من ذلك يتم عن طريق الصدق الظاهري لأداة الدراسة، والصدق المنطقي لمحتوى الاستبانة، وقد تم

عرضها في صورتها الأولية على الاساتذة اصحاب الاختصاص حيث قامو بمراجعة محتوى فقراتها ومدى ملائمتها وشموليتها وتغطيتها لموضوع الدراسة قيد البحث، كما تم عرضها على عدد محكمين من ذوي الاختصاص .

٢- ثبات أداة البحث (Reliability Test): حيث تتمثل بمدى تحقيق التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان، حيث تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach) حيث يقيس مدى التناسق في إجابات المستجوبين على كل الأسئلة الموجودة، كما يمكن تفسير ألفا بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (٠-١) ويكون قيمته مقبولة عند (٦٠%) وما فوق، والجدول رقم (٤) يبين المعاملات لمجالات البحث.

جدول (٤)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات للأداة ككل

المجال	الفقرات	الاتساق الداخلي
الإبداع	٦	0.92
التعلم	٦	0.94
التعاون	٦	0.89
المشاركة	٦	0.94
الالتزام بالوقت	٦	0.89
الثقافة التنظيمية	٣٠	0.97

يبين الجدول أعلاه ان معامل ثبات أداة البحث لجميع متغيرات الدراسة كانت اكبر من النسبة المقبولة، مما يدل على انه يوجد اتساق داخلي بدرجة عالية بين فقرات كل متغير من المتغيرات، حيث بلغت قيمة الثبات لمتغير الثقافة التنظيمية لكل مجالاتها (٠.٩٧).

أساليب جمع البيانات

اعتمد الباحث على نوعين من المصادر في جمع البيانات وهي كالاتية:

١- المصادر الثانوية : اعتمد الباحث في تغطية الجانب النظري على المسح المكتبي لغرض الاطلاع على ما هو متعلق بموضوع البحث من مراجع الأدب النظري والدراسات السابقة، من الرسائل والأطاريح بالإضافة إلى المجالات العلمية المتخصصة بالبحوث ووقائع المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

المصادر الأولية: وهي البيانات التي حصل عليه الباحث، حيث تم تغطية الجانب الميداني من خلال تطوير استبانته تخدم أهداف البحث، والتي تم تصميمها لموضوع البحث الحالي، وبشكل يتناسب مع متغيرات البحث، وقد تم توزيعها على أفراد عينة المجتمع.

الوسائل الإحصائية

للتحقق من أهداف البحث تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- معادلة كرونباخ ألفا، ومعامل الارتباط بطريق بيرسون: للتحقق من ثبات أداة البحث.
- ٢- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية.
- ٣- تحليل التباين الثنائي (2 way ANOVA): للتعرف على الفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً للمتغير الجنس.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وتفسيرها والتي تهدف إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة البحث ، وفيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها البحث.

- أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن جميع مجالات أداة البحث والأداة ككل، جدول (٥) يوضح ذلك

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية وترتيبها تنازلياً، وكما هو موضح في الجدول رقم (٥) بهدف التعرف على آراء عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية في كلية الادارة والاقتصاد.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالثقافة التنظيمية مرتبة تنازليا

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير	الرتبة
5	الالتزام بالوقت	3.91	.757	مرتفعة	1
1	الإبداع	3.53	.823	متوسطة	2
3	التعاون	3.49	.783	متوسطة	3
2	التعلم	3.46	.930	متوسطة	4
4	المشاركة	3.32	.940	متوسطة	5
	الثقافة التنظيمية	3.54		متوسطة	

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة البحث قد تراوحت ما بين (3.91-3.32)، وانحراف معياري ما بين (0.757 - 0.940)، كما يتبين من الجدول أعلاه أن متوسط تقديرات أفراد العينة ككل (3.54)، وبدرجة تقدير متوسطة، حيث جاء مجال قيمة الوقت في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري (0.757)، بينما جاء مجال المشاركة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري (0.940).

بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد عينة البحث تبين للباحث أن كلية الإدارة لديها استراتيجية حول تبادل الأفكار المتجددة مع المؤسسات الأخرى والتي تسعى من خلالها إلى زيادة مستوى أدائها لمختلف المجالات فضلاً عن البحث لأساليب عمل جديدة تساعد في سرعة الانجاز وهذا يعني أن هنالك اهتمام بمجال الإبداع من خلال المتابعة الحثيثة لإدارة تلك الكليات للأساليب والطرق الإدارية الحديثة التي تتبعها المنظمات الأخرى، هذا بالنسبة للإبداع . اما بالنسبة للتعلم بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة تبين للباحث أن الكليات لديها رؤيا حول امتلاكها لبرامج تدريبية نحو التعلم ولكافة كوادرها وأهمية امتلاك هذه الكوادر لمهارات التعلم وضرورة تداولها على كافة المستويات وبدرجة مرتفعة وفقاً لإجابات عينة الدراسة، انطلاقاً من إيمان واهتمام إدارة تلك بأهمية مهارات التعلم

والمعرفة لهذا المجال والأثر الذي يمكن أن يتحقق في رفع مستوى أفرادها مما ينعكس على فاعلية وكفاءة أداء تلك المؤسسة. اما بالنسبة للتعاون بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة تبين للباحث أن هناك جهود تبذل نحو التعاون والتنسيق على مستوى وحدات العمل التنظيمية داخل كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الانبار تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، فضلاً عن وجود تعاون داخل وحدة العمل التنظيمية نفسها في انجاز العمل وسيادة روح الفريق الواحد مما يعزز من ترابط علاقات العمل والتماسك لدى الاساتذة، حيث يعزى هذا إلى أهمية التعاون وإيمان تلك الكليات في دعم

وتحقيق أهدافها واستراتيجياتها والعمل على تحقيق أداء مستوى عالٍ من التعاون وتشجيع العمل الجماعي، عن طريق حدث موظفيها على إنجاز المهام بروح الفريق الواحد وبكفاءة وفاعلية من أجل مواجهة المؤثرات والقوى الخارجية التي تؤثر على مستوى الأداء. أما المشاركة بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة تبين للباحث أن هناك تشجيع من قبل عمادة الكلية على تقديم آراء واقتراحات الآخرين وهذا توجه جيد نحو المشاركة في إنجاز مهام الكلية وتحقيق الأهداف المرسومة حيث جاءت بدرجة مرتفعة. أما الالتزام بالوقت بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة تبين للباحث أن هناك اهتمام لبعده الوقت حيث حصل هذا البعد على المرتبة الأولى من بين أبعاد الثقافة التنظيمية وهذا دليل على أهمية الوقت لدى الاساتذة الجامعة كونه من الموارد المهم في دعم العملية الإدارية، حيث إن هنالك احترام لقيمة الوقت وتنظيم العمل على أساس إعطاء الأولويات في إنجاز العمل ووضع السقف الزمني لإتمام المهام المنوطة للأفراد، فضلاً عن السعي لتحقيق العمل في الأوقات المحددة وهذا يدل على مدى وعي وإدراك الكوادر العاملة داخل تلك الكليات بأهمية الوقت وما يترتب عليه من إنجازات على مختلف الأصعدة في تحقيق الأهداف، واعتباره من الأشياء الثمينة ويجب استغلاله بأحسن صورة .

- النتائج المتعلقة بالهدف الثاني: هل تختلف آراء أفراد عينة البحث حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير (الجنس)؟

للإجابة عن هذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ككل تبعاً للمتغيرات المستقلة، كما تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (2 way ANOVA)، الجداول (٦) توضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ككل تبعاً للمتغير الجنس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى	المتغير
٠.٥٠	٣.٦٣	ذكر	الجنس
٠.٢٨	٣.٦٩	أنثى	

يظهر من جدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة في مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم ككل تبعاً للمتغيرات

المستقلة تبعا للمتغيرات المستقلة وللتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (2 way ANOVA) على الأداة ككل تبعا للمتغيرات الشخصية. أظهرت النتائج المتعلقة بهذا الهدف عدم وجود فروق في آراء أفراد عينة البحث حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى اساتذة كلية الادارة والاقتصاد من وجهة نظرهم تبعا لمتغيرات الشخصية (الجنس)، يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ اساتذة كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار لديهم ثقافة تنظيمية مختلفة وقد تكون متشابهة من ناحية المسؤولية واحترام النظام .

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث يقدم الباحث مجموعة من التوصيات لجميع الكليات، حيث يهدف الباحث من وراء هذه التوصيات للإسهام في تحسين وتطوير الثقافة التنظيمية لتلك الكليات وبما يحقق إدارة فاعلة للتطوير التنظيمي، ومن جملة هذه التوصيات هي:

- ١- تعزيز الاهتمام بالثقافة التنظيمية من قبل عمادة الكليات، كونها من العناصر المهمة في نجاح المنظمة التي تسهم في زيادة ترسيخ القيم وتنميتها نحو تعزيز التطوير التنظيمي لتلك الجامعات.
- ٢- العمل على تشجيع ودعم الإبداع والمبدعين على المستوى الفردي والجماعي بشكل اكبر عن طريق تشجيع الأفكار والاقتراحات المبتكرة وتحمل المخاطر، كونه يعتبر من الركائز الأساسية لنمو واستقرار وازدهار الجامعات فضلاً عن إسهامه في نجاح التطوير التنظيمي.
- ٣- العمل على فتح آفاق أوسع للمشاركة على مختلف المستويات داخل الجامعات، مما يعزز الشعور باحترام وتقدير الذات داخل التنظيم مما ينتج عنه الولاء والانتماء والتفاني في العمل داخل الجامعات.
- ٤- العمل على زيادة الدعم والتشجيع لكافة الكوادر في مختلف مستوياتهم لزيادة اكتساب مهارات التعلم، وتوظيفها بشكل يعكس تطبيق المعرفة في الجامعات، فضلاً عن تفعيل تقييم مؤشرات التعلم.

المقترحات

- ١- اجراء دراسة مشابهة لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس.
- ٢- اضافة متغير اخر لمتغير الثقافة التنظيمية واجراء عليه بحث.

المصادر

المصادر العربية

أبو جامع، إبراهيم احمد والطويل، هاني عبدالرحمن (٢٠١١)، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية. دراسات/العلوم التربوية، ٣٨(٢م)، ٦٠٥-٦٣٦.

بحر، يوسف عبد والعاجز، إيهاب فاروق (٢٠١٢)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية " دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة". مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية والإدارية، ٢٠(٢)، ٨٢-٢٧.

جاسم، فؤاد حسن (٢٠١٣)، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز فاعلية المنظمة بحث تطبيقي في الشركة العامة لتسويق الأدوية/بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٣٦(٩٥)، ٢٩٠-٣٠١.

الخشالي، شاكر جار الله والتميمي، أياد فاضل (٢٠٠٩)، الثقافة التنظيمية ودورها في المشاركة باتخاذ القرار دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية. البصائر- مجلة علمية محكمة، ١٣(١)، ٢٠٩-٢٦١.

الخباجي، نعمة عباس (٢٠١٤)، ثقافة المنظمة، (ط/ العربية)، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

الخلايلة، إيمان عبدالرحيم (٢٠١٤)، الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها. المؤتمر الدولي الأول/المكتبات ومركز المعلومات في بيئة رقمية متغيرة - جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن، ٣٦٣-٤٠٠.

صديقي، أمينة (٢٠١٣)، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية - دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

الطائي، رعد عبدالله وجواد، عادل ياسين (٢٠١٤)، دور الثقافة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية بحث في هيئة النزاهة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٠(٧٩)، ٧٥-١٠٤.

عبابنة، رائد إسماعيل وحتاملة، ماجد احمد (٢٠١٣)، دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٩(٤)، ٦٥١-٦٧٠.

العليان، هناء جاسم (٢٠١٢)، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٣(٦)، ٧٩-١٠٥.

القریوتی، محمد قاسم (٢٠١٢)، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، (ط٦)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

محمد، خميس ناصر (٢٠١٢)، تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٤(٨)، ٢٠٤-٢٤٠.

المصادر الاجنبية

Dwivedi Sulakshna, Kaushik Sanjay, and Luxmi (2014), Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India, **Vikalp**, 39(3), 77-92

Tabaghdehi, S. L. H. and Salehi, M. (2015), Evaluating the Relationship Between the Organizational Culture and the Human Capital of Faculty Members of Universities. **International Journal of Academic Research**, 7(1), 351-355.

