

## الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي

نجوى عبد الحميد دراوشه، منيره الشمران\*

### ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية بإقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (382) عضواً من أعضاء هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (500)، لأغراض الدراسة تم استخدام الاستبانة مكونة (49) فقرة مورعة على الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الانتماء الوظيفي جاء بدرجة عالية. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي. وأوصت الباحثان بضرورة اهتمام وتطوير الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات وتعزيزها، وذلك بتهيئة المناخ التنظيمي المناسب لغرس قيم ومبادئ الانتماء الوظيفي من خلال عقد الدورات والندوات والمحاضرات الهادفة.

**الكلمات الدالة:** الثقافة التنظيمية، الانتماء الوظيفي، جامعات إقليم الشمال.

### المقدمة

وفي هذا السياق يرى أبو بكر (2006) بأن سر الاهتمام المتزايد بثقافة المنظمة على اعتبار أنه من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمة أو فشلها على افتراض وجود علاقة ارتباطية بين نجاح المنظمة وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع أعضاءها إلى الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل للمحافظة على الجودة وتحسين الخدمة وتحقيق الميزة التنافسية والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقة في بيئة عمل المنظمة.

إن دراسة الثقافة التنظيمية أصبحت من الضرورات التي تحتم علينا دراستها، لما يتميز عالمنا المعاصر من تغيرات ثقافية متلاحقة وسريعة، غالباً ما يواكبها اهتزازات في القيم، والاتجاهات، وأنماط السلوك، مما يترتب على ذلك ظهور كثير من المشكلات النفسية، والاجتماعية، وتظهر آثارها على سلوكيات الأفراد وأفعالهم" (ملحم: 2003:7).

وأكد الشريف (2005:57) "بأن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً رئيساً على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري فهي تساهم في خلق المناخ التنظيمي الذي يعمل على تحسين وتطوير الأداء بشكل ملائم وفعال، فهي إطار معرفي من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وتؤدي القيم التنظيمية دوراً هاماً في

### خلفية البحث

تظهر أهمية الثقافة ودورها الحيوي في تكوين وتشكيل شخصية الفرد وقيمه ودوافعه واتجاهاته، وتشكل الثقافة إطاراً لأنماط السلوك المختلفة للفرد، ولكل مؤسسة أو منظمة ثقافتها الخاصة تتطور مع تقدم الزمن، وتتميز المؤسسات العاملة بثقافة خاصة تختلف عن المؤسسات أو المنظمات الأخرى؛ وهذا يدل على أن لكل مؤسسة ثقافة وهوية تنتمي للمجال والمكان الخاص بها يميزها عن ثقافة المنظمات الأخرى، ودليل على قدرتها بالتأثير على سلوك العاملين التي يكتسبها العاملون من خلال التعليم والخبرة من المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد، وتزويدهم بالقدرة على تحقيق الاتصال وتعطيم الدور الذي يمكنهم من القيام به داخل المؤسسات، وبما أن المؤسسات جزء من البيئة والمجتمع، فإن الثقافة التنظيمية هي امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي انعكس تأثيرها على جميع العاملين فيها؛ مما أدى إلى إثارة اهتمام الجهات المختصة بأهمية الثقافة وعلاقتها بمؤسساتها.

\* كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن. تاريخ استلام البحث 2015/10/27، وتاريخ قبوله 2015/11/16.

القومي، والانتماء السياسي، والانتماء الأسري، والانتماء الاجتماعي، والانتماء الفكري (أبو قعود وآخرون، 1995). وللانتماء أبعاد تتمثل بالهوية، والجماعة، والولاء، والتواد، والديمقراطية، والالتزام (خضير، 2000).

وفي ضوء ما تقدم تبين للباحثين بأن الانتماء للعمل الوظيفي مرتبط بشكل أساسي بالثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية بشكل عام والجامعات بشكل خاص، حتى يتحقق الانتماء لدى العاملين فلا بد من التحول من النظرة السلبية للفرد إلى النظرة الإيجابية، ومن مناخ تسلطي فردي إلى مناخ تشاركي جماعي يتيح فرصة للفرد للتعبير عن آرائه وأفكاره لتحقيق أهدافه، فعملية انتماء الفرد للمؤسسة ليس بالأمر السهل فهي عملية معقدة، لارتباطها المباشر بالسلوك الإنساني، وتتعاملها مع العديد من متغيرات الذات الإنسانية من أجل إشباع حاجاتها المرتبطة بالظروف الداخلية والخارجية للفرد. فالثقافة التنظيمية تمثل جانباً مهماً في البيئة الداخلية للمؤسسات بشكل عام وللجامعات بشكل خاص، لأنها تسهم إسهاماً واضحاً بوحدة تنظيم الجامعة وتكاملها من حيث التطلع لمستقبل مشرق لها، وذلك من خلال انتماء أعضاء هيئة التدريس والعاملين حول عناصرها، كالقيم، والمعتقدات، والأعراف، والتوقعات، والأساليب، بحيث تصبح هذه العناصر ملازمة للسلوك الوظيفي ومرتبطة به. ومن هذا المنطلق كثر الحديث في الآونة الأخيرة عن وجود معوقات كثيرة، قد تقف عائق في طريق التزام أعضاء هيئة التدريس وانتمائهم لمؤسساتهم الجامعية، وظهور ضعف وقصور واضح في إدراكهم لأهمية الثقافة التنظيمية للمؤسسات الجامعية، فعوضاً من أهمية التدريس أينما كان عمله فهو موظف، لديه أهداف، ورغبات، وتطلعات، وميول، وحاجات خاصة به، وغالباً ما تواجه هذه الاتجاهات صراعات وتناقض مع حاجات ومتطلبات المؤسسة التي يعمل لديها، خصوصاً وأن الجو العام لبعض مؤسساتنا الجامعية لا تشجع الأعضاء على أن يعملوا بطريقة أخلاقية، وكذلك فإن سياسات بعض الجامعات وممارساتها تخلق جو غير صحي بالمفهوم الأخلاقي، مما يؤدي إلى وقوع عضو هيئة التدريس في حالة من الصراع والتعارض، بين مصالحهم ومتطلباتهم، وبين مصالح الجامعة التي ينتمون إليها، الأمر الذي يؤدي إلى خلاف بين الطرفين، فعوضاً من أهمية التدريس أصبح لديه تطلعات ورؤى مستقبلية من وجهة نظره لم تعد المؤسسة الجامعية قادرة على تلبيتها.

#### الدراسات السابقة

فقد أجرى فرحان (2007). دراسة هدفت إلى التعرف على

الحفاظ على هوية المنظمة ورسالتها، فهي تؤثر على أداء المنظمة، وأداء الجماعة، وأداء الفرد، من خلال القيم والمعايير النابعة من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على اتخاذ القرارات اليومية المتعلقة بإنجاز الأعمال الخاصة بالمنظمات".

فقد عرف هيجان (1992) الثقافة التنظيمية بأنها تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، وتؤثر هذه بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة، وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمؤسستهم ومنظمتهم. أما شاين (Schien:1997) فقد عرفها بأنها نمط من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة. ومنهم من عرف الثقافة التنظيمية بالبرمجية الذهنية الجماعية التي تميز أفراد مؤسسة عن غيرها، فالثقافة التنظيمية تعكسها الممارسات التنظيمية في كل من الرموز والطقوس والقصص والأساطير التي تشكل الجزء الظاهر والمرئي من الثقافة، بينما تمثل القيم الجزء الخفي المتضمن للسلوك (Hofsted, 1991). كما تمثل منظومة المعاني والقيم، والمعتقدات، والأعراف، والتوقعات، والفلسفة، فالتوقعات التنظيمية تشكل سمة خاصة للتنظيم، بحيث تخلق فهماً مشتركاً حول ماهية التنظيم، والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه، وتساعد في حل مشكلاتهم (Hodge & Anthony, 1991).

وأكد القيروتي (2008) إن الثقافة التنظيمية تعد من أهم ملامح الإدارة العصرية الحديثة للنظم التربوية، لما لها من دور في تطوير الأداء والمخرجات التعليمية ورفع الإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية داخل الجامعات، وتشجيع روح ثقافة العمل الجماعي وأساليب الرقابة الذاتية. وبما أن لكل مؤسسة ثقافة خاصة بها، فإن الجامعات تعد من أهم المؤسسات التي تهتم بالثقافة التنظيمية التي تشكل اتجاهات وقيم وأفكار ومبادئ العاملين فيها. ويتضح مما سبق بأن الثقافة التنظيمية تمثل بعدة عناصر نذكر منها، القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية والأعراف، والتوقعات (العميان، 2005، وحريم، 2010، والحريري، 2011).

وبرى حمايل (2011:76) "الانتماء حاجة إنسانية ضرورية لتحقيق تماسك المجتمع". بينما جولدسن (Goldenson, 1984) يرى بأنه شعور بالقبول والاستحسان من قبل فرد أو جماعة، والسعي للحصول على مكانة متميزة في جماعة، أو في مجتمع ما ككل. وهناك من يرى أن الانتماء هو شعور الفرد بأنه عضو في جماعة معينة ينتمى إليها، ومتوحد معها، ومقبول منها، وله وضع آمن بينها، ويتبنى مجموعة من القيم التي ترتضيها تلك الجماعة (Levet et al., 2009). وقد تباينت الآراء في تقسيم الانتماء، فقد قسم البعض الانتماء إلى الانتماء

أجريت سلامة (2003) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، تكونت عينة الدراسة من (203) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، توصلت الدراسة إلى وجود انتماء كبير لدى أعضاء هيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني.

وأجريت ويتبيرغ (Wittenberg, 2003) دراسة هدفت فحص العلاقة بين الانتماء الوظيفي وفاعلية حدود الاتصال للعاملين والرضا عن الاتصالات، حيث سخدم الباحث أداة الاستبانة لتحقيق إجراءات الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين ذو الرضا العالٍ عن الاتصالات مع فهم الاتصالات يميلون إلى تسجيل مستوى عالٍ من الانتماء الوظيفي، حيث وجدت علاقة بين الانتماء التنظيمي وفاعلية حدود الاتصالات والرضا عن الاتصالات، حيث أن فاعلية حدود الاتصالات كانت متوسط العلاقة بين الرضا عن الاتصالات والانتماء الوظيفي.

وقامت شانون (Shannon, 2011) بإجراء دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى تعرف العوامل المؤثر في الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض الجامعية، تكونت الدراسة من (21) عضو هيئة تدريس، استجابوا لسؤال مفتوح من خلال البريد الإلكتروني حول العوامل المؤثرة في ولائهم التنظيمي لجامعاتهم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم عامل من عوامل من الولاء التنظيمي كان الحصول استمرارية الحصول على المنافع المادية تلاه الأسلوب والهيكلية الإدارة للجامعة. كما بينت الدراسة وجود فروق دلة إحصائياً بين الذكور والإناث في تحديد عوامل الولاء، حيث كان الولاء المادي الأكثر شيوعاً لدى الذكور، بينما كان الولاء العاطفي أكثر شيوعاً لدى الإناث.

وقام عرفان ومحمد (Irfan & Muhmmad, 2011) بدراسة في باكستان هدفت إلى قياس درجة الولاء التنظيمي والالتزام لدى أعضاء هيئة في الجامعات الخاصة في مدينة بيشاور. تكونت عينة الدراسة من (115) عضو هيئة تدريس في الجامعات الخاصة في مدينة بيشاور، استخدمه الاستبانة كأداة للدراسة، أظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الولاء التنظيمي والالتزام بالعمل كان متوسطاً لدى أعضاء هيئة التدريس.

التعقيب على الدراسات السابقة: لقد تناولت الدراسات السابقة الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي كمتغيرين منفصلين، وتوعدت بين دراسات عربية وأجنبية، معظمها تناول بأسلوب

تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين الإداريين بجامعة صنعاء باليمن، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائجها: أن الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة صنعاء جاءت متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة استيعاب مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم إداري من قبل القيادات الإدارية بجامعة صنعاء باعتبارها مرتكزا هاما يعتمد عليه نجاح أو فشل المنظمات الإداري.

كما أجريت السرحاني (2011). دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف والحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعيتهم للعمل. تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، تكونت عينة الدراسة من (468) عضو هيئة تدريس في جامعتي الجوف والحائل في المملكة السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة: إن تقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت مرتفعة على مجالات درجة ممارسة الثقافة التنظيمية، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الدافعية وبين الثقافة التنظيمية.

أما في نيجيريا فقد أجريت أديوالي (Aedwaly, 2013)، دراسة تبين أثر الثقافة التنظيمية على ممارسات إدارة الكوادر البشرية في بعض الجامعات النيجيرية، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (237) مشاركاً في الجامعات الخاصة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة قائمة بين الثقافة التنظيمية، وعملية التوظيف، وبرامج التدريب، وإدارة الأداء الوظيفي، أداء العاملين، وهيكل الأجور، وإدارة التعويض. توصلت نتائج الدراسة: أنه يجب على الموظفين المحتملين أو الباحثين عن عمل إلى التعرف على الثقافة التنظيمية قبل قبول عروض العمل.

وأجريت كل من كار، وظفار (Kauri & Zafar, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة الثقافة السائدة بين الجامعات العامة والخاصة في جامعات بنجاب بولاية لاهور في باكستان، استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، وزعت على 500 عضو هيئة تدريس في مختلف الجامعات، توصلت نتائج الدراسة: أن ثقافة المنظمة تختلف في الجامعات الخاصة عن الجامعات الحكومية، كما تبينت النتائج أن الثقافة التنظيمية هي الكفاءات الأساسية لأية منظمة في العصر الحاضر، مما يعكس تأثيره على أداء أفراد المجموعات والمنظمة ككل. في ضوء ما سبق فقد أجرت الباحثان هذه الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية في ضوء بعض المتغيرات. أما بالنسبة للدراسات ذات الصلة بالانتماء الوظيفي: فقد

الركيزة الأساسية التي تبنى عليها نجاح وفشل المؤسسات. من هنا فإن مشكلة هذه الدراسة تتحدد في الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وتحديداً حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

2. ما درجة الانتماء الوظيفي في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة الثقافة التنظيمية ومستوى الانتماء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال؟

أهداف البحث: هدفت الدراسة تعرف عن مستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم.

أهمية البحث: تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بتناولها موضوعاً يمثل مستوى أهمية الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية من كونها تؤثر في سلوك أعضاء هيئة التدريس، وتؤثر في درجة الانتماء لأعضاء هيئة التدريس وتحديد كيفية آلية التفاعل بين الأعضاء والإدارة الجامعية والطلبة. حيث تتبثق أهمية الدراسة من المحاور الآتية:

• قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بأهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز انتمائهم لجامعاتهم.

• قد تعرف نتائج الدراسة القائمين على شؤون التعليم العال في الأردن على دور الثقافة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الأردنية، من خلال تطبيق التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة، مما ينعكس إيجابياً على مخرجات التعليم العال في الأردن.

• إعطاء تصوراً كاملاً لأعضاء هيئة التدريس عن الواقع الراهن لدرجة تطبيق الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية.

مصطلحات البحث: حيث تبنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

الثقافة التنظيمية: "هي مجموعة من القيم، والعادات، والمعايير، والمعتقدات، والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة، وأسلوب تعاملهم مع متغيرات البيئة، وكيفية تعاملهم مع المعلومات، والاستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة" (أبو بكر، 2003:132).

كمي مسحي، وبعضها الآخر بأسلوب السؤال المفتوح عبر البريد الإلكتروني، وبالرغم من التنوع بالأساليب إلا أن هناك تشابهاً في بعض الجوانب واختلافاً في بعضها الآخر. وقد استفادة الباحثان في بناء أداة الدراسة من الدراسات السابقة، والأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة. إذا تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها موضع الثقافة التنظيمية في الجامعات، واختلفت معها بعدم اتخاذ الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتغيرين معاً.

وقد استفادة الباحثان من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة التعرف على دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات الأردنية بإقليم الشمال، والتي لم تشمل أية دراسة على تناول المتغيرين معاً في جامعاتنا الأردنية.

مشكلة البحث وأسئلتها:

تعد الثقافة التنظيمية الجامعية إحدى أهم الركائز التي تبنى عليها المبادئ الجامعية، حيث تعد بمثابة الحافز للاستقرار والثبات الذي يساهم في تحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وزيادة انتمائهم للجامعات التي يعملون بها. ويعد أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العال بعامة والجامعات الأردنية بخاصة، من أهم العناصر القادرة على إحداث التغيير والتطوير فيها. وبالرغم من العديد من الدراسات التي بحثت في جانب الثقافة التنظيمية من جوانب عدة، والانتماء من جوانب أيضاً عدة، إلا أن موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء في الجامعات لم ينل الأهمية التي تستحق في البيئة الأردنية، والي تناولته الدراسة الحالية، وتهدف إلى تسليط على الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي. وأكد السرحاني (2011:5) "على الرغم من أثر الجامعات وأهميتها الخاصة بأعضائها، فهي تسعى جادة لتقديم أفضل الخدمات والمخرجات التعليمية للمجتمع كأساس، وتوجيه نموه وتقديمه ومعالجة قضاياها في كافة مناحي الحياة، فلا تتوفر معلومات حيوية كافية تعكس ماهية الثقافة التنظيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات". وبالنظر إلى الأدب السابق للثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي، ولما لأهمية الثقافة التنظيمية في رفع كفاءة الإنجاز، وأهمية الانتماء الوظيفي تعزيز منظومة العمل الإداري وزيادة إنتاجيته وكفاءته، فهناك ارتباط بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي، والذي يعتبر

#### المتغيرات التابعة:

- مستوى الثقافة التنظيمية: وتحدد في تقديرات أفراد الدراسة على كل مجال من مجالات البحث الآتية: (ثقافة القيم، وثقافة المعتقدات التنظيمية، وثقافة الأعراف، وثقافة البحث العلمي، وثقافة البيئة، وثقافة الاتصال التنظيمي).
- مستوى الانتماء الوظيفي: وتحدد بالدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الانتماء ككل.
- المعالجات الإحصائية: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني، أما السؤال الثالث استخدم معامل الارتباط بيرسون.

#### الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدم لأغراض الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال، البالغ عددهم الإجمالي (2570) عضو هيئة تدريس، للعام الدراسي (2014 / 2015).

عينة الدراسة: تكوّنت عينة الدراسة من (500) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ممن هم: برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرس، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من الجامعات الآتية: (جامعة آل البيت، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة اليرموك، وجامعة جرش، وجامعة إربد الأهلية، وجامعة جدار)، إذ تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بنسبة (20%)، وقد استرجع (382) استبانة من الاستبانات التي قامت الباحثتان بتوزيعهما، كالآتي:

وتعرف الثقافة التنظيمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموعة من المعتقدات، والقيم، والممارسات السائدة والمعبرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والتي سيتم قياسها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة التي ستعدها الباحثة لأغراض هذه الدراسة.

الانتماء الوظيفي: هو ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظمتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والإرتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها (Luthans, 1992)، ويعرف الانتماء الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: درجة انتماء أعضاء هيئة التدريس للقيام بواجباتهم ومهامهم الوظيفية والمهام المنوطة بهم، والتي سوف يتم قياسها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة التي ستعدها الباحثة لأغراض هذه الدراسة.

أعضاء هيئة التدريس: هم الأشخاص المؤهلين علمياً، ويحملون الرتب العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر) ويدرسون في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال (جامعة جرش، وجامعة إربد الأهلية، وجامعة جدار، وجامعة آل البيت، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة اليرموك) في العام الدراسي 2014 - 2015.

محددات الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم الشمال في المملكة الأردنية الهاشمية للعام الدراسي (2014/2015). حيث حددت الاداة واقتصرت هذه الدراسة على إجابة أعضاء هيئة التدريس على فقرات استبانة الثقافة التنظيمية المكونة من (49) فقرة، وما تمتعت به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات.

متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة: نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس.

#### الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) تبعاً: نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، ونوعهم

المجموع	الرتبة الأكاديمية				النوع	نوع الجامعة
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس		
190	42	52	66	30	العدد	حكومية
49.74	10.99	13.61	17.28	7.85	النسبة المئوية	
110	22	29	42	17	العدد	خاصة
28.80	5.76	7.59	10.99	4.45	النسبة المئوية	
300	64	81	108	47	العدد	مجموع
78.53	16.75	21.20	28.27	12.30	النسبة المئوية	
54	11	16	15	12	العدد	مجموع
14.14	2.88	4.19	3.93	3.14	النسبة المئوية	
28	4	5	15	4	العدد	أنثى

7.33	1.05	1.31	3.93	1.05	النسبة المئوية	المجموع	المجموع
82	15	21	30	16	العدد		
21.47	3.93	5.50	7.85	4.19	النسبة المئوية	ذكر	
244	53	68	81	42	العدد		
63.87	13.87	17.80	21.20	10.99	النسبة المئوية	أنثى	
138	26	34	57	21	العدد		
36.13	6.81	8.90	14.92	5.50	النسبة المئوية	المجموع	
382	79	102	138	63	العدد		
100.00	20.68	26.70	36.13	16.49	النسبة المئوية		

## أداة الدراسة

النظر بشكل عام عن درجة ملائمة الاستبانة لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي، إلى أن استقرت الاستبانة بصورتها النهائية البالغة (49) فقرة.

ولحساب ثبات الاستبانة تم حساب معامل الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة الست لقياس مستوى الثقافة التنظيمية، ومستوى الانتماء الوظيفي، للتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي (Cranach's Alpha). ولك عن طريق تطبيقها على (15) فرداً من خارج عينة البحث، وكان معامل الاتساق الداخلي كما يبينه الجدول (2).

## الجدول (3)

معاملات ثبات الاعادة (بيرسون) ومعاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل مجال من مجالات الثقافة التنظيمية ولفقرات الثقافة التنظيمية ككل

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	معاملات ثبات الاعادة (بيرسون)	معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
1	القيم التنظيمية	6	0.75	0.81
2	المعتقدات التنظيمية	5	0.81	0.84
3	ثقافة الأعراف التنظيمية	5	0.76	0.81
4	ثقافة البحث العلمي	6	0.74	0.80
5	ثقافة البيئة التنظيمية	5	0.78	0.84
6	ثقافة الاتصال التنظيمي	7	0.80	0.84
	الثقافة التنظيمية ككل	34	0.86	0.92

تم بناء الاستبانة مكونة من جزعين الأول تعلق بمستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للثقافة التنظيمية مكونه من (34) فقرة موزعة على ستة مجالات، والجزء الثاني تعلق بمستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للانتماء الوظيفي مكونه من (15) فقرة. وتم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي بإعطاء كل فقرة من الفقرات درجة واحدة على النحو الآتي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وهي تمثل رقمياً (5،4،3،2،1) على الترتيب.

مقياس تصحيح أداة: تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها.

## الجدول (2)

المقياس الإحصائي لتحديد مستوى الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة

المستوى	المتوسط الحسابي
متدني جداً	من 1.00 – أقل من 1.80
متدني	من 1.80 – أقل من 2.60
متوسط	من 2.60 – أقل من 3.40
عال	من 3.40 – أقل من 4.20
عال جداً	من 4.20 – 5.00

صدق وثبات الأداة: تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة، فقد تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من الأساتذة في الجامعات الأردنية، إذ اعتمد التحكيم على (20) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية، طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وإبداء الرأي في درجة وضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية ودرجة ملائمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أو حذف، أو صياغ، أو اقتراح فقرات، وأخيراً، بيان وجهات

الثقافة التنظيمية في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

للإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات الثقافة التنظيمية ككل، وكل مجال من مجالات القيم التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، وثقافة الأعراف التنظيمية، وثقافة البحث العلمي، وثقافة البيئة التنظيمية، وثقافة الاتصال التنظيمي)، والجدول (3) يبين ذلك.

وهذا يشير إلى أن أداة البحث تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية، بحيث يمكن الاعتماد عليها لقياس ما صُممت من أجله.

#### عرض النتائج ومناقشتها

هدف هذا البحث الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ولتحقيق ذلك تمت الاجابة عن أسئلتها ومناقشتها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: "ما مستوى

#### الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس)

على فقرات الثقافة التنظيمية ككل، وكل مجال من مجالات القيم التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
5	ثقافة البيئة التنظيمية	3.24	1.09	1	عال
6	ثقافة الاتصال التنظيمي	3.10	0.97	2	متوسط
2	المعتقدات التنظيمية	3.07	0.94	3	متوسط
3	ثقافة الأعراف التنظيمية	2.92	1.05	4	متوسط
4	ثقافة البحث العلمي	2.90	0.96	5	متوسط
1	القيم التنظيمية	2.88	0.86	6	متوسط
	الثقافة التنظيمية ككل	3.02	0.83		متوسط

\* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

وفيما يلي عرض لفقرات كل مجال لذلك:

(1) فقرات المجال الأول (القيم التنظيمية)

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

(أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال الأول (القيم التنظيمية)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
5	تحتزم إدارة الجامعة التعددية الفكرية بين العاملين	3.13	1.35	1	متوسط
6	تطبق إدارة الجامعة القوانين والأنظمة على العاملين بالمساواة.	2.96	1.11	2	متوسط
3	تهتم الإدارة بتوسيع دائرة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية ضمن بيئة العمل الأكاديمي	2.90	1.18	3	متوسط
4	تقوم الإدارة بإشراك العاملين في وضع مقترحات للخدمات التي تقدمها للطلبة	2.81	1.19	4	متوسط
2	تشجع الإدارة العاملين على تنمية أفكار جديدة والتقدم بها للإدارة.	2.76	1.05	5	متوسط
1	تكترم إدارة الجامعة العاملين الذي يسهمون في بناء ونشر قيم الانتماء في الجامعة.	2.74	1.25	6	متوسط
	فقرات المجال الأول ككل	2.88	0.86		متوسط

## (2) فقرات المجال الثاني (المعتقدات التنظيمية)

## (6) الجدول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة  
(أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال الثاني (المعتقدات التنظيمية)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
2	توجد فئات مشتركة بين العاملين بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرار	3.17	1.30	1	متوسط
3	تمتلك المهارات اللازمة التي تؤهلك لإنجاز مهام وظيفتك ذاتياً بدون الحاجة إلى توضيح من الإدارة العليا.	3.14	1.36	2	متوسط
4	تهتم الإدارة بتعريف العاملين بالتحديات التي تواجهها.	3.03	1.36	3	متوسط
1	تطبق إدارة الجامعة معايير موضوعية قادرة على تقييم أداء العاملين.	3.01	1.24	4	متوسط
5	يوجد تكافؤ بين السلطة والمسؤولية المعطاة للعاملين في بيئة العمل الأكاديمي	2.98	1.34	5	متوسط
	فقرات المجال الثاني ككل	3.07	0.94		متوسط

## (3) فقرات المجال الثالث (ثقافة الأعراف التنظيمية)

## (7) الجدول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة  
(أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال الثالث (ثقافة الأعراف التنظيمية)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
1	تسعى الأعراف السائدة بين العاملين إلى التكيف مع مستجدات بيئة العمل.	3.02	1.34	1	متوسط
3	يُقدّم العاملون الأكثر خبرة في العمل بمساعدة زملائهم الأقل خبره بالعمل	2.97	1.27	2	متوسط
4	تساعد الأعراف السائدة في الجامعة على زيادة التعاون بين العاملين	2.97	1.28	2	متوسط
5	تلزم الإدارة بنشر قصص نجاح العاملين وإبراز إنجازاتهم	2.84	1.30	3	متوسط
2	تساعد المعايير السائدة بين العاملين على تهيئة مناخ يشجع الإبداع.	2.82	1.32	4	متوسط
	فقرات المجال الثالث ككل	2.92	1.05		متوسط

## (4) فقرات المجال الرابع (ثقافة البحث العلمي)

## (8) الجدول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة  
(أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال الرابع (ثقافة البحث العلمي)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
3	توفر إدارة الجامعة للعاملين مصادر المعرفة العلمية الكافية لإنجاز بحوثهم.	3.16	1.29	1	متوسط
2	تقوم إدارة الجامعة بإشراك العاملين بمؤتمرات وندوات علمية حديثة.	2.89	1.35	2	متوسط
5	تهيئ إدارة الجامعة للعاملين فرص نشر بحوثهم في المجالات العلمية .	2.86	1.27	2	متوسط
4	تحرص على تفعيل الشراكة البحثية بين العاملين والمجتمع المحلي.	2.84	1.30	4	متوسط
6	تتبنى إدارة الجامعة أفكار بحثية جديدة هادفة لحل مشكلاتها	2.82	1.46	4	متوسط
1	توفر إدارة الجامعة للعاملين الدعم المادي والمعنوي لإجراء بحوثهم العلمية.	2.80	1.29	5	متوسط
	فقرات المجال الرابع ككل	2.90	0.96		متوسط

(5) فقرات المجال الخامس (ثقافة البيئة التنظيمية)

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال الخامس (ثقافة البيئة التنظيمية)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
2	تُقدر إدارة الجامعة الاحترام المتبادل بين العاملين.	3.39	1.35	1	عال
1	تُحقق إدارة الجامعة مبدأ الاستقرار الوظيفي للعاملين لديها.	3.25	1.47	2	عال
3	تهيئ إدارة الجامعة بيئة تنظيمية تدعم احتياجات العاملين مادياً ومعنوياً	3.20	1.34	3	عال
4	تطبق إدارة الجامعة مبدأ العدالة في توزيع الفرص والمكافآت لجميع العاملين	3.20	1.39	3	عال
5	تلتزم إدارة الجامعة بالإجراءات الرسمية في معاملاتها بين العاملين.	3.18	1.36	5	متوسط
	فقرات المجال الخامس ككل	3.24	1.09		عال

\* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

(6) فقرات المجال السادس (ثقافة الاتصال التنظيمي)

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات المجال السادس (ثقافة الاتصال التنظيمي)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
2	يمكن لأعضاء هيئة التدريس الوصول للمعلومات ذات الصلة بعملهم.	3.39	1.37	1	عال
4	توفر إدارة الجامعة هيكلاً تنظيمياً يسهل عملية الاتصال الفعال بين العاملين	3.24	1.33	2	عال
3	تشجع إدارة الجامعة أسس الحوار الفعال بين العاملين	3.11	1.29	3	متوسط
5	تعزز إدارة الجامعة مبدأ توظيف المعرفة في كافة المجالات.	3.09	1.39	4	متوسط
6	تهتم إدارة الجامعة بتطوير أعضاء التدريس أكاديمياً من خلال الدورات المخصصة والمؤتمرات.	3.07	1.45	5	متوسط
7	تفعل إدارة الجامعة الاتصال الإلكتروني لتسهيل انجاز الأعمال الجامعية	3.07	1.44	6	متوسط
1	تقوم إدارة الجامعة بإجراء دراسات مسحية لمعرفة الرضا الوظيفي للعاملين	2.74	1.60	7	متوسط
	فقرات المجال السادس ككل	3.10	0.97		متوسط

الداخلية للمنظمة، لذلك قد تجد بعض المنظمات نفسها أمام ثقافة تنظيمية يكثر فيها التناقض، وهذا يؤكد على أن الثقافة التنظيمية ظاهرة معقدة تتداخل في تركيبها كثير من العناصر". ويؤكد حريم (2010) حتى تستطيع المنظمات أن تنمو وتتقدم وتستمر في عملها فإن عليها أن تتكيف مع البيئة التي تعمل فيها. فالثقافة المؤسسية سواء أكانت قوية أو ضعيفة، تصنف حسب مكوناتها ونتائجها (أبو بكر، 2003). إن شدة وقوة تماسك الأعضاء بالقيم والاعتقادات الحيوية داخل المؤسسة، يزيد من ثقافة العاملين بالمنظمة وقيمها (حريم، 2008).

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة الجامعات بعضو هيئة التدريس من حيث التقدير والاحترام المتبادل بينهم، وتحقيقهم الاستقرار الوظيفي لهم، وتهيئة بيئة تنظيمية تدعم احتياجاتهم مادياً ومعنوياً، من خلال تطبيق مبدأ العدالة في توزيع الفرص والمكافآت للجميع، لذا جاءت درجة الثقافة البيئية أكثر من غيرها من المجالات والفقرات. وهذا ما أكد عليه عسكر (2012:74) بأن الثقافة التنظيمية تمثل جانباً ذو أهمية كبيرة في بيئة المنظمة، وهي نظام القيم والمعتقدات يتقاسمها أعضاء التنظيم لتصبح موجهة للسلوك الفردي والجماعي، وتعتبر الثقافة التنظيمية مكوناً من مكونات الأساسية في البيئة

الدور الذي تقوم به الثقافة التنظيمية كما ورد سابقاً. حيث تتمثل الثقافة الجامعية بالدور الديناميكي الحيوي في التأثير على أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة، فهي بمثابة دافع بناء للعاملين للمضي قدماً في التفكير بطريقة تتسجم وتتاسب مع الثقافة السائدة للمؤسسة، وبالتالي يتحقق قدر من الالتزام والتعاون بين العاملين، فالثقافة تعمل على تعزيز استقرار المؤسسة وتعزيز السلوك الإيجابي الملائم لأعضاء المؤسسة، وتشكل الإطار المرجعي الديناميكي الحيوي للحكم على سلوك الأعضاء في المؤسسة. حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت بدرجة تقدير (متوسطة) بمتوسط حسابي (3.02). حيث اتفقت هذه الدراسة مع نتائج هذه الدراسة مع الدراسة التي أجراها كل من كار، وظفار (Kauri & Zafar, 2015) في الباكستان أن ثقافة المنظمة تختلف في الجامعات الخاصة عن الجامعات العامة، وأما دراسة السرحاني (2011) إن تقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت مرتفعة على مجالات درجة ممارسة الثقافة التنظيمية.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: "ما مستوى الانتماء الوظيفي في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟". وللإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات الانتماء الوظيفي ككل، والجدول (11) يبين ذلك.

### الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

(أعضاء هيئة التدريس) على فقرات الانتماء الوظيفي وعلى الانتماء الوظيفي ككل، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى
5	أتابع باستمرار اخبار الجامعة وانجازاتها.	3.73	1.08	1	عال
12	أتحسس مشكلات الجامعة وأسعى لتقديم اقتراحات وحلول بشأنها.	3.69	0.97	2	عال
13	أحرص على حسن استثمار وقتي في انجاز المهام المكلف بها.	3.68	1.00	3	عال
4	اهتم بتصحيح الأفكار السلبية عن الجامعة لدى الآخرين.	3.62	1.17	4	عال
11	اعتبر نجاح الجامعة وتميزها جزء من نجاحي وتميزي المهني .	3.62	1.00	5	عال
9	أشعر بالرضا والفخر لكوني من العاملين في الجامعة.	3.61	1.07	6	عال
14	أشعر بأن عملي في الجامعة يلبي طموحاتي المستقبلية.	3.59	1.01	7	عال
15	أعتقد بأن التعليمات في الجامعة تساعد على التميز في الأداء.	3.57	1.05	8	عال
3	أوازن بين مصلحة الجامعة ومصالحتي الشخصية	3.56	1.18	9	عال
8	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي في الجامعة.	3.55	1.04	10	عال
7	أشعر بمسؤوليتي في تقديم الخدمة للآخرين.	3.54	1.04	11	عال
10	أشعر بأن عملي كعضو هيئة تدريس في الجامعة يدفعني لبذل مزيد من النشاط والإبداع.	3.53	1.04	12	عال

6	أشجع مشاركة العاملين في المؤتمرات والندوات المتعلقة بمهنتهم.	3.49	1.04	13	عال
2	أعمال الطلبة بكياسه واحترام ضمن حدود تعليماتها.	3.31	1.29	14	متوسط
1	أشعر بأن لدي استعداداً لبذل مزيد من الجهد لمساعدة الجامعة على تحقيق أهدافها	3.21	1.33	15	متوسط
	فقرات المجال الأول ككل	3.55	0.49		عال

\* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على: "هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية  $\alpha = 0.05$  بين تقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على فقرات الثقافة التنظيمية ككل وكل مجال من مجالاتها من جهة والانتماء الوظيفي ككل من جهة أخرى؟ للإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الثقافة التنظيمية ككل وكل مجال من مجالاتها من جهة والانتماء الوظيفي ككل من جهة أخرى، وتبين وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية  $\alpha = 0.05$  بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الثقافة التنظيمية ككل والانتماء الوظيفي ككل، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.688)؛ مما يدل على أنه بزيادة الثقافة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة يزداد لديهم الانتماء الوظيفي.

وقد تعزو الباحثان ذلك أن ما يمارسه أعضاء هيئة التدريس من سلوكيات وأعمال وتصرفات إنما هي سلوكيات نابعه من إحساس داخلي لدى عضو هيئة التدريس، ينبئ بأهمية العمل الذي يقوم به، ويولد لديه الشعور بالانتماء، مما ينعكس على جميع العاملين داخل الجامعة التي يعمل فيها، سواء أكانت جامعة حكومية أم خاصة. وقد تعزو الباحثان أيضاً إلى شعور الفرد بالانتماء لمؤسسته، يعزز مبدأ الاستقرار الوظيفي، الذي يدفعه للعمل بشكل دؤب، ويحثه على تفعيل الاتصال، والإنجاز، والإبداع، والمنافسة، وحب العمل، وتبادل الود والاحترام بين الآخرين، وتقديم الخدمة للجميع. وهذا ما أكد عليه لوثانز (Luthans, 1992) بتعريفه أن الانتماء الوظيفي هو ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل اخلاص العاملين لمنظمتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والارتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها.

وترى الباحثان بأن الانتماء الوظيفي كلما كان موجهاً توجيهياً سليماً، كلما كان عاملاً سليماً في نجاح المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعية منها، ولا سيما أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الشمال، إذ هو شعور ينتاب كافة أعضاء هيئة التدريس ولكن يتفاوت بين القوة والضعف، وفقاً لما تحققه تلك

يلاحظ من الجدول (11) أن مستوى الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) (عالٍ) بمتوسط حسابي (3.55)، وأن المتوسطات الحسابية للفقرات تراوحت بين (3.21) و(3.73) بمستوى تراوح بين (متوسط) و(عالٍ). حيث جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت على "أتابع باستمرار اخبار الجامعة وانجازاتها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73) وبمستوى (عالٍ)، في حين جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على "أشعر بأن لدي استعداداً لبذل مزيد من الجهد لمساعدة الجامعة على تحقيق أهدافها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.21) وبمستوى (متوسط). كما يتبين من الجدول (11) أن (13) فقرة من أصل (15) فقرة جاءت بمستوى (عالٍ)، وفقرتين فقط جاءت بمستوى (متوسط). تعزو الباحثتان هذه النتيجة العالّة إلى تمتع عضو هيئة التدريس بالمكانة الاجتماعية، والاستقرار الوظيفي، والاحترام المتبادل بين الأعضاء، التي تميز بها عضو هيئة التدريس في الجامعات، مما تزيد من انتمائهم للوظيفية. وإن ارتفاع الانتماء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في النتائج الحالية تدل على مستوى انتماء مرتفع لديهم، على الرغم من عدم تخصيص الميزانية الكافية لكل جامعات على حد سواء، وعدم تقديم إدارت الجامعات الفرص الكافية لأعضاء هيئة التدريس للبحث ونشر بحوثهم العلمية، إلا أنها تتمتع بروح العمل والانتماء لها، كما أن اعتماد سلم من الرواتب تقليدي يمتاز بعدم توفير الحوافز والمنح الكافية. ولكن شعور عضو هيئة التدريس بالأمن والاستقرار الوظيفي، وتطبيق الأنظمة والقوانين على الجميع يولد شعور دافعي للانتماء للمؤسسة الجامعية. حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة سلامة (2003)، ودراسة ويتنبرغ (Wittenberg, 2003) بأن الانتماء كان كبيراً، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة عرفان ومحمد (Irfan & Muhmmad, 2011) حيث أظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الولاء التنظيمي والالتزام بالعمل كان متوسطاً لدى أعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت مع دراسة شانون (Shannon, 2011) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أهم عامل من عوامل الولاء التنظيمي كان الحصول استمرارية الحصول على المنافع المادية تلاه الأسلوب والهيكلية الإدارة للجامعة.

بناءً على البيانات والنتائج التي أسفرت عنها الدراسات النظرية والميدانية، فإن الباحثان تقدم مجموعة مقترحات قد تُسهم في معرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي، والمتمثلة في الآتي:

- العمل على تنمية ثقافة تنظيمية إيجابية داخل الجامعات، من خلال تحسين نظام البيئة الجامعية، وتوفير أجواء مريحة للعمل، وإقامة علاقات طيبة مع الزملاء، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الإنجاز والتميز.

- عقد دورات وبرامج تدريبية في الجامعات لتعزيز مفاهيم الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي لديهم.

1- توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء، من خلال نشر كتيبات تعريفية عن كل ما يتعلق بموضوع الثقافة التنظيمية وانعكاسات الانتماء سلباً، أو إيجابياً على الفرد والجامعة.

الجامعات لهم من قناعات ومصالح تكون بمثابة عوامل جذب، ووسائل لتقوية وتعميق الشعور بالانتماء إليها.

حيث انفتحت نتائج هذه الدراسة مع ما ورد عن دراسة سلامة (2003) بوجود انتماء كبير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. أما دراسة أديوالي (2013)، (Aedwaly, 2013)، وجود علاقة وثيقة قائمة بين الثقافة التنظيمية، وعملية التوظيف، وبرنامج التدريب، وإدارة الأداء الوظيفي، أداء العاملين، وهيكّل الأجور، وإدارة التعويض. واختلفت مع دراسة ويتبرغ (2003) (Wittenberg, 2003) بوجود علاقة متوسطة بين الانتماء وفاعلية الاتصال، كما واختلفت مع كل من كار، وظفار (2015) (Kauri & Zafar, 2015) أن ثقافة المنظمة تختلف في الجامعات الخاصة والعامة، كما تبين نتائج أن الثقافة التنظيمية هي الكفاءات الأساسية لأي منظمة في العصر الحاضر، مما ينعكس تأثيره على أداء أفراد المجموعات والمنظمة ككل.

#### التوصيات:

والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، جامعة النجاح - نابلس - فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة.

الشريف، ع. (2005). الثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري بالجامعات السعودية: دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.

عسكر، ع. (2012). القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، غزة: فلسطين.

العميان، م. (2005). السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال. ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

فرحان، ع. (2007). تأثير الثقافة التنظيمية في جامعة صنعاء على سلوك الإداريين. رسالة ماجستير غير منشورة: اليمن.

القاعد، إ. والطاهات، ز. (1995). "اثر الهيئات الثقافية في محافظة إربد في ترسيخ الانتماء الوطني". مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، م10، ع5، مؤتة، جامعة مؤتة.

القيروتي، م. (2008). نظرية المنظمة المتعلمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

ملحم، أ (2003). الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة عمان للدراسات العليا: الأردن.

هيجان، ع. (1991). أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبلين وبنبع، وشركة سابك، الإدارة العامة. معهد الإدارة العامة، الرياض، 31، (74)، ص7-29.

#### المراجع الأجنبية

Andewal, O.O. and Anthonia, A. A. (2013). Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities, Journal of

#### المصادر والمراجع

##### المراجع العربية

أبو بكر، م. (2006). ثقافة المنظمة والاتجاهات الإدارية ومقومات تفعيل اتفاقية الكويز بالتطبيق على شركة ومصانع منطقة الإسكندرية الكبرى، المجلة العربية للتجارة والتمويل، جامعة طنطا، 12(1): ص95-139.

أبو بكر، م. (2003). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: دار الجامعية للنشر والتوزيع.

الحري، ر. (2011). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

حريم، ح. (2008). السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

حريم، ح. (2010). مبادئ الإدارة الحديثة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

حمائل، ح. (2011). المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة. جامعة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة.

خضير، ل. (2000). "دور التعليم في تعزيز الانتماء"، رسالة دكتوراه، مصر: عالم الكتب.

السرحاني، حسين بن مريزق. (2011). الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف وحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بدافعيتهم للعمل. رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك - الأردن.

السكرانة، ب. (2009). التدريب الإداري. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

سلامة، إ. (2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي

- of belongingness. Journal of Advanced Nursing, 26, (2), P: 8-9.
- Luthans, Fred. (1992). Organizational Behavior. (6th end), New York, McGraw – Hill, Inc. 124.
- Schein, E. (1997). Organizational Change. (3<sup>th</sup>.ed). England, Prentice Hall.
- Shannon, P. (2011). An Exploration of Factors That Influence Online Adjunct Nursing Faculty Loyalty to a University: a Phenomenological Approach. PhD Dissertation, California State University. USA.
- Wittenberg, C. (2003). Organizational Commitment: The in Tarpley of Communication Relationship Satisfaction and Boundary- Spanning Activity.  
Competitiveness. 4: 115-133.
- Golden son, R. M. (1984). Longman dictionary of Psychology and Psychiatry. New York: Longman.
- Hodge. B. and Anthony. W. (1991). Organization Theory: A Strategic Approach. (4<sup>th</sup> end). Boston; Mass Ally and Bacon.
- Hosted, G. (1991). Culture and Organizations :Software of the mind. New York; McGraw– Hill.
- Kaur, T. and Zafar .S. (2015). Does Organization culture In Universities of Punjab? Punjab- A comparative Study of Public and private Universities. Innovative Journal of Business and Management. 4: 2; P: 31–34
- Livet – Jones, Tracy. Higgins, Isabel. Kathleen, Judith. And McMillan, Margaret. (2009). The duration of clinical placements: A key influence on nursing students' experience

## **The Organizational Culture Prevailing At Jordanian Universities Relationship with Their Job Affiliation**

*Najwa A. Darawshea, Muneera Shurman\**

### **ABSTRACT**

This Study aimed at discovering The Organizational Culture Prevailing at the Northern Universities in Jordan from Faculty Member's Point of View and it's Relationship with their Job affiliation.

A Sample of (382) Teaching staff from different ranks, was Collected, the questionnaire was used as a tool for the study. The main findings of the study were: that the level of Organizational Culture was Moderate, While the level of affiliation was with a high degree.

The study results showed the existence of a positive and statistically significant relationship between Organizational Culture and job Affiliation, Finally Training of Leading staff on Organizational and Job affiliation Literacy and Conducting more Research in other Variables

**Keywords:** Organizational Culture, Job Affiliation, Universities North County.

---

\* Education Faculty, Yarmouk University, Jordan. Received on 27/10/2015 and Accepted for Publication on 16/11/2015.