

تشخيص أبعاد الثقافة التنظيمية الملائمة لبعض كليات واقسام التربية الرياضية في جامعات

إقليم كردستان

غريب قادر مصطفى ، أ.م.د. عوزير سعدي اسماعيل

العراق. جامعة صلاح الدين - اربيل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Ghareeb_56@yahoo.com

يهدف البحث إلى:

١- اعداد مقياس الثقافة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية في التربية الرياضية لبعض جامعات إقليم كردستان.

٢- التعرف على الفروق في ابعاد الثقافة التنظيمية بين اعضاء الهيئة التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية لبعض جامعات إقليم كردستان وفق المحافظات (أربيل - سلیمانیه - دهوك).

من اجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي. ويتمثل مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية لأقسام وكليات بعض جامعات إقليم كردستان للعام الدراسي (٢٠١٤/٢٠١٥) وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (٢٢٨) مدراساً، واستخدم الباحثان طريقة العينة العشوائية العمدية في اختيار عينة الدراسة والذي بلغ عددهم (١١٤) من أعضاء الهيئة التدريسية، إذ يمثل هذا العدد نسبة (٥٤%) من نسبة المجتمع الكلي، وقام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية الرياضية/جامعة صلاح الدين ، وقوامها (١٥ مدرسا) وذلك في فترة (٢٠/٤/٢٠١٥) إلى (٢٧/٤/٢٠١٥)، وبعد التأكد من توافر كافة الشروط والمعاملات العلمية لاستمارة استبيان، وكذلك استكمال كافة الإجراءات لتنفيذ الدراسة الأساسية قام الباحثان بتطبيق استمارة استبيان البحث على العينة الأساسية والبالغة (١١٤) من اعضاء الهيئة التدريسية من جامعات إقليم كردستان وقد تم تطبيق الاستبيان في الفترة ٥/٥/٢٠١٥ وانتهت في يوم ٢٥/٥/٢٠١٥. في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها و معالجتها وعرضها وتفسيرها، وفي حدود المنهج المستخدم.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ، كليات واقسام التربية الرياضية ، جامعات إقليم كردستان

Diagnosing the dimensions of appropriate organizational culture for some faculties and departments of physical education in universities of Kurdistan Region

Ghareeb Qadir Mustafa, Assistant Prof.Dr. Awazir Saadi Ismail

Iraq. Salahaddin University - Erbil. College of Physical Education and Sports Sciences

Ghareeb_56@yahoo.com

Abstract

The research aims to:

- 1- Prepare a measure of organizational culture for faculty members in physical education for some Kurdistan Region universities.
- 2- Identify the differences in the dimensions of organizational culture between faculty members in the faculties and departments of physical education of some universities in the Kurdistan Region according to the governorates (Erbil - Sulaymaniyah - Duhok).

In order to achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive approach using the survey method. The research community is represented by the faculty members of the departments and colleges of some universities in the Kurdistan Region for the academic year (2014/2015) and the size of the study population reached (228) schools. The researchers used the deliberate random sampling method in selecting the study sample, whose number reached (114) members of the teaching staff , As this number represents 54% of the total community. The two researchers conducted an exploratory study on a random sample of the faculty members of the College of Physical Education / University of Salah al-Din, consisting of (15 teachers), during the period (04/20/2015) To (4/27/2015), and after ensuring that all the conditions and scientific coefficients for a questionnaire form were met, as well as completing all procedures to implement the basic study, the two researchers applied the research questionnaire form on the basic sample of (114) faculty members from the universities of the Kurdistan region. The questionnaire was applied in the period 5/5/2015 and ended on 25/5/2015, in light of the results obtained, processed, presented and interpreted, and within the limits of the method used.

Key words: organizational culture, physical education colleges and departments, Kurdistan Region universities

يعيش الانسان منذ القدم مع الجماعة لانه مدني بطبعه لا يحب ان يعيش منعزلاً عن الناس، فالادارة وسيلة مهمة لتيسير أمر الجماعة و الفرد نحو اهدافها، و كذلك مهمة لتيسير أمور المؤسسة نحو تحقيق اهدافها. إن النجاح الذي تحققه مؤسسات الأعمال يعود بالأساس إلى وجود إدارات قديرة، وقوية، و متفهمة لطبيعة مهامها وأعمالها، وواعية للبيئة المحيطة بها. لذلك، فإن المهمة الأساسية للإدارة تتمثل في جعل المؤسسة بكاملها تستهدف إلى الانجاز العالي من خلال أفضل تطويع للموارد كافة.

"وتعد الجامعة من المؤسسات التربوية والتعليمية والانتاجية التي تعمل على إثراء المعرفة إعداد القوة البشرية المدربة والمؤهلة علماً وفكراً وخلقاً وسلوكاً ، وبالتالي فإنها تحتاج إلى إدارة سليمة تعمل على تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها" (الماشي ، ١٩٩٨ ، ص٢)

وتقوم الثقافة التنظيمية "بدور الرقابة على نوعية القيم والقواعد السلوكية السائدة في المنظمة ، وتسهم في تحديد السلوكيات المؤثرة على تصرفات أعضاء المنظمة من خلال إرساء ودعم روح المبادرة والابتكار وحرية التصرف بدرجة ما ، والعمل على غرس قيم وثوابت تحض على الشورى والمشاركة قبل إتخاذ القرارات المهمة ، بهدف إرساء قواعد التهيئة الاجتماعية التي تصف كيفية تعلم الأفراد للثقافة التنظيمية والقواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية بهدف زيادة فاعليتهم وتحسين مستوى أدائهم"

(الخليفة ، ٢٠٠٨ ، ص٢٢)

"وتلعب الثقافة التنظيمية دورا مهما في التغيير والتطوير التنظيمي الذي يعتبر أهم سمة من سمات العصر الحديث حيث تحتاجه جميع المؤسسات والدوائر في القطاعين العام والخاص لمواجهة التحديات ومواكبة المستجدات العالمية المتسارعة فأصبح من غير الممكن أن تعيش أي دولة أو مؤسسة أو دائرة في معزل عن التغييرات"

(الفرحان ، ٢٠٠٣ ، ص١٦)

تعد الثقافة التنظيمية الركيزة الأولى في العملية الادارية وضرورة أساسية في نجاح كليات التربية الرياضية سواء كانت صغيرة او كبيرة ، فلها دور مهم في التأثير على سلوك العاملين وفعاليتهم وذلك طبقا لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة.ولذلك فان ضعفها ينعكس سلبا على انشطتها ، فتكون غير فاعلة في اداء مهامها مما يؤدي إلى هبوط مستواها وعدم الرضا بين العاملين فيها والمتعاملين معها، وعلى النقيض من ذلك فان قوة الثقافة التنظيمية في الكليات التربية الرياضية تقلل من مشكلاتها في اداء الواجبات ويرتفع مستواها وفعاليتها، ومن هنا تتشكل أهمية البحث في التحديد العلمي (النظري والعملية) لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية لتكون عوناً للكوادر الادارية والتدريبية

الرياضية العاملة في كليات التربية الرياضية لكي يعملوا معا بفاعلية ويعكسوا احدى الصور الادارية الايجابية،فضلا عن مساعدتهم ودفعهم نحو تحقيق ادوارهم.

"تعتبر المنظمات جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية ،فالأفراد والجماعات يرتبطون بمنظمة أو أكثر في مجال العمل مثلاً،إلا أنه يصعب فهم تركيبة وأداء هذه المنظمات،أو طبيعة العلاقة القائمة داخل هذه المنظمات ،أو علاقتها مع البيئة الخارجية ،وقد بذلت جهود شتى لتفسير سلوك المنظمات" (هيجان ، ١٩٩٢ ، ص٢٨) وتسعى كليات التربية الرياضية في جامعات اقليم كردستان لتكون نموذجاً للتفوق في توفير تعليم ذي جودة عالية ومعتمدة محلياً وعالمياً ومواكب للعصر الحديث.وجاءت هذه الدراسة لتشخيص الثقافة التنظيمية السائدة والملائمة لكليات واقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وتقديم مقترحات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية فيها.

ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية لكليات التربية الرياضية يتناول الباحثان تشخيص الثقافة التنظيمية لبعض كليات واقسام التربية الرياضية في جامعات اقليم كردستان.

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال تشخيصها وكشفها عن الثقافة التنظيمية الملائمة لكليات واقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان ، حيث تعد الثقافة التنظيمية من المكونات الأساسية لضمان تنمية وتطوير المنظمات، فهي المحرك الأساسي للطاقات والقدرات فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء وتحقيق الكفاءة والفاعلية

ويحظى موضوع ثقافة المنظمة في الفترة الأخيرة باهتمام كبير باعتبار أن المنظمات على اختلاف احجامها وأنشطتها تحتاج إلى ثقافة تنظيمية إيجابية وقوية تسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ويلعب الانسجام بين القيم الإدارية وقيم المرؤوسين دوراً حيوياً في إنجاح العمل وإنجازه بالمواصفات المطلوبة، وكذلك زيادة فرص التفاهم والتعاون والانسجام.

ومن خلال خبرة وعمل الباحثان الأكاديمية في التربية الرياضية لاحظ أنه لا توجد معرفة وتشخيص لأبعاد الثقافة التنظيمية في الوسط الجامعي في إقليم كردستان وندرة وجود الدراسات في الثقافة التنظيمية لكليات التربية الرياضية ولا يوجد تحديد لمستوى وقوة وضعف الثقافة التنظيمية السائدة وتتبلور مشكلة البحث ايضا في ضعف التحليل العلمي للثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، وندرة الاهتمام بالثقافة التنظيمية من قبل كليات واقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان.يمكن حصر مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي :ما هي الثقافة التنظيمية الملائمة لكليات واقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان وما هي المستويات وما هو الفرق بين هذه الابعاد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها؟

ويهدف البحث الى:

١- إعداد مقياس الثقافة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية لكليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان.

٢- التعرف على الفروق في أبعاد الثقافة التنظيمية بين أعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان وفق المحافظات (أربيل - السليمانية - دهوك).

٢- إجراءات البحث

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والمقارنة لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع وعينة البحث: تمثل مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان للعام الدراسي (٢٠١٤/٢٠١٥) وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (٢٢٨) مدرساً (الماجستير والدكتوراه) وقد تم اختيار المجتمع بالطريقة العمدية ، أما عينة البحث تكونت من (١١٤) من أعضاء الهيئة التدريسية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، إذ يمثل هذا العدد نسبة (٥٤%) من نسبة المجتمع الكلي كما هو مبين في الجدول (١)

الجدول (١) يبين توزيع أعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان

ت	إسم الجامعة	إسم القسم أو الكلية	عدد اعضاء الهيئة التدريسية	عينة التجربة الرئيسية	النسبة المئوية
١	جامعة صلاح الدين	كلية التربية الرياضية	٦٨	٣٣	%٤٨
٢	جامعة سليمانية	سكول التربية الرياضية	٦٠	٣١	%٥١
٣	جامعة دهوك	كلية التربية الرياضية	٢٣	٢٣	%١٠٠
٤	جامعة سوران	كلية التربية الرياضية	٢٣	١٠	%٣٢
٥	جامعة كويه	سكول التربية الرياضية	٣١	٧	%١٠٠
٦	جامعة زاخو	سكول التربية الرياضية	٧	٧	%٧٠
٧	جامعة حلبجة	كلية التربية الرياضية	١٠	٣	%٥٠
		سكول التربية الرياضية	٦		
	المجموع الكلي		٢٢٨	١١٤	%٥٤

ولعدم تقارب عدد أعضاء الهيئة التدريسية وتفاوتها وتأثيرها على المعاملات الاحصائية مثل عدد أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية الرياضية لأربيل (٦٨) وسكول التربية الرياضية لحلجة (٦) فالفارق كبير، لذلك قام الباحث بدمج جامعات المحافظة نفسها وتقريب العدد الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية من محافظة الى محافظة اخرى كما هو مبين في الجدول (٢).

الجدول (٢) يبين عينة البحث الرئيسة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات محافظات إقليم كردستان.

المحافظات					
محافظة دهوك		محافظة سلیمانية		محافظة اربيل	
٢٣	جامعة دهوك	٣١	جامعة سلیمانية	٣٣	جامعة صلاح الدين
٧	جامعة زاخو	١٠	جامعة حلجة	١٠	جامعة كويه
٣٠	المجموع	٤١	المجموع	٤٣	المجموع
١١٤					المجموع الكلي

٢-٣ عينة البناء: تكون عينة البناء من أعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات واقسام التربية الرياضية وتم اختيارهم من قبل الباحث كما هو مبين في الجدول (٣)

الجدول (٣) يبين عينة بناء مقياس الثقافة التنظيمية

ت	كليات واقسام التربية الرياضية	عينة البناء	العدد الكلي	النسبة المئوية
١-	اربيل - جامعة صلاح الدين	١٢	٦٨	٢٦%
٢-	سلیمانية - جامعة السلیمانية	٢١	٦٠	٣٤%
٣-	كويه - جامعة كويه	٢١	٣١	٦٧%
٤-	سوران - جامعة سوران	١٨	٢٣	٥٢%
	المجموع	٧٢	١٨٢	٣٩%

٢-٤ أجهزة وأدوات البحث:

- المصادر العربية والأجنبية
- مقياس البحث
- استمارة لتفريغ البيانات
- جهاز حاسوب (لابتوب)
- شبكة الانترنت
- الوسائل الإحصائية

٢-٥ إجراءات بناء المقياس: تتضمن إجراءات بناء المقياس، وبغية الحصول على مقياس تتوفر فيه شروط الخصائص السيكومترية كالصدق والثبات والقدرة على التمييز، واتبع الباحث الإجراءات الآتية في إتمام بناء المقياس:

٢-٥-١ تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية للمقياس: لغرض تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية للمقياس قام الباحث بالاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الثقافة التنظيمية، فقد تم اختيار (١٢) أبعاد للمقياس بصورتها الأولية الآتية (الرسالة والغايات والأهداف للكلية، تطوير البرامج، البحث العلمي، المناخ (المعاملة)، الإنفتاح علي التغيير، الأتصال والمشاركة ، تطوير أعضاء هيئة التدريس، الإنضباط ، التعاون، الإبتكار، الفاعلية)، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين (الملحق ١)

الجدول (٤) يبين الأبعاد والنسبة المئوية لآراء الخبراء

ت	الأبعاد	النسبة المئوية	راي الخبراء	ت	الأبعاد	النسبة المئوية	راي الخبراء
١-	الرسالة والغايات والأهداف للكلية	١٠٠%	قبلت	٧-	الأتصال والمشاركة	١٠٠%	قبلت
٢-	التخطيط	١٠٠%	قبلت	٨-	تطوير أعضاء هيئة التدريس	١٠٠%	قبلت
٣-	تطوير البرامج	٦٦%	لم يتقبل	٩-	الولاء (الإنضباط)	١٠٠%	قبلت
٤-	البحث العلمي	٦٦%	لم يتقبل	١٠-	التعاون	١٠٠%	قبلت
٥-	المناخ التنظيمي	١٠٠%	قبلت	١١-	الإبتكار	٥٥%	لم يتقبل
٦-	الإنفتاح علي التغيير	١٠٠%	قبلت	١٢-	الفاعلية	٤٤%	لم يتقبل

٢-٥-٢ إعداد الصيغة الأولية للمقياس : من أجل إعداد الصيغة الأولية لمقياس تشخيص الثقافة التنظيمية قام الباحث بالإجراءات الآتية:

٢-٥-٣ إعداد فقرات المقياس : اتبع الباحث الخطوات الآتية في بناء المقياس:

تم اعداد فقرات المقياس الملائمة لقياس الثقافة التنظيمية لاعضاء الهيئة التدريسية وفق ما يأتي: مراجعة بعض المقاييس ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية تمكن الباحث من اختيار بعض الفقرات التي عدلت صياغتها لتتلاءم مع المقياس الحالي ومن تلك المقاييس: مقياس الثقافة التنظيمية الذي اعدده

(الخليفة ، ٢٠٠٠ ، ص٣٢٢)

ومقياس الثقافة التنظيمية الذي اعدده (عبد اللطيف وجودة , ٢٠١٠)

(عبد اللطيف وجودة , ٢٠١٠ ، ص٣٥)

وبناء على ما تقدم فقد اعد الباحث قائمة مكونة بصورتها الاولية من (٧٨) فقرة(الملحق رقم ٢) ،واعتمد على مجموعة من الاسس في صياغة الفقرات هي:

- ان تكون قصيرة وذات لغة مفهومة لدى عينة البحث.

- تعبر كل فقرة عن فكرة واحدة (الكبيسي ، الداھري ، ٢٠٠٠ ، ص٣٦)

٢-٥-٤ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس: "بعد تحديد ابعاد و محاور المقياس قام الباحث بإعداد وصياغة عدد من الفقرات لكل بعد مراعيًا أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة للتفسير" (رويدري ، ٢٠٠٠ ، ص٣٥)

بعد صياغة الفقرات بحسب الخطوات الموضحة سابقا ، بلغ عدد الفقرات (٧٨) فقرة ، عرض الباحث المقياس بصورته الاولى على مجموعة من الخبراء (الملحق ١) لابداء رأيهم في كل فقرة من حيث صلاحيتها في قياس الثقافة التنظيمية ووضوحها، والتأكد من سلامة صياغتها .وفي ضوء آراء الخبراء تمت اعادة صياغة عدد من الفقرات وتعديل فقرات اخرى وهكذا يعد المقياس صادقا باتفاق (٧٥%) من الخبراء اذ بقيت الفقرات التي حصلت على هذه النسبة، وحذف المحكمون (٣٠) فقرة ، وتوضح الجداول الصورة أكثر، وبذلك اصبح العدد النهائي لفقرات المقياس مكونا من (٤٨) فقرة.

٢-٥-٥ صلاحية الفقرات : (يذكر أيبيل ، ١٩٧٢) (أيبيل ، ١٩٧٢ ، ص٥٥٥)

"أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها " ، واستنادا إلى ذلك وبعد أن تم إعداد فقرات المقياس البالغة(٧٨) فقرة موزعة على أبعادها الاثنتي عشرة، عرضت فقرات المقياس بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة والاقتصاد والإدارة الرياضية وفلسفة التربية الرياضية، لغرض تقويمها والحكم عليها من حيث صياغة الفقرات أو صلاحيتها في قياس الثقافة التنظيمية، ومن خلال التعريفات التي عرضت على الخبراء لكل من مفهوم الثقافة التنظيمية والابعاد الثمانية فضلا عن التحقق طريقة ليكرت

(Likert) من مقياس التقدير الخماسي والذي أعطيت بدائل الإجابة عليه(موافق بشدة، موافق ، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وبدرجات(١، ٢، ٣، ٤ ، ٥)

ولتحديد قبول كل فقرة من فقرات المقياس أو رفضها إتمد الباحث نسبة ٧٥% كحد أدنى للقبول وبحسب النتائج التي حصل عليها الباحث ،تم إستبعاد جميع الفقرات التي لم تحصل على موافقة الخبراء بنسبة ٧٥% ويشير (بنيامين بلوم وآخرون ، ١٩٨٣) الى أنه "على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (٧٥%) فأكثر منأراء الخبراء في هذا النوع من الصدق" وبعد ذلك أصبح المقياس يتكون من (٤٨) فقرة موزعة على (٨) أبعاد. وكما مبين في الجدول (٥)

الجدول (٥) يبين آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية								المحور	
الرسالة والغايات والأهداف للكلية								الأبعاد	
		٦	٥	٤	٣	٢	١	تسلسل الفقرة	
		%٧٧	%٦٦	%١٠٠	%٨٨	%١٠٠	%٥٥	النسبة المئوية	
		قبلت	حذفت	قبلت	قبلت	قبلت	حذفت	الحذف أو التعديل أو القبول	
التخطيط								الأبعاد	
		١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	تسلسل الفقرة	
		%٧٧	%٨٨	%٦٦	%٦٦	%٧٧	%٧٧	النسبة المئوية	
		قبلت	قبلت	حذفت	حذفت	قبلت	قبلت	الحذف أو التعديل أو القبول	
المناخ (المعاملة)								الأبعاد	
		٣٤	٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	تسلسل الفقرة	
		%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
		قبلت	قبلت	قبلت	قبلت ودمج مع الفقرة ٢٩	قبلت ودمج مع الفقرة ٣٠	قبلت	قبلت	الحذف أو التعديل أو القبول
الانفتاح على التغيير								الأبعاد	
		٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	تسلسل الفقرة	
		%٨٨	%٨٨	%٦٦	%٦٦	%٨٨	%٨٨	النسبة المئوية	
		قبلت	قبلت	حذفت	حذفت	قبلت	قبلت	الحذف أو التعديل أو القبول	
الاتصال و المشاركة								المحور	
		٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	تسلسل الفقرة	
		%١٠٠	%٥٥	%٨٨	%١٠٠	%١٠٠	%٦٦	النسبة المئوية	
		قبلت	حذفت	قبلت	قبلت	قبلت	حذفت	الحذف أو التعديل أو القبول	
تطوير أعضاء هيئة التدريس								المحور	
			٥٦	٥٥	٥٤	٥٣	٥٢	تسلسل الفقرة	
			%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٨	النسبة المئوية	
			قبلت	قبلت	قبلت	قبلت	قبلت	الحذف أو التعديل أو القبول	
الانضباط								المحور	
				٦١	٦٠	٥٩	٥٨	تسلسل الفقرة	
				%٨٨	%٨٨	%٨٨	%٨٨	النسبة المئوية	
				قبلت	قبلت	قبلت	قبلت	الحذف أو التعديل أو القبول	
التعاون								المحور	
			٦٧	٦٦	٦٥	٦٤	٦٣	تسلسل الفقرة	
			%٦٦	%٨٨	%٨٨	%٨٨	%٦٦	النسبة المئوية	
			حذفت	قبلت	قبلت	قبلت	حذفت	الحذف أو التعديل أو القبول	

٢-٥-٦ أسلوب المجموعتين المتطرفتين (القوة التمييزية): "يعد التمييز من الخصائص السيكومترية (القياسية) التي تدل على قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المفحوصين كي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق بين الأفراد في السمة المقاسة" (Anastasia.1987.p182)

لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة التي تقيسها الفقرات كلها عن الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية للفقرات، ولغرض الكشف عنها تم تفرغ إجابات جميع أفراد عينة البناء وبالغلة عددهم (٧٢) مدرساً وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المختبرين ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم أختيرت نسبة (٥٠%) من الإستمارة الحاصلة على الدرجات العليا و(٥٠%) من الإستمارة الحاصلة على الدرجات الدنيا .

وقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في كل مجموعة من المجموعتين (٣٦) مدرسا وتم استخدام اختبار (T-TEST) لغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس الـ(٤٨) وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، وكانت القيم التائية تتراوح بين (١,٨-١,٢٧) وعند مقارنته بقيم الاحتمالية (sig) بمستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧٠) كانت الفقرات كلها مميزة عدا الفقرة (٣٩) حيث بلغت قيمة الاحتمالية (٠,٢٠٧) وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، وبهذا تحذف الفقرة وكما مبين في الجدول (٦)

الجدول (٦) يبين القيم التائية للقوة التمييزية للفقرات بأسلوب مجموعتين متطرفتين

Sig الاحتمالية	T المحتسبة	دنيا		عليا		الفقرة
		ع+	س-	ع+	س-	
0.035	2.154	.93732	3.7500	.54263	4.1389	1
0.002	3.297	1.04957	3.6111	.50000	4.2500	2
0.016	2.477	.96937	3.4444	1.02779	4.0278	3
0.000	3.736	1.11661	3.1944	.55990	3.9722	4
0.019	2.395	1.20416	3.4167	.82808	4.0000	5
0.000	4.546	1.10698	3.4444	.64918	4.4167	6
0.000	4.902	1.20185	3.3889	.55990	4.4722	7
0.000	5.735	1.13389	2.8333	.70823	4.1111	8
0.000	3.949	.96937	3.5556	.67612	4.3333	9
0.000	3.775	.84515	3.5000	.70991	4.1944	10
0.001	3.520	.99003	3.3611	.73193	4.0833	11
0.000	5.608	1.00317	3.2778	.69179	4.4167	12
0.001	3.639	1.10267	3.3889	.65465	4.1667	13
0.000	5.861	.96074	3.3611	.60880	4.4722	14
0.002	3.176	1.02470	3.5833	.73193	4.2500	15
0.000	4.871	.99363	3.3889	.72812	4.3889	16
0.000	8.570	1.02817	2.5000	.70147	4.2778	17
0.034	2.157	.87786	2.9722	6.82200	5.4444	18
0.000	7.894	.93732	2.7500	.64918	4.2500	19
0.008	2.734	1.03701	2.8056	4.82816	5.0556	20
0.001	3.630	.99841	3.4444	.65465	4.1667	21
0.000	5.981	1.11661	2.6944	.73625	4.0278	22
0.000	6.370	1.10267	2.6111	.84092	4.0833	23
0.000	4.595	1.04198	3.3333	.65949	4.2778	24
0.000	4.151	1.02198	3.3889	.63746	4.2222	25
0.000	4.408	1.00000	3.1667	.86694	4.1389	26
0.000	6.155	.89929	3.1389	.60356	4.2500	27
0.000	4.563	1.02779	3.0278	.62994	3.9444	28
0.000	4.645	1.08963	2.8889	.87786	3.9722	29
0.000	5.075	1.13074	3.0833	.66845	4.1944	30
0.000	8.727	1.04957	2.3889	.73193	4.2500	31
0.000	5.279	1.09400	2.9444	.69179	4.0833	32
0.000	6.188	1.05522	2.9722	.64918	4.2500	33
0.000	6.052	.97101	2.8333	.76997	4.0833	34
0.010	2.635	.99642	3.2500	.87831	3.8333	35
0.000	4.516	1.11981	3.0556	.71492	4.0556	36
0.005	2.915	.83333	3.6389	.69693	4.1667	37
0.000	5.464	.85449	2.8889	.95452	4.0556	38
*0.207	1.273	1.05560	3.5000	.98036	3.8056	39
0.028	2.243	1.11555	3.1111	1.09073	3.6944	40
0.000	3.746	.80277	3.3889	.76997	4.0833	41
.000	3.713	.84092	3.7500	.59894	4.3889	42
.000	4.147	.98036	2.6944	1.06421	3.6944	43
.000	4.423	.94449	3.2778	.86557	4.2222	44
.001	3.485	.84327	3.5556	.91374	4.2778	45
.000	4.394	.97915	3.1111	.71714	4.0000	46
.000	4.343	.97427	3.2778	.68255	4.1389	47
.000	4.023	1.09400	2.9444	.88730	3.8889	48

* الفقرة المحذوفة

٢-٥-٧ معامل الاتساق الداخلي: وهو "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس" (كاظم ، ١٩٩٤ ، ص ١١٣)

استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) عن طريق إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وقد استخدم قانون معامل الارتباط لبيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة البالغة عددهم (٧٢) مدرساً على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). ومن المعروف في بناء المقاييس انه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي زاد من احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً، والجدول (٧) يبين نتائج معامل الارتباط والتي تراوحت بين (٠,٣٠٧-٠,٧٨٠) ولمعرفة دلالتها الإحصائية قورنت بقيم الاحتمالية (sig) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٧٠) وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت قيمها الاحتمالية (sig) أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على أن جميع الفقرات يتميز بالاتساق.

الجدول (٧) يبين قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الاتساق	Sig الاحتمالية	الفقرة	معامل الاتساق	Sig الاحتمالية
1	0.422**	0.000	25	0.562**	0.000
2	0.472**	0.000	26	0.640**	0.000
3	0.332**	0.004	27	0.728**	0.000
4	0.441**	0.000	28	0.578**	0.000
5	0.395**	0.001	29	0.671**	0.000
6	0.526**	0.000	30	0.591**	0.000
7	0.520**	0.000	31	0.773**	0.000
8	0.508**	0.000	32	0.672**	0.000
9	0.557**	0.000	33	0.678**	0.000
10	0.583**	0.000	34	0.741**	0.000
11	0.558**	0.000	35	0.516**	0.000
12	0.727**	0.000	36	0.692**	0.000
13	0.496**	0.000	37	0.508**	0.000
14	0.700**	0.000	38	0.655**	0.000
15	0.564**	0.000	39	/	/
16	0.649**	0.000	40	0.450**	0.000
17	0.747**	0.000	41	0.561**	0.000
18	0.307**	0.009	42	0.539**	0.000
19	0.780**	0.000	43	0.582**	0.000
20	0.363**	0.002	44	0.666**	0.000
21	0.572**	0.000	45	0.493**	0.000
22	0.744**	0.000	46	0.585**	0.000
23	0.675**	0.000	47	0.558**	0.000
24	0.573**	0.000			

** معنوي عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

٢-٦ صدق المقياس: يقصد بالصدق "الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلا عنها أو بالإضافة إليها" (علاوي ، رضوان ، ٢٠٠٠ ، ص٢٥٥)

٢-٦-١ الصدق الظاهري: "أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري تتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها"، وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقرات المقياس على السادة الخبراء والمختصين وكما ذكر سابقا في صلاحية الفقرات.

٢-٦-٢ صدق البناء: "يسمى أحيانا بصدق المفهوم لأنه يقوم على تحديد المفاهيم أو البنى الظاهرة المقاسة ، ومن ثم التحقق منه تجريبيا" (الظاهر ، وآخرون ، ١٩٩٩ ، ص١٩٩)

"ويطلق عليه صدق التكوين الفرضي، لأنه يعتمد على درجة تمثيل بنود المقياس لمسميات المختبرة (الخطيب ، الخطيب ، ٢٠١١ ، ص٢٧)

٢-٦-٣ طريقة التجزئة النصفية: اعتمد الباحثان طريقة التجزئة النصفية لكونها أكثر طرائق الثبات استعمالاً وقادراً على تتلافى عيوب الطرائق الأخرى منها: طريقة إعادة الاختبار "وتقيس طريقة التجزئة النصفية التجانس الداخلي لفقرات المقياس ويدل تجانس فقرات المقياس على مدى اتساق آراء المفحوصين على جميع الأسئلة التي يتكون منها المقياس" (أبو حطب ، آخرون ، ١٩٨٧ ، ص١١٣)

وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزئين متكافئين ، يتضمن الجزء الأول درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وأما الجزء الثاني يتضمن الدرجات التي تحمل الأرقام الزوجية ، ولحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحثان على بيانات التجربة الرئيسة لعينة البحث والبالغ عددها (١١٤) مدرسا ، إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية وأدخلت البيانات فيها ثم قسمت فقرات مقياس الثقافة التنظيمية إلى نصفين (فقرات فردية وفقرات زوجية) وأستخرج معامل الثبات بين مجموع درجات النصفين بطريقة (جتمان) ، وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (٠,٨٣) .

٧-٢ التجربة الاستطلاعية: "هي تجربة مصغرة مشابهة للتجربة الحقيقية"

(محبوب ، حسين ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٥)

إذ قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية يوم (٢٠/٤/٢٠١٥) على عينة بلغت (١٥) مدرسا من أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية الرياضية/جامعة صلاح الدين وحرص الباحثان على أن يتم استبعادهم عند تطبيق التجربة الرئيسة للمقياس وكان الهدف من إجرائها هو:

التأكد من وضوح تعليمات المقياس -مدى وضوح فقرات المقياس للمدرسين ودرجة استجاباتهم لها

- تجنب الفقرات غير الواضحة وإبدالها بفقرات ملائمة

- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تحصل للعمل على تلافيها-

- معرفة كفاية فريق العمل المساعد.

٧-٢-١ التجربة النهائية: لغرض التحقق من أهداف البحث وفروضه تم إجراء التجربة الأساسية على عينة البحث والبالغة (١١٤) من أعضاء الهيئة التدريسية من ٢٠١٥/٥/٥ وانتهت في يوم ٢٥/٥/٢٠١٥ ، وتم التأكد من إن الاجابات متكاملة وتم إجراء العمليات الإحصائية عليها.

٧-٢-٢ الوسائل الاحصائية: تم استخدام الرزمة الاحصائية بنظام SPSS في احتساب المعاملات الاحصائية الآتية:

- الوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- النسبة المئوية

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

- معامل الارتباط البسيط لبيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وتحديد قوة العلاقة وإيجاد الثبات .

١-٣ مناقشة الهدف الأول "بناء مقياس الثقافة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان".

٢-٣ عرض وتحليل ومناقشة الهدف الثاني "التعرف على الفروق في ابعاد الثقافة التنظيمية بين اعضاء الهيئة التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية لبعض جامعات إقليم كردستان وفق المحافظات (أربيل - سلیمانیه - دهوك)".

الجدول (٨) يبين تحليل التباين كل ابعاد مقياس الثقافة التنظيمية

مصادر الاختلاف	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
بين المجموعات	13732.451	2	6866.226	6.989	0.001
داخل المجموعات	109043.303	111	982.372		

يتبين من الجدول اعلاه أن قيمة (sig) بلغت (0.001) وهي أصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الجامعات (أربيل - سلیمانیه - دهوك) في كل ابعاد مقياس الثقافة التنظيمية.

الجدول (٩) يبين فروق الاوساط الحسابية بين الجامعات (أربيل - سلیمانیه - دهوك)

المقارنات	فرق الاوساط	الاحتمالية	الدلالة
أربيل - سلیمانیه	24.73	0.000	معنوية
أربيل - دهوك	5.70	0.446	غير معنوية
سلیمانیه - دهوك	-19.02	0.013	معنوية

ويتبين من الجدول (٩) ما يأتي : بلغت قيمة (sig) (0.000) بين جامعات أربيل وسلیمانیه ، وهذه تدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح جامعات أربيل ، بلغت قيمة (sig) (0.446) بين جامعات أربيل ودهوك ، وهذه تدل على عدم جود فروق ذات دلالة معنوية بين جامعات أربيل وجامعات دهوك. بلغت قيمة (sig) (0.013) بين جامعات دهوك وسلیمانیه ، وهذه تدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح دهوك.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن هناك نسبة كبيرة من العاملين لديهم سنوات خبرة في مجال العمل، بحيث اكتسب الموظف المهارة والقدرة الكافية على تحمل المسؤولية، وأن العاملين لديهم القدرة على تحمل المسؤولية.

ويرى الباحثان بأن الفرق وتقوم كليات وأقسام التربية الرياضية لجامعات محافظتي (أربيل ودهوك) على كليات وأقسام التربية الرياضية لجامعات محافظة السلیمانیه هو حرصهم على إشباع احتياجات أعضاء

هيئة التدريس وتوفير الجوالملائم للعمل والإبداع، بجانب الانفتاح على التغيير كوسيلة فعالة تضمنت بادل المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الكلية في التواصل مع المجتمع الخارجي وهذا تتفق مع دراسة (هيجان، ١٩٩٢) وأهمية مراعاة البيئة الخارجية كوسيلة للنجاح في أداء المهام والاعمال.

كما يعزو الباحثان النتائج إلى طرق التعليم الحديثة واستخدام وسائل الشرح الحديثة التي تبسط أسلوب أعضاء هيئة التدريس وتزيد من معدل التحصيل والقدرة على الاستيعاب سواء في المجالات النظرية أو التطبيقية وهو ما يتفق جزئياً مع ما توصل إليه دراسة الشلوي (2005) في استخدام التقنيات الحديثة من العوامل التي تعبر عن قوة الثقافة التنظيمية وسعيه لتطوير الأداء.

ويعزو الباحثان الفرق الى ان هناك زيادة في حجم المكافآت والحوافز والعلاوات الممنوحة لهم، ويعتقد الباحثان أن هذا الاعتقاد تولد لدى أفراد نتيجة الظروف الاقتصادية السائدة ونتيجة ارتفاع مستوى المعيشة داخل المجتمع، ويرى الباحثان أن هناك علاقة طردية موجبة بين حجم الحوافز والمكافآت الممنوحة للموظف وبين مستوى الأداء الوظيفي.

وايضاً يرى الباحثان أن بأن هناك ضرورة لتطوير علاقات العمل السائدة بين العاملين، وزيادة درجة التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية المختلفة لتحقيق الأهداف المرجوة وكذلك تطوير علاقات العمل تسهم في إتباع أسلوب العمل الجماعي من خلال تشكيل فرق العمل لإنجاز بعض المهام الوظيفية، بهدف تعزيز مبدأ العمل بروح الفريق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشريف ، ٢٠٠٧) الذي بين فيها وأن هناك توجه نحو التعاون والمشاركة وروح الجماعة.

ويعتقد الباحثان أن مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات أصبحت من سمات الإدارة الحديثة، ويعتقد الباحثان أن من الواجب أن يقوم الموظف بكافة الواجبات المكلف بها طالما أن يحصل على حقوقه المنصوص عليها في أنظمة وقوانين العمل. وهذا ما تتوقعه إدارة الكلية من العاملين، ومن المؤكد أن العاملين لديهم الرغبة في إتباع التعليمات ويقوموا بعمل ما يتوقع منهم فعله وأن هناك جهود طيبة يبذلها العاملين من أجل تحقيق الإنجازات التي تتوقعها الكلية من العاملين، وأن العاملين لديهم التزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات، وأنهم يبذلون قصارى جهدهم في انجاز المهام المسندة إليهم.

ويرى الباحثان بأن الفرق بين كليات وأقسام التربية الرياضية لجامعات محافظة (أربيل ودهوك) وكليات وأقسام التربية الرياضية لجامعات محافظة السليمانية هو أن العاملين لديهم تطلعات بأن تقوم إدارة الكلية بمنحهم مزيداً من الشكر والتقدير و الحوافز والمزايا والعلاوات الوظيفية، اتفقت مع دراسة (بركات ، ٢٠٠٧) حيث أكدت على ضرورة زيادة الاهتمام بتلبية احتياجات العاملين.

ومن اسباب الفروق هناك توجه واضح من قبل ادارة الكلية نحو تطوير المسار الوظيفي للفرد ليتمكن من القدرة على مواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة كما يتجه العاملون نحو ترسيخ علاقات عمل طيبة مع رؤسائهم لتحقيق حالة من الانسجام والتوافق مما يساعد على مزيداً من الإنجاز ، واتفقت مع دراسة (قاري ، ٢٠٠٥) التي بينت أن هناك التزام تنظيمي ووضوح الرؤية التنظيمية، وهناك تشجيع من الإدارة في كل منظمة في رفع مستوى كفاءة الأداء في المنظمات.

ويعتقد الباحثان أن المعايير والمقاييس المعتمدة بالكلية تم اعتمادها من خلال تخطيط جيد وبناءً على مؤشرات محددة وتتسجم مع قيم الفرد داخل الكلية، وان المعايير والمقاييس المعتمدة بالكلية تتسم بالوضوح، ويعتقد الباحثان أن العاملين لديهم الخبرة العملية في مجال العمل ولديهم القدرة الذاتية التي أسهمت في تطوير قدرة الموظف بالعمل وفق المعايير والمقاييس المعتمدة في الكلية.

ومن جهة اخرى يعزو الباحثان ذلك إلى أن العاملين لديهم الشعور والإحساس بحجم المسؤولية، وهناك التزام من قبل العاملين طبقاً بالمعايير والمقاييس المعتمدة، وهذا يعود إلى التزام العاملين بعناصر الثقافة التنظيمية، واتفقت مع دراسة (Lok & Crawford، ٢٠٠٤) التي أظهرت أن الثقافة التنظيمية لها أثر إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي. ومن اسباب الفرق نقص العاملين لفهم وادراك ابعاد وعناصر الثقافة التنظيمية كما اكده دراسة (الشلوي، ٢٠٠٥) ، التي أكدت على ضرورة زيادة مستوى ادراك العاملين لعناصر الثقافة مما يزيد من درجة الانتماء للمنظمة والمحافظة عليها.

في بعض الكليات لا توفر أحدث التقنيات والأجهزة المتطورة لموظفيها، بهدف إنجاز الأعمال بالكفاءة والدقة والسرعة المطلوبة، وهذا ما يؤكد دراسة (الشريف ، ٢٠٠٤)، التي أكدت على ضرورة استخدام التقنية الحديثة لأنها تساعد على الدقة والسرعة في إنجاز الأعمال، ويرى الباحثان ان بعض من العاملين ليس لهم العلاقات الثنائية مع رؤسائهم بهدف التكامل والتوافق لإنجاز الأعمال والمهام الوظيفية وهو ما أكدته دراسة (الثويني ، ٢٠٠٧)، والتي أكدت على ضرورة حث المرؤوسين على العلاقات الاجتماعية وتوفير بيئة العمل التي تدعم ذلك والانسجام لفريق العمل.

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١- فاعلية مقياس الثقافة التنظيمية والذي قام بإعداده الباحثان في قياس الغرض الذي وضع من اجله وهو قياس درجة الثقافة التنظيمية لبعض كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

٢- لا توجد فروق بين جامعتي محافظة أربيل و محافظة دهوك في الابعاد (البعد الاول : الرسالة والغايات والاهداف للكلية , البعد الثالث : المناخ التنظيمي (بيئة العمل), البعد الخامس : الإتصال والمشاركة , البعد السادس : تطوير اعضاء هيئة التدريس , البعد الثامن : التعاون) كما في المقياس بشكل عام.

٣- في البعد الرابع لا توجد فروق في اراء الهيئة التدريسية بين جامعات المحافظات الثلاث.

٤-٢ التوصيات:

١- تطوير مستوى الأعضاء (العاملين) من خلال رفع مستوى الثقافة التنظيمية بالشكل الذي يتلائم مع مستوى التحديات في مجال العمل الرياضي.

٢- ضرورة العمل على زيادة الوعي التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالثقافة لتنظيمية السائدة بشكل عام.

٣- تمكين المنظمات من إيجاد وتطوير الثقافة التنظيمية الملائمة الأكثر تكيفاً مع البيئة من خلال القيادات الإدارية الواعية وممارسة دورها في إدارة وتجديد الثقافة التنظيمية بحيث تتسجم مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية . إذ تستطيع الإدارة الواعية في المنظمات المعاصرة أن تدرك أهمية الثقافة التنظيمية من خلال خلق قيم جديدة وأساليب إبداعية في التعامل مع المشاكل المعقدة أو الجديدة التي تواجهها المنظمة .

٤- توجيه طلبة الدراسات العليا في كليات وأقسام التربية في جامعات إقليم كردستان لإجراء مزيد من البحوث والدراسات النوعية حول الثقافة التنظيمية.

المصادر

- أبو حطب، فؤاد، وآخرون (١٩٨٧). التقويم النفسي، ط٣: القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- بركات، منالطه (2007). واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- بنيامين بلوم آخرون، (١٩٨٣). تقييم الطالب التجميعي و التكويني: (ترجمة) محمد أمين المفتي وآخرون: (القاهرة، المكتب المصري الحديث)
- الثويني، عبد الكريم إبراهيم (٢٠٠٧). أثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية " بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي، ط١، عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع.
- الخطيب، محمد احمد، والخطيب، احمد حامد (٢٠١١). الاختبارات والمقاييس النفسية، ط١ دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الخليفة، زياد سعيد (٢٠٠٨). الثقافة التنظيمية و دورها في رفع مستوى الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، السعودية.
- رويدري، رجاء وحيد (٢٠٠٠). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، ط١: دمشق، دار الفكر.
- الشلوي، حمد بن فرحان (٢٠٠٥). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على منتسبين كلية الملك خالد العسكرية الملك خالد العسكرية (المدنيين والعسكريين)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف.
- عبد الحميد، محمد (٢٠٠٠). البحث العلمي في الدراسات الاعلامية، ط١: (القاهرة، عالم الكتب).
- عبد اللطيف، عبداللطيف، جودة، محفوظ (٢٠١٠). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد ٢٦ - العدد الثاني - ٢٠١٠
- الفرحان، أمل حمد (٢٠٠٣). الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني دراسة تحليلية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية والعلوم الإنسانية، العدد ١، المجلد ٦، الأردن

- قاري ، بلقيس عبدالرحيم(٢٠٠٥).المحاور الأساسية لتقافة المنظمة وعلاقتها بالأداء. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ، السعودية.
- كاظم ، علي مهدي(١٩٩٤). بناء مقياس مقنن لسمات شخصية الطلبة للمرحلة الإعدادية في العراق، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية/ابن رشد، جامعة بغداد ، العراق.
- الكبيسي ، وهيب محمد ، والداهري ، صالح حسن(٢٠٠٠).المدخل في علم النفس التربوي، ط١، مؤسسة حماة للخدمات والدراسات الجامعية ، دار الكندي للنشر، اربد ، الاردن.
- الماشي ، مجبل علوان(١٩٩٨).التوقعات المستقبلية للإدارة الجامعية في العراق في القرن الحادي والعشرين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية/ابن رشد ، جامعة بغداد ، العراق.
- Anastasia, Susana, Urbana,1997; Psychological Fasting; New Jersey ,Prentice Hall.
- Eble, R-L; 1972. Essential of Education Measurement. 2nd Edition, New York ,Prentice- Hill.
- Kretiner, Robert And . Kinicki, Angelo(2003) . Organizational Behavior. New yourk. BPNRWIN.
- Lok, peter and Crawford,john(2004)."The effect of organizational culture and leadership style on job satisfacation and organizational commitment".The journal of Management Development. Vol.23,No.(3\4).