المجلة العراهية للعلوم الإدارية

توظيف المكانة الخارجية المدركة من خلال الدمج التنظيمي في تعزيز الاداء الوظيفي للتدريسين بحث تحليلي في كليات جامعة كربلاء

م.د ميثاق هاتف الفتلاوي كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كريلاء أ.م. د صلاح الدين عواد الكبيسي كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

الملخص

يسعى هذا البحث إلى تحديد أثر المكانة الخارجية المدركة في الاداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق ذلك، تم اعتماد المكانة الخارجية المدركة كمتغير توضيحي وتم التعبير عن الدمج التنظيمي بوصفه متغيرا وسيطا بالأبعاد (وجود الدمج, وعدم الدمج, والدمج المحايد, والدمج المزدوج), فيما تم التعبير عن الاداء الوظيفي بوصفه متغير استجابي (اداء ممتاز, واداء جيد جدا, واداء جيد, واداء مقبول, واداء ضعيف).

وأجري البحث في كليات جامعة كربلاء، إذ تم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني من خلال الأستبانة التي أعدت لهذا الغرض واستمارة تقييم اداء التدريسين، اذ بلغ عدد أفراد العينة (203) من الهيئة التدريسية.

واستخدمت ادوات قياس عدة في الجانب العملي منها التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي, ومعادلات الوصف الاحصائي كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري, ومعادلات اختبار الفرضيات كالارتباط والانحدار ومعادلة النمذجة الهيكلية, وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها بأنه هناك علاقة ارتباط وتأثير مباشر للمكانة الخارجية المدركة في الاداء الوظيفي وتأثير جزئي غير مباشر من خلال الدمج التنظيمي (متغير وسيط) في حين لم تحقق باقي ابعاد الدمج التنظيمي علاقة تأثير ايجابية بالاداء الوظيفي, وإختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بمتغيراتها الثلاث.

Abstract

This research aims to determining effect of Organizational Status Dynamics in excellence performance. To achieve that, two dimensions was based for Organizational Status Dynamics. These dimensions are Perceived external prestige and perceived internal respect as explanation variables. Organizational identification was considered as mediator variable which included four dimensions: identification, disidentification, natural identification and ambivalent identification. In other side, excellence performance was used as respond variable which indicate to five level are: excellence performance, very good performance, good performance, accept performance and poor performance.

This research conducted in colleges of Karbala University. Information for empirical aspect was obtained by questionnaire and data base of university about teacher's performance appraisal where sample size was 203 individuals from teachers.

Several statistical tools were used by this study in empirical aspect. In measurement aspect used exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, and in statistical descriptive used means and standardized deviation while in hypotheses testing aspect used correlation, regression and structural equation modeling. This research reached to set of results can summarized that there related relationship and direct effect between perceived external prestige and excellence performance and indirect partial effect by organizational identification (mediator variable) while others dimensions of organizational identification respect didn't achieve positive relationship with excellence

performance. In the end, set of conclusions and recommendations was formulated.

المقدمة

شهدت بيئة الاعمال في الانة الاغيرة تسارع التغيرات في مختلف مجالات الحياة ومنها تعاظم حركة العولمة، وسرعة التغيرات التكنولوجية، والتحول من الفكر الاقتصادي إلى الفكر المعرفي والنظر إلى المعرفة على إنها الأداة الحاسمة لتوليد القوة، وعدم استقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وتعقد معايير نجاح الإدارة وغيرها من العوامل التي تستازم إيجاد السبل الكفيلة لمواجهتها وادارتها بأفضل شكل. وهذا ما حدى بالباحثين والكتاب على مختلف تخصصاتهم القيام بطرح النظريات والافكار ومناقشتها بهدف الوصول من خلالها الى اطار علمي يمكن الاستناد عليه في بناء الاسس السليمة لمواكبة تلك التغيرات والتطورات. ومن أولئك الباحثين المتخصصين في علم السلوك التنظيمي الذين درسوا المتغيرات الادارية بقراءات سلوكية بهدف تطويعها لخدمة النهوض بواقع المنظمات (الجامعات) وتمكينها من مواجهة تحديات العالم المعاصر, وقد اسفرت تلك الدراسات عن استظهار المتغيرات الحاكمة لسلوك الافراد ومنها ما يعرف بالمكانة الخارجية المدركة, والتي تعد من الاساليب الفكرية المعاصرة والتوجهات الحديثة في تعزيز مستوى الدمج التنظيمي, وإن تفاعل المتغيرات اعلاه يسهم في تحقيق الاداء الوظيفي والتوجهات الحديثة في تعزيز مستوى الدمج التنظيمي, وإن تفاعل المتغيرات اعلاه يسهم في تحقيق الاداء الوظيفي المؤاد.

وانطلاقاً من أهمية متغيرات البحث (المكانة الخارجية والدمج التنظيمي) ودورهما الكبير في تعزيز الاداء الوظيفي الافضل، جاء هذا البحث ليقف على أهم المرتكزات والمفاهيم المتعلقة بتلك المتغيرات، والتعرف على دور كل من المكانة الخارجية المدركة والدمج التنظيمي في تحسين قدرات الاداء الوظيفي. ولتحقيق غايات البحث قسم الى اربع محاور تناول الاول منها المنهجية العلمية للبحث, وتطرق الثاني للاطار المفاهيمي للبحث, في حين اهتم الثالث بالجانب التطبيقي للبحث, واختتم المحور الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول

المنهجية العلمية للبحث

تعد المنهجية العلمية السبيل الذي يتوضح من خلاله مشكلة الدراسة وماهيتها, ومحاولة الاجابة عن ما يطرح فيها من اشكاليات معرفية وتطبيقية وبذلك تعد المنهجية خطوة في تحقيق الاهداف المرجوة للقيام بالبحث, ويناء على ذلك ستضم المنهجية مجموعة من الفقرات الاساسية الاتية:

اولا: مشكلة البحث

يقوم البناء المعرفي لمشكلة البحث الحالي على ثلاثة قضايا اساسية ، تمثل الدوافع الرئيسة اتجاه اعداد البحث الحالى وهي :-

القضية الاولى: قلة الدراسات الخاصة بمتغيرات البحث (المكانة الخارجية المدركة, الدمج التنظيمي) وخاصة العربية منها مما يشكل فجوة معرفية يحتاج تقليلها التركيز على هذه المتغيرات بالبحث والتحليل لغرض اغنائها، فضلا عن كون الفجوة المعرفية لا تقتصر فقط على تلك المتغيرات بل تاثيراتها على الاداء الوظيفي كما تشمل ايضا الكم والدقة. فدراسة متغيرات البحث سيفيد ويساهم بتعزيز ادراكنا وفهمنا للموضوع. وهذه القضية تعد مشكلة واقعية تستحق تسليط الضوء عليها من خلال البحث الحالي وهي تشكل الدافع الاول. القضية الثانية : تعد قضية كفاءة وفاعلية القطاع الحكومي (ومنها الجامعات) تحديا كبيرا تواجهه جميع الدول. وضمن نطاق العراق، فأن تحقيق فاعلية وكفاءة الجامعات العراقية تتطلب ان تتحول الهياكل والوظائف

من الاعتماد على البيروقراطية والمركزية المفرطة الى العمل على تأسيس الهياكل والانظمة التي تمكن من التبني السريع والكفوء للمتغيرات المؤثرة في السلوك الوظيفي للافراد. وهذا التحول والاستعداد يحتاج الى تطبيع وخلق الثقافة والعقلية التي يمكنها استكشاف هذه المؤثرات واحاطتها باطار يمكن من خلاله العمل عليها داخل الكليات في الجامعة, وهذا يمثل الدافع الثاني لأجراء البحث الحالى.

القضية الثالثة: نالت افكار ومفاهيم نظرية الهوية الاجتماعية النجاح والقبول الواسع من لدن الباحثين وطبقت على طيف واسع من المجالات البحثية ضمن مجالات علم المنظمة .(Edwards, 2005; van Dick et al على طيف واسع من المجالات البحثية ضمن مجالات علم المنظمة . الوظيفي. ففي ضوء المراجعة التي الجراها الباحثان على الدراسات السابقة من خلال البحث والتعقب في اربع قواعد بيانات معروفة في مجال نشر البحوث الاكاديمية على شبكة المعلومات العنكبوتية الانترنت ، لم يعثر على أي دراسة تتناول بصريح العبارة العلاقة بين ادراك المكانة الخارجية والدمج التنظيمي وموضوع والاداء الوظيفي . وهذا السبق يمثل دافع بحثي مهم للسير باتجاه اعداد البحث الحالي.

ثانيا: اهمية البحث:

اشارت الادبيات بان المكانة الخارجية المدركة تعد من المؤثرات المهمة في الدمج التنظيمي في المنطقية بات تمايز الجامعات مرهون إلى حد كبير بقدرتها على خلق مناخ يساعد في ايجاد الاسس العلمية والمنطقية لزيادة اندماج الافراد في الجامعة والذي يؤدي بالنتيجة الى تغيير في مستوى ادائهم ، فأهمية البحث تتأطر بأهمية الممتغيرات المبحوثة (المكانة الخارجية المدركة, والدمج التنظيمي, والاداء الوظيفي), التي تعد اثراء للمكتبة العراقية والعربية في موضوعات بالغة الاهمية, فضلا عن محاولة تحليل وتشخيص دور المكانة الخارجية المدركة في تعزيز الاداء الوظيفي بتوسط متغير الدمج التنظيمي في عينة البحث، والذي سيسهم في معرفة توجه الكليات عينة البحث نحو تبني الفلسفات الفكرية والمعرفية الحديثة التي تعزز من التكامل بين توجهات الفرد والمنظمة (من خلال الدمج التنظيمي) وانعكاساتها في تحقيق المنظمة لأفضل النتائج العلمية (مستوى اداء وظيفي عالي).

ثالثًا: الاهداف: تتجلى أهداف البحث الحالي بالاتي: -

- تحليل وعرض ومناقشة الأدبيات ذات الصلة بموضوعات, المكانة الخارجية المدركة, الدمج التنظيمي, الاداء الوظيفي.
 - تحليل المكانة الخارجية المدركة في تعزيز الاداء الوظيفي للأفراد من خلال الدمج التنظيمي.
- الإسهام المتواضع في تأطير وتوحيد الاهتمامات البحثية المتعلقة بالمكانة الخارجية المدركة ودورها في تدعيم الدمج التنظيمي وانعكاساتها في الاداء الوظيفي في الكليات قيد البحث.
 - الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم القطاع المبحوث.

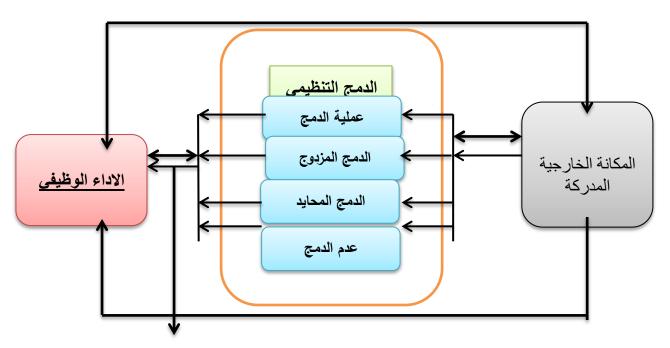
رابعا: المخطط الفرضي البحث

يمثل نموذج البحث الفرضي توضيح للموضوعات قيد الدراسة وعلاقات الترابط والتأثير والتكامل بين مكوناتها ومتغيراتها بهدف تحديد ألاطر الفكرية والمعرفية التي يجب تغطيتها أولا وتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات المكونة للنموذج ثانيا. ومن هنا فان المتغير الرئيسي الاول لنموذج البحث الفرضي والمتمثل المكانة الخارجية

-

^{; &}lt;u>www.springer.com</u>; <u>www.sagepublications.com</u>; <u>www.emerland.com</u> <u>www.sciendirect.com</u> ⁶

المدركة (المتغير المستقل) اما المتغير الرئيس الثاني في النموذج الفرضي للدراسة فهو الاداء الوظيفي (المتغير المعتمد), والمتغير الوسيط (الدمج التنظيمي).والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث.



الشكل (1) المخطط الفرضى للبحث

المصدر: إعداد الباحث

خامسا: فرضيات البحث: يقوم البحث على جملة فرضيات تجسد الاهداف المراد تحقيقها والتي يمكن توضيحها بالاتي:

1.فرضيات نموذج الارتباط:

الفرضية الرئيسة الاولى: تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم المكانة الخارجية المدركة فيها. يتفرع منها الفرضيات التالية:

- 1. تتعاظم فرصة عملية الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.
- 2. تتناقص فرصة عدم الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.
 - 3. تتناقص فرصة الدمج المحايد في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.
 - 4. تتناقص فرصة الدمج المزدوج في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.

الفرضية الرئيسة الثانية: تتعاظم امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج التنظيمي فيها, يتفرع منها الفرضيات التالية:

- 1. تتعاظم امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج فيها.
- 2. تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم عدم الدمج التنظيمي فيها.
 - تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج المحايد فيها.
 - 4. تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج المزدوج فيها.

الفرضية الرئيسة الثالثة: تتعاظم فرصة تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث بتعاظم ديناميكيات مكانة الجامعة, ويتفرع منها الفرضية الفرعية التالية:

1. تتعاظم فرصة تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث بتعاظم المكانة الخارجية .

2.فرضيات نموذج التأثير:

الفرضية الرئيسة الرابعة: ينعكس التغيير في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في ابعاد الدمج التنظيمي فيها. ويتفرع منها الفرضيات الاتية:

1. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد عدم الدمج (UI).

2. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المحايد (NI).

3. ينعكس التغيير الإيجابي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج (ID).

4. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المزدوج (AI).

الفرضية الرئيسة الخامسة: ينعكس التغيير الإيجابي في فرص ابعاد الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي لها. ويتفرع منها الفرضيات الاتية.

1. ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد عدم الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير لتحسين الاداء الوظيفي.

 ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد الدمج المحايد للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير لتحسين الاداء الوظيفي.

3. ينعكس التغيير الايجابي في فرص بعد الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير لتحسين الاداء الوظيفي.

 4. ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد الدمج المزدوج للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير لتحسين الاداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسة السادسة: ينعكس تأثير المكانة الخارجية المدركة معنويا في تحسين قدرات الاداء الوظيفي عبر فرص الدمج التنظيمي فيها.

الفرضية الرئيسة السابعة: تتباين معنويا كليات الجامعة بمستوى مكانة المنظمة, والدمج التنظيمي, والاداء الوظيفي, ويتفرع منها:

1. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ادراك التدريسين للمكانة الخارجية المدركة.

2. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ابعاد الدمج التنظيمي للتدريسين.

3. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى الاداء الوظيفي للتدريسين.

سادسا: حدود ونطاق البحث (المعرفية, ومكانية, بشرية, زمانية)

تتجسد الحدود المعرفية للبحث عند ثلاث محاور: الاول المكانة الخارجية المدركة ثانيا الدمج التنظيمي ثالثا: الاداء الوظيفي, وتعود المتغيرات الفكرية الى علم السلوك التنظيمي، إما الحدود الميدانية للبحث فتتمثل بكليات جامعة كربلاء بوصفها المكان الملائم لاختبار نموذج وفرضيات البحث اذ تمثل مجتمع البحث و سيتم انتخاب عينته على وفق تقنيات العينة العمدية (Purposive Sample) وسيتم استهداف فئة التدريسين في الكلية

عينة البحث، كما ستمتد الحدود الزمنية للجانب التطبيقي للبحث في الجامعة للفترة من 3/ 4 /2012 ولغاية انجاز عمليات جمع البيانات الضرورية لاختبار نموذج وفرضيات البحث.

سابعا: وصف عينة البحث:-

تم تحديد عينة البحث بصورة قصدية ، حيث شملت عدداً من اعضاء الهيئة التدريسية في عشرة كليات تابعة لجامعة كربلاء, اذ تم توزيع (260) استمارة حسب عدد التدريسين المشمولين بالاستبيان في كل كلية قياسا بمجموع التدريسين في الكليات عينة البحث, وقد استرد منها (203) استمارة تشكل المدخلات الاساسية للبرامج الاحصائية التي تستخدم في البحث, وفيما يلي توضيح لخصائص عينة البحث:

أ- اسماء الكليات عينة البحث: يشير الجدول الى اسماء الكليات عينة البحث, وعدد التدريسين الذين وزعت عليهم الاستبانة والنسبة المئوية للعينات, اذ يظهر ان اعلى نسبة (2118) كانت من نصيب كلية الادارة والاقتصاد, ثم تلتها (177) التي كانت من نصيب كلية القانون, ثم بقية الكليات.

جدول (1) اسماء الكليات عينة البحث وعدد الاستبانات الموزعة لكل كلية والنسبة المئوية

النسبة	عدد الاستبانات	الكلية	*	ت
المئوية %	Ţ		الجامعة	
.2118	43	الادارة والاقتصاد	كربلاء	1
.099	20	الطب	كربلاء	2
.123	25	التربية	كربلاء	3
.099	20	العلوم	كربلاء	4
.0591	12	الهندسة	كربلاء	5
.064	13	الرياضة	كربلاء	6
.034	7	الطب البيطري	كربلاء	7
.177	36	القانون	كربلاء	8
.073	15	العلوم الاسلامية	كربلاء	9
.0591	12	الصيدلة	كربلاء	10
100%	203	10	المجوع	

المصدر: - إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

أ- تحليل نتائج وصف عينة البحث:-

أوضحت النتائج الواردة في الجدول (2) إن اغلب أفراد العينة هم من الذكور إذ بلغت نسبة الذكور (70%) مقابل (30%) للإناث ، وهي نسبة منخفضة قياساً مع نسبة الذكور ، وهذا يشير إلى انخفاض نسب تقديم الاناث على الدراسات العليا, وخاصة بالنسبة لدراسة الدكتوراه لأسباب قد تعود في مجملها للحياة الاجتماعية في العراق.

جدول (2)وصف عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	العينة	المتغيرات	
%70	142	الذكور	الجنس	
%30	61	الإناث	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
%100	203	المجموع		
.227	56	30 فأقل		
.57	115	40-31	الفئسة العمسرية	
.143	29	50-41	الفلسة العمسرية	
.06	13	51 فأكثر		
%100	203	جموع	الم	

.586	119	ماجستير	* ** **
.414	84	دكتوراه	المؤهل العلمي
%100	203	بموع	المج
.877	178	تدريسي	
.084	17	رئيس قسم	المنصب الاداري
.039	8	معاون عميد	
%100	203	بموع	المج
.2413	49	5 فأقل	
.419	85	10-6	
.123	25	15-11	
084	17	20-16	اجمالي مدة الخدمة
.054	11	25-21	
.059	12	30-26	
.0197	4	31 فأكثر	
%100	203	بموع	المج
.429	87	مدرس مساعد	
.399	81	مدرس	اللقب الحاء
.123	25	استاذ مساعد	اللقب العلمي
.049	10	استاذ	
%100	203	<u>ب</u> موع	المج

المصدر: - إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

أما بخصوص الفئة العمرية فقد أوضحت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) ، إن نسبة (%227.) من أفراد العينة كانت أعمارها أقل من (30) سنة، وقد مثلت هذه الفئة ثاني أعلى نسبة ، اذ كانت النسبة الاعلى من نصيب فئة (31-40) إذ بلغت نسبة هذه الفئة (%57.) ، ثم بقية الفئات الأخرى ، وهذه النسب جيدة جداً لان العمل في هذا قطاع التعليم يتطلب امتلاك قدرات جسدية متميزة إذ إن العمل فيه يتطلب بذل جهد كبير ونشاط مستمر ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فأن هذه النسب جاءت كون الجامعة فتية في نشأتها.

كما تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) فيما يخص المؤهل العلمي، إلى إن ما نسبته (586.) من العينة هم من حملة شهادة الماجستيران مثلت هذه الفئة أعلى نسبة من حيث المؤهل الأكاديمي ، ثم تليها فئة الأفراد المبحوثين من حملة شهادة الدكتوراه فقد بلغت نسبة هذه الفئة (414.) ، ومن خلال النسب أعلاه نجد ان العينة المبحوثة تمتلك القدرة في فهم فقرات الاستبانة واستيعابها مما ينعكس ايجابياً على النتائج النهائية للدراسة.

اما نتائج المنصب الاداري اظهرت إن اغلب أفراد عينة البحث هم من التدريسين, اذ بلغت نسبتهم (877.),ثم تلتها فئة رئيس القسم ومعاون العميد, اذ بلغت نسبتهما كالاتي (084.039.).

اما مدة الخدمة كانت لدى اغلب أفراد عينة البحث تتراوح من (6-10) سنة فقد بلغت نسبة هذه الفئة (419) من عينة البحث ، ثم تليها فئة (5) فأقل إذ بلغت نسبتها (2413) ، ثم تليها بقية الفئات الأخرى ، تؤشر هذه النسب توجه الوزارة في الآونة الاخيرة توسيع قبول الدراسات العليا من جهة وتوفير الدرجات الوظيفية لهم.

واخيرا فان النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) اشارت إلى ان اكبر نسبة من الأفراد المبحوثين التي بلغت (429), ممن يحملون لقب مدرس مساعد, ثم يليها حملة لقب المدرس (399), ثم الاستاذ المساعد والاستاذ, اذ بلغت نسبتيهما على التوالي (123.-049).

المحور الثانى

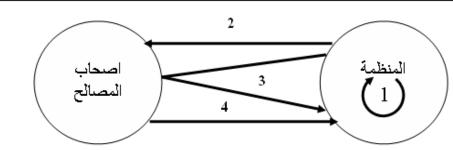
الاطار المفاهيمي للبحث

يتناول هذا المحور توضيح الاطار المعرفي لمتغيرات البحث وما اجادت به عقول الباحثين من معرفة تأطر حدود هذه المتغيرات وكما يلي:

اولا: المكانة الخارجية المدركة

عند النظر الى الادب المعرفي الخاص بالمكانة الخارجية المدركة (PEP) يمكن القول بان هناك اهمية كبيرة لأدراك مفهوم (PEP), الذي اصبح استخدامه واسعا بهدف توضيح سلوك كل من اصحاب المصلحة داخل المنظمة وخارجها والذي يكون مؤثراً في اداء المنظمة (135-134-KAMASAK,2008), اذ ان المكانة الخارجية المدركة تؤثر على سلوك الافراد ومواقفهم ومخرجاتهم, كما ان هذا المدخل ساهم بشكل كبير في تعميق فهم طبيعة تأثير اصحاب المصالح في اداء المنظمة (Carmeli et al,2006:94), ويرى (Carmeli) المكانة الخارجية المدركة نوع آخر للصور التنظيمية, اذ يعبر عنها بالصورة الخارجية المفسرة (Carmeli,2005:445), في عام 1994 بيّن (Dutton & Dukerich & Harquail) ان الفرد يملك صورتين عن المنظمة تعكس الصورة الاولى التقييم الخاص للفرد عَما تمثله المنظمة او عن مكانتها, اما الصورة الثانية فتتعلق بما يعتقده الافراد من نظرة الاطراف خارج المنظمة لمكانة المنظمة , ونتيجة لذلك ستختلف نتائج تأثير اصحاب المصالح على اداء المنظمة, فمبتنيات المكانة التنظيمية المدركة تنطبق بشكل ملائم جدا على اصحاب المصالح الخارجيين وهي تشمل سمعة الشركة (corporate reputation), النوعية, ولاء الزبون, ومكانة الاعمال (Business prestige), بينما المسائل الداخلية الخاصة بالعمل والمواقف اثناء العمل فهي تعبر عن هوية المنظمة, لكن ادراك الافراد لفكرة كيف تدرك الاطراف الخارجية مكانة منظمتهم عبر عنها الادب المعرفي بانها المكانة الخارجية المدركة (Perceived external prestige), او السمعة المفسرة (Interpreted reputation), او الصورة الخارجية المفسرة (Interpreted reputation) (image) (Kamasak,2008:134-135), وقد تنتج هذه الصورة نتيجة عدد من مصادر المعلومات مثل الكلام المتداول (Word-of-Mouth), الدعاية , المعلومات المتأتية من الجهات الرقابية خارج المنظمة, وكل الاتصالات الداخلية عن كيف تدرك المنظمة من قبل الاطراف الخارجية (Smidts et al,2000:7), ومّيز (Carmeli & Freund 2002) وياحثين آخرين بين المكانة الخارجية المدركة وسمعة المنظمة وصورة المنظمة والهوية التنظيمية, اذ يتعلق PEP بادراك الافراد داخل المنظمة لاعتقادات الاطراف الخارجية عن مكانة ومقام منظمتهم مثل الزبائن, المجهزين, المنافسين, فهي مُبتنى معنى بالحكم والتقييم الخاص بالمكانة التنظيمية من خلال انواع من معايير التقييم, اما السمعة التنظيمية (استخدمت في العديد من الدراسات التي اجراها التسويقيون والاستراتيجيون والاجتماعيون والاقتصاديون والسياسيون) تشير الى النظرة العامة للأطراف الخارجية بمرور الوقت عن المنظمة أي ان هذا المفهوم متعلق بالتعامل المباشر واية اتصالات او ارتباطات تقدم معلومات عما تقوم به المنظمة(135-134-Kamasak,2008), ويتعلق مفهوم الهوية التنظيمية (organizational identity) بادراك الافراد داخل المنظمة للخصائص المميزة لمنظمتهم كخصائص الثبات والمركزية والاستمرارية, أي الشخصية التنظيمية التي تريد المنظمة ان ترسمها في عقلية العاملين لديها (Carmeli et al,2006:94). وتتعلق صورة المنظمة بما تريده المنظمة من الاطراف الخارجية والمجموعات المرجعية الاخرى ان تفهمه وتعتقده عنها. اى الهيئة التي ترسمها المنظمة في أعين المبلة العراقية للعلوم الإدارية العدد (9) العدد (37)

الاطراف الخارجية (Dhalla,2007:245). وبعد استعراض المفاهيم المختلفة اعلاه يبدو من الاهمية توضيح الاختلاف فيما بينها من خلال الشكل التالى:



- 1 "الهوية التنظيمية: اعتقدات العاملين حول الخصائص الفريدة لمنظمتهم "
- الصورة التنظيمية: ما تريده المنظمة من الاطراف الخارجية ان تعتقده وتصوره حوله "-
- 3 المكانة الخارجية المدركة: اعتقادات العاملين حول نظرة الاطراف الخارجية بخصوص المنظمة التي بعملون فيها
 - 4 "السمعة التنظيمية: التقييم العام او حكم اصحاب المصالح على المنظمة بمرور الوقت "

شكل(2)

الهوية التنظيمية، والصورة التنظيمية، والمكانة الخارجية المدركة والسمعة التنظيمية

Source: Brown, et al. (2006). P. 100

واشارت دراسات عدة الى تأثير المكانة الخارجية المدركة على كثير من المتغيرات في السلوك التنظيمي ومنها الدمج التنظيمي (Identification) ومن الكتاب الذين اشاروا الى ذلك التأثير Ashforth 1992; Bhattacharya, Fisher & Wakefield 1998) المكانة الخارجية المدركة على الدمج التنظيمي للأفراد وتعزيز سلوكهم, فعندما تملك المنظمة خصائص الجتماعية قيمة فان الافراد يشعرون بفخر (Proud) انتمائهم لها, وخاصة عندما يمتلك النظرة الإيجابية اطراف خارج المنظمة ذوو أهمية (كالزبائن, المساهمين) يتعزز بذلك اندماجهم ويزداد تقدير الذات لديهم (Sakarnah&Alhawary, 2009:178).

ثانيا: الدمج التنظيمي:

يمتك مفهوم الدمج التنظيمي (organizational identification) تاريخ طويل في علم المنظمة والسلوك التنظيمي وقد تجسد هذا التاريخ بإسهامات عدد من الباحثين لحقبة زمنية يعدها البعض بانها امتدت من افكار (Chester barnard 1938) قضية الدمج بين الفرد والمنظمة ودورها بتوليد الاحساس لدى الافراد بالرغبة والاقتناع لتكريس كثير من الجهود لتحقيق اهداف المنظمة. والامر لا يقتصر على (barnard) اذ يشير بعض الباحثين الى ان (1945, Fredrick Taylor, 1945) قد ناقش بان مصالح الفرد والمنظمة يجب ان تكون متطابقة من خلال التقارب ما بين الافراد من جهة والمنظمة من جهة اخرى اما (Simon, 1947) فيعد من اوائل علماء الادارة الذين اعطوا مفهوم الدمج التنظيمي صبغة مفاهيمية اذ وضح اهمية العلاقة ما بين الفرد والمنظمة من جانب العضوية التنظيمية (Ashforth et al, 2008: 326).

وفي بداية العقد الخامس من القرن المنصرم ظهرت افكار جادة حول موضوع الدمج التنظيمي جسدتها اسهامات (Foote, 1951), والتي تعد من اولى الاعمال التي ناقشت بشكل صريح كيفية ميل الافراد

للاندماج مع زملائهم في المجموعة, اذ يصنف هؤلاء الافراد العالم الاجتماعي الذي يحيط بهم بغية تنظيم اعمالهم. وهذا التصنيف المعتمد على التجربة سوف يحفز سلوك الافراد من خلال الالتزام باتجاه تحقيق اهدافهم الخاصة في المواقف كلها. علاوة على ذلك فقد اقترح (Foote) بان اندماج الافراد له تاثير بشكل صريح او كامن على مدى متنوع من سلوكيات الفرد الذي ينتمي الى المجموعة. وبهذا التوضيح فان (Foote) ساعد في وضع فكرة الدمج عند محاولة تطبيقها في المنظمات وايضا عند توضيح الاسباب المحتملة وراء اهمية الدمج في سياق العمل. أي باختصار ان افكار (Foote) وضحت بان الفرد يصنف نفسه كعضو في المنظمة وهذا التصنيف الذاتي سينعكس على تحفيز الفرد في ممارسة سلوكيات تمثل المنظمة كعضو في المنظمة وهذا التصنيف الذاتي سينعكس على تحفيز الفرد في ممارسة سلوكيات تمثل المنظمة (Bartels,2006:5) عاد (Simon) مع زميله (March) ليصرحا بشكل واضح عن الاشياء الاخرى المرتبطة بمفهوم الدمج التنظيمي مثل المستويات المتعددة والمحددات والاثار الناجمة عنه (Ashforth et al, 2008:326)

ومن اكثر الكتاب تأثيرا في مجال الدمج التنظيمي هو (George Cheney, 1983). فقد جاء (cheney) بمنظور مختلف نسبيا عن وجهات نظر علماء السلوك التنظيمي الاخرين الذين كتبوا في هذا المجال وقد تأثر (Cheney) بشكل كبير بكتابات (Burke,1937) الذي قدم فكرة الدمج على انها اداة او وسيلة الأقناع وتعزيز المشاركة في الدور الاجتماعي الجماعي. فقد عرف (Cheney) الدمج التنظيمي بانه عملية فاعلة يربط عن طريقها الافراد انفسهم بالمشهد الاجتماعي, وبالنسبة له فان الفرد يجري الاندماج مع بعض الجهات المستهدفة مثل الاشخاص الاخرين او العائلة او المجاميع او المنظمات الذين يتقاربون معه في القيم والاهداف والمعرفة والنشاطات اذ يصبح الفرد يعتقد بان ذاته تنتمي لذات الجسد بالاشتراك مع الاخرين. اما (Tajfel & Turner, 1979) قدما الاساس المعرفي لمفهوم الدمج التنظيمي من خلال نظريتي الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات, اذ اشارا بان الافراد يصنفون انفسهم بشكل فاعل ضمن المجموعات التي ينتمون اليها. ويعد (Ashforth & Mael,1989) من اوائل الباحثين الذين ترجموا افكار هاتين النظريتين لتقديم الدمج التنظيمي والتي تفيد بانه يتضمن افتراضين حول الصورة الذاتية للفرد وهما اولا: الهوية الشخصية وثانيا: الهوية الاجتماعية. وعليه فان فكرة(Ashforth & Mael,1989) تقترح بان الدمج التنظيمي هو عملية اندماج الهوية الشخصية مع الهوية الاجتماعية مثل (المنظمة) (Edwarda, 2005:p.211), اذ عرفاه بانه (المدى الذي يُعرَف فيه الفرد نفسه بذات المزايا التي تُعرَف بها المنظمة) Ashforth & Mael, (. (1989:21ويبدو واضحا أن التعريف يرتكز على عمليات الادراك الاجتماعي التي حددتها نظرية الهوية الاجتماعية ونوع التصنيف الذي يحدد نطاق المجموعة وبالتالي العضوية فيها على وفق نظرية تصنيف الذات (Ekmekci & Casey, 2009:49). وعَرف ايضا بأنّه (شكل من اشكال الدمج الاجتماعي الذي يعرف فيه الفرد نفسه من خلال عضويته في منظمة معينة) وهذا التعريف يحاكي تعريف الهوية الاجتماعية التي يعرف فيها الفرد نفسه كعضو في المنظمة او المجموعة وليس من خلال هويته الشخصية Hameed et) (al,2011:6). اما (Nikoi,2010) فقد عرف الدمج التنظيمي من وجهة نظر المنظمة بانها (العملية التي تحاول المنظمة من خلالها تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع اعضائها) اذ يشير التعريف الى ضرورة تجسير الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة من خلال تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والاهداف العامة (Nikoi, 2010:18). 1- ابعاد الدمج التنظيمي:- تتحدد ابعاد للدمج التنظيمي بأربعة ابعاد هي: عملية الدمج, عدم الدمج, الدمج الدمج المحايد , الدمج المزدوج, وهي ذات الإبعاد التي ستعتمد للدمج التنظيمي في هذا البحث Kreiner and المحايد , الدمج المزدوج, وهي ذات الإبعاد التي ستعتمد للدمج التنظيمي في هذا البحث Ashforth, 2004:2)

اولا: وجود الدمج: اظهرت السنوات الاخيرة اهتمام المنظرين في علم المنظمة والسلوك التنظيمي بالطرق التي يعرف الفرد نفسه بمصطلحات تربطهم بالمنظمة, وقد اتفق المنظرين على اطلاق تسمية الدمج التنظيمي لتلك الطرق (Mael and Ashforth,1992:106) اذ ان الدمج التنظيمي يمكن استقرائه من خلال تعريف الفرد نفسه بمصطلح بجزئيته من المنظمة, وهذا المنطق يشير الى ذوبان ذات الفرد وهويته ضمن هوية المنظمة من خلال العلاقات التفاعلية والموائمة (Fitting) بين الفرد والمنظمة , (Kreiner and Ashforth)

ثانيا: عدم الدمج: اوضح العديد من الباحثين الى وجود اشكالاً اخرى للدمج التنظيمي منها عدم الدمج (Dukerich et al,1998: Pratt,2000:Elsbach,1999) فعدم الدمج يعتم الدمج (Disidentification) فعدما يعرف الفرد نفسه بخصائص لا تمثل الخصائص التي يعتقد ان المنظمة تُعرف بها (مثلا قد يعارض احدهم بشكل قوي القيم والرسالة الخاصة باتحاد الحريات المدنية الاميركية بل يتبنى قيم ورسالة اخرى او معاكسة) ويشير بعض الباحثين الى ان قضية عدم الدمج تتجلى ايضا بنفور الفرد من رسالة المنظمة, وثقافتها وغيرها او يقوم الفرد بمحاولة الكذب على الاخرين لغرض ابعاد نفسه عن معرفتهم بارتباطه بهذه المنظمة, وإذا ما عرفوا بانتمائه فانه يحاول ان يميز نفسه عنها من خلال توضيح اعتراضه على سياساتها او قيمها او مبادئها (Elsbach and Bhattacharya,2001:398)

ثالثا: الدمج المزدوج: نظرا لشدة التعقيد في المنظمات الحالية وتعدد القيم بين المنظمات وداخل المنظمة الواحدة اضافة الى كثرة الاهداف واختلافها, ومحاولة المنظمات معرفة الفرد الذي يعد النموذج الذي يمكنها الواحدة اضافة الى كثرة الاهداف واختلافها, ومحاولة المنظمات معرفة الفرد الذي يعد النموذج التركيز عليه, طرح (Ambivalent identification) والتي تشير الى ان الفرد يندمج ولا يندمج مع فكرة الدمج المزدوج (المسات الفرد مع بعض انشطتها في حين لا يندمج مع انشطة اخرى, وقد انطلقت هذه الفكرة من الدراسات التي اجراها علماء الاجتماع على الازدواجية في العلاقات بين الاشخاص, اذ شخصوا موقفين للافراد فيما يخص الازدواجية الموقف الاول: قدرة الافراد على الشعور والقيام بمواقف ايجابية وسلبية لمنظمتهم, او المهم يملكون موقف البرواجية المدة طويلة قد تمتد لسنوات طويلة (Neutral identification). البعد الاخير لعملية الدمج في رابعا: الدمج المحايد: يعد الدمج المحايد (Neutral identification) البعد الاخير لعملية الدمج في المنظمات والذي يشير الى عدم اشتمال ذات الفرد على اية ملامح للدمج مع المنظمة, اذ ان الفرد في هذه الحالة يكون محايدا في مشاعره ومواقفه اتجاه جميع الاطراف داخل المنظمة او حتى مع هوية المنظمة, وما المحايد هو اكثر وضوحا عند الافراد, فالفرد بهذه الحالة يعبر عن نفسه فقط بعبارات (مثل انا اقوم واجبي فقط) توضح للمقابل بانه ليس له ارتباط او علاقة بقضايا المنظمة وإعمالها(Ashforth, 2001: (Ashforth, 2001).

ثالثا: مفهوم الاداء الوظيفي

يعد الاداء بشكل عام والاداء الفردي بشكل خاص مفهوماً جوهرياً يقع ضمن مفاهيم علم النفس التنظيمي, وخلال الـ(15) سنة الماضية اجرى العديد من الباحثين توسيعاً وتوضيحاً لمفهوم الاداء, اشاروا الى ان المنظمات تحتاج الى الأداء الفردي المتميز من اجل تحقيق اهدافها المتمثلة بتسليم منتجاتها وخدماتها او أي عمل تستهدفه والذي ينعكس بالنهاية على تحقيق الميزة التنافسية (4: Sonnentag & Frese, 2001), اذ يعد الاداء الوظيفي احد اهم محاور العمل المهني في أي مجال, فاذا كان هذا الاداء مميزا في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة فان من المنطقي ان ياخذ هذا الاداء صاحبه الى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها وفي ظل عالم يسوده التغير المتسارع والمنافسة الشديدة لن تستطيع المنظمات الدخول الى المنافسة الا اذا كان الاداء العالي احد اهم خصائصها وهذا الاداء ينبع من حصيلة الاداء الوظيفي للافراد في المنظمة ككل (بظاظو,2010: 47) ويقصد بالاداء الوظيفي الافعال والسلوكيات التي تكون تحت سيطرة الفرد وتسهم في تحقيق اهداف المنظمة والذي يؤشر ما هو السلوك الجيد من السلوك السيئ الافراد الذي يساهم في تحقيق اهداف المنظمة والذي يؤشر ما هو السلوك الجيد من السلوك السيئ العالملين (Johnston & Marshall,2010:397).

وعلى الرغم من النسبة الكبيرة من البحوث التطبيقية التي تستخدم مفهوم الاداء الوظيفي كمقياس للمخرجات الا ان هنالك نسبة قليلة من الجهود التي سعت الى توضيح مفهوم الاداء. ويعد عمل (Campbell) من اهم الاعمال التي قدمت التوضيح الاساسي لتركيبة ومحتوى الاداء الفردي, اذ ميز هذا البحث بين الاداء الوظيفي كفعل يعكس جانب السلوك والاداء الوظيفي كمخرجات, ويشير الجانب السلوكي في الاداء الى ما يعمله الفرد في مكان العمل والمتضمن سلوكيات مثل: تشغيل الماكنة, ومراقبة اداء العاملين, واستخدام الة الحاسبة. بينما يشير الاداء كمخرجات الى نتائج وعواقب سلوك الفرد فعلى سبيل المثال فان السلوكيات التي تم وصفها في اعلاه قد ينتج عنها مخرجات مثل عدد الاوراق المطبوعة, وعدد الوحدات المصنعة وهكذا, وفي عدد من المواقف يكون الجانب السلوكي والمخرجات للاداء مترابطة مع بعضها البعض بشكل تجريبي ولكنها لا تكون متداخلة فيما بينها بشكل متكامل (Hattrup & Rock,2002:25). فجانب المخرجات للاداء يعتمد ايضا على عوامل اخرى غير سلوك الفرد فعلى سبيل المثال يمكن التصور بان هناك معلم يقوم بواجبه بالقاء المحاضرة بشكل جيد (الجانب السلوكي للاداء) ولكن هناك اثنان او اكثر من الطلاب –ويغض النظر عن هذا السلوك - لا يفهمون المحاضرة لان هناك صعوبات في فهم بعض الجوانب الثقافية للمحاضرة (جانب المخرجات للاداء). او يمكن التصور بان رجل المبيعات في احدى شركات الاتصال قد قام باجراء الدور الوسيط بين الشركة والزبائن (الجانب السلوكي للاداء) ولكنه لم يحقق مبيعات عالية من بيع التلفونات (جانب المخرجات للاداء) بسبب غلاء المعدات المكملة لعمل جهاز التلفون. وعليه فمن الصعب ان يتم وصف الجانب الفعلى للاداء بدون ان تشير الى جانب المخرجات لان ليس كل فعل يمكن ان يجسد الاداء لذلك هنالك حاجة لوضع معايير لتقييم الدرجة التي يسهم فيها اداء الفرد في تحقيق اهداف المنظمة & Sonnentag) Frese,2001:5)

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول بان الاداء الوظيفي هو اداء المكلف بالوظيفة الذي يحقق مستويات عالية من الاداء الوظيفي في كل من جانب السلوك وجانب المخرجات ويما يتفق وتحقيق اهداف المنظمة.

المحور الثالث

اطار عمل الجانب التطبيقي

1. فحص واختبار اداة قياس البحث: Study Measurement Instrument

اولاً. الترميز والتوصيف

تتكون اداة البحث من ثلاثة اجزاء اساسية هي المكانة الخارجية المدركة (PEP)، والدمج التنظيمي (Orgide)، والاداء الوظيفي (JR). الجزء الاول يمثل متغير احادي البعد (بدون بعد)، اما الجزء الثاني فأنه يعكس متغير متعدد الابعاد في حين يشمل الجزء الثالث على بيانات فعلية خاصة بتقويم الاداء لثلاث سنوات متتالية. والجدول رقم (3) يقدم توضيح حول ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول على المقياس وعدد الفقرات:

جدول (3)الترميز والتوصيف

المصدر	الرمز	عدد الفقرات	التركيبة البنائية للمتغير	دور المتغير	المتغير	
(Mael&Ashforth,1992)	PEP	8	احادي البعد * (Undimensional)	مستقل	المكانة الخارجية المدركة	1
	Orglde	24	متعدد الابعاد	وسيط	الدمج التنظيمي	
	ID	6	بعد	وسيط	1. وجود الدمج	
Kreiner &	NI	6	بعد	وسيط	2. الدمج المحايد	2
Ashforth,2004)	Al	6	بعد	وسيط	3. الدمج المزدوج	2
	UI	6	بعد	وسيط	4.عدم الدمج	
طيم العالي والبحث العلمي/ العراق	معتمد	الاداء الوظيفي	3			

ثانياً. اختبار اداة قياس البحث

تعد استمارة الاستبيان (Questionnaire) الاداة الاساسية لجمع بيانات البحث الحالية التي تخص متغيرات البحث الرئيسة. هذه الاداة تعتمد على سلم قياس ليكرت (Likert) الخماسي من لا اتفق تماماً—الى— اتفق تماماً. وبسبب الاهمية التي تحتلها اداة القياس في اي دراسة تعتمد استراتيجية المسح التحليلي (Analytical Survey) فلابد من اجراء الاختبارات التالية للتأكد من دقة وصحة البيانات التي يتم الحصول عليها.

أ. صدق اداة قياس البحث

يشير مفهوم صدق اداة القياس الى القابلية على القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه، اي المدى الذي تمثل فيه اداة القياس الخصائص التي تكون موجودة في الظاهرة قيد البحث والتحقيق (Hinkin, 1995: 1995. اذ استخدم الباحثان الصدق الظاهري في هذه الفقرة فقد عرضت اداة البحث في صورتها الاولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال بلغ عددهم (9) محكماً وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس, وقد اعد الباحث استمارة خاصة لاستطلاع اراء المحكمين حول مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحية من العبارات مع اضافة او حذف ما

يرى المحكم من عبارات في أي محور من المحاور. وفي ضوء الآراء التي اظهرها المحكمون قام الباحث بأجراء التعديلات التي اتفق عليها (75%) من المحكمين، وتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون اكثر وضوحاً.

ب. ثبات اداة قياس البحث

يشير الثبات الى اتساق مقياس البحث وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر فترات زمنية مختلفة (Bartholomew, 1996: 24). والثبات يأخذ شكلان هما الثبات البنائي للمتغير والثبات البنائي لفقرات المتغير، وكالاتى :

1. الثبات البنائي لاداة القياس (Construct Reliability)

قام الباحثان بالتأكد من الثبات البنائي لاداة القياس الخاصة بالبحث الحالية من خلال استخدام اختبار كرونباخ الفا وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل ارتباط كرونباخ الفا الموضح في الجدول (4) جدول (4) معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس البحث

كرونباخ الفا	المتغير	
0.761	المكانة الخارجية المدركة	1
0.833	الدمج التنظيمي	
0.783	أ. وجود الدمج	
0.870	ب. الدمج المحايد	2
0.858	ج. الدمج المزدوج	
0.875	د.عدم الدمج	

يظهر الجدول (4) بان قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.875-0.761) وهي مقبولة إحصائيا في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.75) (Nunnaly & Bernstein,1994)، والتي تدل على ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي .

2. ثبات فقرات اداة القياس (Items Reliability)

الطريقة العلمية للتحقق من ثبات فقرات اداة القياس يحتاج الى استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد والمتغير الذي تنتمي اليه (Construct-items correlations). ووفقاً لرأي (لأبيار) والجدول (1998 فان معامل الارتباط بين الفقرة والمتغير او البعد الذي تنتمي اليه يجب ان لا يقل (0.60). والجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه.

جدول (5) ثبات فقرات المقياس: الارتباط بين الفقرات وكل من المتغير الاساس والابعاد

ارتباط الفقرات بالبعد	ارتباط الفقرات بالمتغير	الفقرات	البعد	المتغير
	0.840	PEP1		
	0.804	PEP2		
	0.815	PEP3		
	0.690	PEP4		المكانة الخارجية المدركة
	0.690	PEP5		المدركة
	0.726	PEP6		
	0.677	PEP7		
	0.805	PEP8		
0.765	0.876	UI1		
0.698	0.885	UI2		
0.786	0.923	UI3	1. عدم وجود	
0.773	0.782	UI5	1. كم وجود الدمج	
0.805	0.856	UI6	, ,	
0.786	0.654	NI1		
0.766	0.745	NI2		
0.854	0.802	NI3		
0.691	0.655	NI4	2. الدمج	
0.754	0.760	NI5	المحايد	
0.903	0.811	NI6		
0.722	0.796	ID1		
0.792	0.805	ID2		الدمج التنظيمي
0.698	0.752	ID3		
0.697	0.698	ID4		
0.812	0.843	ID5	3. الدمج	
0.859	0.885	ID6	.5	
0.695	0.651	AI2		
0.672	0.749	AI3		
0.780	0.713	AI4	4. الدمج	
0.805	0.802	AI5	المزدوج	
0.765	0.677	AI6		

وخلال الاطلاع على نتائج البيانات الظاهرة في الجدول (10) يلاحظ بان جميع معاملات الارتباط سواء بين الفقرات والمتغير الاساس او الفقرات والابعاد الفرعية لم تقل عن (0.60) وهذا يؤكد ثبات الفقرات بالنسبة لمقياس المكانة الخارجية المدركة (PEP) ، ومقياس الدمج التنظيمي (Orgide).

2.الوصف الاحصائي : عرض نتائج البحث وتحليلهاوتفسيرها

تركز هذه الفقرة على قضية العرض الاحصائي لنتائج الدراسة التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج . وتتضمن جانبين اساسيين ، الاول يتعرض الى المتغير المستقل (المكانة الخارجية المدركة)، اما الجانب الثاني فيتعلق بالمتغير الوسيط الدمج التنظيمي بابعاده الاربعة (الدمج، والدمج المحايد، وعدم وجود الدمج والدمج المزدوج). وشمل كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة وانحرافاتها المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية, وحددت الدراسة مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها لاي فئة. ولان استبانة الدراسة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) (باستثناء متغير الاداء الوظيفي) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة

من خلال ايجاد طول المدى (5-1=4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (4 | 5 = 0.80). ويعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالاتى (0.80 : 15) (Dewberry, 2004: 15):

(1- 1.80 - 1.80 منخفض جداً, 1.81 – 2.60: منخفض جداً, 1.81 – 2.60: منخفض جداً). 2.61 – 5.0 مرتفع جداً).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لأجابات عينة البحث اتجاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لأجابات عينة البحث اتجاه متغير المكانة الخارجية المدركة. اذ يلاحظ في هذا الجدول بان الفقرة (2) الخاصة (تعد كليتي مكان مرموق يسعدني العمل فيه) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (4.23) وبانحراف معياري (0.85) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جداً". في حين حصلت الفقرة (7) الخاصة (التدريسي الذي يسعى الى تطويره عمله وقدرته يجب ان لا يربط اسمه بهذه الكلية) على الدنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.09) وبانحراف معياري بلغ (1.09) يبين انسجام اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض".

ووفقاً لما تقدم، فإن المعدل العام لمتغير المكانة الخارجية المدركة بلغ (3.30) وبانحراف معياري عام بلغ (0.93). وقد حصل هذا المتغير على مستوى اجابة "معتدل".

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية للمكانة الخارجية (N= 203)

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S.D.	М	المعبارة	ŗ
2	مرتفع	.70	3.97	لمست من خلال التفاعل الاجتماعي ان كليتي تمتلك سمعة جيدة.	1
1	مرتفع جداً	.85	4.23	تعد كليتي مكان مرموق يسعدني العمل فيه.	2
4	مرتفع	.85	3.80	تأكدت في ضوء تقييمات اصحاب المصالح ان كليتي تعد من كليات الجامعة المفضلة في نظرهم.	3
6	منخفض	1.10	2.60	ينظر التدريسيون في الكليات الاخرى بنظرة سلبية لكليتي.	4
5	مرتفع	.91	3.77	ان اصحاب المصالح في المجتمع يفتخرون عند قبول اولادهم في هذه الكلية.	5
7	منخفض	1.01	2.12	لا تمتلك الكلية سمعة جيدة في المجتمع.	6
8	منخفض	1.09	2.09	التدريسي الذي يسعى الى تطويره عمله وقدرته يجب ان لا يربط اسمه بهذه الكلية.	7
3	مرتفع	.90	3.82	عند التكلم مع العائلة والاصدقاء حول كليتي هم غالباً ما يبدون مواقف ايجابية اتجاهها.	8
	معتدل	0.93	3.3	المعدل العام	

بناء على النتائج اعلاه تبين ان التدريسين عينة البحث يدركون بشكل جيد وجود نوع من الاهتمام بالسمعة فضلا عن ادراكهم الكبير لامتلاك الكلية للمكانة المرموقة داخل المجتمع, ومن المهم الاشارة الى ان ادراك التدريسين لهذه القضايا قد لا يتطابق والواقع, اي بعبارة اخرى ان الكلية قد تكون تتمتع بسمعة جيدة لكن التدريسين لا يصلهم مثل هكذا معلومات, والسبب قد يعود لضعف التغذية العكسية, الا ان الواضح من

اجابات التدريسين عينة البحث ان ادارة الكليات والجامعة استطاعت ان توظف نظام المعلومات العكسية بصورة جيدة انعكس ذلك التوظيف على مستوى ادراك التدريسين للمكانة الخارجية للكلية واهتمامهم بسمعتها, وما يعزز هذه النتيجة الاسئلة العكسية الواردة ضمن هذا المتغير والتي تبين مدى اهتمام ومصداقية الفرد المجيب على قراءة وفهم السؤال ثم الاجابة بما يلائمه, اذ اظهر الجدول السابق ان الاجابة على هذه الاسئلة تدعم وجود اهتمام بالمكانة الخارجية المدركة لكليتهم.

ثانياً. المتغير الوسيط: الدمج التنظيمي: يتكون المتغير الوسيط من اربع ابعاد اساسية وهي على النحو ادناه: 1. عدم الدمج (UI)

يشير الجدول (7) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد عدم الدمج. اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (19) الخاصة (بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.13) وبانحراف معياري (0.99) يبين انسجام مقبول في اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد خصائص العملية، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (16) الخاصة (انا اسعى دائما لاخفاء هوية انتمائي لهذه الكلية امام الاخرين) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.50) وبانحراف معياري بلغ (0.60) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد عدم الدمج بلغ (1.80) وبانحراف معياري عام بلغ (0.74). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (3).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد عدم الدمج (N= 203)

الاهمية النسبية	مستو ي الإجابة	S.D.	M	العبارة	Ü
4	منخفض جدأ	.64	1.69	لا اشعر بالفخر لانتمائي لهذه الكلية	14
3	منخفض جدأ	.62	1.71	الانتماء لهذه الكلية غير مرغوب	15
5	منخفض جداً	.60	1.50	انا اسعى دائما لاخفاء هوية انتماني لهذه الكلية امام الاخرين	16
	كشافي	العاملي الاسد	اءات التحليل	تم حذف هذه الفقرة خلال اجر	17
2	منخفض	.86	1.93	أريد الاخرين ان يعرفوا باني غير متفق مع ما تعمله هذه الكلية	18
1	منخفض	.99	2.13	بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية	19
3	منخفض	0.74	1.80	المعدل العام	

ان التدريسين في الكليات عينة البحث يدركون ان كلياتهم المكان الملائم الذي يعملون فيه, فهم يحاولون ان يحافظو على مكانة وسمعة كلياتهم, بل انهم لا يرغبون في ان يُنتقص من كلياتهم باي شكل, لانهم يعدون انفسهم جزءً مهما من نسيج تلك الكليات والجامعة ويفتخرون بذلك, كما انهم يريدون ان يعرف المجتمع المحيط بانتمائهم لهذه الكليات.

2. الدمج المحايد (NI)

يظهر الجدول (8) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لبعد الدمج المحايد (NI). اذ يوضح هذا الجدول بان الفقرة (23) الخاصة (انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (1.95) وبانحراف معياري (0.78) يبين تناسق اجابات الافراد عينة البحث، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (24) الخاصة (ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي) على

ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.57) وبانحراف معياري بلغ (0.60) يبين انسجام اجابات الافراد عينة البحث اتجاه هذه الفقرة وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد الدمج المحايد بلغ (1.80) ويانحراف معياري بلغ (0.69). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض جداً" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (4).

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج المحايد (N= 203)

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S.D.	М	العبارة	Ü
3	منخفض	.74	1.89	لا ابدي اهتمام بما يحدث في هذه الكلية.	20
5	منخفض جداً	.59	1.72	ليس لدي مشاعر معينة تجاه هذه الكلية.	21
2	منخفض	.77	1.93	لا تأخذ قضايا او مشاكل الكلية حيزا مهم من تفكيري.	22
1	منخفض	.78	1.95	انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية.	23
6	منخفض جداً	.60	1.57	ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي.	24
4	منخفض جداً	.65	1.76	انا لا اهتم كثيرا بمشاكل هذه الكلية.	25
4	منخفض جداً	0.69	1.80	المعدل العام	

ان التدريسين في الكليات عينة البحث لا يملكون موقفا حياديا من سمعة ومكانة وقضايا كلياتهم والجامعة, بل يتفقون باهتمامهم بما يحدث في كلياتهم, كما انهم يمتلكون مشاعر ايجابية تجاهها, وهم يعتبرون نجاح كلياتهم نجاحا لهم وما يعترضها من مشاكل يشكل اهمية ضمن اهتماماتهم, وهذا ما لمسه الباحث ضمن السياق المهني في الجامعة.

3. الدمج (ID)

يشير الجدول (9) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد الدمج (ID). اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (30) الخاصة (اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (4.40) وبانحراف معياري (0.60) يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الدمج، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جدا". في حين حصلت الفقرة (26) الخاصة (اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (26) وبانحراف معياري بلغ (0.99) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد خصائص القيادة بلغ (4.17) وبانحراف معياري عام بلغ (0.79). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (1).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج (N= 203)

الاهمية النسبية	مستوى الإجابة	S.D.	М	العبارة	ت
6	مرتفع	.99	3.95	اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي.	26
5	مرتفع	.76	4.04	عندما اتحدث عن كليتي اقول عادةً "تحن" بدلاً من "هم".	27
4	مرتفع	.74	4.12	اهتم بما يفكر به الاخرون حول كليتي.	28
2	مرتفع جداً	.65	4.37	انظر الى نجاحات كليتي على انها نجاحاتي.	29
1	مرتفع جداً	.61	4.40	اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي.	30
3	مرتفع	1.00	4.13	اشعر بالخجل اذ وردت اخبار باجهزة الاعلام تنتقد كليتي.	31
1	مرتفع	0.79	4.17	المعدل العام	

ان التدريسين في الكليات عينة البحث لديهم توجه كبير للاندماج مع كلياتهم, فهم يهتمون بما يدور عن كلياتهم في البيئة المحيطة ويقيمون تلك التوجهات والاراء ويواجهونها, اذ انهم يبادرون بتعزيز موقع كلياتهم لدى الاطراف الخارجية من خلال الاشارة الى اهمية تلك الكليات في البناء العلمي والاجتماعي للبلد وبذلك فهم يتكلمون بشخصية كلياتهم وليس بشخصيتهم الفردية.

4. الدمج المزدوج (AI): يشير الجدول (10) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد الدمج المزدوج (AI). اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (36) الخاصة (اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتمائي لهذه الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.16) وبانحراف معياري (0.84) يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الدمج المزدوج، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (34) الخاصة (اشعر بصعوبة التصريح بانتمائي للكلية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.67) وبانحراف معياري بلغ (0.68) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً". ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد الدمج المزدوج بلغ (1.95) وبانحراف معياري عام بلغ (0.80). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (2).

جدول (10)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج المزدوج (N= 203)

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S.D.	M	العبارة				
	تم حذف هذه الفقرة خلال اجراءات التحليل العاملي الاستكشافي							
3	منخفض	.87	1.96	انا متشتت (متحير) بين محبتي وكرهي لهذه الكلية.	2			
5	منخفض جدأ	.68	1.67	اشعر بصعوبة التصريح بانتماني للكلية.	3			
4	منخفض	.87	1.89	امتلك مشاعر متعاكسة او متخالفة أتجاه كليتي.	4			
1	منخفض	.84	2.16	اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتماني لهذه الكلية.	5			
2	منخفض	.73	2.08	اتشرف ولا أتشرف ايضا بانتمائي لهذه الكلية.	6			
2	منخفض	0.80	1.95	المعدل العام				

يهتم التدريسين في الكليات عينة البحث باعطاء تصور واضح عن علاقتهم بكلياتهم فهم يبتعدون عن امتلاك مشاعر مزدوجة, بل انهم يعبرون وبشكل واضح عن انتمائهم لكلياتهم فهم يملكون مشاعر ايجابية تجاه كلياتهم ويعبرون عن تلك المشاعر من خلال تواصلهم مع متطلبات عملهم ويمستوى عالي من التفاني يوحي للمطلع بمدى انسجام ما تمتلكه الكلية من خصائص ومميزات مع ما يرغبون به ويمتلكونه وبذلك فهم يوضحون للاخرين بانهم جزء من شخصية وهوية الكلية والجامعة التي يعملون فيها.

في ضوء العرض الذي جاء اعلاه بخصوص الوصف الاحصائي لابعاد متغير الدمج التنظيمي(Orgide) يمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار كبير فبعض الابعاد حصلت على مستوى منخفض جداً والبعض الاخر حصل على مستوى مرتفع. وهذه النتيجة تغيد بأن الاعضاء يتفقون فيما بينهم حول وجود احد انواع الدمج التنظيمي وهو الدمج ويتفقون على انخفاض مستوى الانواع الاخرى مثل الدمج المحايد والدمج المزوج. ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول الاتي :

جدول (11)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة لمتغير الهادول (11)المتوسطات الحسابية والانحرافات الدمج التنظيمي (N=203)

		, , , , .	•	
الاهمية	درجة	الانحراف	المتوسط	the strain
النسبية	الاجابة	المعياري	الحسابي	البعد الرئيسي
الثالث	منخفض جداً	0.64	1.80	1. بعد عدم الدمج
الرابع	منخفض جدأ	0.69	1.80	2. بعد الدمج المحايد
الاول	مرتفع	0.79	4.17	3. بعد الدمج
الثاني	منخفض	0.80	1.95	4. بعد الدمج المزدوج

ويلاحظ من خلال بيانات الجدول اعلاه بان بعد الدمج حصل على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية النسبية حسب اجابات عينة البحث اما اقل بعد فقد كان من نصيب عدم الدمج.

ثالثاً. المتغير المعتمد: الاداء الوظيفي:اعتمد الباحثان لقياس الاداء الوظيفي للتدريسين في الكليات عينة البحث على نتائج تقييم الاداء الاكاديمي المعتمدة في الجامعات العراقية, اذ تم اعتماد تصنيف مستويات الاداء على افكار (Monday) الذي قسم الاداء الى خمس مستويات تتطابق ومستويات الاداء في استمارة التقييم والتي يمكن توضيحها كالاتي (Monday, 2008:245):

(50-60 ضعيف, اقل من النجاح, 61-70 مقبول, يكافئ النجاح, 71-80 جيد, يطابق النجاح, 81-90 جيد جدا, اعلى من النجاح, 90-10 ممتاز, متفوق كثيرا على النجاح (الاداء الوظيفي المتميز) يعرض الجدول (12) متوسط معدلات الاداء الجامعي للتدريسين عينة البحث حسب كل كلية ومستوى الاداء وتسلسل الكليات.

جدول (12) متوسط معدلات الاداء الاكاديمي للتدريسين, وتصنيف الاداء, وتسلسل الكليات

• • • • • • • • • • • • • • • • • • •							
ت	اسم الكلية	معدل الاداء الاكاديمي للتدريسين				المستوى	التسلسل
		السنة الاولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	المعدل		
1	الادارة	82.95	79.19	80.75	82.95	جيد جدا	ثانيا
	والاقتصاد						
2	التربية	80.94	78.15	79.75	80.94	جيد جدا	رابعا
3	الطب	78.89	77.23	77.79	78.89	جيد	ثامنا
4	الهندسة	78.92	77.60	78	78.92	جيد	سابعا
5	العلوم	84.82	82.51	78.7	84.82	جيد جدا	اولا
	الاسلامية						
6		81.58	81.35	78.58	81.58	جيد جدا	ثالثا
7	الصيدلة	79.83	81.10	79.65	79.83	ختر	خامسا

المجلة العراةية للعلوم الإدارية

العدد (37	المجلد (9)
------------	--------------

سادسا	ختر	79.57	77.43	76.29	79.57	العلوم	8
تاسعا	جيد	73.83	71.78	73.19	73.83	الطب	9
						البيطري	
عاشرا	ختد	73.83	80.5	78.21	73.83	القانون	10
	ختد	78.76	78.29	78.48	79.51	المتوسط	

ويلاحظ من الجدول اعلاه ان اعلى معدل للاداء تحقق لدى كلية العلوم الاسلامية, اذ بلغ (84.82) ضمن مستوى (جيد جدا) وبالتسلسل الاول, في حين كان ادنى معدل للاداء تحقق في كلية القانون, اذ بلغ (73.83) ضمن المستوى (جيد) والذي احتل التسلسل العاشر ضمن الكليات عينة البحث.

ووفقا لما تقدم فان المعدل العام للكليات بلغ (79.52) وضمن مستوى اداء جيد, وما يلاحظ في الجدول اعلاه حصول الكليات العلمية في الاغلب على ادنى المعدلات في حين حصلت الكليات الانسانية على في الاغلب على اعلى المعدلات, وقد يعود السبب في هذا التفاوت لاسباب منها نوع الاختصاص, وجود الدراسات العليا, وجود مؤتمرات وندوات وغيرها, وفي بعض الاحيان يدخل التحيز والمحاباة كعناصر اساسية في عملية التقويم في حالة المعدلات العالية والمنخفضة, وفي بعض الاحيان يكون التفاوت نتيجة الاستمارة المعدة لتقييم الاداء والتي قد لا تراعي بعض الجوانب التي توجد لدى كلية دون كلية, ولدى مستوى علمي دون الاخر.

كما يعرض الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعدلات تقويم اداء عينة البحث, اذ يلاحظ في هذا الجدول بان اعلى معدل عام لتقويم الاداء كان في السنة الاولى والذي بلغ (79.51) وبانحراف معياري (6.84) يبين تناسق وتناغم درجات تقويم الاداء لعينة البحث في حين حصلت السنة الثالثة على ادنى درجات تقويم الاداء للتدريسيين عينة البحث والذي بلغ (78.29) وبانحراف معياري بلغ (8.58) يبين انسجام تقويم الاداء المعطى للتدريسيين عينة البحث للسنة المعنية.

ووفقاً لما تقدم، فإن المعدل العام لمتغير الاداء المتميز بلغ (78.76) وبانحراف معياري عام بلغ (7.14). جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاداء المتميز (N= 203)

S.D.	M	العبارة	Ü
6.84	79.51	تقويم اداء السنة الاولى	
5.99	78.48	تقويم اداء السنة الثانية	2
8.58	78.29	تقويم اداء السنة الثالثة	3
7.14	78.76	المعدل العام	

3. اختبار الفرضيات: تتناول هذه الفقرة اختبار علاقات الارتباط والتاثير والتباين لمتغيرات البحث وكالاتي:

أ- فرضيات نموذج الارتباط: اعتمد في هذه الدراسة على معامل الارتباط البسيط (pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (المكانة الخارجية المدركة) وابعاد المتغير الوسيط (الدمج التنظيمي) والمتغير المعتمد (الاداء الوظيفي). اذ يظهر الجدول (14) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتى:

الفرضية الرئيسة الاولى: تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم المكانة الخارجية المدركة فيها. يتفرع منها الفرضيات التالية:

^{*} علاقة الارتباط منخفضة: اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.10

^{*} علاقة الارتباط معتدلة: اذا كانت قيمة معامل الارتباط بين 0.10 - 0.30

^{*} علاقة الارتباط قوية: اذا كانت قيمة معامل الارتباط اعلى من 0.30

المجلد (9)

1. تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.

يبين الجدول (14) وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين متغير المكانة الخارجية المدركة (PEP) وبعد الدمج التنظيمي (ID). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) (r= 0.488, p < 0.01). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى المكانة الخارجية سوف يزداد مستوى الدمج التنظيمي لدى التدريسيين لديها والعكس صحيح لان العلاقة الاحصائية بين المتغيرين كانت طردية (موجبة). وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (1).

2. تتناقص فرصة عدم الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.

يظهر الجدول (14) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير المكانة الخارجية المدركة (PEP) وبعد عدم الدمج التنظيمي (UI). وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) ((r=-0.461, p<0.01). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى المكانة الخارجية سوف يقل لديها شعور التدريسيين بعدم الدمج مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية(2).

تتناقص فرصة الدمج المحايد في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.

يعرض الجدول (14) البيانات الخاصة بالعلاقة بين متغير المكانة الخارجية (PEP) وبعد الدمج المحايد (NI). اذ يوضح الجدول وجود علاقة ارتباط سالبة وضعيفة بينهما. وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة وغير معنوية عند المستويين (5% (7 + 0.012, p > 0.05)). وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الفرعية (3).

4. تتناقص فرصة الدمج المزدوج في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم ادراك المكانة الخارجية فيها.

يظهر الجدول (14) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير المكانة الخارجية المدركة (PEP) وبعد الدمج المزدوج (AI). وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) (r = -0.457, p < 0.01). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى المكانة الخارجية سوف يقل لديها شعور التدريسيين بحالة الدمج المزدوج مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (4).

الفرضية الرئيسة الثانية: تتعاظم امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج التنظيمي فيها.

1. تتعاظم امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج فيها.

يبين الجدول (14) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين بعد الدمج التنظيمي (ID) ومتغير الاداء الوظيفي (PER). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت معتدلة ومعنوية عند مستوى (r= 0.204, p < 0.01) (% 1). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى الدمج التنظيمي سوف يزداد مستوى الاداء الوظيفي لديهم، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (1).

2. تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم عدم الدمج التنظيمي فيها

يظهر الجدول (14) وجود علاقة ارتباط موجبة وضعيفة بين بعد عدم الدمج (UI) ومتغير الاداء الوظيفي وقد (PER). وتشيرالبيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة وغير معنوية عند المستويين (5% (15, 5)) (7 - 0.013, (15, 5)). وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الفرعية (2).

- 3. تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج المحايد فيها يبين الجدول (14) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين بعد الدمج المحايد (NI) ومتغير الاداء الوظيفي (PER). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1%) (PER). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى الدمج المحايد سوف يقل لديهم مستوى الاداء الوظيفي ، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (3).
- 4. تتناقص امكانية تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الدمج المزدوج فيها يبين الجدول (14) وجود علاقة ارتباط موجبة وضعيفة بين بعد الدمج المزدوج (Al) ومتغير الاداء الوظيفي (PER). وتوضح البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة وغير معنوية عند المستويين (5%; 1 %) (0.040, p > 0.05). وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الفرعية (4). الفرضية الرئيسة الثالثة: تتعاظم فرصة تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث بتعاظم ديناميكيات مكانة الجامعة.
- 1. تتعاظم فرصة تحسين الاداء الوظيفي للكليات عينة البحث بتعاظم المكانة الخارجية يبين الجدول (19) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين متغير المكانة الخارجية (PEP) ومتغير الاداء الوظيفي (PER). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت معتدلة ومعنومستوى %)

		PEP	ID	UI		NI	Al	Р	R
PEP	Pearson Correlation								
	N	1							
		20							
ID	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.48 *	1						
	N	.00							
UI	Pearson Correlation	20	20						
	Sig. (2-tailed)	_ *	_ *	1					
	N	.00	.00						
NI	Pearson Correlation	20	20	20					
	Sig. (2-tailed)	-	.03	-	1				
	N	.87	.67	.75					
Al	Pearson Correlation	20	20	20	20				
	Sig. (2-tailed)	_ *	_ *	.96 *		- 1			
	N	.00	.00	.00	.59)			
PER	Pearson Correlation	20	20	20.013	20	550**	.040	1	
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.853		.000	.572		
	N	203	203	203		203	203	203	

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

^{*} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(r= 0.218, p < 0.01) 1). وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى الشعور بالمكانة الخارجية للكلية سوف يزداد مستوى الاداء الوظيفي لديهم، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (1).

جدول 19)مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين ابعاد متغيرات الدراسة

- ب. فرضيات نموذج التأثير: اعتمدت الدراسة في اختبار فرضيات نموذج التأثير (بفرضياتها الفرعية) على النموذج الهيكلي (الفرضي) (Structural Model) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) من خلال استخدام برنامج (LISREL 8.7). وهنالك قضية مهمة تتعلق بالنموذج الفرضي لأي دراسة من خلال
- ت. استخدام معادلة النمنجة الهيكلية، فمعظم الادوات الاحصائية التقليدية تعتمد على اختبار حجم التأثير (Effect Significant) ومعنوية التأثير (Effect Direction) فعندما توضع فرضية معينة فان اختبار صحة هذه الفرضية يعتمد على معرفة مقدار التأثير واتجاه التأثير ووجود المعنوية الاحصائية. اما في معادلة النمذجة الهيكلية فأن هنالك خطوة اخرى اضافية جداً مهمة تعرف بأسم مقبولية العلاقات المفترضة وضيحها في المبحث (Plausibility of يتم التحقق منها من خلال النظر الى مؤشرات جودة المطابقة (تم توضيحها في المبحث الاول). وتتناول قضية مقبولية العلاقات المفترضة وجود من عدم وجود حالة ملائمة بين البيانات التي تم تجميعها ونمط العلاقات المفترضة من قبل الباحث. فعندما يكون هنالك مقبولية جيدة (وفقاً لمؤشرات جودة المطابقة) فان نتائج اختبار الفرضيات يكون جداً دقيق واكثر مصداقية. اما في حالة العكس فأن قابلية الدفاع عن النتائج المتحققة من اختبار الفرضيات يكون ضعيف واقرب الى حالة الرفض (3 :Byrne, 2010).

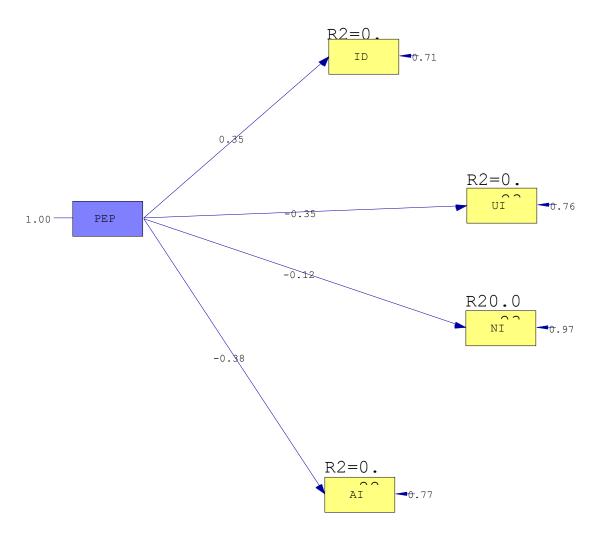
ويعرض الشكل (5) والشكل (6) مسارات الانحدار وقيم (R2) وقيم (F) وقيم (T) لاختبار نموذج العلاقات الافتراضية. كما يتضمن اسفل الشكل عرضاً لمؤشرات جودة المطابقة التي تبين ملائمة البيانات للعلاقات المفترضة، وكما يلاحظ من خلال هذه المؤشرات فأن هنالك حالة مطابقة جيدة بين البيانات والعلاقات المفترضة للبحث. اذ يلاحظ بأن قيمة كاي سكوير الى درجات الحرية بلغت اقل من (5) وهذا يقع ضمن متطلبات الحد المقبول. اما قيمة (RMSEA) وباقي المؤشرات فقد ايضاً مقبولة (RMSEA).

الفرضية الرئيسة الرابعة: ينعكس التغيير في المكانة الخارجية المدركة للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في الدمج التنظيمي فيها. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

- أ. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد عدم الدمج (UI).
- ب. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المحايد (NI).
- ت. ينعكس التغيير الايجابي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج (ID).
- ث. ينعكس التغيير السلبي في ادراك المكانة الخارجية للكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المزدوج (AI).

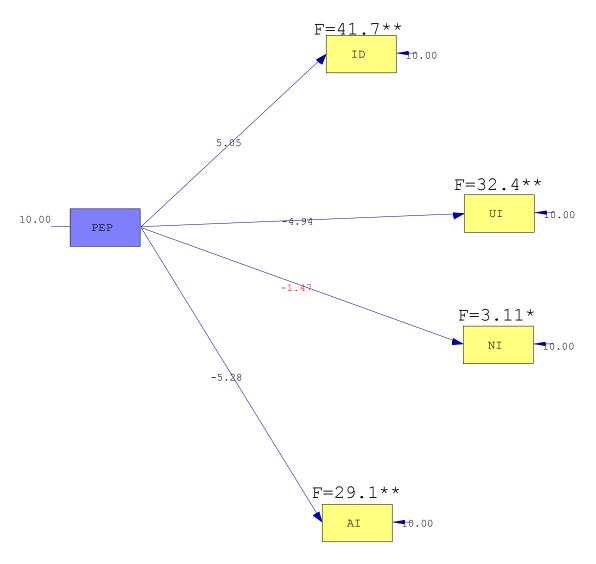
تهتم الفرضية الفرعية (1) بالعلاقة بين ادراك المكانة الخارجية وابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج المزدوج). وكما يلاحظ من خلال الشكل (5) والشكل (6) والجدول (15) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى-1 (10. -1 (8) التي تخص العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة وبعد

عدم الدمج. ويشير فحوى هذه النتيجة الى ان التدريسيين الذين يشعرون بامتلاك الكلية للمكانة الخارجية سوف يقل لديهم شعور عدم الدمج التنظيمي.. كما يظهر الجدول (15) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى-ب حول العلاقة بين المكانة الخارجية (PEP) وبعد الدمج المحايد. وتتنبأ هذه الفرضية بان ادراك المكانة الخارجية يؤثر بشكل سلبي في بعد الدمج المحايد للتدريسيين. وكما يلاحظ من خلال الشكل (5) والشكل (6) والجدول (15) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة غير معنوية لا تدعم الفرضية الفرعية الاولى-ب $(eta = -0.12 \; , \; P>.05)$ التي تخص هذه العلاقة. من جانب اخر تظهر النتائج بأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية تدعم الفرضية الفرعية الاولى-ت β=0.35 , P< .01) التي تخص العلاقة بين المكانة الخارجية وبعد الدمج التنظيمي (ID). وهذه النتيجة تفيد بأن شعور التدريسين بان الكلية تمتلك سمعة ومكانة خارجية جيدة لدى الاطراف الخارجية يساهم في تعزيز اندماجهم بالكلية. من جانب اخر يلاحظ من خلال الشكل (5) والشكل (6) والجدول (15) بأن هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى-ث -=β) (5). التي تخص العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة وبعد الدمج المزدوج. ويلاحظ من خلال الشكلين ((5) (6)) والجدول (15) بأن (المكانة الخارجية المدركة) تساهم في تفسير (23 %) من التغيير الحاصل في بعد عدم الدمج التنظيمي (UI) والمتبقي (77 %) يعود لوجود عوامل اخرى غير داخلة في هذا النموذج. وكما يلاحظ من قيمة = F (32.4, P < 0.01 بأن هناك دلالة معنوية في تفسير بعد عدم الدمج من خلال ديناميكيات المكانة التنظيمية. كما تظهر النتائج بأن المكانة الخارجية المدركة تساهم في تفسير (2.3 %) من التغيير الحاصل في بعد الدمج المحايد (NI) والمتبقى (98.7 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. وكما تبين نتائج قيمة (F = 3.11, P < (F) (0.05 فأن هناك دعم اتجاه وجود دلالة معنوية في تفسير بعد الدمج المحايد ولكن عند مستوى (5 %)



Chi-Square=23.23, df=6, RMSEA=0.048, CFI0.96,

شكل (5) اختبار نموذج العلاقات التاثيرية المصدر: نتائج الحاسبة



Chi-Square=23.23, df=6, RMSEA=0.048, CFI0.96, NFI=0.93, GFI=0.95

شكل (6) اختبار نموذج العلاقات التاثيرية المصدر: نتائج الحاسبة

جدول (15) ملخص قيم مسارات الانحدار ومعاملات الانحدار وقيم (t) و(R2) و قيمة (F) الخاصة باختبار فرضيات الدراسة

قيم t	معاملات الانحدار	المسارات الانحدارية	الفرضيات
** 4.94 -1.47 ** 5.05 ** 5.28	-0.35 -0.12 0.35 -0.38	UI < PEP NI < PEP ID < PEP AI < PEP	الفرضية (الرئيسة الاولى-1)

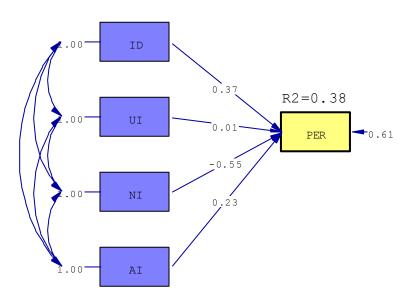
الفرضية الرئيسة الخامسة: ينعكس التغيير الايجابي في فرص ابعاد الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي لها، ويتفرع منها الفرضيات الاتية :

- 1. ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد عدم الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي
- 2. ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد الدمج المحايد للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي.
- 3. ينعكس التغيير الايجابي في فرص بعد الدمج التنظيمي للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي.
- 4. ينعكس التغيير السلبي في فرص بعد الدمج المزدوج للكليات عينة البحث معنويا في فرصة احداث التغييرات لتحسين الاداء الوظيفي.

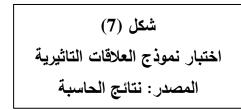
تهتم الفرضية الرئيسة الخامسة بالعلاقة بين ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج والدمج المزدوج) ومتغير الاداء الوظيفي (PER). وكما يلاحظ من خلال الشكل (7) والشكل (8) والجدول (16) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة غير معنوية لا تدعم الفرضية الفرعية –1 (β -0.01 , P>.05) التي تخص العلاقة بين بعد عدم الدمج المحايد ومتغير الاداء الوظيفي. كما يظهر الجدول (16) نتائج اختبار الفرضية الفرعية –2 حول العلاقة بين بعد الدمج المحايد (NI) ومتغير الاداء الوظيفي. وتتنبأ هذه الفرضية بان الشعور بالدمج المحايد يؤثر بشكل سلبي في الاداء الوظيفي للتدريسيين. وكما يلاحظ من خلال الشكل (7) والشكل (8) والجدول (16) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية –2 (01 - 0.55 , P<.01) التي تخص العلاقة بين بعد الدمج تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية تدعم الفرضية الفرعية –3 (01 , P< 0.37 , P< .05) التي تخص العلاقة التي يعملون فيها سوف يزيد من مستوى اداءهم المتميز. من جانب اخر يلاحظ من خلال الشكل (7) والشكل (8) والجدول (16) بأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة غير معنوية لا تدعم الفرضية الفرعية –4 (05 , والشكل (8) التي تخص العلاقة بين بعد الدمج المتدوج ومتغير الاداء الوظيفي.

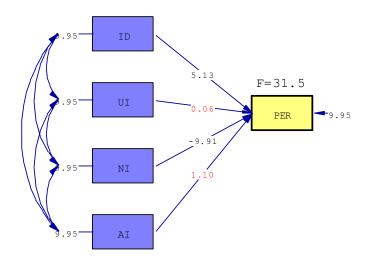
ويلاحظ من خلال الشكلين ((7) (8)) والجدول (16) بأن ابعاد الدمج التنظيمي الاربعة (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج والدمج المزدوج) تساهم في تفسير (38 %) من التغيير الحاصل في متغير الاداء الوظيفي (PER) والمتبقي %) (62 يعود لوجود عوامل اخرى غير داخلة في النموذج

المعني. وكما يلاحظ من قيمة (F = 31.5, P < 0.01) بأن هناك دلالة معنوية في تفسير متغير الاداء الوظيفي من خلال ابعاد الدمج التنظيمي (Orgide).



thi-Square=8.91, df=2, RMSEA=0.075, CFI=0.95, NFI=0.97, GFI=0.94





hi-Square=8.91, df=2, RMSEA=0.075, CFI=0.95, NFI=0.97, GFI=0.94

شكل (8) اختبار نموذج العلاقات التاثيرية المصدر: نتائج الحاسبة

جدول (16) ملخص قيم مسارات الانحدار ومعاملات الانحدار وقيم (t) و قيمة (F) الخاصة باختبار فرضيات الدراسة

قيمة R2 & F	قيم t	معاملات الانحدار	المسارات الانحدارية	الفرضيات
R2=0.38 F= 31.5**	0.06 ** -9.91 ** 5.13 1.10	0.01 - 0.55 0.37 0.23	PER < UI PER < NI PER < ID PER < AI	الفرضية (الرئيسة الثانية)

الفرضية الرئيسة السادسة: ينعكس تأثير المكانة الخارجية المدركة معنويا في تحسين قدرات الاداء الوظيفي عبر فرص الدمج التنظيمي فيها.

تستخدم اغلب الدراسات والبحوث في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة ادارة الاعمال طريقة (Baron & Kenny) لاختبار وتحديد التأثيرات غير المباشرة (direct & indirect). هذا الاختبار يطلق عليه ضمن نطاق الدراسات والبحوث باختبار نموذج المتغير الوسيط ضمن نموذج الدراسة المقترض.

ومن اجل اختبار الدور الوسيط لمتغير الدمج التنظيمي بين (المكانة الخارجية المدركة) ومتغير الاداء الوظيفي فقد اعتمدت الدراسة طريقة (Baron & Kenny,1986) وهي من الطرق المعروفة جداً على مستوى الدراسات الاجنبية. وتتضمن الخطوات الاتية :

- 1- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط.
- 2- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد .
- 3- وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير الوسيط والمتغير المعتمد ضمن معادلة تحليل الانحدار الثالثة وبوجود المتغير المستقل كمتغير رقابي (Control Variable).
 - 4- وتتضمن الخطوة الثالثة جانبين هما:-
- أ- اذ انخفضت قيمة معامل التأثير في المعادلة الثالثة عن قيمتها في المعادلة الثانية فهذا يعني بأن هنالك دور وسيط جزئي بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد .
- ب- اذ كانت قيمة معامل التأثير صفر (Zero-effect) في المعادلة الثالثة عن قيمتها في المعادلة الثانية فهذا يعني بأن هنالك دور وسيط كامل بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.

الخطوة الاولى تعكس العلاقة بين (المكانة الخارجية المدركة) وابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج المزدوج). اما الخطوة الثانية فانها تعكس العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة من جانب ومتغير الاداء الوظيفي من جانب اخر. اما الخطوة الاخيرة فأنها تتمثل بالعلاقة بين ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج المزدوج) ومتغير الاداء الوظيفي بوجود متغير المكانة الخارجية المدركة.

وفي ضوء نتائج الجدول (16) يتبين تحقق الشرط الاول والخاص بوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل (المكانة الخارجية المدركة) والمتغير الوسيط ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج المزدوج) باستثناء الدور الوسيط لبعد الدمج المحايد. ولهذا سيتم استبعاد هذا البعد من الشروط المتبقية للتحليل.

اما الخطوة الثانية فان الجدول (17) يعرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد له. اذ تشير النتائج الى وجود علاقة تأثير معنوية بين متغير المكانة الخارجية المدركة (PEP) ويعد الاداء الوظيفي (PER) (PER).. ويلاحظ ايضاً من نتائج الجدول (17) بأن قيمة (R2) بلغت (5.2%) اما قيمة (F) فقد كانت معنوية مما يبين القوة الاحصائية للنموذج المختبر. وتفيد هذه النتائج الى تحقق الشرط الثاني الخاص بمتغير المكانة الخارجية المدركة.

ويعرض الجدول (18) نتائج اختبار الخطوة الثالثة من خطوات اختبار المتغير الوسيط (Mediator Variable) وفق طريقة (18) ومتغير الداء (ID) ومتغير الاداء (Baron & Keeney, 1986). اذ يلاحظ وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد الدمج التنظيمي (ID) ومتغير الاداء الوظيفي بوجود المكانة الخارجية المدركة كمتغير رقابي (β =0.304 , P < 0.01). كما تظهر البيانات وجود علاقة معنوية سالبة بين الدمج المحايد (II) ومتغير الاداء الوظيفي (β =0.005 , P<0.01) ولكن ستهمل هذه النتيجة لانها غير متوافقة مع الخطوة الاولى. اما باقي ابعاد الدمج التنظيمي فأنها لم تحقق علاقة تأثير معنوية مع متغير الاداء الوظيفي (UI: β =0.021 , P =.924; AI: β =0.276 , P =.191).

ويستنتج من خلال النتائج اعلاه بأن المسار الانحداري الشرط الاول والثاني والثالث هو المسار من متغير المكانة الخارجية المدركة (PEP) الى بعد الدمج التنظيمي (ID) الى متغير الاداء الوظيفي (PER). وعليه ننتقل لملاحظة قيمة معامل التأثير بين المتغير المستقل والمعتمد فاذا كانت هذه القيمة قد انخفضت في المعادلة الثالثة (الجدول (18)) عن قيمتها في المعادلة الثانية (الجدول (17)) فأن هذا يعني بأن الدمج التنظيمي (ID) هو متغير وسيط يتوسط العلاقة بين المتغير المستقل والمعتمد بشكل جزئي (Partial Medation)، اما اذا تحولت القيمة الى قيمة صفرية (عدم وجود تأثير فأن هذا يعني بأن المتغير يتوسط بشكل تام العلاقة بين المتغير المستقل والمعتمد. وعليه بعد الدمج التنظيمي (ID) يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين المدركة (PEP) ومتغير الاداء الوظيفي (PER) ، لان قيمة معامل بيتا في الخطوة جزئي العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة (PEP) ومتغير الاداء الوظيفي (PER) ، في الخطوة الثالثة, مع ملاحظة ان الاولى انخفضت من (100. (0.257, (0.001) الى (100. (0.199, (0.199) مما يدل على القوة الإحصائية للنموذجين في الجدول (22 & 23)), وكذلك الحال بالنسبة لمعاملات التفسير (التحديد) فقد بلغت على التوالي (40 % (5.2, %)).

جدول (17) نتائج اختبار تحليل المتغير الوسيط الخطوة الثانية

Coefficients^a

Mode		Standardized Coefficients		
1		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		10.923	.000
	PEP	.257	3.208	.002

Coefficients^a

Mode		Standardized Coefficients		
1		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		5.890	.000
	PEP	.199	2.863	.005
	ID	.304	4.041	.000
	UI	.021	.095	.924
	NI	546	-9.801	.000
	AI	.276	1.312	.191

a. Dependent Variable: PER, R2= % 40, F=23.3 **

وحسب ما اشار له (Sobel) حتى يتم التحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط للمتغيرات المذكورة في اعلاه، وهذا الختبار (Sobel) حتى يتم التحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط للمتغيرات المذكورة في اعلاه، وهذا الاختبار يستهدف معنوية التأثير الغير المباشر. وقد صمم (Preacher & Leonardelli, 2001) برنامج حسابي لاجراء هذا الاختبار والتي تعرض نتائجه في الجدول (19) ، والتي تدل حسب قيمة (p-value) بمعنوية نتائج اختبار الدور الوسيط. وهذا الاختبار) يحتاج الى المعاملات الغير معيارية (Unstandrized Coefficients) والاخطاء المعيارية للمسار الانحداري الذي يخص الخطوة الاولى للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمسار الانحداري الذي يتعلق بالعلاقة بين المتغير المعتمد. ومن خلال هذا الاختبار سوف نستخرج قيمة (Z-Value) ، وإذا كانت قيمة بالعلاقة بين المتغير من (196) بأن العلاقة المفترضة ذات دلالة معنوية عند والعكس صحيح اذا كانت القيمة اقل. ويلاحظ من خلال نتائج الجدول (19) بأن العلاقة المفترضة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) لان قيمة (Z-Value) له كانت اكبر من (1.96). وهذه النتائج تفيد بان التأثيرات غير المباشرة لهذا المتغير هي حقيقية وذات دلالة معنوية .

جدول (19) نتائج اختبار Sobel

⋄. €								
p-value	Sobel test – Z-Value	Inputs	Path					
P<.01	3.141 **	$egin{array}{l} 1 = 0.321 \\ 3 = 0.290 \\ Sa = 0.064 \\ Sb = 0.072 \\ \end{array}$	PER-ID-PEP					

Note:

ملاحظة ((PEP=ادراك المكانة الخارجية،ID= الدمج التنظيمي، PER=الاداء الوظيفي)

وفي ضوء ما تقدم اصبح من الممكن تحديد مقدار التأثير الكلي والتأثير المباشر والتأثير غير المباشر بين متغيرات نموذج الدراسة التي حققت الشروط اعلاه وكما هو ظاهر في الجدول (20). اذ يلاحظ بأن نسبة التأثير المباشر للعلاقة بين متغير المكانة الخارجية (PEP) مع متغير الاداء الوظيفي (B=0.201) اي ما نسبته (78 %). اما مقدار التأثير غير المباشر بين متغير المكانة الخارجية والاداء الوظيفي عن طريق بعد الدمج التنظيمي فقد بلغ (B=0.056) اي ما نسبته (22 %). وهذه النسبة للتأثير المباشر وغير المباشر هي ذات دلالة معنوية (كما وضح سابقاً) اما باقي العلاقات المفترضة حول وجود المتغير الوسيط بالنسبة لباقي ابعاد متغير الدمج (عدم الدمج، والدمج المحايد والدمج المزدوج) فقد اهملت لأنها لم تحقق الشرط الأول او الشرط الثالث.

جدول (20) التأثير المباشر وغير المباشر لاختبار المتغير الوسيط

Indirect Effect- %	Direct Effect-%	Indirect Effect	Direct Effect	Total Effect	Regression Path amult lkizelt
0.22	0.78	0.056	0.201	0.257	PER-ID-PEP

ملاحظة ((PEP=ادراك المكانة الخارجية، ID= الدمج التنظيمي، PER=الاداء الوظيفي)، التأثير المباشر استخرج عن طريق اجراء معادلة انحدار تتضمن المكانة الخارجية، والدمج التنظيمي كمتغيرات مستقلة، والاداء الوظيفي كمتغير مستقل.

¹⁼ unstandardized regression coefficient for the association between IV and mediator

³ = unstandardized regression coefficient for the association between the mediator and DV

 s_a = standard error of a

 $s_b^a = \text{standard error of } b$

العدد (37)

ج- فرضيات التباين:

1. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ادراك التدريسين للمكانة الخارجية المدركة.

لغرض اختبار فرضيات التباين فقد قامت الدراسة باستخدام تحليل التباين الاحادي (One way ANOVA) باستخدام برنامج (SPSS V.15) لتوضيح دلالة الفروق بين التدريسين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه المكانة الخارجية المدركة والتي يوضحها الجدول (21):

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه متغير المكانة الخارجية المدركة

ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
PEP	Between Groups	70.177	9	7.797	4.986	.000	
	Within Groups	272.504	193	1.412			
1	Total	305.807	202				

اذ تكشف نتائج الجدول (21) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولة وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لمتغير المكانة الخارجية المدركة ، وهذا يعني بأن متغير المكانة الخارجية كان متباين بين المجاميع الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر بانه قيمة (F) بلغت (4.98, 2.62) على الترتيب

2. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ابعاد الدمج التنظيمي للتدريسين

وهي معنوية عند مستوى (1 %).

ولغرض توضيح دلالة الفروق بين التدريسين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب، كلية الطب، كلية الطب، كلية الطب، كلية الطب، كلية العادلة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج المزدوج، والدمج التنظيمي) فان الجدول (22) يوضح البيانات اللازمة.

جدول (22) نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه ابعاد متغير الدمج التنظيمي ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ID	Between Groups	47.170	9	5.241	3.777	.000
	Within Groups	267.811	193	1.388		
	Total	314.981	202			
UI	Between Groups	37.745	9	4.194	6.171	.000
	Within Groups	131.174	193	.680		
	Total	168.919	202			
NI	Between Groups	20.631	9	2.292	3.765	.000
	Within Groups	117.516	193	.609		
	Total	138.147	202			
Al	Between Groups	33.958	9	3.773	5.414	.000
	Within Groups	134.493	193	.697		
	Total	168.451	202			

اذ تكشف نتائج الجدول (22) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولة وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لكل بعد من ابعاد متغير الدمج التنظيمي. فعلى سبيل المثال فأن بعد عدم الدمح (UI) كان متباين بين المجاميع الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الطب، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر بانه قيمة (F) بلغت (6.171) وهي معنوية عند مستوى (1 %).

3. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى الاداء الوظيفي للتدريسين.

اما دلالة الفروق بين التدريسين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه متغير الاداء الوظيفي فان الجدول (23) يوضح البيانات اللازمة.

جدول (23)

نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه متغير الاداء الوظيفي

ANOVA

PER						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	36.222	9	4.025	3.110	.002	
Within Groups	249.786	193	1.294			
Total	286.007	202				

اذ تكشف نتائج الجدول (23) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لمتغير الاداء الوظيفي كان متباين بين المجاميع الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الطب البيطري،

كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر بانه قيمة (F) بلغت (3.110) وهي معنوية عند مستوى (1%).

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: في ضوء التحليل الذي ذكر في المحور يمكن ان نشير الى جملة من الاستنتاجات توصل اليها الباحث:

1- تشير نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالعلاقة بين المكانة الخارجية المدركة والدمج التنظيمي ، بان ارتفاع مستوى شعور التدريسين بان الكليات التي يعملون فيها تمتلك سمعة ومكانة مرموقة سيزيد شعورهم بالدمج التنظيمي بهذه الكليات. وذلك لان المكانة الخارجية المدركة تمثل دافع نفسي لامتلاك هوية اجتماعية ايجابية وبارزة وعندما يكون الفرد ينتمي لوحدة تنظيمية (كلية) ذات هوية اجتماعية جيدة سيزداد رغبته بالانتماء لهذه الوحدة لأنها تعزز من مكانته في المجتمع.

2- اشارت نتائج تحليل الفرضيات بان العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة وبُعدي عدم الدمج, والدمج المزدوج كانت علاقة عكسية وسلبية وهذا يفيد بان شعور التدريسين الكليات التي يعملون فيها تمتلك السمعة الجيدة والايجابية ولذلك تنخفض مشاعرهم السيئة وغير الجيدة اتجاه انتمائهم للكلية مما ينعكس بشكل مباشر على تقليل مشاعر عدم الدمج والدمج المزدوج.

3- اشارت نتائج التحليل الى ان الكليات التي يزداد لديها مستوى ادراك التدريسين لمكانة كلياتهم الخارجية سوف لن يقل لديهم مستوى الدمج المحايد.

4- افادة نتائج التحليل الخاصة بعلاقة الاداء الوظيفي بمستوى الدمج التنظيمي لدى التدريسين, بان الكليات التي يزداد فيها مستوى الدمج التنظيمي سينعكس بشكل ايجابي في تحسين مستوى الاداء لدى التدريسين. وذلك لان اداء الفرد لا يتأثر فقط بقدرته ومعرفته وطبيعة الوظيفة التي يؤديها بل يتأثر ايضاً بالسياق التنظيمي الذي يعمل فيه. والسياق التنظيمي يمثل المناخ النفسي والعاطفي المحيط بأداء الفرد لواجباته واحد اهم الجوانب التي تؤثر على هذا السياق يتمثل باندماج الهوية الاجتماعية للوحدة التنظيمية التي يعمل فيها والمتمثلة هنا بالكلية وهذا سيساهم في النتيجة في التأثير على كمية ونوع الاداء الذي يقدمه التدريسي.

5- اظهرت نتائج التحليل الخاصة بالعلاقة بين الاداء الوظيفي وكل من عدم الدمج, والدمج المحايد, والدمج المزدوج انه عندما يزداد مستوى الدمج المحايد لدى التدريسين في الكليات عينة البحث فان ذلك ينعكس سلبا في تحسين الاداء الوظيفي, في حين عندما يزداد مستوى عدم الدمج او الدمج المزدوج لدى التدريسين فان ذلك لا يؤثر على اداء التدريسين.

6- يظهر ان ادارة الكليات عينة البحث في الجامعة استطاعت ان توظف المكانة الخارجية المدركة لمنتسبيها من التدريسين بما يعزز أدائهم المتميز, فقد اظهر التحليل ان الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى ادراك المكانة الخارجية فان ذلك ينعكس ايجابا في تحسين مستوى ادائهم.

7- اظهر التحليل ان التغيير الذي يحصل في المكانة الخارجية المدركة لدى التدريسين ينعكس في احداث المزيد من مستوى الدمج التنظيمي, والدمج المزدوج تجاه كلياتهم, الا ان التحليل الفهر ايضا ان التغيير في المكانة الخارجية المدركة لدى التدريسين لا ينعكس ايجابا في تقليل مستوى الدمج المحايد.

8- اظهر التحليل ان التغيير الذي يحصل في مستوى الدمج التنظيمي للتدريسين مع كلياتهم ينعكس في احداث المزيد من التغيير في مستوى اداء التدريسين في التغيير في مستوى اداء التدريسين في حالة زيادة مستوى الدمج المحايد, الا ان التحليل اظهر انه في حالة انخفاض مستوى عدم الدمج, والدمج المزدوج لدى التدريسين لا ينعكس ايجابا في تحسين الاداء الوظيفي لهم.

9- اظهر التحليل ان مستوى اداء التدريسين يتغير تبعا لتغير مستوى ادراكهم للمكانة الخارجية من خلال زيادة الدمج التنظيمي لهم ويشكل جزئي وليس تام..

10- يظهر التحليل ان التدريسين عينة البحث يتباينون فيما بينهم ويذلك تتباين كلياتهم تجاه متغيرات البحث (المكانة الخارجية, الدمج التنظيمي, الاداء الوظيفي) مما يعكس مجالا امام الكليات والجامعة للتأثير في مشاعرهم وتوجهاتهم والاستفادة منها في تعزيز الاداء الوظيفي في الجامعة.

التوصيات: في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت اعلاه يمكن ان نشير الى جملة من التوصيات هي :

1- اعتماد اساليب اتصال فاعلة تعزز أهمية التدريسين الكفؤين والمتميزين وبناء منظومة قيمية يمكن من خلالها ارساء قيم بين التدريسين داخل الكلية تقتضي التزام الجميع بتبادل الاحترام والتثمين الايجابي لقابليات وخصائص بعضهم البعض وتجنب كل ما من شانه ان يمد بالسوء لخصائص التدريسين الاخرين مهما كانت الاسباب لغرض تجنب اي انقاص لمكانة وهوية التدريسي الشخصية في العمل.

2- ضرورة ان تعكس الكليات عينة البحث صورة ومكانة ايجابية عن سمعتها لدى التدريسين من اجل تعزيز هويتهم الاجتماعية داخل المجتمع عن طريق نشر المعلومات الايجابية عن السمعة الجيدة للكليات وابراز اهم اسهاماتها واي تثمين تحصل عليه من جهات داخل الجامعة او في الوزارة او جهات اخرى خارجية عن جهود قامت بها احدى هذه الكليات. فنشر تلك المعلومات التي تعزز من ادراك التدريسين لمكانة في بيئة العمل والمجتمع يجب ان تكون جزءا من فلسفة الجهات المعنية داخل الكليات.

3- ضرورة ان تتجه الكليات عينة البحث الى التركيز على اهمية ودور القيم الجماعية واظهارها بشكل فاعل مقابل احترام القيم الفردية واشعار التدريسين بالفخر الي يحصلون عليه عندما تذوب قيمهم الشخصية في القيم الجماعية, دون اهمال أى جانب لان كلا المجالين لهما فوائد كما فيهما مضار.

4- وضع استراتيجية مناسبة لإدارة وترسيخ مفاهيم المكانة الخارجية, والدمج التنظيمي, والاداء الوظيفي المتميز وابراز أهميتها وبرامجها وتطبيقاتها من خلال برامج التدريب وحلقات النقاش والندوات والمؤتمرات العلمية.

5- ضرورة ان تولي الجامعات العراقية مجتمع البحث اهتماماً أكبر بعملية تكوين رؤية مشتركة بين التدريسين حول تعزيز الاداء الوظيفي من خلال التركيز على نقاط الالتقاء بين الهوية الاجتماعية(الجامعة) والهوية الشخصية (للتدريسين) في اطار جهود لتعزيز مستوى الدمج التنظيمي باعتماد متغيرات سلوكية حاكمة للسلوك البشري مثل المكانة الخارجية, وتشجيع التدريسين على إبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم وتحديد حاجاتهم للتنمية والتطوير بما يؤمن وضع منهج استراتيجي لتطوير التدريسين وتحسين أدائهم والمحافظة على مستوى متفوق للأداء ينعكس ايجابا على الجامعة كي تتبوأ موقعاً قيادياً متميزاً في قطاعها.

6- اعتماد هيكل تنظيمي يسمح بإبراز الهوية الشخصية والعلاقات الايجابية والابتعاد عن البيروقراطية والإجراءات الروتينية الجامدة، وفسح المجال أمام الأفكار الخلاقة.

7- ضرورة تبني الكليات عينة البحث اساليب علمية ودقيقة في قياس الاداء الخاص بالتدريسين ومحاولة ادخال التعديلات التي تتلاءم ومستجدات الوقت, ومتابعة فاعلية تلك الأدوات باستمرار من حيث مصداقية قياسها للأهداف الموضوعة,

المجلد (9)

وافساح المجال لأبداء المقترحات التي يمكن ان تتبناها الجامعة امام الوزارة بهدف النهوض بواقع استمارات التقييم ويما يعزز من فاعليتها في قياس المتغيرات الفردية وقراءتها بحيث يمكن من خلالها الوصول الى تقييم واقعي للتدريسي.

8- ضرورة اجراء الكثير من البحوث والدراسات سواء على مستوى متغيرات البحث او متغيرات اخرى كالصورة التنظيمية, والسمعة التنظيمية, والهوية الاجتماعية, وغيرها من المتغيرات السلوكية والتي تعد ذات اثر بالغ في مجريات عمل المنظمات (الجامعات).

المصادر

1- بظاظو, عزمي محمد (اثر الذكاء العاطفي على الاداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للاونروا) رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال, كلية التجارة, الجامعة الاسلامية, غزة, فلسطين, 2010.

2- العنزي, سعد علي حمود: والعطوي, عامر علي حسين (الاحتكام للمكانة: منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي)بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد: 16، العدد: 58، ص: 1-28، السنة 2010

المصادر الاجنبية

Book:

- 1- Armstrong, M. (Handbook of Human Resource Management Practice) New York, Houghton Mifflin Company, 2001.
- 2- Cohen, J., and Cohen, P. (Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences) 2nd Ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates 1983.
- 3- Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci, 2004.
- 4- Field, A., (Discovering statistics using SPSS), 2nd edition. London: Sage. 2005.
- 5- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (Multivariale Data Analysis), 5h Edition, Pearson Education Inc., India., 1998.
- 6- Johnston, W. M.: Marshall, W. G. (Relationship Selling) third edition, McGraw Irwin, 2010
- 7- Mondy, R. w. (Human resource management) 10th ed Person prentice-Hall, 2008.
- 8- Nunnaly, J.C. & Bernstein, I.H.. (Psychometric theory). New York: McGraw-Hill, (1994).
- 9- Sonnentag, S.; Frese, M. (Psychological management of individual performance) John wiley & sons, Ltd, 2001.
- 10- Tajfel, H. and Turner, J.C. (An integrative theory of social conflict)2nd edition The Social Psychology of Inter-Group Relations,. Chicago: Nelson Hall, 1979.

 Journals & Periodicals
- 11- Ashforth, B.E.; Johnson, S.A. (Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts). pp. 31–48, 2001.
- 12- Ashforth, B.E.; Mael, F.A. (Social identity and the organization). Academy of Management Review, 14 (1): 20-39, 1989.
- 13- Ashforth, E.B.; Harrison, H.S.; Corley, G.K. (Identification in organization: An examination of four fundamental questions) Journal of management, 34. (3), 2008.
- 14- Bartels, J. (Organizational Identification And Communication: Employees evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels) university of twente, 2006.

- 15- Bartholomew, D. J. (The Statistical Approach to Social Measurement), USA: Academic Reas. Inc, 1996.
- 16- Carmeli, A. (Perceived External prestige, Affective commitment, and citizenship Behavior) organization studies, SAGE publication 2005.
- 17- Carmeli, A.; Gilat, G.; Weisberg, J. (Perceived external prestige organizational identification & affective commitment; A Stakeholder approach) Corporate Reputation Review, vol. 9 No.2, 2006.
- 18- Chan, F., Lee, G., Lee, E., Kubota, C., & Allen, Ch., (Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research, Rehabilitation Counseling Bulletin), 51:1, 53-66. 2007.
- 19- Costello, A., & Osborne, J. (Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis). Journal of Practical Assessment Research & Evaluation, Vol. 10, No 7, 1-9. 2005.
- 20- Dhalla, F. (The construction of organizational identity; Key contributing external and intra-organizational factor) corporate reputation review, vol, 10. No.4, 2007
- 21- Edwards, M.R. (Organizational identification: A conceptual and operational review), International Journal of Management Reviews, 7, 207-230, 2005.
- 22- Ekmekci, O.; Casey, A. (How time brigs together "I" and "We": A theory of identification through memory) Institute of behavioral and applied management, 2009.
- 23- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (Defining who you are by what you're not: organizational disidentification and the National Rifle Association) journal of Organizational Science, 393-413, 2001.
- 24- Hameed, I.; Ghulam Ali A.; Roques, O. (extending the model of antecedents and outcomes of organization identification in Pakistani context) Institut d'Administration des entreprises, France, 2011.
- 25- Harttrup, K.; and Rock J. (A comparison of Predictor-Based Criterion-Based Methods for Weighing Predictors to reduce Adverse Imact) Applied Human resource management Research, Volume 7, No.1, 2002.
- 26- Hinkin, T. R. (A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations). Journal of Management, 21, 967-988, 1995.
- 27- Kamasak, R. (The Impact of Communication Climate and Job Satisfaction in Employees' External Prestige Perceptions) 2008.
- 28- Mael, F.; Ashforth, B. (Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organization identification) Journal of organizational behavior, vol,13,103-123, 1992.
- 29- Rotundo, M., ; Sackett, P. (The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach). Journal of Applied Psychology, 87, 66-80, 2002.
- 30- Sakarnah, B.; Alhawary, F. (Unraveling the relationship between employees perception to organization and turnover intentions; Exploring the mediating effects of trust organization) international journal of business and management, vol.4, No.10, 2009.
- 31- Smidts, A.; van Riel, B.M.; Pruyn, A. H. (The Impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification) Erasmus University 2000.
- 32- van Dick, R.; van Knippenberg, D.; Kerschreiter, R., H.; Wieseke, J. (Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior) Journal of Vocational Behavior (2008).

Thesis and dissertation

33- Nikoi, K. E. (liminal selves: the negotiation of organizational identification by grant-funded employee in nonprofit organization) In partial fulfillment of the requirement for the degree doctor of philosophy, ohio university, 2010.