

الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الأداء المهني

لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

د. جميلة علي ضوء المرزوق - قسم علم الاجتماع - كلية التربية الزاوية
جامعة الزاوية.

الملخص:

هدف البحث معرفة مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ، ثم البحث في وجود فروق من عدمها في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع والتخصص العلمي وسنوات الخبرة) ، وكذلك البحث في طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ، وتكون مجتمع البحث من (113) عضو هيئة التدريس ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من مجتمع البحث، وأسفر البحث عن النتائج الآتية:

- إن مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة جاءت بدرجة متوسطة.

- إن مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة جاء بدرجة عالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغيرات (النوع ولصالح الذكور ، والتخصص العلمي ولصالح علوم إنسانية ، وسنوات الخبرة ولصالح خبرتهم 10 سنوات فأكثر) .
-وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة.

الكلمات المفتاحية :

الثقافة التنظيمية – الأداء المهني – أعضاء هيئة التدريس – كلية التربية زوارة.

Abstract:

The research aimed to determine the level of organizational culture and the level of professional performance among the faculty members at the Faculty of Education in Zuwara. It also sought to investigate the presence or absence of differences in the professional performance level among the faculty members due to variables (gender, academic specialization, and years of experience), and to explore the nature of the relationship between organizational culture and professional performance among the

faculty members. The research population consisted of 113 faculty members, and an analytical descriptive approach was adopted. A questionnaire was used to collect data from the research population.

The research yielded the following results:

The level of organizational culture among the faculty members at the Faculty of Education in Zuwara was found to be moderate.

The level of professional performance among the faculty members at the Faculty of Education in Zuwara was found to be high.

There were significant statistical differences in the level of professional performance among the faculty members at the Faculty of Education in Zuwara attributed to variables (gender in favor of males, academic specialization in favor of humanities, and years of experience in favor of those with 10 years or more).

There was a statistically significant correlational relationship between organizational culture and professional performance among the faculty members at the Faculty of Education in Zuwara.

Keywords: Organizational Culture, Professional Performance, Faculty Members, Faculty of Education Zuwara.

المقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العناصر الأساسية التي تشكل هوية المؤسسات التعليمية وتحدد مسار تطورها ونجاحها في الجامعات، تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حيوياً ليس فقط في تشكيل البيئة التعليمية والأكاديمية، بل وأيضاً في تحفيز أعضاء هيئة التدريس وتعزيز قدراتهم المهنية، إن التفاعل بين القيم، الأعراف، والمعتقدات التي تنشأ في إطار الجامعة يمكن أن يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس بدوره على جودة التعليم والبحث العلمي.

تتبع أهمية دراسة الثقافة التنظيمية في السياق الجامعي من كونها توفر إطاراً لفهم كيفية تأثير البيئة التنظيمية على سلوك وتوجهات أعضاء الهيئة التدريسية، فالثقافة التنظيمية ليست مجرد خلفية ثابتة، بل هي عملية ديناميكية تتفاعل مع الأفراد وتشكل تصوراتهم وتحفزهم نحو الإنجاز والابتكار، تتأثر هذه الثقافة بعوامل متعددة تشمل التاريخ التأسيسي للمؤسسة، القيادة، السياسات، وكذلك الأهداف والرؤى المستقبلية للجامعة.

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام متزايد في مجال الإدارة الأكاديمية، نظراً لتأثيره المباشر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، يعتبر الأداء المهني لهؤلاء الأعضاء عاملاً حاسماً في تحقيق التميز الأكاديمي والبحثي، وبالتالي فإن فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني يعد خطوة أساسية لتعزيز قدرات المؤسسات التعليمية.

في هذا السياق، يبرز التحدي في كيفية تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع، الانفتاح، والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس، بما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي تتطلب هذه العملية فهماً عميقاً للعوامل الديناميكية التي تشكل الثقافة التنظيمية واستراتيجيات فعالة لتعزيز بيئة عمل تحفز على الأداء العالي وتلبي الاحتياجات المتغيرة لكل من الأعضاء والمؤسسة التعليمية على حد سواء. إن توجه الجامعات نحو تبني ثقافات تنظيمية تركز على التطوير المستمر، التعاون، والتواصل الفعال يعد مؤشراً على تقديرها لأهمية هذه العناصر في تحقيق النجاح على المستويات كافة تلعب القيادة دوراً محورياً في هذا الإطار، حيث يتطلب الأمر قادة أكاديميين قادرين على توجيه وتحفيز فرقهم، وتعزيز بيئة تشجع على التبادل الفكري والنمو المهني.

من هذا المنطلق، يصبح من الضروري الغوص في دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، مع التركيز على الآليات التي من خلالها يمكن للجامعات تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتميز، هذا البحث لا يقتصر على الناحية الأكاديمية فحسب، بل يمتد ليشمل الجوانب الإدارية والإنسانية، ويكتسب أهميته من دوره في تحقيق رؤية الجامعات ورسالتها في تطوير المعرفة وتنمية المجتمع.

أولاً- مشكلة البحث:

يُعد التعليم والبحث العلمي ركيزتين أساسيتين، تبرز أهمية الثقافة التنظيمية كعامل حاسم في تحديد مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، من خلال استكشاف وتحليل العلاقة المتداخلة بين البيئة التنظيمية في الجامعات وكيفية تأثيرها على سلوكيات وتوجهات الأكاديميين ينطوي هذا الاستقصاء على فهم عميق للمكونات المتنوعة للثقافة التنظيمية - بما في ذلك القيم، السياسات، والممارسات - ودراسة تأثيرها المباشر وغير المباشر على جودة العمل الأكاديمي والبحثي.

يتميز هذا البحث بمحاولته تقديم نظرة شاملة حول كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تعزز أو تعيق تطوير القدرات الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تحليل مفصل، يسعى البحث للكشف عن الآليات التي يمكن من خلالها تحسين هذه الثقافة لتشجيع الابتكار والتميز في الأداء من خلال تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في الجامعات، وكيف يمكن للتغييرات في هذه الثقافة أن تحدث فرقاً ملموساً في الجودة التعليمية والبحثية، والعمل على تقديم استراتيجيات عملية للقيادات الأكاديمية لتحسين هذه الثقافة، بغية تعزيز الأداء المهني والتطوير الأكاديمي.

كما يسعى البحث إلى تحديد العوامل الأساسية التي تسهم في خلق بيئة تنظيمية إيجابية تشجع على الابتكار والتطور المهني ، ودراسة كيفية تفاعل أعضاء هيئة التدريس مع مختلف جوانب الثقافة التنظيمية، وكيف يمكن لهذه التفاعلات أن تؤثر على أدائهم وتطورهم المهني، وكذلك استكشاف السبل التي يمكن بها للقيادات الأكاديمية تعزيز ثقافة تنظيمية تساند الابتكار والتميز.

يتضمن البحث تحليلاً معمقاً لكيفية تأثير القيم، الأعراف، والممارسات التنظيمية على سلوكيات ومواقف أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على الأساليب التي يمكن من خلالها تعزيز بيئة تعليمية وبحثية فعالة وتقديم مساهمة قيمة في البحث الأكاديمي حول الثقافة التنظيمية في الجامعات، مع توفير توجيهات عملية لتحسين العمليات التعليمية والبحثية.

ثانياً-تساؤلات البحث:

- 1-ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ؟
- 2-ما مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ؟
- 3-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (النوع) ؟
- 4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (التخصص العلمي) ؟
- 5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟
- 6-ما طبيعة العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ؟

ثالثاً-أهداف البحث:

- 1-التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة
- 2-التعرف على مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة.
- 3-البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (النوع).
- 4-البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (التخصص العلمي).

- 5- البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).
- 6- البحث في طبيعة العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة.

رابعاً- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

الأهمية النظرية:

- 1- البحث في هذا المجال يثري الفهم النظري للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني، مما يساعد في تطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات القائمة.
- 2- يمكن لهذا البحث أن يجمع بين النظريات من مجالات متنوعة مثل علم النفس التنظيمي، الإدارة التعليمية، وعلم الاجتماع لتوفير فهم أشمل.
- 3- يساهم في فهم كيفية تأثير الثقافات التنظيمية المختلفة على الأداء في سياقات جغرافية وثقافية متنوعة.

- 4- يوفر هذا المجال فرصاً لإجراء بحوث تجريبية ودراسات حالة تساهم في إغناء الأدبيات الأكاديمية.

الأهمية التطبيقية:

- 1- يساعد الفهم العميق للثقافة التنظيمية في تصميم وتنفيذ بيئات عمل تشجع على التعاون، الابتكار، والتطوير المهني المستمر.
- 2- تقديم رؤى قيمة للقادة والمدراء حول كيفية تطوير وقيادة ثقافات تنظيمية تعزز الأداء المتميز.
- 3- بتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، يتم أيضاً تحسين نواتج التعلم للطلاب، مما يرفع من جودة التعليم الجامعي بشكل عام.
- 4- توفير معلومات قيمة يمكن استخدامها في صياغة السياسات والاستراتيجيات التعليمية على مستوى الجامعات والنظام التعليمي بأكمله.
- 5- يمكن لبيئة تنظيمية مدعومة بثقافة فعالة أن تشجع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والمشاركة في البحث العلمي، مما يعزز مكانة الجامعة ويسهم في تقدم المعرفة.

خامساً- مفاهيم البحث:

تكتسب عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في الدراسة لأنها عن طريقها يمكن إزالة الكثير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث وللقارئ معاً، فتعريف

الثقافة التنظيمية وانحسارها علم الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

المفاهيم من الخطوات الأساسية في أي دراسة ولذلك فقد تم تحديد وتعريف المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة على النحو الآتي:

1- **الثقافة التنظيمية** : هي مجموعة من القيم، العادات، التقاليد، الأعراف، السلوكيات، والمعتقدات التي تُشكّل الهوية الفريدة لأي منظمة. هذه الثقافة تُؤثر على الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد داخل المنظمة، وكيف يُديرون العلاقات الداخلية والخارجية، وكيف يتخذون القرارات في السياق التنظيمي، تلعب الثقافة دورًا حاسمًا في تشكيل الإدراكات، التوجهات والسلوكيات التي تحدد فعالية المنظمة وأدائها⁽¹⁾.

وتعرف إجرائياً: على أنها مجموعة المعتقدات، القيم، العادات، والأعراف المشتركة التي تُشكل الطابع الخاص للمنظمة، ويتم قياسها من خلال مؤشرات محددة تشمل القيم الأساسية للمنظمة، أنماط السلوك والتواصل بين الموظفين، الأساليب الإدارية، سياسات الشركة، وطرق التعامل مع الصراعات والتحديات الداخلية.

2- **الأداء المهني** : يشير إلى مدى قدرة وكفاءة الفرد في أداء مهامه وواجباته الوظيفية. يُعد مؤشرًا على الفعالية والكفاءة التي يُظهرها الموظف أو العامل في مكان عمله، ويُقاس عادةً بناءً على معايير محددة مرتبطة بأهداف وتوقعات المنظمة⁽²⁾.

ويعرف إجرائياً: على أنه مستوى إنجاز الفرد لمهامه وواجباته الوظيفية بفعالية وكفاءة، يتم قياس هذا الأداء من خلال مجموعة من المؤشرات المحددة مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، والتطوير المهني، يُقيّم الإنتاجية من خلال كمية ونوعية العمل المنجز، بينما تُقاس الجودة بناءً على معايير الأداء المتفق عليها داخل المنظمة، الالتزام يتم تقييمه من خلال مستويات الغياب، المشاركة في الأنشطة التنظيمية، والتفاعل الإيجابي مع زملاء العمل والإدارة.

ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر قسمت الورقة البحثية للمحاور الرئيسية الآتية:

أولاً- **ماهية الثقافة التنظيمية** : يعد كل من الثقافة بصفة عامة والثقافة التنظيمية بصفة خاصة، وعناصرها المتمثلة في اللغة والرموز، والقصص، والأساطير، والمراسم، والطقوس، والشعائر، والأبطال، والبيئة المادية، والقيم كعنصر مهم، والمعتقدات، والأعراف، والتوقعات التنظيمية.

عرفت الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة معاني التي يتمسك بها الأعضاء وتميز كل منظمة عن الأخرى ، لكن في حقيقة الأمر لا يمكن أن نخفي الجانب الظاهري للثقافة أو المادي لها فالتعبير عنها بالمعاني فقط يجعلها غير واضحة وكاملة في وظيفتها⁽³⁾. وعرفت - أيضا - بأنها: إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة⁽⁴⁾. وعرفت كذلك: بأنها: هي شيء مشابه

لثقافة المجتمع، وتتكون من قيم ومعتقدات ومدرجات وافتراضات⁽⁵⁾، وعرفت على أنها مجموعة من الافتراضات الأساسية التي اكتسبت من خلال تجارب المنظمة والتي تُعلم أعضائها كيفية التصرف وفهم العالم من حولهم⁽⁶⁾. وهي أيضا : نظام فريد من القيم والمعتقدات التي تُميز المنظمة عن الأخرى، والتي يمكن أن تُعد مصدراً للميزة التنافسية⁽⁷⁾. وعرفت كذلك: على أنها الأنماط المختلفة للثقافات التنظيمية، مثل الثقافة القبلية والثقافة السوقية، ويُبين كيف تؤثر هذه الثقافات على سلوكيات وتفاعلات الأفراد داخل المنظمة⁽⁸⁾.

كما تتضمن الثقافة معتقدات وقيم ترتبط بشكل مباشر بالتزام الموظفين، وتعاونهم، وقدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الخارجية، وهناك من يقسم الثقافات التنظيمية إلى أربعة أنواع: الثقافة القبلية، الثقافة السلطوية، الثقافة السوقية، والثقافة الهرمية. يُظهر هذا النموذج كيف تؤثر كل ثقافة على عمليات وأداء المنظمة.

مما سبق فإن الثقافة التنظيمية تعتبر مفهوماً ديناميكياً ومتعدد الأوجه، يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك تاريخ المنظمة، القيادة، السياسات، الإجراءات، والأفراد الذين يشكلونها تساعد الفهم العميق للثقافة التنظيمية في توجيه القرارات والسياسات التي تدعم أهداف المنظمة وتعزز بيئة العمل الإيجابية.

ثانيا- أهمية الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي واحدة من العناصر الأساسية التي تحدد هوية المنظمة وتؤثر بشكل مباشر على كافة جوانبها الوظيفية والإدارية، تتمثل أهميتها في عدة جوانب رئيسية:

1- تعزيز الهوية والانتماء : توفر الثقافة التنظيمية إطاراً يساعد الأفراد على فهم مهامهم وأدوارهم داخل المنظمة من خلال تقاسم القيم والمعتقدات المشتركة، تسهم الثقافة في بناء شعور بالهوية والانتماء بين الموظفين، مما يعزز الولاء والتزامهم تجاه المنظمة.

2- تحسين الأداء والإنتاجية : الثقافة التنظيمية الإيجابية والفعالة تسهم في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من ثقافة تشجع على الابتكار والتعلم المستمر، يميلون إلى بذل مزيد من الجهد وتقديم أفضل ما لديهم.

3- تحسين التواصل والتعاون: ثقافة تنظيمية قوية تُشجع على التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين، يتيح ذلك تبادل الأفكار والخبرات بين الأقسام المختلفة ويعزز من روح الفريق والعمل المشترك.

4- تسهيل عملية صنع القرار : في ثقافة تنظيمية واضحة ومحددة، تصبح عملية صنع القرار أكثر سهولة حيث يكون لدى الموظفين فهم واضح للأهداف والقيم التي تتبناها

الثقافة التنظيمية وانحسارها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

المنظمة، هذا الفهم يساعد في توجيه القرارات بما يتماشى مع أهداف المنظمة وقيمها، مما يقلل من المخاطر ويعزز الكفاءة.

5- تعزيز المرونة والقدرة على التكيف: في عالم يتسم بالتغير المستمر، تعد المرونة والقدرة على التكيف من السمات الأساسية لأي منظمة ناجحة. الثقافة التنظيمية التي تشجع على الابتكار وتقبل التغيير تساعد المنظمات على التكيف بشكل أفضل مع الظروف المتغيرة.

6- تقوية العلامة التجارية وسمعة المنظمة: الثقافة التنظيمية تؤثر ليس فقط على الموظفين داخل المنظمة، بل أيضاً على كيفية إدراك العملاء والشركاء والجمهور العام للمنظمة، ثقافة قوية وإيجابية تعزز الصورة العامة وسمعة المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء.

7- تقليل معدلات دوران الوظائف وغياب الموظفين: الثقافات التنظيمية الصحية تقلل من معدلات الغياب ودوران الوظائف عندما يشعر الموظفون بالرضا والتقدير في بيئة عملهم، يقل احتمال بحثهم عن فرص عمل أخرى.

8- خلق بيئة عمل داعمة وشاملة: ثقافة تنظيمية تتبنى التنوع والشمولية تساعد في خلق بيئة عمل داعمة تحترم الاختلافات وتحتضن مختلف الأفكار والمواهب.

9- تعزيز القيادة الفعالة: الثقافة التنظيمية توفر إطاراً للقيادة لتطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة القادة الذين يفهمون ويستفيدون من الثقافة التنظيمية يمكنهم قيادة فرقهم بشكل أكثر فعالية، وتحفيز الموظفين، وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فاعلية.

10- تحقيق التميز التنظيمي: في نهاية المطاف، الثقافة التنظيمية الصحية والديناميكية تساهم في تحقيق التميز التنظيمي، من خلال تعزيز الانتماء، الإنتاجية، التعاون، والابتكار، تساعد الثقافة التنظيمية المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والحفاظ على مكانة قوية في السوق⁽⁹⁾.

مما سبق إن فهم وتطوير الثقافة التنظيمية يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الإدارة الناجحة في أي مؤسسة من خلال تشجيع ثقافة تنظيمية إيجابية، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها، تعزيز رضا الموظفين، وضمان استدامة نجاحها في بيئة عمل تتسم بالتنافسية والتغير المستمر.

ثالثاً- العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية، كمفهوم معقد ومتعدد الأبعاد، تتشكل وتتأثر بعدة عوامل مختلفة هذه العوامل تشمل:

- 1- **تاريخ وتطور المنظمة:** الأحداث التاريخية التي مرت بها المنظمة وكيف تطورت على مر السنين لها تأثير كبير على ثقافتها، القصص والأساطير حول تأسيس المنظمة ومرآحلتطورها تساهم في تشكيل القيم والمعتقدات الأساسية.
- 2- **القيادة:** القادة لهم دور محوري في تشكيل الثقافة التنظيمية، أسلوب القيادة، قيم القادة، وسلوكهم يؤثر بشكل كبير على البيئة التنظيمية وكيفية تفاعل الأفراد داخل المنظمة.
- 3- **السياسات والإجراءات:** الطريقة التي تضع بها المنظمة سياساتها وإجراءاتها يمكن أن تؤثر على الثقافة التنظيمية، سياسات مثل التقييم، الترقية، وتقدير الأداء تساهم في تحديد ما هو مهم بالنسبة للمنظمة وكيف يتم تشجيع السلوكيات المختلفة.
- 4- **الأفراد وتفاعلاتهم:** الأفراد الذين يشكلون المنظمة وكيف يتفاعلون مع بعضهم البعض له تأثير كبير على الثقافة التنظيمية، التنوع، الخبرات، والقيم الشخصية للأفراد يمكن أن تؤثر على كيفية تشكل الثقافة وتطورها.
- 5- **نوع الصناعة والبيئة التنافسية:** نوع الصناعة التي تعمل بها المنظمة والبيئة التنافسية المحيطة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على ثقافتها، بعض الصناعات تتطلب ثقافة أكثر تنافسية، في حين أن البعض الآخر قد يركز أكثر على التعاون والابتكار.
- 6- **القيم والمعتقدات:** القيم والمعتقدات الأساسية التي تعتنقها المنظمة تشكل جزءاً أساسياً من ثقافتها، هذه القيم يمكن أن تكون متأصلة في تاريخ المنظمة ويمكن أن تتأثر بالقيادة والأفراد الذين يعملون فيها.
- 7- **التكنولوجيا والابتكار:** في عصر التكنولوجيا المتقدمة، الطريقة التي تتبنى بها المنظمات التكنولوجيا وتدمج الابتكار في عملياتها يمكن أن تؤثر بشكل كبير على ثقافتها، المنظمات التي تشجع على الابتكار واعتماد التكنولوجيا الجديدة غالباً ما تكون أكثر مرونة ومستعدة للتغيير.
- 8- **التدريب والتطوير:** كيفية تعامل المنظمة مع التدريب وتطوير موظفيها يؤثر أيضاً على ثقافتها التنظيمية، المنظمات التي تستثمر في تطوير مواردها البشرية وتقدم فرص تدريب مستمرة تميل إلى تشجيع ثقافة التعلم والتطوير المستمر.
- 9- **التواصل والتفاعل:** نمط التواصل داخل المنظمة يلعب دوراً هاماً في تشكيل الثقافة التنظيمية. منظمات تشجع على التواصل المفتوح والشفاف تميل إلى تطوير ثقافة تعتمد على الثقة والاحترام المتبادل.
- 10- **البنية التنظيمية:** الهيكل التنظيمي، مثل التسلسل الهرمي أو الهيكل المسطح، يؤثر بشكل مباشر على الثقافة التنظيمية، البنى التنظيمية المختلفة تدعم مستويات مختلفة من الاستقلالية والمسؤولية.

11-الموارد والأصول: الموارد المتاحة للمنظمة، مثل التمويل، المعدات، والأصول الأخرى، يمكن أن تؤثر على الثقافة من خلال تحديد ما هو ممكن وما هو غير ممكن في بيئة العمل.

12-الاعتراف والمكافآت: الطريقة التي تعترف بها المنظمة وتكافئ الموظفين لأدائهم يمكن أن تؤثر على الثقافة التنظيمية، نظم المكافآت التي تشجع على الأداء العالي والابتكار يمكن أن تخلق ثقافة تنافسية وتوجه نحو النتائج.

13-المرونة والتكيف مع التغيير: قدرة المنظمة على التكيف مع التغييرات البيئية والتكنولوجية تؤثر أيضاً على ثقافتها. المنظمات التي تتمتع بمرونة عالية وتتكيف بسرعة مع التغييرات تميل إلى تشجيع ثقافة الابتكار والتغيير المستمر⁽¹⁰⁾.

مما سبق نجد أن كل هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل الثقافة التنظيمية الفريدة لكل مؤسسة أو شركة، من الضروري فهم هذه العوامل لتقييم وتحسين الثقافة التنظيمية بطريقة تدعم أهداف واستراتيجيات المنظمة في الواقع، إدارة وتطوير الثقافة التنظيمية يعد من أكثر التحديات تعقيداً وأهمية التي تواجه القادة والمدراء في العصر الحديث

رابعاً ماهية الأداء المهني: الأداء المهني، كما يُفسره علماء الاجتماع، هو مفهوم يتجاوز مجرد الإنتاجية والكفاءة في العمل، حيث يشمل أبعاداً اجتماعية وثقافية متنوعة، يُرى الأداء المهني في البيئة الاجتماعية للمؤسسة كجزء من عملية تفاعلية، حيث يتأثر بالعلاقات والديناميكيات داخل المجموعة، علماء الاجتماع يؤكدون على أن الأداء يتأثر بشكل كبير بالثقافة التنظيمية والقيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة.

يُعرف الأداء المهني على أنه مدى فعالية وكفاءة الفرد في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، يشمل هذا الفعالية في تحقيق الأهداف، الكفاءة في استخدام الموارد، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات⁽¹¹⁾.

يُعرف الأداء المهني هنا كنتيجة للتفاعل بين القدرات الفردية، الدوافع، وظروف العمل، يُشدد على أهمية الرضا الوظيفي والتحفيز في تحسين الأداء⁽¹²⁾.

يُعتبر الأداء المهني مؤشراً على الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية يُقاس عادةً بمعايير مثل الإنتاجية لكل ساعة عمل، الجودة، والابتكار.

يُرى الأداء المهني كعملية مستمرة للنمو والتعلم يُعرف بأنه قدرة الفرد على تحسين مهاراته ومعرفته بشكل مستمر لتلبية متطلبات العمل المتغيرة⁽¹³⁾.

يُعتبر الأداء المهني في علم الاجتماع كتفاعل بين الفرد والبيئة الاجتماعية، يُشدد على أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية، العلاقات بين زملاء، والتوقعات الاجتماعية في تشكيل الأداء⁽¹⁴⁾.

يُعتبر الأداء المهني كمؤشر على جودة التعليم والتعلم، يُشمل ذلك القدرة على تصميم وتنفيذ الخطط التعليمية، التفاعل الفعال مع الطلاب، والمساهمة في التطور المهني المستمر للمعلمين

يُعرّف الأداء المهني بأنه القدرة على تقديم الرعاية الصحية بكفاءة وفعالية، مع التركيز على جودة الرعاية، سلامة المريض، والاستجابة لاحتياجات المرضى⁽¹⁵⁾.

يُعتبر الأداء المهني كفاءة وفعالية تطبيق المهارات التقنية، الابتكار في حل المشكلات التقنية، والقدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة⁽¹⁶⁾.

يُعتبر الأداء المهني كقدرة الفرد على توجيه وتحفيز الآخرين، اتخاذ قرارات فعالة، وتحقيق الأهداف التنظيمية⁽¹⁷⁾.

مما سبق كل هذه التعريفات تُظهر أن مفهوم "الأداء المهني" متعدد الأبعاد ويتغير بحسب السياق والمجال ويتأثر بمجموعة واسعة من العوامل، بما في ذلك القدرات الفردية، البيئة التنظيمية، الثقافة، الدوافع، والتطورات التكنولوجية، يُعد فهم هذه الأبعاد مهمًا لتحليل وتحسين الأداء المهني في أي مجال.

خامسا-أهمية الأداء المهني: أهمية الأداء المهني تتجلى في عدة جوانب محورية تؤثر على الفرد، المنظمة، والمجتمع بأسره في حدود صفحة ونصف، يمكن تلخيص هذه الأهمية كالتالي:

1-تحسين الإنتاجية والكفاءة: الأداء المهني الجيد يعزز الإنتاجية ويحسن كفاءة العمل، عندما يعمل الأفراد بكفاءة، يتم إنجاز المزيد من العمل في وقت أقل وبموارد أقل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة.

2-تعزيز الابتكار والإبداع: الأداء المهني الفعال يشجع على الابتكار والتفكير الإبداعي، يمكن للموظفين الذين يؤدون بشكل جيد أن يقدموا أفكارًا جديدة وحلولًا مبتكرة تعود بالنفع على المنظمة.

3-تحقيق الأهداف والنجاح التنظيمي: الأداء المهني المتميز يساعد في تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال، يساهم الموظفون الذين يعملون بجد وتفانٍ في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الثقافة التنظيمية وانحسارها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

4-تحسين رضا العملاء: الأداء المهني العالي يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة أو المنتج، مما يزيد من رضا العملاء وولائهم، هذا الرضا يعزز سمعة الشركة ويؤدي إلى نمو الأعمال.

5-تعزيز التطوير الشخصي والمهني: الأداء المهني القوي يوفر فرصاً للتطوير الشخصي والمهني، يتم تحفيز الموظفين على تعلم مهارات جديدة وتحسين قدراتهم، مما يعزز النمو الوظيفي ويوفر مسارات للتقدم.

6-زيادة المنافسة والنجاح في السوق: في بيئة الأعمال الحديثة، تعتبر القدرة التنافسية أمراً أساسياً للنجاح، الأداء المهني القوي يمكن المنظمات من التميز في السوق، مما يساعد في الحفاظ على مكانتها وتوسيع حصتها السوقية.

7-تعزيز الروح المعنوية والتعاون: الأداء المهني الجيد يحسن الروح المعنوية بين الموظفين ويعزز بيئة عمل تعاونية، الفرق التي تتميز بأداء عالٍ تتمكن من العمل معاً بكفاءة وفعالية، مما يؤدي إلى نتائج أفضل.

8-تقليل التكاليف وزيادة الربحية: الأداء المهني الجيد يساعد في تقليل الأخطاء وتحسين استخدام الموارد، مما يقلل التكاليف ويزيد الربحية.

9-تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية: الأداء المهني الممتاز يساهم في خلق ثقافة تنظيمية إيجابية تركز على الجودة، الكفاءة، والتميز هذه الثقافة تعمل كدافع للموظفين وتجذب مواهب جديدة.

10-تحسين صورة المنظمة: الأداء المهني الجيد له تأثير إيجابي على صورة المنظمة وسمعتها، المنظمات التي تتمتع بمستويات عالية من الأداء المهني غالباً ما يُنظر إليها على أنها قادة في مجالاتها.

11-المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: أداء المهنيين المتميز يلعب دوراً حاسماً في التنمية الاقتصادية، الشركات التي تتمتع بقوة عاملة ماهرة ومنتجة تسهم بشكل كبير في الاقتصاد المحلي والعالمى، كما يعود هذا الأداء بالنفع على المجتمع ككل، من خلال تحسين مستويات المعيشة وتوفير فرص العمل.

12-دعم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: الأداء المهني المتميز يساعد الشركات على تحقيق أهدافها في مجال الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، من خلال تبني ممارسات عمل فعالة ومستدامة، تسهم المنظمات في حماية البيئة ودعم المجتمعات المحلية.

13- تعزيز التطور والابتكار: الأداء المهني العالي يشجع على التطور المستمر ويحفز الابتكار في عالم يتسم بالتغيير السريع والتطور التكنولوجي، يعد القدرة على التكيف والابتكار مفتاحًا للبقاء والنجاح⁽¹⁸⁾.

يمكن القول إن الأداء المهني لا يقتصر فقط على تحقيق الأهداف الفورية للمنظمة، بل يمتد أثره ليشمل تطوير الموارد البشرية، تعزيز الابتكار، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية الاهتمام بتحسين الأداء المهني يعد استثمارًا في المستقبل، ليس فقط للأفراد والمنظمات، بل للمجتمع ككل.

سادسا-العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

العوامل المؤثرة في الأداء المهني هي مجموعة متنوعة من العناصر التي تشكل وتؤثر على كيفية أداء الأفراد في بيئة العمل، يمكن تقسيم هذه العوامل إلى عدة فئات رئيسية تشمل العوامل الشخصية، العوامل البيئية، العوامل التنظيمية، والعوامل التكنولوجية.

1-العوامل الشخصية: وتشمل المهارات والكفاءات التي يمتلكها الفرد أساسيًا في تحديد أدائه المهني ، تشمل هذه المهارات الفنية والمعرفية المتعلقة بمجال العمل ، بالإضافة إلى المهارات الشخصية والاجتماعية ، كما تلعب الدوافع والطموحات دورًا مهمًا في تحفيز الفرد على الأداء الجيد وتحقيق الأهداف المهنية ، كما تؤثر الصحة البدنية والنفسية للفرد، سواء كانت بدنية أو نفسية، بشكل مباشر على قدرته على الأداء في العمل.

2- العوامل البيئية: وتشمل بيئة العمل والمتمثلة في الظروف المادية لمكان العمل مثل الإضاءة، التهوية، وترتيب المساحة فالبيئة المريحة تساعد في تعزيز التركيز والإنتاجية ، وتشمل أيضا الثقافة الاجتماعية والأسرية والمتمثل في الدعم الاجتماعي والأسري الذي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأداء المهني للفرد.

3-العوامل التنظيمية: تُؤثر ثقافة المؤسسة، قيمها، وسياساتها تؤثر بشكل كبير على الأداء المهني ، كما تساهم بيئة عمل على تشجيع الابتكار، التعلم، والتطوير المهني في تعزيز الأداء في حين تؤثر أسلوب القيادة ومهارات الإدارة بشكل كبير على الدافعية والإنتاجية لدى الموظفين فالقيادات التي تتبنى أسلوباً تحفيزياً وتوفر التوجيه والدعم تساعد في تعزيز الأداء وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر يساعد الأفراد على تحسين مهاراتهم والبقاء محدثين مع أحدث التوجهات في مجالهم، مما يساهم في تحسين الأداء.

4-العوامل التكنولوجية: عند توفير الأدوات التكنولوجية الحديثة والبرمجيات المناسبة يمكن أن يزيد من كفاءة العمل ويحسن الأداء ، و تعد القدرة على التكيف مع التغييرات

التكنولوجية السريعة عاملاً مهماً في الأداء المهني، خاصة في بيئة العمل الحديثة التي تتسم بالتطور المستمر، كما أن تحقيق التوازن الجيد بين متطلبات العمل والحياة الشخصية يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني، والشعور بالرضا تجاه العمل يؤدي إلى تحفيز الأفراد وزيادة إنتاجيتهم، كما يزيد الشعور بالأمان في الوظيفة من الاستقرار النفسي ويحسن الأداء المهني، ويعزز التواصل الفعال والعلاقات الجيدة بين الزملاء من بيئة العمل الإيجابية وتساهم في تحسين الأداء⁽¹⁹⁾.

مما سبق الأداء المهني ليس نتيجة عامل واحد، بل هو تفاعل معقد بين العديد من العوامل الشخصية، البيئية، التنظيمية، والتكنولوجية، وفهم هذه العوامل والتعامل معها بشكل فعال يمكن أن يساعد المؤسسات والأفراد على تحقيق مستويات أعلى من الأداء المهني والإنتاجية.

سابعاً- الدراسات السابقة:

تعتبر مرحلة مراجعة الدراسات السابقة من مراحل البحث العلمي ذات الأهمية لتوفير الإجابات العلمية لبعض الأسئلة التي تعد أساسية في وضع الدراسات السابقة الحالية في مكانها الملائم في إطار التراكم المعرفي، وتوفر للباحث إمكانية توجيه جهوده العلمية بالبداية من حيث انتهى منه غيره من خلال تحديد ما تم بحثه وما لم يبحث بعد من جوانب مشكلة الدراسة، كما أن الدراسات السابقة تنجز في إطار مراجعة نقدية، لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والأساليب والمناهج العلمية التي استخدمت في تلك الدراسات.

1-دراسة: إيمان حمدي رجب زهران، بعنوان: الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر، 2021م⁽²⁰⁾، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر، وتكونت عينة الدراسة من (410) معلم ومعلمة، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة. وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن مستوى الثقافة التنظيمية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر كانت مرتفعة.
- إن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي في مصر كان مرتفعاً.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر تعزى لمتغيرات (النوع، التخصص، سنوات الخبرة).
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر.

2-دراسة: بشار عبدالمجيد المجالي، بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى ، 2016م⁽²¹⁾ ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى ، وتكونت عينة الدراسة من (43) عامل وعاملة ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:
-إن مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن جاءت بدرجة عالية.

- إن مستوى أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن جاء بدرجة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة).
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن.

3-دراسة: زيد سميع ، بعنوان : أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع المصرفي في اليمن ، 2013م⁽²²⁾ ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في القطاع المصرفي اليمني ، والتعرف أيضا على طبيعة الأثر الذي تتركه الثقافة التنظيمية على أداء الفرد ، وتكونت عينة الدراسة من (630) موظفا وموظفة ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

-إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في القطاع المصرفي اليمني جاءت بدرجة عالية.
-إن مستوى الأداء الوظيفي السائد في القطاع المصرفي اليمني جاء بدرجة عالية.
-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع المصرفي اليمني تعزى لمتغيرات (النوع ، التخصص ، سنوات الخبرة).
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية وأداء العاملين في القطاع المصرفي اليمني.

4-دراسة: السخل وآخرون ، بعنوان: الثقافة التنظيمية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي في بلدية نابلس ، 2010م⁽²³⁾ . هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر ثقافة تنظيمية في بلدية نابلس وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين فيها ، وتكونت عينة الدراسة من (310) موظفا وموظفة ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

- إن مستوى الثقافة التنظيمية في بلدية نابلس جاءت بدرجة متوسطة.
- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في بلدية نابلس جاء بدرجة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في بلدية نابلس تعزى لمتغيرات (النوع ، التخصص ، سنوات الخبرة).
- 4-وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين في بلدية نابلس.

ثامنا-الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية:

- 1- منهج الدراسة :** يعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر الطرق تماشياً وملائمة واستخداماً لهذا النوع من الدراسات الوصفية ، إذ يتيح من خلاله القدرة على جمع أكبر قدر من البيانات الميدانية عن الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها ، كما أن الباحثين عادة ما يلجئون إلى إجراء مسح بالعينة للمجتمع الأصلي للدراسة ، للخروج بنتائج يمكن أن تفيد في فهم صحيح للظاهرة المدروسة .
 - 2- مجتمع البحث وعينه :** تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة والبالغ عددهم (113) عضو هيئة التدريس ، حيث تم اتباع أسلوب الحصر الشامل عند جمع البيانات منهم ، وذلك حسب إحصائية 2024م .
 - الدراسة الاستطلاعية :** تكونت من (30) عضو هيئة التدريس ، وذلك لتقنين أداة البحث من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.
- الخصائص العامة لعينة البحث :**

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع البحث حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	53	46.9
أنثى	60	53.1
المجموع	113	100.0

من خلال بيانات الجدول (1) نلاحظ أن نسبة (53.1%) من مجموع أفراد مجتمع البحث من (الإناث) ، في حين أن نسبة (46.9%) من مجموع أفراد مجتمع البحث من (الذكور).

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع البحث حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	التكرار	النسبة المئوية
علوم إنسانية	73	64.6
علوم تطبيقية	40	35.4
المجموع	113	100.0

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن نسبة (64.6%) من مجموع أفراد مجتمع البحث تخصصهم العلمي (علوم إنسانية) ، في حين أن نسبة (35.4%) من مجموع أفراد مجتمع البحث تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية) .

جدول (3) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	50	44.2
10 سنوات فأكثر	63	55.8
المجموع	113	100.0

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن نسبة (55.8%) من مجموع أفراد مجتمع البحث سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) ، في حين أن نسبة (44.2%) من مجموع أفراد مجتمع البحث سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) .

3. أداة البحث: بعد الاطلاع على الأدب السوسولوجي والدراسات السابقة ، تم بناء استبيان الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة وفقا للخطوات الآتية :

- تحديد الفقرات الرئيسة للاستبيان .

- صياغة فقرات الاستبيان حسب انتمائه للبعد .

4. صدق الاستبيان :

أ- صدق المحكمين : للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (6) محكمين ، من ذوي الخبرة و الاختصاص وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول سلامة اللغة ووضوحها وملائمة العبارات لأغراض البحث ، من حيث شموليتها وتغطيتها لفقرات الاستبيان وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين ، فحذفت بعض عبارات وأصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونة من (10) فقرات لمقياس الثقافة التنظيمية ، و 10 فقرات لمقياس الأداء المهني ، علما بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائما ، أحيانا ، أبدا) .

ب- صدق الاتساق الداخلي : تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون

جدول (4) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات استبيان مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة مع الدرجة الكلية للاستبيان

المقياس	معامل الارتباط
مستوى الثقافة التنظيمية	**0.841

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات الاستبيان والدرجة الكلية كانت دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)

الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .

جدول (5) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات استبيان مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة مع الدرجة الكلية للاستبيان

المقياس	معامل الارتباط
مستوى الأداء المهني	**0.871

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات الاستبيان والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق

5-ثبات الاستبيان : تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام اختبار ألفا كرو نباخ .

جدول (6) معامل ثبات استبيان مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية

المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
مستوى الثقافة التنظيمية	10	0.810

يتضح من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.810) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

جدول (7) معامل ثبات استبيان مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية

المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
مستوى الأداء المهني	10	0.862

يتضح من الجدول (7) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.862) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

7-التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات : ولإعادة ترميز استبيان الثقافة التنظيمية

وانعكاسها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي :

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائماً) .

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحياناً) .

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبداً) .

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ؟

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تشعر بالتقدير من قبل إدارة الجامعة لجهودك في التدريس	2.2389	0.64468	3	متوسطة
2-	تجد أن الجامعة تشجع على التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس	2.0265	0.61905	5	متوسطة
3-	تعتقد أن هناك تواصل فعال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس	2.4159	0.69083	1	عالية
4-	تشعر بالمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية والأكاديمية	1.8496	0.60091	6	متوسطة
5-	تعتقد أن بيئة العمل في الجامعة تدعم الإبداع والابتكار	2.0265	0.61905	5	متوسطة
6-	تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز التعاون بين أعضاء هيئة التدريس	2.3274	0.67404	2	متوسطة
7-	تجد أن الجامعة توفر الدعم الكافي للبحث العلمي والأنشطة الأكاديمية	1.5841	0.69083	7	متوسطة
8-	تشعر بأن هناك توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في بيئة عملك	2.3274	0.67404	2	متوسطة
9-	تعتبر أن الجامعة تتبع ممارسات توظيف تضمن التنوع والشمولية	2.2035	0.65682	4	متوسطة
10-	تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز الأخلاقيات المهنية والسلوك الأكاديمي السليم	2.4159	0.69083	1	عالية
	المقياس ككل	2.1415	0.57550	متوسطة	

يتضح من الجدول (8) أن الفقرتين (3 ، 10) والتي تنص على (تعتقد أن هناك تواصل فعال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس ، تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز الأخلاقيات المهنية والسلوك الأكاديمي السليم) احتلت المرتبة الأولى بنفس المتوسط حسابي (2.4159) وانحراف معياري (0.69083) جاءت بدرجة عالية ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (6 ، 8) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.3274) وانحراف معياري (0.67404) وهي تنص على (تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز التعاون بين أعضاء هيئة التدريس ، تشعر بأن هناك توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في بيئة عملك) ، بينما احتلت الفقرة (1) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.2389) وانحراف معياري (0.64468) وهي تنص على (تشعر بالتقدير من قبل إدارة الجامعة لجهودك في التدريس) جاءت بدرجة متوسطة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (السخل وآخرون ، 2010م) والتي توصلت نتائجها إن مستوى الثقافة التنظيمية في بلدية نابلس جاءت بدرجة متوسطة ، وتتفق مع دراسة (إيمان زهران ، 2021م) والتي ترى إن

الثقافة التنظيمية وانحسارها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

مستوى الثقافة التنظيمية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر كانت مرتفعة ، وتنفق مع دراسة (بشار المجالي ، 2016م) والتي توصلت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن جاء بدرجة عالية ، وتنفق مع دراسة (زيد سميع ، 2013م) والتي ترى أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في القطاع المصرفي اليمني جاءت بدرجة عالية.

يعزى ذلك: أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون وعياً وممارسات تنظيمية بمستوى متوازن، لكنهم ليسوا بالمستوى الأمثل هذا يشير إلى وجود إلمام بالقواعد، الإجراءات والقيم المؤسسية، لكن دون تحقيق الاستغلال الأمثل لهذه المكونات يمكن أن يكون هذا ناتجاً عن تفاوت في التدريب، أو الخبرات أو الالتزام بثقافة المؤسسة هذا المستوى المتوسط يوفر فرصة للتحسين والتطوير، حيث يمكن تعزيز فهم وتطبيق الثقافة التنظيمية بشكل أفضل من خلال برامج تدريبية مستهدفة ومبادرات تطوير يُظهر أيضاً أهمية تركيز المؤسسة على تعزيز ثقافتها التنظيمية لتحقيق أداء أعلى.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة (7) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (تجد أن الجامعة توفر الدعم الكافي للبحث العلمي والأنشطة الأكاديمية) ولكنها حظيت باستجابة أقل من الباحثين حولها فقد احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة بمتوسط حسابي (1.5841) وانحراف المعياري (0.69083).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني : ما مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة ؟

جدول (9) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تشعر أنك تستطيع تحقيق أهدافك المهنية ضمن البيئة الأكاديمية الحالية	2.3274	0.67404	4	متوسطة
2-	تعتقد أنك تمتلك المهارات اللازمة لتطوير محتوى تعليمي مبتكر وفعال	2.3274	0.67404	4	متوسطة
3-	تحصل على الدعم الكافي من الجامعة للقيام ببحوث أكاديمية عالية الجودة	1.9381	0.68509	5	متوسطة
4-	تعتبر نفسك قادراً على إدارة الفصول الدراسية بفعالية وكفاءة	2.5044	0.55298	2	عالية
5-	تشعر أنك تستطيع تحفيز الطلاب وإلهامهم بشكل فعال	2.5929	0.54506	1	عالية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
6-	تجد نفسك قادرًا على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والمنهجية الجديدة في التعليم	2.4159	0.69083	3	عالية
7-	تعتقد أنك تساهم بشكل فعال في تطوير وتحسين برامج التعليم الأكاديمي في جامعتك	2.5929	0.54506	1	عالية
8-	تعتقد أنك تتمتع بالقدرة على التعاون بفعالية مع زملائك في القسم والجامعة	2.5044	0.55298	2	عالية
9-	تعتبر نفسك متجاوبًا مع احتياجات وتوقعات الطلاب منك كمحاضر	2.3274	0.67404	4	متوسطة
10-	تشعر أنك تقوم بتقديم تغذية راجعة بناءة ومفيدة للطلاب	2.5044	0.55298	2	عالية
	المقياس ككل	2.4035	0.55852		عالية

يتضح من الجدول (9) أن الفقرتين (5 ، 7) والتي تنص على (تشعر أنك تستطيع تحفيز الطلاب وإلهامهم بشكل فعال ، تعتقد أنك تساهم بشكل فعال في تطوير وتحسين برامج التعليم الأكاديمي في جامعتك) احتلت المرتبة الأولى بنفس المتوسط حسابي (2.5929) وانحراف معياري (0.54506) ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرات ذات أرقام (4 ، 8 ، 10) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.5044) وانحراف معياري (0.55298) وهي تنص على (تعتبر نفسك قادرًا على إدارة الفصول الدراسية بفعالية وكفاءة ، تعتقد أنك تتمتع بالقدرة على التعاون بفعالية مع زملائك في القسم والجامعة ، تشعر أنك تقوم بتقديم تغذية راجعة بناءة ومفيدة للطلاب) ، بينما احتلت الفقرة (6) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.4159) وانحراف معياري (0.69083) وهي تنص على (تجد نفسك قادرًا على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والمنهجية الجديدة في التعليم) جاءت بدرجة عالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (إيمان زهران ، 2021م) ودراسة (بشار المجالي ، 2016م) ودراسة (زيد سميع ، 2013م) ودراسة (السخل وآخرون ، 2010م) والذين توصلت نتائجهم بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين جاء بدرجة عالية.

يعزى ذلك: بأنه يعكس امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات وكفاءات متقدمة في مجالهم التعليمي والبحثي هذا يدل على التزامهم القوي بمعايير التدريس والإسهام الفعال في بيئة التعلم إنهم يتميزون بقدرتهم على التواصل الفعال مع الطلاب، تطبيق أساليب تعليمية مبتكرة، وإجراء بحوث ذات جودة عالية كما يشير هذا المستوى العالي إلى قدرتهم على التكيف مع التحديات الجديدة والاستجابة لمتطلبات التعليم المعاصر هذا الأداء المتميز يسهم في رفع مستوى المؤسسة التعليمية ككل ويعزز سمعتها الأكاديمية.

الثقافة التنظيمية وانحسارها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة (3) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (تحصل على الدعم الكافي من الجامعة للقيام ببحوث أكاديمية عالية الجودة) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة بمتوسط حسابي (1.9381) وانحراف المعياري (0.68509).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث : الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (النوع)؟

جدول (10) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع البحث في مستوى عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة وفقاً لمتغير النوع.

المحور	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مستوى الأداء المهني	ذكر	53	29.0755	1.07147	17.138	0.000
	أنثى	60	19.5833			

يتبين من الجدول (10) أن أفراد مجتمع البحث (الذكور) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث (الإناث) ، وذلك على الدرجة الكلية للاستبيان ، حيث كان متوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذكور على المقياس الكلي (29.0755) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الإناث (19.5833) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (17.138) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .

وعليه يمكن القول أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع البحث (الذكور). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (إيمان زهران ، 2021م) ودراسة (بشار المجالي ، 2016م) ودراسة (زيد سميع ، 2013م) ودراسة (السخل وآخرون ، 2010م).

تشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور يظهرون أداءً مهنيًا أعلى من أعضاء هيئة التدريس الإناث هذا يمكن أن يعكس تبايناً في الفرص، الدعم أو الظروف العملية بين الجنسين قد يكون الذكور حصلوا على فرص تدريب أكثر، أو أنهم يواجهون ضغوطاً مهنية أقل مقارنة بالإناث هذه النتيجة تطرح أسئلة حول المساواة والتنوع في بيئة العمل يجب التحقيق في الأسباب الكامنة وراء هذه الفروق لضمان بيئة عمل عادلة

يمكن أن تكون هناك حاجة لسياسات تعزز التوازن والتنوع في الأداء المهني بين الجنسين.

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الرابع: الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (التخصص العلمي)؟

جدول (11) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع البحث في مستوى عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة وفقاً لمتغير التخصص العلمي.

المقياس	التخصص العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مستوى الأداء المهني	علوم إنسانية	73	27.5753	2.83293	17.758	0.000
	علوم تطبيقية	40	17.5750			

يتبين من الجدول (11) أن أفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم (علوم إنسانية) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم (علوم تطبيقية)، وذلك على الدرجة الكلية للاستبيان، حيث كان متوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم (علوم إنسانية) على المقياس الكلي (27.5753) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم علوم تطبيقية (17.5750) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (17.758) وهي قيمة دالة إحصائياً لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05).

وعليه يمكن القول أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح أفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم العلمي (علوم إنسانية). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (إيمان زهران، 2021م) ودراسة (زيد سميع، 2013م) ودراسة (السخل وآخرون، 2010م).

يمكن تفسير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في هذه التخصصات يظهرون مهارات وكفاءات عالية في مجالاتهم مقارنة بغيرهم من التخصصات هذا قد يعكس التركيز القوي على مهارات التفكير النقدي، التواصل، والتحليل في العلوم الإنسانية كما يمكن أن يعبر عن طرق التعليم والتقييم المتبعة في هذه التخصصات، التي قد تكون أكثر فعالية في تعزيز الأداء المهني إنه يسלט الضوء على أهمية التخصصات الإنسانية ودورها في تطوير مهارات مهمة يمكن أن يكون هذا دافعاً لإعادة النظر في المناهج وأساليب التدريس في التخصصات الأخرى لتحسين مستويات الأداء يحث هذا الاكتشاف المؤسسات التعليمية على تقدير ودعم التخصصات الإنسانية بشكل أكبر.

الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الخامس : الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟

جدول (12) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطين مجتمع البحث في مستوى عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

المقياس	سنوات الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
مستوى الأداء المهني	أقل من 10 سنوات	50	19.8889	4.04854	17.960	0.000
	10 سنوات فأكثر	63	29.2600			

يتبين من الجدول (12) أن أفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) سجلوا متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) ، وذلك على الدرجة الكلية للاستبيان ، حيث كان متوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) على المقياس الكلي (29.2600) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) (19.8889) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (17.960) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .

وعليه يمكن القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (إيمان زهران ، 2021م) ودراسة (بشار المجالي ، 2016م) ودراسة (زيد سميع ، 2013م) ودراسة (السخل وآخرون ، 2010م).

يشير ذلك إلى أن الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة غالبًا ما يكون لديهم فهم أعمق لموادهم الدراسية، ولديهم مهارات تعليمية متطورة، وقدرة أفضل على التعامل مع التحديات التعليمية أي مكنهم أيضًا أن يكونوا أكثر كفاءة في التوجيه الأكاديمي والبحث العلمي ، تجربتهم هذه تمكنهم من تطوير طرق تدريس مبتكرة وتعزيز التفاعل الفعال مع الطلاب هذا يؤكد على أهمية الخبرة في تعزيز الكفاءة التعليمية والأكاديمية يوفر هذا الاكتشاف بيانات قيمة للمؤسسات التعليمية في تقدير الخبرة كمورد رئيسي في تطوير استراتيجيات التوظيف والتطوير المهني يعطي هذا الاكتشاف الأولوية لتقدير الخبرات الطويلة، مما يشجع على برامج تدريبية وتطويرية تستفيد من معرفة وتجارب هؤلاء الأساتذة كما يمكن أن يحفز على إقامة مبادرات لتبادل الخبرات بين الأساتذة الأكثر خبرة والأقل

خبرة، وهذا يساهم في تعزيز جودة التعليم الشاملة بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه النتيجة أن توجه السياسات نحو تقديم حوافز للاحتفاظ بالكوادر التعليمية ذات الخبرة الطويلة وتوظيفها بشكل فعال لتعزيز بيئة تعليمية غنية ومتنوعة.

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل السادس: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة؟ جدول (13) يبين طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط " بيرسون".

الأداء المهني	الثقافة التنظيمية
**0.853	

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

من بيانات الجدول (13) تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة. وهذا يعني أن تحسين الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية يرتبط بشكل إيجابي مع تحسين الأداء المهني للأساتذة هذا يشير إلى أن بيئة العمل الداعمة والمحفزة، والتي تتضمن عناصر مثل التواصل الفعال، القيادة الجيدة، والاعتراف بالإنجازات، تساهم في تعزيز إنتاجية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس يمكن أن تشمل الثقافة التنظيمية أيضاً تشجيع التعاون والابتكار، مما يؤدي إلى تحسين مهارات التدريس والبحث لدى الأساتذة علاوة على ذلك، توفر الثقافة التنظيمية الإيجابية بيئة يشعر فيها الأساتذة بالتقدير والانتماء، مما يزيد من دافعيتهم والتزامهم بالمؤسسة هذه النتيجة تبرز أهمية العناية بالثقافة التنظيمية كوسيلة لتحسين الأداء العام للهيئة التعليمية والمؤسسة بأكملها.

ملخص النتائج :

في الختام ، يمثل هذا البحث خطوة مهمة نحو فهم أفضل للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المهني في الجامعات، مع التركيز على تقديم حلول عملية لتحسين الثقافة التنظيمية بما يخدم الأهداف الأكاديمية والتعليمية وتقديم إطار عمل يمكن للقيادات الأكاديمية استخدامه لخلق بيئة تنظيمية تدعم الابتكار والتميز في مجال التعليم والبحث الأكاديمي.

1-أشارت نتائج البحث إن مستوى الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة جاءت بدرجة متوسطة ، حيث احتلت الفقرتين (3 ، 10) والتي تنص على (تعتقد أن هناك تواصل فعال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس ، تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز الأخلاقيات المهنية والسلوك الأكاديمي السليم) المرتبة الأولى بنفس المتوسط حسابي (2.4159) وانحراف معياري (0.69083) جاءت بدرجة عالية ،

الثقافة التنظيمية وانحاسها على الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة

ويليها من حيث الأهمية الفقرة (6 ، 8) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.3274) وانحراف معياري (0.67404) وهي تنص على (تشعر بأن ثقافة الجامعة تعزز التعاون بين أعضاء هيئة التدريس ، تشعر بأن هناك توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في بيئة عملك) ، بينما احتلت الفقرة (1) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.2389) وانحراف معياري (0.64468) وهي تنص على (تشعر بالتقدير من قبل إدارة الجامعة لجهودك في التدريس) جاءت بدرجة متوسطة.

2- أظهرت نتائج البحث إن مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة جاء بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرتين (5 ، 7) والتي تنص على (تشعر أنك تستطيع تحفيز الطلاب وإلهامهم بشكل فعال ، تعتقد أنك تساهم بشكل فعال في تطوير وتحسين برامج التعليم الأكاديمي في جامعتك) المرتبة الأولى بنفس المتوسط حسابي (2.5929) وانحراف معياري (0.54506) ، ويليها من حيث الأهمية الفقرات ذات أرقام (4 ، 8 ، 10) فقد احتلت المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.5044) وانحراف معياري (0.55298) وهي تنص على (تعتبر نفسك قادراً على إدارة الفصول الدراسية بفعالية وكفاءة ، تعتقد أنك تتمتع بالقدرة على التعاون بفعالية مع زملائك في القسم والجامعة ، تشعر أنك تقوم بتقديم تغذية راجعة بناءة ومفيدة للطلاب) ، بينما احتلت الفقرة (6) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.4159) وانحراف معياري (0.69083) وهي تنص على (تجد نفسك قادراً على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والمنهجية الجديدة في التعليم) جاءت بدرجة عالية.

3- أكدت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة معنوية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع البحث (الذكور).

4- بينت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة معنوية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح أفراد مجتمع البحث الذين تخصصهم العلمي (علوم إنسانية).

5- أثبتت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة معنوية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية زوارة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد مجتمع البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر).

التوصيات:

- 1- يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في ورش العمل، الندوات والدورات التدريبية لتحديث معرفتهم ومهاراتهم بشكل دوري، هذا يساعد في تحفيز الإبداع وتعزيز الأداء المهني.
- 2- من الضروري توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والتواصل الفعال بين أعضاء هيئة التدريس، هذا يشمل تحفيز العمل الجماعي وتبادل الخبرات والأفكار.
- 3- الاعتراف بالإنجازات وتقدير الجهود المبذولة من قبل أعضاء هيئة التدريس يعزز الدافعية والرضا الوظيفي، يمكن تطبيق ذلك من خلال نظام مكافآت أو ترقية تعكس الأداء المتميز.
- 4- تطوير نظام تقييم شامل يركز ليس فقط على الأداء الأكاديمي ولكن أيضاً على الإسهامات في مجتمع الجامعة والمشاركة في الأنشطة الجامعية.
- 5- توفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث علمية مبتكرة وتشجيعهم على نشر أعمالهم والمشاركة في المؤتمرات العلمية.
- 6- يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التواصل الفعال مع الطلاب، الزملاء، والإدارة لخلق بيئة عمل متناغمة ومنتجة.
- 7- من المهم توفير بيئة عمل تحترم التوازن بين العمل والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس لضمان صحتهم النفسية والجسدية.
- 8- تشجيع ودعم التقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال فرص الترقيات وتحمل المزيد من المسؤوليات، مما يزيد من التزامهم وولائهم للمؤسسة.
- 9- تشجيع استخدام أحدث التكنولوجيا في العملية التعليمية لتحسين الأداء وتعزيز التجربة التعليمية للطلاب.
- 10- تطوير نظام يسمح بتقديم التغذية الراجعة من الطلاب والزملاء والإدارة بشكل منتظم، لتحسين الأداء ومعالجة أي تحديات قد تظهر.
- 11- العمل على تعزيز ثقافة التنوع والشمول في المؤسسة التعليمية، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إبداعاً وإنتاجية.
- 12- تعزيز الوعي بأهمية الأخلاقيات المهنية وتأثيرها على الأداء العام وسمعة المؤسسة.

الهوامش:

- 1- أحمد مرسي الخواص ، مدى ملائمة الثقافة التنظيمية السائدة في منظمات الادارة الحكومية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، مجلة أفاق جديدة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، القاهرة ، ع (4) ، 2001م ، ص 134 .
- 2- أحمد أسعد عكاشة ، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2008م ، ص 78 .
- 3- الحسن عقيله مصطفى الشطشاط ، أثر ثقافة المنظمة على بناء المعرفة التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد ، جامعة بنغازي ، 2008م ، ص 81 .
- 4- منال طه بركات ، واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2007م ، ص 65 .
- 5- أحمد إبراهيم حسن ، تأثير الثقافة التنظيمية على درجة الوعي بمخاطر الأزمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2005م ، ص 112 .
- 6- سعود عبدالعزيز الشمري ، ثقافة المؤسسة والجودة الشاملة ، مجلة الكهرباء ، الرياض ، ع (8) ، 2004م ، ص 67 .
- 7- بلقيس عبدالرحيم قارئ ، المحاور الأساسية لثقافة المنظمة وعلاقتها بالأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة ، 2005م ، ص 36 .
- 8- عبدالله أحمد محمد ، أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتعيين على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2003م ، ص 113 .
- 9- جمانة بشير أبو رمان ، أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، الجامعة الأردنية ، ع (13) ، ع (4) ، 2017م ، ص 105 .
- 10- حافظ عبدالكريم ، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، دراسة حالة في بعض الجامعات السودانية في ولاية الخرطوم ، مجلة الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، مج (12) ، ع (48) ، 2018م ، ص 205 .
- 11- خلف بن محمد خلف العنزي ، العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج (35) ، ع (4) ، 2019م ، ص 55 .
- 12- خليل إبراهيم ، الرضا الوظيفي لدى الإخصائيين العاملين في دور الرعاية والحماية في وزارة التنمية الاجتماعية ، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية ، مج (26) ، ع (2) ، 2018م ، ص 106 .
- 13- سالم العون ، أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال ، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الأنبار ، مج (10) ، ع (21) ، 2018م ، ص 222 .
- 14- شريف عبدالله سليمان ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء المدرسين بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود ، مجلة الادارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ع (14) ، 2017م ، ص 133 .
- 15- عبدالله مشيب عبدالله الأحمر ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المعاهد العلمية في مدينة الرياض ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ع (16) ، 2018م ، ص 76 .
- 16- عزة جلال مصطفى نصر ، الذكاء العاطفي وتحسين الأداء القيادي لمديري المدارس الثانوية العامة بمصر ، مجلة البحث العلمي في التربية ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، ع (18) ، ج (9) ، 2017م ، ص 108 .
- 17- عويشة مسيلتي ، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على السلوك التنظيمي ، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، ع (12) ، 2017م ، ص 46 .
- 18- مبروكة محمود محمد عليق ، العلاقة بين الثقافة التنظيمية وكفاءة أداء الإخصائيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للإخصائيين الاجتماعيين ، ع (58) ، ج (6) ، 2017م ، ص 92 .

- 19-محمد حسن رسمي ، أثر الثقافة على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة المتوسطة بدولة الكويت ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، كلية التربية ، مج (29) ، ع (116) ، 2018م ، ص 112 .
- 20-إيمان حمدي رجب زهران ، الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر ، مجلة الإدارة التربوية ، ع (30) ، 2021م ، ص 410 .
- 21-بشار عبد المجيد المجالي ، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى في الأردن ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، مج (2) ، ع (7) ، 2016م ، ص 217 .
- 22-زيد سميع ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع المصرفي اليمني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ، 2013م .
- 23-السخل وآخرون ، الثقافة التنظيمية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي في بلدية نابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، 2010م .