

القوة التنظيمية وعلاقتها بالهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية في مديرية الكرخ الأولى

م.م. ماجدة عبد الاله عبد الستار

2013 م

1435 هـ

ملخص البحث باللغة العربية.

يهدف البحث التعرف على العلاقة بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية، إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وضمت عينة البحث من مدراء المدارس الإعدادية (ذكور / أناث) لمديرية تربية الكرخ الأولى، والبالغ عددهم (20) مدير ومديرة، إذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية، إذ بلغت النسبة المئوية لعينة البحث (58.5%) من مجتمع البحث البالغ (34) مديراً / ومديرة في الكرخ الأولى، إذ تم اعداد استبانة المكونة من مقياسين (القوة التنظيمية والهوية التنظيمية) التي تم اعدادها مسبقاً بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة، وقد تم توزيع الاستبانة الخاصة بالبحث على المدراء المدارس الإعدادية، بعدها استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة نتائج بحثها، وتوصلت الباحثة الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية.

Abstract.

Organizational strength of identity and its relationship with organizational managers junior high school in the Directorate of Karkh

The research aims to identify the relationship between the organizational strength and organizational identity with the principals of junior high school, as the researcher used the descriptive approach, and included a sample of directors of junior high school (male / female) for the Directorate of Education Karkh first, totaling (20) director and director, as it has been selected in a manner Random, as the percentage of the sample (8.58 %) of the research community's (34) Director / and director of Karkh first, as it has been preparing a questionnaire consisting of two measures (organizational strength and organizational identity) that have been Aaddha advance after some modifications to fit the school environment, the questionnaire has been distributed for research managers Preparatory schools, then the researcher used the statistical bag of Social Sciences (spss) to address the results of her research, and the researcher concluded that there are significant correlation between organizational strength and organizational identity among junior high school principals.

1- التعريف بالبحث: التعريف بالبحث.

1-1 مقدمة وأهميته بالبحث.

تعد الإدارة نشاط فني يرتبط في كثير من جوانب الحياة المختلفة، ولا يخلو أي عمل ناجح من الإدارة الصحيحة لأي مجال من مجالات الإدارة وكذلك الرياضية بشكل خاص، أي أن الإدارة الناجحة في أي مؤسسة تعليمية أو إنتاجية والتي تمتلك الرغبة الصادقة في العمل تسعى إلى تحقيق أفضل المستويات والنجاح للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة والاولى في مواكبة التطور، على عكس من المؤسسة التي لا تمتلك الإدارة في تنفيذ اعمالها يحل مكانها الفوضى وبالتالي يهددها الفشل وعدم تحقيق الأهداف، اذن "الإدارة العامة كنشاط تمتلك درجة من السمات الرسمية والعلمانية الجماعية" (المكتبة الافتراضية).

والمدرسة تعد مؤسسة تعليمية تربية ادارية تسعى على تحقيق التفوق العلمي لطلابها باعتبارهم قادة المستقبل، لذا أصبح من الضروري الاهتمام بهذه المؤسسة عن طريق ردها بالمدراء الكفاء القادرين في صياغة الاهداف لمؤسساتهم مستخدمين لذلك طرق ووسائل وأنواع مختلفة للقوة التي تمكنهم من وضع تلك الاهداف وبالتالي تحقيقها، ولذلك تحض المؤسسات التربوية في أي دولة من اهتمام وتحتل مكانة فريدة كونها تعد مركز الثقافة والاشعاع الفكري والحضاري. اذ نجد المدير يقوم " بمجموعة من الانشطة والمهام ويضع نصب عينيه مجموعة الأهداف التي يرجو تحقيقها سواء ما يتعلق منها بأهدافه الشخصية اذ أهداف مؤسسة " (7:107)، لذا أن المدراء في المؤسسة يمثلون الاعضاء التي يعملون فيها فالعمل يشكل مصدراً مهماً لتكون هوية الفرد لأنه يحتاج الى الانضمام الى مجموعة ينتمي اليها ويتبع تقاليدها.

اذ أن الهوية التنظيمية "تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني" (3:328).

فالقوة التنظيمية التي يتسم بها المدراء تلعب دوراً مهماً في تحديد الهوية نتيجة ادائهم الاعمال، لأن هوية الفرد هي تشكل عاداته ومعتقداته عن طريق انضمامه في العمل، لذا تظهر أهمية البحث في التعرف على المشكلات الادارية التي تواجه ادارة المدارس نتيجة عدم امتلاك المدراء القدرة على القيادة الناجحة وتحقيق الاهداف بشكل يخدم العملية التربوية ومساهمة من الباحثة في معالجة المشكلات التي تواجه المدارس من ناحية الإدارة والوقوف على الايجابيات لتعزيزها والحد من السلبيات لوضع الحلول اللازمة لها، لرفع الجانب الادارة والارتقاء بالجانب التعليمي.

1-2 مشكلة البحث.

نظراً لقلة الدراسات والبحوث التي أجريت على القوة التنظيمية والهوية التنظيمية في مجال التربية الرياضية، فضلاً عن دراسة القوة التي يتسم بها المدراء وعلاقتها بالهوية التنظيمية داخل المدارس الاعدادية في مديرية الكرخ الاولى ولكون الباحثة هي احدى المدرسات في المدارس الاعدادية ترغب في اجراء هذا البحث ومعرفة العلاقة بينهما وفي نفس الوقت إغناء المكتبة الرياضية في مثل هذه البحوث التي تفتقر لها.

1-3 هدف البحث.

✓ التعرف على العلاقة بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الاعدادية في مديرية تربية الكرخ الاولى.

1-4 فرض البحث.

✓ هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الاعدادية في مديرية تربية الكرخ الاولى.

1-5 مجالات البحث.

- المجال البشري: مدرء المدارس الاعدادية في مديرية التربية الكرخ الاولى (ذكور/اناث) للعام الدراسي (2012 - 2013).
- المجال الزمني: المدة من 20 / 10 / 2013 لغاية 20 / 11 / 2013.
- المجال المكاني: المدارس الاعدادية في مديرية الكرخ الاولى.

1-6 تحديد المصطلحات.

- ✓ القوة التنظيمية: تعد القوة التنظيمية "عاملاً رئيسياً في تفسير كيفية اداء المنظمات لأعمالها، وهي ضرورية لعمل القيادة والادارة، فالقوة هي تحديد نمط القرارات وآلياتها في المنظمة" (10:183).
- ✓ الهوية التنظيمية: أن "هوية الفرد ترتبط ارتباطاً قوياً بالهوية التنظيمية اذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثير فعال في السلوك الفردي داخل العمل وخارجه، أو انها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم ادراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج" (9:129).

2- الدراسات النظرية والمشابهة.

2-1 الدراسات النظرية.

2-1-1 القوة التنظيمية.

2-1-1-1 مفهوم القوة التنظيمية.

تعد القوة التنظيمية من احدى الانماط التي يتصف بها القائد داخل مؤسسته اذ تساعده على بذل المزيد من العمل من اجل تحقيق اهداف المؤسسة وبالتالي الوصول الى افضل النتائج ، لذا هي " قدرة الشخص او المؤسسة على التأثير على الاخرين" (16:307) فالقوة ضرورية لعمل القيادة والادارة، لذا أصبح من القادة (المدرء) أن يستخدمون القوة لغرض تحقيق اهدافهم، اذ ان القادة (المدرء) الاقوياء والذين يتمتعون بالقدرة على اتخاذ القرارات المطلوبة في الوقت المناسب، يستطيعون الحصول على افضل النتائج عن طريق التأثير على الاخرين في تنفيذ الاعمال والواجبات المطلوبة وعلى افضل صورة، "اذن فالقوة التنظيمية هي قدرة الفرد او الجماعة على التأثير في سلوك الافراد، اذ تتغلغل القوة في جميع "مفاصل المنظمة وتكاد تكون المحور الاساسي لجميع الانشطة لتأثيرها في جميع جوانب المؤسسة وحضورها اليومي في جميع وحدات المؤسسة" (5:75).

اما القوة تعنى إمكانية التأثير بنجاح على الاخرين وتحقيق الاهداف الموضوعية، وتعرف القوة بأنها "القدرة التي يمتلكها الفرد ويتمكن بواسطتها من تغيير سلوك أو اتجاهات الآخرين الوجهة التي يرتضيها" (1:516).

ومصطلح القوة ينطبق على الفرد والمجموعات وفرق العمل والأقسام داخل المنظمات، وكذلك على المنظمات والدول الاهتمام بالطريقة التي تم فيها استخدام القوة وفقاً لأهمية الموقف والاداء المطلوب من اجل تحقيق اهدافها نحو الافضل.

اذن ترى الباحثة ان مفهوم القوة هو مفهوم اجتماعي بمعنى أنه مرتبط بالأفراد والعلاقات التي تنشأ بينهم، فالفرد يعتقد بأن القوة تنشأ عنده نتيجة علاقته مع الاخرين والتأثير عليهم، وممارسة التأثير والقوة شيء يحدث يومياً.

2-1-1-2 أنواع القوة التنظيمية.

يمتلك الافراد (القادة) قوة اكثر من غيرهم وتأتي هذه القوة من مصادر مختلفة منها يتعلق بالنواحي الوظيفية والادارية والبعض منها يتعلق ب الخصائص الشخصية للفرد لذا صنف (Lussier, Robertn) انواع القوة التي يتسم بها الفرد الى: (302:15)

- القوة الشرعية: وهي التي تستمد من موقع الفرد في المؤسسة الذي يعطيه الحق في الطلب من المرؤوسين تنفيذ الاعمال الموكلة اليهم وعليهم الالتزام بالطاعة.
- قوة الارتباط (التقرب): وهي ارتباط الفرد مع الناس المؤثرين داخل المؤسسة وخارجها ، والذي تكون معرفتهم وافكارهم ودعمهم مهم لتحقيق متطلبات القيادة الفعالة.
- قوة الخبرة: وتتمثل في تلك المقدره المبنية على كفاءات ومواهب ومعرفة متخصصة معترف بها.
- قوة المرجعية: وهي قوة التأثير التي تتبع من الاحترام والاعجاب والمحبة التي يحملها الفرد تجاه فرد آخر.
- قوة المعلومات: وتتمثل في السيطرة على تدفق وتفسير البيانات المعطاة الى الآخرين وقدرة الافراد على التعامل مع التأكيد التنظيمي.

اذ ترى الباحثة على ضرورة ان يتصف المدراء بجميع هذا الانواع من القوة لان كل نوع من هذا الانواع تعتبر مكملاً لشخصية الاداري الناجح والذي يتسم بالقوة التنظيمية التي تساعده في اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب وبالتالي يحقق اهداف المؤسسة ، اي ان الدمج ما بينهما هو ما يحقق أفضل النتائج.

2-1-1-3 الهوية التنظيمية.

2-1-3-1-1-2 مفهوم الهوية التنظيمية.

يشكل مفهوم الهوية التنظيمية في المؤسسة من القيم الجوهرية والمتعقدات التي توجه تصرفات المدراء داخل المدرسة لتنفيذ الاعمال وتحقيق الاهداف في نفس الوقت.

حيث يعرف (Aust) الهوية التنظيمية بأنها "الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج" (14: 515-534).

ويشير مصطلح الهوية التنظيمية الى "ما يشعر به أفراد المنظمة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم ، قيما وفلسفة وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل عن طريق العديد من العوامل والمؤثرات" (17).

اذ يتشابه مفهوم الهوية التنظيمية مع هوية الفرد الشخصية لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الاشخاص ببعضهم بالنسبة الى الهوية الشخصية مع العلاقات الاجتماعية بين المؤسسات ببعضهم بالنسبة الى الهوية التنظيمية، إذ تتبلور الهوية الشخصية عن طريق التفاعل مع الآخرين وبالمنطق نفسه تتبلور الهوية التنظيمية عن طريق التفاعل مع المؤسسات الاخرى، فضلا عن عملية التفاعل بين اعضاء المنظمة بعضهم ببعض.

2-3-1-1-2 ابعاد الهوية التنظيمية.

هناك عدة ابعاد للهوية التنظيمية حيث يوضح (Albertana) ابعاد الهوية التنظيمية بثلاثة أبعاد أساسية والتي تتمثل في (السمات المركزية، السمات المتفردة، والاستمرارية في هذه السمات) (13: 263-295).

1. السمات المركزية: وهي تلك السمات التي يمكن عداها جوهرية فيما يخص المنظمة.

2. السمات المتفردة: وهي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الاخرى.

3. الاستمرارية: استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

هذا الابعاد التي تتصف بها المؤسسات او المنظمات في مركزية اتخاذ القرارات يشترك فيها جماعة العمل، على عكس من السمات المتفردة التي يتفرد فيها القائد في اتخاذ القرار بنفسه او يكون سياق العمل لمؤسسته يختلف عن سياق عمل مؤسسة اخرى مشابهة لها في الاعمال وبذلك تكون هذه العملية مستمرة داخل المؤسسة بشكل دوري ويتصف بالاستمرارية.

2-1-1-3 تصنيف الهوية التنظيمية.

يمكن تصنيف الهوية التنظيمية الى مستويين رئيسيين (9:131) هما:

1. الهوية التنظيمية الضعيفة: يكون شعور الاطراف المعنويين بالهوية التنظيمية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها.
 2. الهوية التنظيمية القوية: يشعر الاطراف المعنويين بالهوية التنظيمية القوية عن وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات مع مرور زمن طويل على تلك السمات.
- اذ ترى الباحثة ان الهوية التنظيمية الضعيفة لها تأثير سلبي على المؤسسة في تنفيذ اعمالها، عل عكس من الهوية التنظيمية الايجابية يكون اداء اعمالها بشكل مدروس وعلمي نتيجة سماتها واتجاهات الواضحة والمدروسة، لذا كلما كانت هوية المؤسسة قوية تستطيع من الوصول الى افضل النتائج في تحقيق اهدافها.

2-2 الدراسات المشابهة.

2-2-1 دراسة عبد الستار مصطفى

(تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الاهداف الاستراتيجية) (8:18)

حيث سعت الدراسة الى تكوين ثلاثة نماذج رئيسية، يكشف الاول عن آلية العلاقة بين القوة التنظيمية والاهداف الاستراتيجية ويقس الثاني اختلاف الاهداف الاستراتيجية الناجم عن اختلاف ، مصادر القوة التنظيمية في حين يذهب الثالث الى تحليل تأثيرات القوة التنظيمية في الاهداف الاستراتيجية، اذ جمعت البيانات من (75) مديراً في مستوى الادارة العليا في البنوك الاردنية، وخرجت الدراسة بجملة توصيات ومقترحات منها اجراء المزيد من الدراسات والابحاث حول منظور ادارة القوه في المنظمات وحث المدراء على تنفيذ مفهوم الادارة بالقوة.

2-2-2 مناقشة الدراسات المشابهة.

لاحظت الباحثة عن طريق الدراسات المشابهة الى ان عينة البحث تختلف عن دراسة عبد الستار اذ كانت عينة البحث على مدرء المدارس وبذلك تختلف عن دراسة عبد الستار التي تكونت العينة من مدرء البنوك الاردنية وايجاد تأثير القوة التنظيمية في تحديد الاهداف الاستراتيجية ، في حين كان عمل الباحثة هو ايجاد العلاقة بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية.

3- منهج البحث وإجراءاته الميدانية.

1-3 منهج البحث.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لموضوع وعينة البحث.

2-3 عينة البحث.

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مدرّاء المدارس الاعدادية في مديرية تربية الكرخ الاولى والبالغ عددهم (20) مدير ومديرة حيث بلغ عدد المجتمع الاصلي (34) مدير ومديرة للمدارس الاعدادية اذ بلغت النسبة المئوية (8.58%) لعينة البحث.

3-3 الوسائل والادوات المستخدمة.

- ✓ المصادر العربية والاجنبية.
- ✓ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- ✓ جهاز لابتوب نوع (HP ORE I5).
- ✓ الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق 1).
- ✓ اسماء الخبراء والمختصين التي تم عرض الاستبانة عليهم (ملحق 2).
- ✓ اسماء فريق العمل المساعد (ملحق 3).

4-3 المقاييس المستخدم في البحث.

اذ استخدمت الباحثة مقياسين لكل من القوة التنظيمية والهوية التنظيمية المعد سابقاً من قبل باحثين في دراسات اخرى مشابهة، اذ تم اعداد الاستبانة من قبل الباحثة بالاعتماد على المقياسين (الاصلي)، بعد اجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة، لأن المقياس التي تم اعتماده (الاصلي) من القوة التنظيمية كان على عينة من القادة (الموظفين) والذي يضم من (17) فقرة، اما مقياس الهوية التنظيمية تم تطبيقه على عينة من موظفين الجامعة ويتكون من (16) فقرة وتم حذف فقرة واحدة لأنها لا تتماشى مع بيئة المدرسة، اذ تم عرض المقياسين على الخبراء والمختصين لغرض ايجاد صلاحيتها وتقويمها، اذ تم اجراء بعض التعديلات على فقرات المقياسين (الاصلي) فضلا عن حذف او اضافة بعض الفقرات، لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية بعد دمج المقياسين في استبانة واحدة وتم توزيعها على عينة البحث ليتم الإجابة عليها، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي المتدرج والذي يتكون من خمسة بدائل هي: (موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة)، اذ يمتاز هذا المقياس "بسهولة استعماله وارتفاع درجة الثبات والصدق للمقياس وذلك لتفاوت الدرجات امام كل عبارة وهي تتيح للفرد أن يعبر عن اتجاهه بالنسبة لكل عبارة من عبارات المقياس فضلا عن أنها تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة". (12:88)

3-4-1 مقياس القوة التنظيمية.

تم استخدام المقياس المعد مسبقاً من قبل الباحثين (6:125) بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة، ولغرض الاجابة على فقرات المقياس استخدمت الباحثة مقياس ليكارت (Likert) ذات الخمسة درجات حيث كانت اعلى درجة (5) الى موافق بشدة، ودرجة (4) موافق، ودرجة (3) محايد، ودرجة (2) غير موافق، ودرجة (1) غير موافق بشدة، اذ يتكون المقياس من فقرات عددها (17) فقرة تمثلت ببعدين هما (قوة القادة الاداريين / قوة الوحدات التنظيمية)، اذ كانت جميع فقرات المقياس ايجابية.

3-4-2 مقياس الهوية التنظيمية.

اذ تم استخدام مقياس العد مسبقاً من قبل الباحثان (129:9) بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة ولغرض الاجابة على فقرات المقياس تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذات الخمسة درجات حيث كانت اعلى درجة هي (5) الى موافق بشدة، ودرجة (4) الى موافق، ودرجة (3) الى محايد، ودرجة (2) الى غير موافق، ودرجة (1) الى غير موافق بشدة، اما عدد فقرات المقياس قد بلغت (16) فقرة خاصة بالهوية التنظيمية، اذ كانت جميع الفقرات ايجابية مع عدا الفقرة (28) في الاستبانة، من مقياس الخاص بالهوية التنظيمية.

3-5 التجربة الاستطلاعية.

تعد التجربة الاستطلاعية هي احدى إجراءات البحث العلمي من أجل الوقوف على المواقف السلبية والايجابية التي يتعرض لها الباحث في أثناء تنفيذ التجربة الرئيسية، حيث قامت الباحثة بالتجربة في يوم الاحد المصادف 2013/10/20 على (5) من مدرء المدارس الاعدادية في مديرية تربية الكرخ الاولى.

3-6 الاسس العلمية للمقياس.

3-6-1 صدق المقياس.

لإيجاد صدق الاستبانة فقد وزعت الباحثة الاستبانة المستخدمة في البحث على مجموعة من الخبراء والمختصين (ملحق 2) في مجال الادارة وعلم النفس الرياضي لتحقيق صدق المقياس، اذ استخدمت الباحثة (صدق المحتوى) وبذلك تحقق صدق المقياس.

3-6-2 ثبات المقياس.

من أجل تحقيق ثبات المقياس وزعت الاستبانة على عينة البحث مستخدمة بذلك طريقة (أعادة الاختبار) حيث وزعت الاستبانة على عينة التي اجريت عليها التجربة الاستطلاعية بعد مرور (14) يوماً من توزيع الاستبانات، حيث تم اعادة توزيعها في يوم الاحد المصادف 2013/11/3، اذ وجدت الباحثة ان الثبات عالي عن طريق التحقق منه بمعامل الارتباط البسيط (بيرسون) اذ بلغت قيمته (0.91) وهذه نسبة مرتفعة التي تعبر عن قوة وجود العلاقة الموجبة بين توزيع الاستبانة، والثبات هو "الاتساق والدقة في القياس" (66:4).

3-6-3 موضوعية المقياس.

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين (ملحق 2) في علم الادارة وعلم النفس الرياضي للتأكد من مدى وضوح العبارات وملائمتها، حيث تم تغيير بعض العبارات لكي تكون ملائمة لعينة البحث وبالتالي تم التحقق من موضوعية المقياس لأن الموضوعية "هي علامة اكيدة بين آراء أكثر من مقوم على نتائج الاختبار أو القياس" (219:11).

3-7 التجربة الرئيسية.

تم اجراء التجربة الرئيسية على مجموعة من مدرء المدارس الاعدادية في مديرية الكرخ الاولى والبالغ عددهم (20) مدير ومديرة حيث تم توزيع الاستبانات عليهم في يوم الثلاثاء المصادف 2013/11/5.

3-8 الوسائل الاحصائية.

استخدمت الباحث النظام الاحصائي SPSS من اجل معالجة النتائج التي حصلت عليها الباحثة. (56:2)

4- الباب الرابع: عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها.

1-4 عرض قيمة معامل الارتباط بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية .

جدول (1)

يبين قيمة معامل الارتباط بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
القوة التنظيمية	76.25	4.1	*0.90
الهوية التنظيمية	72.85	2.7	
* معنوي عند قيمة معامل الارتباط الجدولية = 0.56 وعند درجة حرية (18) ومستوى خطأ (0.01)			

يبين جدول (1) قيمة معامل الارتباط بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية ، حيث بلغ الوسط الحسابي للقوة التنظيمية (76.25) وبانحراف معياري قدره (4.1)، أما الهوية التنظيمية فقد بلغ الوسط الحسابي (72.85) وبانحراف معياري قدره (2.7)، في حين بلغ قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية (0.90) عند قيمة معامل الارتباط الجدولية تساوي (0.56) وعند درجة حرية (18) ومستوى خطأ (0.01)، وهذا يعني وجود ارتباط معنوي. إذ تعزو الباحثة الارتباط المعنوي بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية الى دور المدراء وخبرتهم الادارية في القدرة على إصدار القرارات الصائبة والتي تؤدي الى النجاح داخل المؤسسة، فضلا عن خبرته نتيجة زيادة سنوات الخدمة في مدة العمل ادى الى ترسيخ الهوية التنظيمية بشكل أعمق وأفضل لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام والمدرسة بشكل خاص، فكلما كان المدراء يتمتعون بالهوية نتيجة امتلاكهم القيم والمعتقدات الجوهرية التي تساعدهم في كيفية التصرف الصحيح لأستخدام القوة التنظيمية من وسائل القوة قد يعزز أو يقلل من فعالية استخدام مصادر القوى المختلفة السابقة لذكر، اي عندما يستخدم المدير قوة العقاب بشكل مبالغ فيه سيؤدي الى تقليل من فعالية القوة المرجعية، اما في حالة استخدامه قوة المكافأة يؤدي الى زيادة فعالية قوة المرجعية، اذن هوية المدراء تلعب دوراً مهماً في كيفية التعامل مع الموظفين داخل المدرسة.

5- الباب الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.

1-5 الاستنتاجات.

لقد توصلت الباحثة الى الاستنتاج في فرض البحث الى ما يلي:

- الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الاعدادية.

2-5 التوصيات.

توصي الباحثة بما يلي:

- اجراء بحوث على مدراء المدارس الاخرى (الابتدائية والمتوسطة) وتعريف المدراء بأهمية كل القوة والهوية التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام.
- التأكد على وضوح القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى المدراء المدارس وذلك بعمل كتيب يوزع على ادارة المدارس من اجل التوعية بأهميتها في العملية التعليمية.

المصادر

1. جرينبرج وبارون؛ ادارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد واسماعيل علي: (الرياض، دار المريخ للنشر، 2004).
2. جولي بالانت؛ التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS، ترجمة: خالد العمري، ط1: (القاهرة، دار الفاروق، 2006).
3. حسين حديم؛ السلوك التنظيمي / سلوك الافراد والجماعات في المنظمات الاعمال: (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004).
4. سوس شاكر مجيد؛ الاختبارات النفسية، ط1: (عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010).
5. الصياح عبد الستار مصطفى؛ تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الاهداف الاستراتيجية: (بحث منشور في مجلة العربية للإدارة، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثاني، 1999).
6. طالب أصغر وآخرون؛ القوة التنظيمية للقادة الاداريين وأثرها في السلوك القيادي: (بحث منشور في مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 75، 2009).
7. عبد الحميد عبد الفتاح؛ الادارة الاصول العلمية والتوجيهات المستقبلية لمدير القرن الحادي والعشرين: (المنصورة، المكتبة العصرية، 2000).
8. عبد الستار مصطفى؛ تحليل علاقة القوة التنظيمية وأثرها في تحديد الاهداف الاستراتيجية: (بحث منشور في مجلة العربية، العدد الثاني، 1999).
9. عبد اللطيف ومحفوظ أحمد؛ دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: (بحث منشور في مجلة جامعة دمشق، العدد 26، 2010).
10. القريوتي محمد قاسم؛ السلوك التنظيمي: (عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000).
11. محمد عبد السلام أحمد؛ القياس النفسي والتربوي، ط2: (القاهرة، مكتبة النهضة العصرية، 1981).
12. ممدوح عبد المنعم وعيسى عبدالله؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي، ط1: (الامارات، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1995).
13. Albert, stuart and davida. whetten (1985), "Organizational Identity", inl. l. cummings and b. m staw (eds re-search in organaizal behavior, vol. 7:263-295, green which, ct: jatpress.
14. Aust, P. T. (2004), "Communicated Valuesas in Dictators of Organizational Identity" communication studies.
15. Lussier, Robertn, Management Fundamental, U.S.A, South Western college publishing Thomson learning, 2000.
16. Mcshan, steven glinow, mary annvon, Organizatio Behavior, Boston, mcgraw-hillco inc., 2000
17. <http://drber.comlarlarticleslcat-991 locate>

Administration as Ritual (المكتبة الافتراضية)

Author: Charles T. Goodsell

Journal: Public Administration Review ISSN: 00333352 Year: 1989 Volume: 49 Issue: 2

Pages: 161-166 Provider: JSTOR Publisher: American Society for Public Administration;

Blackwell Publish DOI: 10.2307/9773

ملحق (1)

الاستبانة بصورتها النهائية

ت	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أمتلك صلاحيات تغيير بعض اجراءات العمل في مدرستي.					
2	أمتلك الحق في الطلب من منتسبي المدرسة تنفيذ تعليماتي.					
3	أمتلك صلاحيات الطلب من منتسبي المدرسة التعاون في القضايا المتعلقة بالعمل.					
4	يتيح لي مركزي الوظيفي التحكم في تدفق البيانات والمعلومات ذات الاهمية في عمل الوزارة.					
5	يمنحني قربي من المعلومات القدرة على تجميع المعلومات المهمة ذات التأثير في عمل الوزارة.					
6	أمتلك خبرة مهنية عالية لذا يفضل منتسبو المدرسة العمل باقتراحاتي.					
7	يقبل مسؤولي الاعلى نصيحتي المتعلقة بمشكلات العمل .					
8	اكسبتي ممارستي للعمل في معظم وحدات الوزارة خبرات متعددة.					
9	اكسبتي مشاركتي في دورات متخصصة في العمل مهارات متنوعة.					
10	أمتلك علاقات جيدة مع الادارة العليا تجعل المنتسبين يسعون لكسب رضائي.					
11	صلتي بالمتنفذين داخل الوزارة وخارجها تجعلني احظى بتأييد مديري الاعلى.					
12	احظى بتأييد منتسبي المدرسة لتأثرهم بشخصيتي وانجذابهم لي.					
13	يرغب منتسبو المدرسة إقامة علاقات شخصية معي.					
14	يؤثر توقف العمل في مدرستي على سرعة انجاز.					
15	من السهولة الحصول على الموظفين للمدرسة.					
16	اؤكد على مستوى التعليم المطلوب عند تعيين موظف في مدرستي.					
17	اؤكد على مستوى الخبرة والتدريب عند تعيين موظف في مدرستي.					
18	افراد المدرسة معنيون في وضع رسالة المدرسة واهدافها واستراتيجيتها.					
19	توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل المدرسة.					
20	العمل الجماعي اساسي داخل المدرسة.					
21	يحتاج عمل المدرسة الى الدقة في الاداء.					
22	يركز عمل المدرسة على رفع المستوى العلمي.					
23	اعتقد أن مدرستي هي مدعاة للافتخار من بين مثيلاتها.					
24	العمل داخل المدرسة اكثر ديناميكية عنه في مثيلاتها.					

ت	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
25	اعتقد أن شعار مدرستي متميز ويعكس هويتها.					
26	تستخدم المدرسة أنماطاً عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها.					
27	تستخدم المدرسة عدة أنماط من الحملات الدعائية التي تميزها عن مثيلاتها.					
28	لا تتأثر سياسات وأنظمة المدرسة بتغيير ادارتها.					
29	جودة الخدمة أولوية داخل المدرسة منذ تأسيسها.					
30	القيم والمعايير الاخلاقية في المدرسة ثابتة الى حد كبير.					
31	تتبنى المدرسة علاقات جيدة ودائمة مع الاطراف المعنية.					
33	فلسفة تطوير الادارة متجذرة داخل المدرسة.					

ملحق (2)

يبين أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المقياس عليهم

- | | | |
|----------------------------|-------------------|---|
| 1. أ.د. خالدة ابراهيم أحمد | علم النفس الرياضي | كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد. |
| 2. أ.د. علي يوسف البياتي | علم النفس الرياضي | كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد. |
| 3. أ.د. عبدالله هزاع علي | علم النفس الرياضي | كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد. |
| 4. أ.م.د. لمى سمير | تعلم حركي | كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد. |
| 5. أ.م.د. نهاد محمد علوان | طرائق تدريس | كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد. |
| 6. أ.م.د. هديل كاظم سعيد | إدارة عامة | كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد. |

ملحق (3)

يبين أسماء فريق العمل المساعد

- | | |
|---------------|---------------------------------|
| 1. سناء سعدون | مديرة مدرسة اعدادية الرسالة. |
| 2. مريم أكرم | مدرسة في مدرسة اعدادية الرسالة. |
| 3. زينب غازي | كاتبة في مدرسة اعدادية الرسالة |