

دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التميز التنافسي

(دراسة استطلاعية لآراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة رابرين بإقليم كردستان العراق)

پشدهر کاکه صدیق^١ - هونه‌ر محمدامین ابراهیم^٢ - غازي عمر حسن^٣ - لقمان سليمان اوامر^٤

psdhar.kaka@koyauniversity.org – hunar.aminy@uor.edu.krd - ghazi.omer@koyauniversity.org – luqman.sleman@uor.edu.krd

^١- قسم ادارة الأعمال، فاکلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة کویه، إقليم کوردستان- العراق

^٢- قسم ادارة الأعمال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة رابه‌رین، إقليم کوردستان- العراق

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التميز التنافسي في جامعة رابرين بإقليم كردستان العراق. يهدف إلى دراسة تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات) على التميز التنافسي المتمثل في الأداء الأكاديمي، الابتكار، سمعة الجامعة، واستخدام التكنولوجيا. تمثل الثقافة التنظيمية عنصرًا حاسمًا في قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات وتحقيق التميز.

اعتمد البحث على منهجية وصفية استطلاعية، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات وزعت على عينة عشوائية من 166 موظفًا وأستاذًا من جامعة رابرين. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لتحديد العلاقات بين المتغيرات وأثرها على التميز التنافسي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية وأبعاد التميز التنافسي، حيث كان الالتزام التنظيمي والقيم هما الأكثر تأثيرًا على التميز. كما أشارت النتائج إلى أن سمعة الجامعة والابتكار يمثلان الأبعاد الأكثر أهمية للتميز التنافسي.

يقدم البحث توصيات تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال تطوير برامج تدعم الالتزام التنظيمي والقيم الأكاديمية، بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية التكنولوجية لدعم الابتكار وتعزيز سمعة الجامعة. يمثل هذا البحث إضافة قيمة للأدبيات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتنافسية في التعليم العالي، ويسهم في تحسين الممارسات الإدارية والتنظيمية داخل الجامعات.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، التميز التنافسي، الالتزام التنظيمي، الابتكار، سمعة الجامعة.

The Role of Organizational Culture in Enhancing Competitive Excellence

A survey study of the opinions of faculty members and employees at the University of Raparin in the Kurdistan Region of Iraq)

Pshdar Kaka sedeeq¹ – Hunar Mohammed amin Ibrahim² – Ghazi omar Hasan³ – luqman sleman Omar⁴

¹⁺³Department of Business Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Koya, Koya, Kurdistan Region, Iraq.

²⁺⁴Department of Business Administration, Faculty of Humanities, University of Raparin, Rania, Kurdistan Region, Iraq.

Abstract:

The goal of this research is to study the role of the organizational culture of faculty members staff and employees at Raparin University throughout its dimensions represented by collaboration, teamwork, values, organizational obligations, and beliefs for reinforcement the competitive excellence that includes academic performance, University reputation, uses of technologies, and innovation.

The study addressed the relationship between an independent variable (organizational culture) and the dependent variable (competitive excellence) through questions about correlation, impact, and variance, and checking these relations. The theoretical framework was designed and the researchers distributed (230) questionnaire forms, (80) of them directly and (150) of them electronically after follow up we retrieved just (178) forms. However, after checking (12) invalid questionnaires were excluded, and (166) forms for statistical analysis.

The statistical analysis was conducted by (SPSS) version 27 and the results showed a strong positive significant relation between the independent variable (organizational culture) and dependent variable (competitive excellence) at the macro and micro levels. In light of these results, the researchers recommended maintaining excellent organizational culture and working to improve it continuously. Furthermore, focusing on the use of recent technologies in science research and academic performance development.

Keywords: Organizational Culture, Competitive Excellence, University of Raparin.

المقدمة:

ويعتبر فهم أهمية الثقافة التنظيمية في سياق العمل أمراً بالغ الأهمية لتحسين خلق التميز التنافسي للملائمة للأفراد، لذلك سنقوم في هذا البحث بتسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التميز التنافسي واستكشاف تأثيرها على أعضاء هيئة التدريس وموظفي الجامعة. وكذلك أصبح الاهتمام بالثقافة التنظيمية مطلباً رئيسياً وأحد أهم السبل التي يمكن للجامعة اتباعها لمواجهة التحديات. لأنه تحدد الثقافة التنظيمية مسار الجامعة الأساسي واتجاهها العام في ضوء المتغيرات المتوقعة. وتوفير التميز التنافسي مناسبة تصنع فوائد جمة تعود على المنظمة والأداء الوظيفي فيها وتحسينه للجامعة، الفهم والرعاية والتشكيل الاستراتيجي ومن ثم تظهر الثقافة التنظيمية كمسعى حاسم للجامعة التي تسعى إلى تحسين رضا الموظفين وضمان النجاح على المدى الطويل في التميز التنافسي. وقد أكدت العديد من الدراسات (Poul، et al، 2016) على الدور المهم للثقافة التنظيمية في عملية تبادل المعرفة بين الأفراد، حيث تعمل على نقل وتبادل الموارد بين العاملين وتساهم في بناء المعرفة التنظيمية. وتسعى المنظمات المعاصرة إلى تطوير ثقافة تنظيمية خاصة تساعد على تحقيق الانسجام الداخلي بين أعضائها، والتكيف الخارجي مع السياق الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي تعمل ضمنه بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة، وهي رؤية ترسخت على مستوى برامج وممارسات العمل، ليتم نقلها إلى مجالات عمل أخرى بالتوازي مع النتائج الإيجابية التي حققها هذا الاتجاه الجديد (رؤوف وآخرون، 2023). ولقد برزت الثقافة التنظيمية، التي تُعرّف بأنها في التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، والمعتقدات المشتركة التي تحكم أسلوب عمل المنظمة، مؤخراً باعتبارها عاملاً حاسماً في التحدي المستمر المتمثل في تعزيز التميز التنافسي المهرة عبر أنواع وقطاعات الأكاديمي المتنوعة التي توجه سلوك الأفراد وتؤثر على الأداء التنظيمي بشكل كبير (Holland، P، 2020)، ونظراً للمنافسة الشديدة التي تواجهها منظمات الأعمال بشكل عام والجامعات بشكل خاص في بيئة الأعمال، مما يحتم عليها امتلاك ما تميزها ويضمن بقاءها وبقاء حصتها السوقية، أو حتى توسعها خلال الإبداع والابتكار لتحسين جودة التعليم، بحيث لا تستطيع المنظمات المنافسة تقليده، وكما يعتبر تعزيز التميز التنافسي من أهم معايير نجاح الجامعات (الكهالي، 2023: 2).

1- مشكلة البحث:-

أكدت دراسات (القريوتي، حامد سليمان: ٢٠١٧) (معيش: ٢٠١٧) على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي والالتزام التنظيمي، (بن عياد: ٢٠١٨) الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي، (قميحة: ٢٠٢٢) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين، الدراسات السابقة والأبحاث التي تناولت الثقافة التنظيمية في مواضيع تتعلق بالجوانب الإدارية، ودراسات (كعواش وآخرون: ٢٠٢٣) (الكهالي: ٢٠٢٣)، ودراسات (K، Mehmood: 2024) تأثير المناخ التنظيمي والثقافة والقيادة والهيكل على الميزة التنافسية، التي تناولت الثقافة التنظيمية في مواضيع تتعلق بميزة التنافسية. وتعتبر التميز التنافسي من المواضيع الهامة التي تحظى باهتمام كبير من الباحثين نظراً من التأثير الأساسي الفعال في أداء المنظمات. في ظل التغيرات المتسارعة في البيئة التعليمية والضغط المتزايدة على مؤسسات التعليم العالي لتحقيق مستويات متقدمة من الأداء والابتكار، تبرز الحاجة إلى فهم دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التميز التنافسي. تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً جوهرياً يؤثر في سلوكيات الأفراد وتوجهاتهم داخل المؤسسات، وبالتالي في قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ومع ذلك، فإن المؤسسات الأكاديمية في إقليم كردستان، بما في ذلك جامعة رابرين، تواجه تحديات تتعلق بضعف التزام الأفراد بالقيم التنظيمية وتراجع مستويات التعاون والعمل الجماعي، مما يؤثر على أدائها الأكاديمي وسمعتها.

تنبثق مشكلة البحث من الحاجة الملحة لفهم تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية (مثل القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات، التعاون والعمل الجماعي) على التميز التنافسي المتمثل في الأداء الأكاديمي، سمعة الجامعة، الابتكار، واستخدام التكنولوجيا. وبالتالي، يتم صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي: كيف تسهم الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تحقيق وتعزيز التميز التنافسي في جامعة رابرين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تواجد أبعاد الثقافة التنظيمية في جامعة رابرين؟
- كيف يؤثر الالتزام التنظيمي والقيم على الابتكار؟
- ما هو دور التعاون والعمل الجماعي في تحسين الأداء الأكاديمي؟
- كيف تؤثر المعتقدات التنظيمية على سمعة الجامعة؟

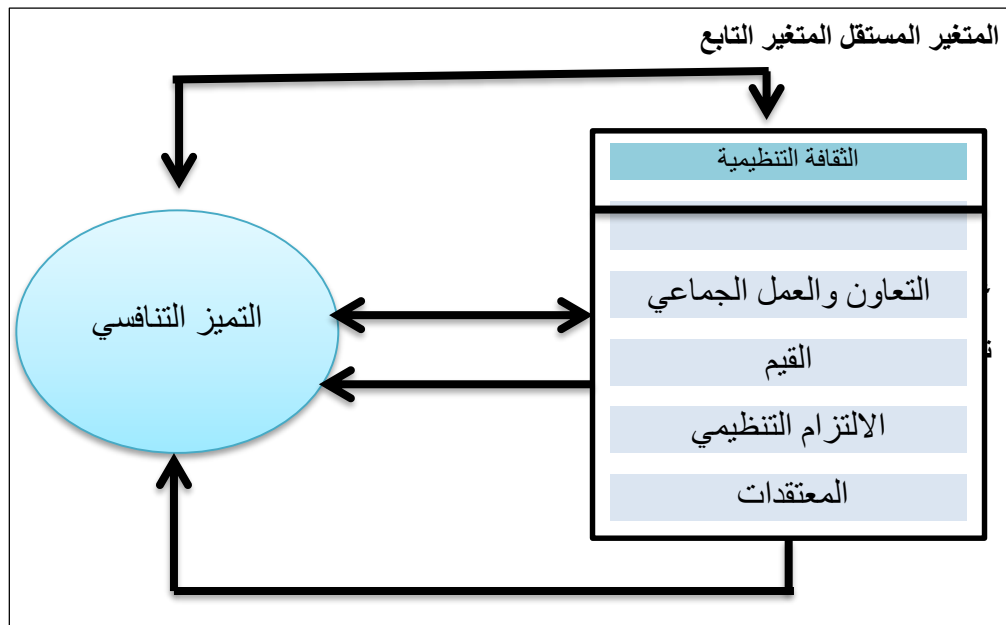
أهداف البحث:-

يهدف هذا البحث إلى تحليل دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التميز التنافسي في جامعة رابرين من خلال دراسة تأثير أبعادها المختلفة (التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات) على الأداء الأكاديمي، الابتكار، سمعة الجامعة، واستخدام التكنولوجيا. يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تدعم تطوير السياسات والبرامج التنظيمية التي تعزز من قدرة الجامعة على تحقيق التميز التنافسي وضمان استدامته في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه مؤسسات التعليم العالي.

2- المخطط الفرضي للبحث وفرضياتها:-

في ضوء مشكلة البحث وأهدافها وبيان العلاقات بين متغيراتها تم تصميم مخطط فرضي لبحث والشكل (1) يوضح ذلك.

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثين

3- فرضيات البحث:-

الفرضية الأولى: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل الجامعة المبحوثة.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والتميز التنافسي، وتتفرع منه الفرضيات الآتية:

1- توجد ارتباط معنوي بين التعاون والعمل الجماعي وأبعاد التميز التنافسي.

2- توجد ارتباط معنوي بين القيم وأبعاد التميز التنافسي.

3- توجد ارتباط معنوي بين الالتزام التنظيمي وأبعاد التميز التنافسي.

4- توجد ارتباط معنوي بين المعتقدات وأبعاد التميز التنافسي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة تأثير للثقافة التنظيمية في التميز التنافسي، وتتفرع منه الفرضيات الآتية:

1- توجد تأثير معنوي للتعاون والعمل الجماعي في أبعاد التميز التنافسي.

2- توجد تأثير معنوي للقيم في أبعاد التميز التنافسي.

3- توجد تأثير معنوي للالتزام التنظيمي في أبعاد التميز التنافسي.

4- توجد تأثير معنوي للمعتقدات في أبعاد التميز التنافسي.

الفرضية الرابعة: تنص على أنه "تتباين الجامعة المبحوثة في الثقافة التنظيمية تبعاً لتباين مستويات تركيزها على أبعاد التميز التنافسي".

4- منهج البحث:-

اعتمد البحث في اختبار فرضياته على المنهج الوصفي من خلال علاقة الارتباط والتأثير والتباين والاختلاف بين متغيري البحث، لأنها يركز على الاستطلاع والتحليل لآراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة رابرين وتتميز هذه الطريقة بنظرة شمولية.

5- حدود البحث:-

للبحث الحالي حدود علمية، وحدود مكانية، وحدود بشرية، وحدود زمانية، وهي على النحو الآتي:

الحدود العلمية: بيان دور الثقافة التنظيمية في التعزيز التميز التنافسي في جامعة رابرين في إقليم كردستان- العراق.

الحدود المكانية: جامعة رابرين في إقليم كردستان- العراق.

الحدود البشرية: اقتصر على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة في (شهر تموز 2024 الى شهر ايلول 2024).

6- أساليب جمع البيانات: اعتمد البحث على عدة مصادر لتغطية الإطار النظري والميداني من خلال

الأساليب التالية:

١-الإطار النظري: ولغرض تغطية الجانب النظري للبحث اعتمد الباحثان على المصادر العربية والإنجليزية،

فضلاً عن الوصول إلى شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)(Google Scholar، researchgate، jstor)

٢-الإطار الميداني: للحصول على البيانات في الجانب الميداني اعتمد الباحثان على استمارة الاستبيان والزيارات الميدانية.

أولاً: مضامين الاستبانة: اعتمد البحث في تحديد عبارات الاستمارة استبانة على جانب النظري للبحث.

1- المعلومات الشخصية: يضم البيانات الشخصية لأفراد عينة وتمثل بكل من (الجنس، العمر، تأهيل العلمي سنوات الخدمة في الجامعة).

2- متغير الثقافة التنظيمية: وضع (16) سؤالاً عبارة لقياس المتغير المستقل وأبعادها (التعاون والعمل الجماعي – القيم – الالتزام التنظيمي – المعتقدات) بالاعتماد على كل من (Mehmood and Hanaysha، 2024) و (Klein، 2011) و (مرزقلال، 2020).

3- متغير التميز التنافسي: وضع (16) سؤالاً عبارة لقياس المتغير التابع وأبعادها (الأداء الأكاديمي – سمعة الجامعة – استخدام التكنولوجيا – الابتكار) بالاعتماد على كل من (حميم، 2019) و (بعجي، 2021) و (قرش، 2008). اعتمد البحث مقياس (ليكرت الخماسي)، الذي يتضمن خمس فئات من الاستجابات، وهي: (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، حيث تتدرج أوزان هذه الاستجابات من (5 إلى 1) بشكل متسلسل. المبحث الاول: الجانب النظري: أولاً- الثقافة التنظيمية:-

1- مفهوم الثقافة التنظيمية:- يعد مجال الثقافة التنظيمية من المجالات الحديثة التي دخلت كتب العلوم الإدارية، ويعتبر عنصراً مهماً في تشكيل منظمات الأعمال الكفؤة. ويلعب دوراً حيوياً في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المنظمة، فلكل منظمة ثقافتها الخاصة، حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع، وتعتبر الثقافة التنظيمية جزءاً من الثقافة العامة التي يتعلمها الفرد أثناء عمله مع الآخرين (المجالي، 2016:199). ومن خلال الاستقصاء والتفتيش، من قبل الباحثان الى العديد من الدراسات والبحوث، وجدت بأنه لا يوجد هناك تعريف مشترك للثقافة التنظيمية، بهدف اعطاء صورة واضحة عن تعريف الثقافة التنظيمية، لجأ الباحثان الى إعداد الجدول (1) يوضح من خلالها بعض الاتجاهات:

الجدول (1) عدد من التعاريف للثقافة التنظيمية على وفق آراء الباحثين

ت	الباحث	تعريف
1	Soomro&Shah، (2019:267)	تتضمن الثقافة التنظيمية القيم الجماعية والتوقعات الأساسية التي تم تأسيسها في "الممارسات" التنظيمية. تشمل ممارسات المنظمات هذه الطقوس، والمعايير السلوكية، والرموز، والقواعد، واللغة، والروتين، والقصص، بالإضافة إلى بناء القوة، من بين أمور أخرى.
2	Meng & Berger، (2019:65)	مجموعة من المعتقدات والقيم والافتراضات التي يتقاسمها أعضاء المنظمة. هذه القيم المشتركة لها تأثير على سلوك أعضاء المنظمة حيث

يعتمدون على القيم لتوجيه قراراتهم وسلوكياتهم، مما يزيد من التأثير على فعالية المنظمة.		
عملية السلوكيات والقيم المعتقدات والعادات التي توجه سلوكيات الأفراد منظمة. الثقافة تمكن القادة من الظهور بمظهر محدد السلوكيات التي يجب أن تكون نموذجًا وتعلم الموظفين كيفية القيام بذلك تصرف. وبعبارة أخرى، الثقافة التنظيمية هي النظام القيم والمعتقدات التي تشكل سلوكيات الموظفين في منظمة.	Khan it al. (2020:3)	3
كل منظمة لها أنماط وعادات مختلفة. الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الافتراضات والمعتقدات الأساسية التي يحملها موظفو المنظمة، ثم يتم تطويرها ونقلها للتغلب على مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي.	(Paais & Pattiruhu, 2020:578)	4
"القيم أو المعتقدات أو التصورات المشتركة للموظفين حول المنظمة وبيئتها"	Azeem it al. (2021:1)	5

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد المصادر الواردة فيها.

ويعرف الباحثان الثقافة التنظيمية هي: يشير إلى مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات التي تشكل البيئة الداخلية للمنظمة، إنه نظام غير مكتوب من التوقعات التي تؤثر على طريقة عمل الأشخاص داخل المنظمة، والطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض ومع الأطراف الخارجية.

2- أهمية الثقافة التنظيمية: (The Importance of Organizational Culture)

نظرًا لتأثيرها الكبير على الأداء الفردي والتنظيمي، أصبحت الثقافة التنظيمية أكثر فأكثر موضوعًا يهتم المديرين والمنظمات على حدٍ سواء.

أوضح (بن عودة، 2017:266) و(قميحة، 2022:40) و(توفيق، 2023:15) أهمية الثقافة التنظيمية من خلال النقاط التالية

- 1- توفر الثقافة إطارًا مرجعيًا يمكن للأفراد من خلاله تفسير الأحداث والأنشطة. كما تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والمجموعات، حيث يتصرف الأفراد استجابة لموقف أو مشكلة معينة وفقًا لثقافتهم.
- 2- تعتبر الثقافة التنظيمية مصدرًا مهمًا للمنظمة تستمد منه الحلول المناسبة لبعض المشاكل التي تواجهها والتي طبقتها بنجاح من قبل لمواجهة الأزمات السابقة التي تعرضت لها، لذا تظهر الثقافة كشاهد على تجربة المنظمة ونجاحاتها السابقة.
- 3- تعمل الثقافة على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارًا مرجعيًا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه.
- 4- تحقيق التكيف بين العاملين في المنظمة والبيئة الخارجية ذات الصلة.
- 5- تعزيز التكامل الداخلي بين أعضاء المنظمة من خلال التواصل الفعال والعمل المشترك. أبعاد الثقافة التنظيمية: (Dimensions of Organizational Culture)-

- 1- التعاون والعمل الجماعي: التي تشجع على فرق العمل في هذه الحالة يتم تحقيق الأهداف وانجازها بواسطة الفرق من خلال التفاعل الجماعي وليس الفردي، إذ تعمل الجماعة على إشباع حاجات الفرد، وهي مصدر معلوماته كما يمكنه تحقيق أهدافه التي يصعب عليه تحقيقها بمفرده (المالك، 2017:302).

2- القيم: وهو المستوى الأقل ظاهرياً للثقافة، وتعني القيم ما يتم اعتباره مهماً يستحق التفضيل، وما هو صحيح وما هو خطأ فكل ثقافة تغرس في الأعضاء مجموعة قيم تساعد في تحديد السلوك المقبول والسلوك المرفوض، كما تساعد في تحديد ما هو خطأ، وهذه القيم تشكل الأساس للبعد الأول الظاهري، فمثلاً نجد في ثقافة الجد والعمل اهتماماً بقيم النجاح والتفوق، في حين نجد في ثقافة القوة التركيز على الفوز على الآخرين والتغلب عليهم (كلوى ومواز، 2022:6).

3- الالتزام التنظيمي: رغبة الفرد القوية في البقاء كعضو في المنظمة، والاستعداد لبذل مستويات عالية من الجهود، وإيمان عميق، وقبول تام لقيام وأهداف المنظمة (الشوابكة والطعاني، 2013:184). الالتزام التنظيمي هو حال النفسية والاجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل الطرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (معيش، 2017:3).

4- المعتقدات: الأفكار التي يؤمن بها الأفراد وتتعلق بطبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية (القريوتي والفريح، 2017:90). وهي الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في البيئة التنظيمية وكيفية إنجاز المهام في المنظمة ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال: المشاركة في عملية صنع القرار والمساهمة في العمل الجماعي (عاشوري ويونسي، 2019:100).

ثانياً- التميز التنافسي:-

1- مفهوم التميز التنافسي:- طرح مفهوم الميزة التنافسية بتسميات متعددة ومن أبرزها القدرة التنافسية، والتفوق التنافسي، والتميز التنافسي، لكنها تتفق في مضمونها على انصراف مفهوم الميزة التنافسية إلى الكيفية التي تستطيع بها الدولة أو المنظمة أن تميز نفسها عن أقرانها ومنافسيها، وتحقيق لنفسها التفوق والتميز عليهم، إذ يرتبط هذا المفهوم بالقيمة أو الإشباع الذي تستطيع المنظمة أن تقدمه لعملائها، ويعكس مزايا تنافسية مادية وحقيقية يمكن تحديدها بانخفاض التكلفة أو تحسين الجودة أو كليهما، فالتنافسية ليست النهاية بحد ذاتها فهي وسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف المرغوبة كمستويات توظيف عالية ومستويات معيشة أفضل للمواطن في إطار الدولة، كما أن التنافسية والميزة التنافسية تحديداً عملية تطويرية معقدة، مما أدى إلى ظهور إشكاليات متعددة تراكمت مع ظهور المفهوم (صبحي، 2021:334)، بهدف إعطاء صورة واضحة عن تعريف التميز التنافسي، لجأ الباحثان إلى إعداد الجدول (2) يوضح من خلالها بعض الاتجاهات:

الجدول (2) عدد من تعاريف التميز التنافسي على وفق آراء الباحثين

ت	الباحث	تعريف
---	--------	-------

	(اميرة،2017:526)	هي قدرة المنظمة على تحقيق حاجات المستهلك، أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها من المنتج، مثل: الجودة العالية. وبالتالي فهي استثمار لمجموعة الأصول المالية والبشرية والتكنولوجية بهدف إنتاج قيمة للعملاء تلبى احتياجاتهم وأن تكون هذه القيم والمنافع أعلى مما يحققه المنافسون.
1	(Hifza it 2020:1747)،al.	هي قدرة المنظمة على تحقيق فوائد اقتصادية على الأرباح التي يحققها المنافسون في نفس الصناعة أو نشاط الخدمة.
2	(مبروك،2022:306)	القدرة على تزويد المستهلكين بمنتجات ذات جودة مماثلة أو أفضل من منتجات منافسيها وبسعر أقل، مما يمكنها من الحصول على متوسط ربحية أعلى من منافسيها.
3	(Mahendra،2023:510)	هي استراتيجية صياغة الشركة المصممة لتحقيق الفرص التي لا يمكن تقليدها من قبل المنافسين لتحقيق أقصى قدر من الأرباح والفوائد
4	(عبدالعزیز،2023:773)	هو تمثل تميز وتفرد المؤسسات عن باقي منافسيها في أحد مجالات التنافس، كالجودة، أو التكلفة، أو المرونة، أو سرعة التسليم، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال الإستغلال الأمثل والتميز للقدرة التنافسية لمؤسسات

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد المصادر الواردة فيها

ويعرف الباحثان التميز التنافسي: هي قدرة المنظمة على تقديم قيمة فريدة ومميزة لعملائها مقارنة بمنافسيها مما يمنحها ميزة مستدامة في السوق، ويعكس التميز التنافسي نقاط القوة التي تجعل المنظمة مفضلة لدى العملاء وتزيد من قدرتها على تحقيق النجاح والنمو في بيئة تنافسية.

2- أهمية التميز التنافسي (The Importance of Competitive Excellence):

تهدف المؤسسات الى تحقيق الميزة التنافسية بينها وبين باقي المؤسسات وذلك لتحقيق مجموعة من الاغراض الميزة، وتتمثل أهمية الميزة التنافسية عموماً في (عبدالله،2019:12) و(بن غالية،2022:13)

1- تعد عاملاً جوهرياً لعمل المؤسسات على اختلاف أنواعها وإنتاجها لأنها الأساس الذي تصاغ حوله الاستراتيجية التنافسية وتتفاعل سائر العوامل أو المتغيرات لدعم الميزة التنافسية وانبثاق الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة.

2- تعتبر أداة تنافسية أساسية لمواجهة تحديات السوق والمؤسسات المنافسة، وذلك من خلال قيام المؤسسة بتنمية.

3- معرفتها التنافسية ومقدرتها على تلبية احتياجات الزبائن في المستقبل عن طريق خلق التقنيات والمهارات الإنتاجية بصورة تمكنها من التكيف مع الفرص المتغيرة بشكل سريع.

4- تمثل معياراً مهماً لتحديد المؤسسات الناجحة عن غيرها، لأن المؤسسات الناجحة تتميز بإيجاد نماذج جديدة متفردة يصعب تقليدها ومحاكاتها.

5- التفوق في الأداء وفي قيمة ما تقدمه للعملاء وبالتالي تحقيق الأفضلية على المنافسين.

6- التأثير الإيجابي على مدركات العميل والمتعاملين معها وتحفزهم لاستمرار وتطوير العمل.

7- كونها تتسم بالاستمرار فإنها تتيح للمؤسسة التطور والتقدم على المدى البعيد.

8- لزيادة ضمان ولاء المستهلك للمؤسسة ولسلع والخدمات التي تقدمها.

- 9- لنشر صورة إيجابية ومكانة مرموقة للمؤسسة عن باقي الشركات والمتمثلة في السلع والمنتجات التي تقدمها.
- 3- أبعاد التميز التنافسي: (Dimensions of Competitive Excellence)-
- 1- الأداء الأكاديمي: ويمثل الأداء النشاط أو السلوك الذي تتحول بموجبه الموارد إلى سلع وخدمات، لذا كان لازماً على إدارات المنظمات أن تهيئة الظروف المناسبة لضمان جعل الأداء بأعلى المستويات وذلك من خلال اعتماد الأدوات اللازمة وتعد بطاقة العلامات المتوازنة إحدى تلك الأدوات فضلاً عن دورها الرئيس في تحقيق التوازن في أداء المنظمة بشكل عام. إن وصف الأداء وكيفيته فمنهم من يرى الأداء طريقه ومنهم من يراه وسيلة ومنهم من يراه أسلوب قابل للتطبيق بصورة كاملة. الأداء الأكاديمي يشير إلى فهم الرؤية والرسالة، ووضع استراتيجية واضحة ويتم تصميم المنظمة وفقاً للاستجابة السريعة للسياق البيئي، بما يضمن ذلك تقديم المنتجات والخدمات بالجودة العالية لتحقيق رضا العملاء والمحافظة على الميزة التنافسية (يونس، 2024: 5).
- 2- السمعة الجامعية: تقوم رسالة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في العصر الحاضر بدور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادي والاجتماعي، حيث لم تعد مقصورة على الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس، وإنما امتدت لتشمل كافة نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية، الأمر الذي جعل من أهم واجبات الجامعات المعاصرة هو أن تتفاعل مع المجتمع لبحث حاجاته وتوفير متطلباته واحتياجاته وأن تكون مسؤولة عن المجتمع لكونها قمة الهرم التعليمي لذا كان لا بد من أن تتمتع بسمعة حسنة وتكون الصورة الذهنية الجيدة لها في عقول الأفراد. تواجه الجامعات في القرن الحالي الكثير من التحديات العالمية، والتي ترجع إلى كثرة الطفرة في ميادين البحث العلمي والتقدم التكنولوجي الكبير في مجال تكنولوجيا الاتصالات، لذا باتت الانظمة التعليمية في كافة الدول تواجه تحديات كبيرة تتلاءم ومستوى حدتها في التقدم الهائل، ومن أهم تلك التحديات التي تواجهها الجامعات في كيفية تحقيق السمعة الطيبة والحسنة لها، وإتاحة الخدمات التي تناسب متطلبات الجمهور والمستفيدين منها، كما ينبغي أن تحقق تلك الخدمات التزامات مؤسسات التعليم العالي اتجاه العديد من الوظائف الموكلة اليها والتي تتلاءم وحجم الاعمال الموكلة اليها (عقيلات، 2019: 649). السمعة الجماعية هي تقييم الطلبة للجامعة من حيث قدرتها على تحقيق خدماتها والوفاء بوعودها (Reznik and Yudina، 2018: 379).
- 3- استخدام التكنولوجيا: لطالما كانت التكنولوجيا جزءاً مهماً من بيئة التدريس والتعلم. إنها جزء أساسي من مهنة الأستاذة حيث يمكنهم استخدامها لتسهيل تعلم الأستاذين. عندما نتحدث عن التكنولوجيا في التدريس والتعلم، نستخدم كلمة "التكامل". مع كون التكنولوجيا جزءاً من حياتنا اليومية، فقد حان الوقت لإعادة التفكير في فكرة دمج التكنولوجيا في المناهج الدراسية والهدف من تضمين التكنولوجيا في التدريس لدعم عملية التعلم. وهذا يعني أن التكنولوجيا تصبح جزءاً لا يتجزأ من تجربة التعلم وقضية مهمة للمعلمين، من بداية إعداد تجارب التعلم وحتى عملية التدريس والتعلم. (Eady & Lockyer، 2013: 71) من خلال استخدام التكنولوجيا، يمكن للمتعلمين التحكم في عملية التعلم الخاصة بهم والوصول إلى العديد من المعلومات التي لا يستطيع معلموهم التحكم فيها. تلعب التكنولوجيا دوراً مهماً في تعزيز الأنشطة للمتعلمين ولها تأثير كبير على أساليب التدريس للمعلمين. (Ahmadi، 2018: 116).
- 4- الابتكار والإبداع: يعتبر الإبداع أحد أهم مصادر المزايا التنافسية من خلال التحديات التي يمكن أن تطرأ على المنتجات العمليات، نظم الإدارة الهياكل التنظيمية الاستراتيجية وغيرها، حيث تستخدم المؤسسات مختلف

مهاراتها ومواردها لابتكار تقنيات جديدة منتجات جديدة، بما يضمن لها الاستجابة بشكل متميز لاحتياجات العملاء، ويمكن الابتكار المؤسسة من الاختلاف والتميز عن بقية المنافسين، فضلا عن مساعدتها على التحكم في الأسعار وخفض التكاليف بنسبة كبيرة مقارنة بمنافسيها، (سالم، 2021: 245).

المبحث الثاني: الجانب التطبيقي: أولاً: اختبارات البحث:

1- الاختبارات قبل توزيع الاستمارة.

قياس الثبات: لقياس ثبات الاستبانة تم استخدام تحليل الثبات (Reliability Analysis)، ومن خلال مقياس ألفا - كرونباخ (Alpha – Cronbach)، وقد يكون مقبولاً عندما تكون هذه القيمة مساوية أو أكبر من (0.60) (Allen & Yen، 2002: 214)

ولغرض التأكد من دقة قياس متغيرات الاستبانة فقد قامت الباحثان بإجراء اختبار أولي لمتغيرات الاستبانة لعينة مؤلفة من (20) فرداً، وأعيد الاختبار بعد (15) يوماً وتبين أن التطابق في إجابات أفراد المستجيبين حيث كلها معنوية عند مستوى (0.05) وهذا مؤشر الثبات المرتفع لأن كل قيم أكبر من (0.60) (AJSRP Blog). وقد أخذت الاستبانة صيغتها النهائية قبل التوزيع، والجدول (3) يوضح ذلك: وهذا نموذج الاستبيان الخاص بالدراسة عن طريق جوجل فورم.

<https://forms.gle/1j6TdbiDAmmNwFh9>

الجدول (3) قياس الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ

المتغير	الأبعاد	العبارات	قيمة المعامل
الثقافة التنظيمية	التعاون والعمل الجماعي	4	0.719
	القيم	4	0.739
	الالتزام التنظيمي	4	0.695
	المعتقدات	4	0.783
	المؤشر الكلي للثقافة التنظيمية	16	0.892
التميز التنافسي	الأداء الأكاديمي	4	0.766
	سمعة الجامعة	4	0.805
	استخدام التكنولوجيا	4	0.775
	الابتكار	4	0.825
	المؤشر الكلي للتميز التنافسي	16	0.919

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

2- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: من أجل التعرف على طبيعة البيانات ومدى اتباعها للتوزيع الطبيعي، تم إجراء الاختبار بالاعتماد على قيمتي التفلطح والالتواء (Skewness) و (Kurtosis) التي تشير إلى أن تكون القيمة المقبولة لها (-1.96 إلى +1.96) وكالاتي: (Field، 2018).

جدول (4) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الثقافة التنظيمية

Kurtosis		Skewness		N	العبارات
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	

.375	-0.503	.188	-0.763	166	X1
.375	-0.99	.188	-0.165	166	X2
.375	1.405	.188	-1.26	166	X3
.375	-0.661	.188	0.363	166	X4
.375	-0.859	.188	-0.231	166	X5
.375	-0.983	.188	-0.282	166	X6
.375	0.766	.188	-0.937	166	X7
.375	-0.675	.188	-0.381	166	X8
.375	2.376	.188	-1.278	166	X9
.375	-0.944	.188	-0.189	166	X10
.375	0.956	.188	-1.075	166	X11
.375	2.212	.188	-1.209	166	X12
.375	-0.722	.188	-0.039	166	X13
.375	-0.689	.188	-0.215	166	X14
.375	-0.83	.188	-0.102	166	X15
.375	-0.965	.188	0.058	166	X16

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الثقافة التنظيمية

من معطيات الجدول (4) والذي يشير إلى نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الثقافة التنظيمية والذي يتكون من أربعة أبعاد، يتضح بأن كلاً من التفلطح والالتواء (Skewness) و (Kurtosis) بأنها ضمن منطقة القبول، أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومن ثم يمكن اعتماد اختبارات الإحصاء المعلمي في الخطوات القادمة من التحليل الإحصائي.

جدول (5) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير التميز التنافسي

Kurtosis		Skewness		N	العبارات
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
.375	-0.842	.188	-0.385	166	Y1
.375	-0.731	.188	-0.423	166	Y2
.375	-0.681	.188	-0.479	166	Y3
.375	-0.804	.188	0.246	166	Y4
.375	-0.246	.188	-0.631	166	Y5
.375	0.113	.188	-0.755	166	Y6
.375	-0.547	.188	-0.44	166	Y7
.375	-0.103	.188	-0.342	166	Y8
.375	1.461	.188	-1.13	166	Y9
.375	-0.619	.188	-0.529	166	Y10
.375	-0.73	.188	-0.256	166	Y11
.375	-0.713	.188	0.254	166	Y12

Y13	166	-0.373	.188	-0.564	.375
Y14	166	-0.183	.188	-0.839	.375
Y15	166	-0.067	.188	-0.725	.375
Y16	166	-0.353	.188	-0.353	.375

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير التعزيز التنافسي: من معطيات الجدول (5) والذي يشير إلى نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير التعزيز التنافسي والذي يتكون من أربعة أبعاد، يتضح بأن كلاً من التفلطح والالتواء (Skewness) و (Kurtosis) بأنها ضمن منطقة القبول، أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومن ثم يمكن اعتماد اختبارات الإحصاء المعلمي في الخطوات القادمة من التحليل الإحصائي.

أولاً: وصف مجتمع الدراسة والعينة:- يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والأساتذة العاملين في جامعة رابرين في إقليم كردستان العراق، وتحتوي الجامعة على عدد كبير من الموظفين الأكاديميين والإداريين الذين يلعبون دوراً رئيسياً في تشكيل الثقافة التنظيمية للجامعة وتعزيز التميز التنافسي، وتم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي، وضمت مجموعة متنوعة من الموظفين والأساتذة من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. وقامة باحثان بتوزيع (230) استبانة ومنها (80) بصورة مباشرة (150) منها إلكترونياً وبعد متابعة، تم استرجاع (178) استبانة فقط، ولكن بعد تدقيق تم استبعاد (12) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبقيت (166) استبانة صالحة للتحليل التي فعلاً في التحليل الإحصائي، لذا فإن عينة الدراسة تمثلت في (166) فرداً، وتهدف العينة إلى توفير تمثيل شامل لمجتمع الجامعة.

وصف عينة الدراسة: تم اختيار عينة مكونة من (166) فرداً، تشمل شرائح متنوعة من حيث الجنس، العمر، المؤهلات العلمية، وسنوات الخدمة، وذلك لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات داخل المجتمع الأكاديمي، والجدول (6) يوضح ذلك:-

1. بالنسبة إلى الجنس، تشكل الذكور النسبة الأكبر من العينة بنسبة (80.7%)، بينما تشكل الإناث نسبة (19.3%) مما يعكس تفاوتاً واضحاً في التمثيل بين الجنسين.
2. من حيث العمر، كانت الفئة العمرية من (31) إلى (40) سنة هي الأكثر تمثيلاً بنسبة (73.5%) بينما الفئة الأقل تمثيلاً كانت فئة أكثر من (50) سنة بنسبة (3.6%) يظهر هذا أن معظم أفراد العينة في منتصف العمر.
3. من ناحية التأهيل العلمي، فإن النسبة الأكبر من العينة يحملون شهادة الماجستير بنسبة (45.2%)، في حين أن أقل نسبة من العينة هم الحاصلون على الإعدادية والدبلوم العالي بنسبة (1.2%)، لكل منهما. وهذا يشير إلى أن غالبية العينة تتمتع بمستوى تعليمي متقدم.
4. بالنسبة إلى سنوات الخدمة، فإن الغالبية من العينة لديهم أكثر من (6) سنوات خدمة بنسبة (91%)، مما يدل على أن العينة تتكون بشكل أساسي من أفراد ذوي خبرة طويلة، بينما كانت نسبة الأفراد الذين لديهم من (3) إلى (6) سنوات خدمة هي الأقل بنسبة (3.6%).

جدول (6) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغير التعزيز التنافسي

ت	الفئة	الفئات	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكر	134	80.7
		انثى	32	19.3
		المجموع	166	100

8.4	14	30 سنة و اقل	العمر	2
73.5	122	40-31 سنة		
14.5	24	50-41 سنة		
3.6	6	أكثر من 50 سنة		
100	166	المجموع		
1.2	2	إعدادية	تأهيل العلمي	3
7.2	12	دبلوم		
24.7	41	بكالوريوس		
1.2	2	دبلوم عالي		
45.2	75	ماجستير		
20.5	34	دكتورا		
100	166	المجموع	سنوات الخدمة	4
5.4	9	3-1 سنوات		
3.6	6	6-3 سنوات		
91.0	151	من 6 سنوات فما فوق		
100	166	المجموع		

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ثانيا: وصف متغيرات الدراسة:- يستعرض هذا المبحث وصف متغيرات الدراسة عبر تحليل آراء الأفراد المستجيبين وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية مثل: التوزيع التكراري، والنسب المئوية، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، ونسبة الاتفاق، ويتطرق المبحث إلى ثلاثة محاور، يتضمن المحور الأول وصف أبعاد الثقافة التنظيمية، ويتناول المحور الثاني وصف التعزيز التنافسي وأبعادها، ويتضمن المحور الثالث الأهمية الترتيبية لأبعاد متغيرات الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: وصف المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية):

1- وصف بعد الاول (التعاون والعمل الجماعي): تشير معطيات الجدول (7) إلى آراء عينة من الموظفين والمدرسين حول متغير التعاون والعمل الجماعي في إطار المتغير الأول الثقافة التنظيمية، واعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية كالتوزيع التكراري والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتتعلق الأسئلة في الجدول بمتغير التعاون والعمل الجماعي (X1-X4)، الخاصة بوصف آراء عينة الدراسة نحو بعد التعاون والعمل الجماعي داخل الجامعة، وتشجيع العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة، ومدى دعم الزملاء لبعضهم البعض، وتوزيع المهام بشكل عادل، وتشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يوافقون على وجود التعاون بين أعضاء هيئة التدريس، وبلغ المتوسط الحسابي لمتغير التعاون والعمل الجماعي ككل (3.11)، مما يدل على وجود اتجاه عام نحو الاتفاق على وجود تعاون إيجابي بين أعضاء هيئة التدريس، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.965)، مما يعكس تباين الاستجابات بين أفراد العينة. حيث كانت أعلى نسبة موافقة مع عبارة (3X) والتي تنص على (أحصل على الدعم من زملائي أعضاء هيئة التدريس عند الحاجة)، حيث بلغت نسبة الموافقة (63.9%)، بمتوسط حسابي (3.68)، وانحراف معياري (0.934)، مما يدل على أن الأغلبية الأفراد يشعرون بدعم زملائهم. وأظهرت العبارة المتعلقة بالتوزيع العادل للمهام بين أعضاء هيئة التدريس (4X) نتائج متباينة، حيث لم يوافق (45.2%) من المشاركين على أن المهام موزعة

بشكل عادل، وبلغ المتوسط الحسابي (2.44) وهو الأقل بين جميع العبارات، والتي تميل الى وجود قلق بشأن توزيع العمل بين أعضاء هيئة التدريس. وكانت أعلى نسبة موافقة مع العبارة (3X) المتعلقة بالدعم بين الزملاء، حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية (63.9%)، وكانت العبارة (4X) المتعلقة بالتوزيع العادل للمهام هي الأكثر تنوعاً، حيث لم يوافق نسبة كبيرة بلغت (45.2%) على أن المهام موزعة بشكل عادل.

الجدول (7) وصف بعد التعاون والعمل الجماعي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
.997	3.36	4.2	7	21.1	35	13.9	23	56.6	94	4.2	7	X1
.991	2.99	5.4	9	30.7	51	25.9	43	35.5	59	2.4	4	X2
.934	3.68	4.2	7	9.0	15	12.0	20	63.9	106	10.8	18	X3
.956	2.44	14.5	24	45.2	75	22.9	38	16.9	28	.6	1	X4
.965	3.11	7.2		26.5		18.6		43.2		4.5		المعدل
		33.7						47.7				

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

2- وصف البعد الثاني (القيم): تشير معطيات الجدول (8) إلى وصف بعد (القيم) التي يميل الى مدى التزام الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بالقيم الأكاديمية والمهنية، ومدى وضوح هذه القيم في بيئة العمل الجامعية، واعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية كالتوزيع التكراري والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتتعلق الأسئلة في الجدول بالعبارات (X8-X5)، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (62.8) وجاء ذلك بوسط حسابي (3.14) وانحراف المعياري بلغ (1.0). مما يعكس تبايناً معتدلاً في الآراء حول هذا البعد. مما يشير إلى ميل عام نحو الاتفاق على أن القيم موجودة في بيئة الجامعة، حيث أن أعلى نسبة اتفاق كانت للعبارة (7X) (زملائي من أعضاء هيئة التدريس يتصرفون بطريقة أخلاقية ومهنية) بنسبة (54.8%)، وبلغ الوسط الحسابي لهذه العبارة (3.64)، مما يدل على هناك إيماناً قوياً لدى أفراد العينة بأن أعضاء هيئة التدريس يتبعون سلوكيات أخلاقية في عملهم. أما العبارة (5X) (سياسات وإجراءات الجامعة تعكس القيم الأكاديمية والمهنية) فقد كانت نسبة الاتفاق فيها (29.5%) فقط، وبلغ الوسط الحسابي (2.85)، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول مدى تمثيل السياسات والإجراءات للقيم الأكاديمية. بشكل عام، كان الوسط الحسابي للبعد الثاني (3.14)، مما يشير إلى ميل نحو الاتفاق على أن القيم موجودة في الجامعة ولكن ليست واضحة أو مطبقة بشكل موحد، مع وجود انحراف معياري بلغ (1.0) يشير الى تبايناً في الآراء.

الجدول (8) وصف بعد القيم

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.031	2.85	11.4	19	25.3	42	31.9	53	29.5	49	1.8	3	X5
1.001	2.94	7.8	13	28.3	47	27.1	45	35.5	59	1.2	2	X6
.942	3.64	3.6	6	9.0	15	19.9	33	54.8	91	12.7	21	X7
1.056	3.16	7.2	12	21.1	35	26.5	44	39.2	65	6.0	10	X8
1	3.14	7.5		20.92		26.35		39.75		5.4		المعدل
				28.42				45.15				

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

3- وصف البعد الثالث (الالتزام التنظيمي): تشير معطيات الجدول (9) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (X9-X12) والخاصة بوصف آراء المستجيبين لبعد الثالث المتعلق بالالتزام التنظيمي، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (73.2) وجاء ذلك بالوسط الحسابي العام قد بلغ (3.66)، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.915)، مما يشير إلى ميل نحو الاتفاق العام بين العينة على وجود التزام تنظيمي داخل الجامعة. كانت العبارة (X9) المتعلقة بالالتزام أعضاء هيئة التدريس تجاه التنظيم هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (84.3%)، وبوسط حسابي (4.00)، مما يعكس وجود التزام عالٍ بين الأعضاء تجاه التنظيم. في المقابل، كانت العبارة (X10) المتعلقة بمستوى الالتزام العام هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (42.7%)، وبوسط حسابي (3.08)، مما يعكس وجود تباين في آراء العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي داخل الجامعة.

الجدول (9) وصف بعد الالتزام التنظيمي

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X9	24.7	41	59.6	99	8.4	14	5.4	9	1.8	3	0.846
X10	5.4	9	37.3	62	22.9	38	28.3	47	6.0	10	1.056
X11	16.3	27	59.0	98	11.4	19	10.2	17	3.0	5	0.950
X12	14.5	24	64.5	107	13.3	22	6.0	10	1.8	3	0.811
المعدل	15.22		55.1		14		12.475		3.15		0.915
	70.32						15.62				3.66

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

4- وصف البعد الرابع (المعتقدات): تشير معطيات الجدول (10) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (X13-X16) والخاصة بوصف آراء المستجيبين لبعد الثالث المتعلق بالالتزام التنظيمي، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (65.9) مما يشير إلى ميل نحو الحياد في آراء العينة حول وضوح وتوافق معتقدات الجامعة مع معتقدات أعضاء هيئة التدريس. كانت العبارة (X14) المتعلقة بتوافق المعتقدات الشخصية مع معتقدات الجامعة هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (42.7%)، وبوسط حسابي (3.19)، مما يعكس توافقاً نسبياً بين المعتقدات الشخصية وأهداف الجامعة. في المقابل، كانت العبارة (X16) المتعلقة بمبادرات الجامعة لتعزيز المعتقدات المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (30.1%)، وبوسط حسابي (2.82)، مما يشير إلى وجود تباين في آراء العينة حول فعالية الجامعة في تعزيز المعتقدات المشتركة.

الجدول (10) وصف بعد الرابع المعتقدات

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X13	4.2	7	28.9	48	31.9	53	28.9	48	6.0	10	0.996
X14	5.4	9	37.3	62	30.7	51	23.5	39	3.0	5	0.957
X15	4.8	8	30.7	51	28.3	47	27.7	46	8.4	14	1.058
X16	1.8	3	28.3	47	26.5	44	36.7	61	6.6	11	0.980

0.997	2.98	6	29.2	29.35	31.3	4.05	المعدل
		35.2			35.35		

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ثالثاً: وصف المتغير التابع (التميز التنافسي)

1- وصف البعد الأول (الأداء الأكاديمي)

تشير معطيات الجدول (11) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (Y1-Y4) والخاصة بوصف آراء المستجيبين لبعد الاول من المتغير التابع (التميز التنافسي) المتعلق بالأداء الأكاديمي، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (64.58) وأن الوسط الحسابي العام قد بلغ (2.93)، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.983)، مما يشير إلى ميل نحو الحياد في تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم لتحقيق التميز الأكاديمي. كانت العبارة (Y2) المتعلقة بتحفيز الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التميز الأكاديمي هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (43.4%)، وبوسط حسابي (3.13)، مما يعكس وجود تحفيز معتدل من قبل الجامعة. في المقابل، كانت العبارة (Y4) المتعلقة بمستوى مهارات وكفاءات خريجي الجامعة هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (21.7%)، وبوسط حسابي (2.57)، مما يشير إلى وجود تباين في آراء العينة حول مستوى كفاءة الخريجين.

الجدول (11) وصف بعد الأداء الأكاديمي

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
Y1	1.2	2	37.3	62	29.5	49	25.3	42	6.6	11	3.01	.972
Y2	2.4	A4	41.0	68	28.3	47	23.5	39	4.8	8	3.13	.961
Y3	1.8	3	37.3	62	31.3	52	20.5	34	9.0	15	3.02	1.009
Y4	1.2	2	20.5	34	24.7	41	41.0	68	12.7	21	2.57	.993
المعدل	1.65		34.02		28.45		25.57		8.27		2.932	0.983
	35.67						33.84					

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

وصف البعد الثاني (سمعة الجامعة) تشير معطيات الجدول (12) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (Y5-Y8) والخاصة بوصف آراء المستجيبين لبعد الثاني المتعلق بسمعة الجامعة، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (8.69)، وبوسط حسابي العام قد بلغ (3.66)، بينما بلغ الانحراف المعياري (1.048)، مما يشير إلى ميل عام نحو الاتفاق على أن سمعة الجامعة لها تأثير إيجابي على جذب الطلاب والباحثين وعلى تعزيز موقعها الأكاديمي. كانت العبارة (Y5) المتعلقة بتأثير سمعة الجامعة في جذب الطلاب والباحثين هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (64.5%)، وبوسط حسابي (3.66)، مما يعكس إدراك العينة لأهمية سمعة الجامعة في تعزيز استقطاب الطلاب والباحثين. في المقابل، كانت العبارة (Y8) المتعلقة بمدى تميز سمعة الجامعة الأكاديمية والبحثية هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (42.8%)، وبوسط حسابي (3.28)، مما يعكس وجود تباين في الآراء حول تميز سمعة الجامعة الأكاديمية والبحثية في المجتمع الأكاديمي.

الجدول (12) وصف بعد سمعة الجامعة

العبارات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
----------	-----------	------	-------	---------	--------------	---------------	-------------------

		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.048	3.66	3.0	5	13.3	22	19.3	32	43.4	72	21.1	35	Y5
.968	3.57	3.0	5	13.3	22	19.3	32	52.4	87	12.0	20	Y6
1.005	3.30	4.2	7	19.9	33	25.3	42	43.4	72	7.2	12	Y7
.864	3.28	2.4	4	15.1	25	39.8	66	38.0	63	4.8	8	Y8
1.048	3.66	3.15		15.4		25.92		44.3		11.27		المعدل
0.986	3.49	18.55						57.55				

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

وصف البعد الثالث (استخدام التكنولوجيا) تشير معطيات الجدول (13) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (Y12-Y9) والخاصة بوصف آراء المستجيبين للبعد الثالث المتعلق باستخدام التكنولوجيا، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (6.63)، بوسط حسابي العام قد بلغ (3.18)، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.978)، مما يشير إلى ميل نحو الاتفاق النسبي بين أفراد العينة على أهمية استخدام التكنولوجيا في العمل الأكاديمي والبحثي، لكن مع وجود تباين في الآراء حول جودة التسهيلات والدعم التكنولوجي. كانت العبارة (Y9) المتعلقة بأن التكنولوجيا جزء أساسي من العمل الأكاديمي والبحثي هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (77.7%)، وبوسط حسابي (3.83)، مما يعكس أهمية التكنولوجيا في العملية الأكاديمية. في المقابل، كانت العبارة (Y12) المتعلقة بجودة البنية التحتية التكنولوجية في الجامعة هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (22.9%)، وبوسط حسابي (2.66)، مما يعكس تبايناً ملحوظاً في آراء العينة حول جودة البنية التحتية التكنولوجية.

جدول (13) وصف بعد استخدام التكنولوجيا

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		العبارات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
.899	3.83	2.4	4	7.8	13	12.0	20	59.6	99	18.1	30	Y9
1.063	3.20	7.8	13	19.3	32	23.5	39	44.0	73	5.4	9	Y10
.981	3.03	6.0	10	25.3	42	31.3	52	34.3	57	3.0	5	Y11
.971	2.66	9.0	15	41.0	68	27.1	45	21.1	35	1.8	3	Y12
0.978	3.18	6.3		23.35		23.47		39.75		7		المعدل
		29.65						46.75				

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

وصف البعد الرابع (الابتكار) تشير معطيات الجدول (14) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (Y16-Y13) والخاصة بوصف آراء المستجيبين للبعد الرابع المتعلق بالابتكار، وبلغت نسبة الاتفاق الكلي (0.7)، وبوسط حسابي العام قد بلغ (3.5)، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.070)، مما يدل إلى ميل نحو الحياد مع ميل طفيف نحو الاتفاق حول دعم الابتكار داخل الجامعة. كانت العبارة (Y16) المتعلقة بثقافة الابتكار في الجامعة هي الأعلى من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (36.7%)، وبوسط حسابي (3.09)، مما يشير إلى وجود اتفاق نسبي حول أهمية الابتكار في ثقافة الجامعة. في المقابل، كانت العبارة (Y14) المتعلقة بتقديم

الحوافز والدعم لأعضاء هيئة التدريس لتطبيق أفكار جديدة ومبتكرة هي الأقل من حيث نسبة الاتفاق، حيث بلغت (34.9%)، وبوسط حسابي (2.96)، مما يعكس وجود تباين في آراء العينة حول مستوى الدعم المقدم لتطبيق الابتكار.

جدول (14) وصف بعد الابتكار

العبارات	أُتفق بشدة		أُتفق		محايد		أُتفق		أُتفق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
Y13	3.6	6	36.1	60	32.5	54	21.1	35	6.6	11	3.09
Y14	2.4	4	32.5	54	30.1	50	28.3	47	6.6	11	2.96
Y15	3.6	6	30.7	51	33.1	55	28.3	47	4.2	7	3.01
Y16	3.6	6	33.1	55	38.0	63	19.3	32	6.0	10	3.09
المعدل	3.3		33.1		33.42		24.25		5.85		3.5
	36.4		30.1								
											.070

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

1. الأهمية الترتيبية لمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية): يتضح من نتائج التحليل في الجدول (15) والتي تبين عدد من المقاييس الخاصة بمتغير الثقافة التنظيمية وأبعاده والمتمثلة بكل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف حيث أظهرت استدلال تحليل أن معامل الاختلاف لمتغير الثقافة التنظيمية بلغ (30.33%) مما يشير إلى أن هذا المتغير ذي أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ أنه كلما اقتربت قيمة معامل الاختلاف من الصفر لأية فقرة أو متغير دل ذلك على شدة أهميتها من وجهة نظر العينة المستجيبة، وجاءت هذه القيمة بوسط حسابي (3.22) وبانحراف المعياري (0.969).

وتباينت أهمية أبعاد متغير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ يبدو من مقاييس الإحصاء الوصفي أن هناك تركيزاً وبمستويات متقاربة من قبل الجامعة المبحوثة على توجيه اهتمامها بالسعي لامتلاك متطلبات كل من أبعاد الثقافة التنظيمية وذلك على وفق قيم معامل الاختلاف والتي بلغت حسب ترتيب أهميتها وهي كل من بعد التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات (31.02%)، (31.84%)، (25%)، (33.45%) وعلى التوالي، وجاءت هذه القيم بأوسط حسابية (3.11)، (3.14)، (3.66)، (2.98)، وعلى التوالي وبانحرافات معيارية (965.)، (915.)، (997.)، (915.)، وعلى التوالي مما يدل على اختلاف الأهمية الترتيبية لتلك الأبعاد. وعليه يمكن الاستنتاج بأن تطبيق أبعاد الثقافة التنظيمية في الجامعة المبحوثة تأتي بأهمية ترتيبية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من الالتزام التنظيمي، القيم، التعاون والعمل الجماعي، المعتقدات وعلى الترتيب. وبالتالي تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على "تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل الجامعة المبحوثة"

الجدول ((15) الأهمية الترتيبية لأبعاد (الثقافة التنظيمية)

المتغير والأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب الأهمية
التعاون والعمل الجماعي	3.11	0.965	31.02	الثالث
القيم	3.14	1	31.84	الثاني
الالتزام التنظيمي	3.66	0.915	25	الأول
المعتقدات	2.98	0.997	33.45	الرابع
المؤشر الكلي	3.22	0.969	30.33	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS-27)

2. الأهمية الترتيبية لمتغير تابع (التميز التنافسي): يتضح من نتائج التحليل في الجدول (16) والتي تبين عدد من المقاييس الخاصة بمتغير التميز التنافسي وأبعاده والمتمثلة بكل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف حيث أظهرت استدلال تحليل أن معامل الاختلاف لمتغير التميز التنافسي بلغ (23.632%) مما يشير إلى أن هذا المتغير ذي أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ أنه كلما اقتربت قيمة معامل الاختلاف من الصفر لأية فقرة أو متغير دل ذلك على شدة أهميتها من وجهة نظر العينة المستجيبة، وجاءت هذه القيمة بوسط حسابي (3.27) وانحراف المعياري (0.754). وتباينت أهمية أبعاد متغير التميز التنافسي من وجهة نظر أفراد العينة، إذ يبدو من مقاييس الإحصاء الوصفي أن هناك تركيزاً وبمستويات متقاربة من قبل الجامعة المبحوثة على توجيه اهتمامها بالسعي لامتلاك متطلبات كل من أبعاد التميز التنافسي وذلك على وفق قيم معامل الاختلاف والتي بلغت حسب ترتيب أهميتها وهي كل من بعد الأداء الأكاديمي، سمعة الجامعة، استخدام التكنولوجيا، الابتكار (33.52%)، (28.25%)، (30.75%)، (2%) وعلى التوالي، وجاءت هذه القيم بأوسط حسابية (2.93)، (3.49)، (3.18)، (3.5)، وعلى التوالي وانحرافات معيارية (0.983)، (0.986)، (0.978)، (0.07)، وعلى التوالي مما يدل على اختلاف الأهمية الترتيبية لتلك الأبعاد. وعليه يمكن الاستنتاج بأن تطبيق أبعاد التميز التنافسي في الجامعة المبحوثة تأتي بأهمية ترتيبية مختلفة تتصل بتحقيق متطلبات كل من سمعة الجامعة، الابتكار، استخدام التكنولوجيا، الأداء الأكاديمي وعلى الترتيب، وبالتالي تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل الجامعة المبحوثة "

الجدول ((16) الأهمية الترتيبية لأبعاد (التميز التنافسي)

المتغير والأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب الأهمية
الأداء الأكاديمي	2.93	0.983	33.52	الرابع
سمعة الجامعة	3.49	0.986	28.25	الأول
استخدام التكنولوجيا	3.18	0.978	30.75	الثالث
الابتكار	3.5	0.07	2	الثاني
المؤشر الكلي	3.27	0.754	23.632	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS-27)

ثانياً: اختبار فرضية العلاقات

نحاول في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الثانية والمتصلة بفرضية العلاقات والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد كل من الثقافة التنظيمية وبين أبعاد التميز التنافسي، إذ تم استخدام معامل الارتباط البسيط والمتعدد بطريقة (Spearman) باعتباره الأداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الارتباط بين متغيرات الدراسة ذات البيانات الوصفية، وسيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضية وذلك كما يأتي:

نستعرض في الفقرة الحالية نتائج تحليل علاقات الارتباط على المستوى الكلي والجزئي بين متغير الثقافة التنظيمية ومتغير التميز التنافسي والتي كانت نتائجها معروضة في الجدول (17)، وكالاتي:

بینت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة معنوية وموجبة بين متغير الثقافة التنظيمية وبين متغير التميز التنافسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها (812^{**})، وعند مستوى معنوية (0.00)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية عالية من الترافق الإيجابي بين الثقافة التنظيمية وبين متغير التميز التنافسي في الجامعة المبحوثة، أي أنه كلما زاد اعتماد الجامعة رابرين على الثقافة التنظيمية كلما أدى ذلك إلى الحد من مستويات التميز التنافسي لدى الموظفين والمدرسين في جامعة رابرين بإقليم كوردستان العراق. اما بنسبة اختبار فرضية الفرعية، نحاول في هذه الفقرة اختبار الفرضيات الآتية: 1- توجد ارتباط معنوي بين التعاون والعمل الجماعي وأبعاد التميز التنافسي. 2- توجد ارتباط معنوي بين القيم وأبعاد التميز التنافسي. 3- توجد ارتباط معنوي بين الالتزام التنظيمي وأبعاد التميز التنافسي، 4- توجد تأثير معنوي للمعتقدات في أبعاد التميز التنافسي. ومن اجل فهم أوسع لعلاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة تبين وجود علاقات ارتباط معنوية وموجبة بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومتغير التميز التنافسي، حيث تبين أن قيم معامل الارتباط بين أبعاد متغير الثقافة التنظيمية والمتمثلة بكل من التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، فقد اظهرت نتائج الجدول (17) ما يأتي:

أ- توجد علاقة ارتباط معنوية بين التعاون والعمل الجماعي وأبعاد التميز التنافسي (589^{**}) $\text{Sig}, r = (0.000)$ ، وهي علاقة متوسطة القوة، مما يشير إلى أن التعاون والعمل الجماعي يساهم في التميز التنافسي، ولكن بدرجة أقل مقارنة ببقية الأبعاد.

ب- توجد علاقة ارتباط معنوية قوية بين القيم وأبعاد التميز التنافسي، (721^{**}) $\text{Sig}, r = (0.000)$ ، مما يبرز أهمية القيم التنظيمية كعامل رئيسي في تحسين الأداء الأكاديمي والابتكار.

ج- توجد علاقة ارتباط معنوية قوية بين الالتزام التنظيمي وأبعاد التميز التنافسي، (665^{**}) $\text{Sig}, r = (0.000)$ ، مما يشير إلى دور الالتزام التنظيمي في تعزيز الولاء المؤسسي وتحقيق التميز.

د- توجد علاقة ارتباط معنوية قوية بين المعتقدات وأبعاد التميز التنافسي، (706^{**}) $\text{Sig}, r = (0.000)$ ، مما يؤكد أن المعتقدات الداعمة للابتكار والمبادرات المشتركة تساهم بشكل كبير في التميز التنافسي.

يشير النتائج إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين أبعاد متغير الثقافة التنظيمية والمتمثلة بكل من التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات وبين متغير التميز التنافسي في جامعة رابرين، مما يدل على أنه كلما زاد اعتماد الجامعة على كل من التعاون والعمل الجماعي، القيم، الالتزام التنظيمي، المعتقدات كلما أدى ذلك إلى تحسين مستويات التميز التنافسي لها، وبذلك فأن هذه النتائج تدعم تحليل الارتباط حسب المؤشرين الكلي والعام.

الجدول (17) علاقة الارتباط بين بين الثقافة التنظيمية والتميز التنافسي

المتغير التابع المتغير المستقل	التميز التنافسي	Sig.(2-tailed)
الثقافة التنظيمية	.812**	.000
التعاون والعمل الجماعي	.589**	.000
القيم	.721**	.000
الالتزام التنظيمي	.665**	.000
المعتقدات	.706**	.000

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≥ 0.01)

* معنوية عندما تكون القيمة الاحتمالية (N ≤ 0.05) Sig.=166

وبذلك فإن نتائج تحليل العلاقات على المستوى الجزئي تدعم وبقوة نتائج تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة الرئيسة على المستوى الكلي، والعام وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والتميز التنافسي).
ثالثاً: اختبار علاقات التأثير:

تم تخصيص هذه الفقرة لاختبار الفرضية الثالثة والهادفة للتعرف على تأثير الثقافة التنظيمية في التميز التنافسي، التي تنص توجد علاقة تأثير للثقافة التنظيمية في التميز التنافسي، حيث تم استخدام معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) وبطريقة الادخال (Enter) وذلك لاختبار تأثير الثقافة التنظيمية في التميز التنافسي، وقد تبين من نتائج التحليل في الجدول (18) أنه يوجد تأثير قوي للثقافة التنظيمية على التميز التنافسي في جامعة رابرين، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (316.817)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.841) وبدرجات حرية (1.164)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05)، وفي ضوء معادلة الانحدار، فقد أظهرت القيمة الثابتة (OB = 812.8) أن هناك مستوى أساسياً من التميز التنافسي مستقل عن تأثير الثقافة التنظيمية، وهو ما يعني أن الجامعة تحتفظ ببعض مظاهر التميز بغض النظر عن دور الثقافة التنظيمية. ومع ذلك، تُظهر القيمة (Beta β = 1.886) أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على التميز التنافسي؛ فكلما زادت جودة الثقافة التنظيمية في الجامعة، ازداد مستوى التميز التنافسي بشكل ملحوظ. علاوة على ذلك، يُظهر معامل التحديد ($R^2 = 0.657$) أن الثقافة التنظيمية تفسر حوالي (65.7%) من التغيرات في مستوى التميز التنافسي، مما يدل على أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في تحقيق التميز التنافسي. أخيراً، قيمة (F = 316.817) مع مستوى دلالة (Sig. = 0.000) تؤكد أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن النتائج ليست صدفة بل لها مغزى علمي مهم. وهو ما تشير بأن أي تغير في التميز التنافسي لدى الجامعة المبحوثة والذي كان بنسبة (65.7%) يمكن إسناده إلى الثقافة التنظيمية، كما أن النسبة المتبقية والبالغة (34.3) من التغير في التميز التنافسي يعود لمسببات أخرى لم يتم اعتمادها في أنموذج الدراسة الحالية.

الجدول (18) تأثير الثقافة التنظيمية في التميز التنافسي

التميز التنافسي						الأنموذج
Sig.	F			R ²	Beta	
	درجات الحرية	الجدولية	المحسوبة			
.000	1.164	-	-	-	.812	الثابت OB
.000		3.8415	316.817	.657	.886	الثقافة التنظيمية 1B

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ويشير الجدول (19) إلى تحليل الفرضيات الفرعية التي تنص على الفرضيات الآتية: 1- توجد تأثير معنوي للتعاون والعمل الجماعي في أبعاد التميز التنافسي. 2- توجد تأثير معنوي للقيم في أبعاد التميز التنافسي. 3- توجد تأثير معنوي للالتزام التنظيمي في أبعاد التميز التنافسي. 4- توجد تأثير معنوي للمعتقدات في أبعاد التميز التنافسي.

أ- يظهر تأثير معنوي متوسط للتعاون والعمل الجماعي على التميز التنافسي، حيث يشر إلى $(0.347=2R)$ من التغيرات بقيمة تأثير $1B=0.542$ وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05) .

ب- تُعد القيم ذات تأثير معنوي قوي على التميز التنافسي، حيث يشر إلى $(0.519=2R)$ من التغيرات بقيمة تأثير $1B=0.628$ وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05) .

ج- يبرز الالتزام التنظيمي كعامل مؤثر بقوة على التميز التنافسي، حيث يشر إلى $(0.442=2R)$ من التغيرات بقيمة تأثير $1B=0.657$ وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05) .

د- تُظهر المعتقدات تأثيراً قوياً ومهماً على التميز التنافسي، حيث يشر إلى $(0.498=2R)$ من التغيرات بقيمة تأثير $1B=0.706$ وقيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05) . تُظهر النتائج أن القيم هي الأكثر تأثيراً على التميز التنافسي، تليها المعتقدات، الالتزام التنظيمي، وأخيراً التعاون والعمل الجماعي.

الجدول (19) تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية في التميز التنافسي

الأنموذج	قيمة Bo	قيمة 1B	قيمة R ²	قيمة المحسوبة	قيمة Sig.
التعاون والعمل الجماعي	.589	.542	.347	87.029	.000
القيم	.721	.628	.519	177.049	.000
الالتزام التنظيمي	.665	.657	.442	130.113	.000
المعتقدات	.706	.597	.498	162.632	.000

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

وبذلك فإن نتائج تحليل العلاقات التأثير على المستوى الجزئي وعلى المستوى الكلي، والعام تدعم وبقوة نتائج تحليل بأن هناك العلاقات التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على أنه (توجد علاقة تأثير للثقافة التنظيمية في التميز التنافسي).

رابعاً: اختبار فرضية التباين.

الفرضية الرئيسية الرابعة "تنص هذه الفرضية على انه "تتباين الجامعة المبحوثة في الثقافة التنظيمية تبعاً لتباين مستويات تركيزها على أبعاد التميز التنافسي"

يشير الجدول (20) إلى تحليل التباين الأحادي والمتصل بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الثقافة التنظيمية يمكن أن تعزى لمتغير التميز التنافسي وبحسب آراء الأفراد عينة الدراسة. وقد دلت نتائج هذا الاختبار على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في متغير الثقافة التنظيمية وأن هذه الفروق تعزى إلى التميز التنافسي وبحسب آراء الأفراد عينة الدراسة. وبلغت قيمة معامل التباين (F) المحسوبة (8.947) وهي دالة معنوياً بمقارنتها بقيمتها الجدولية والبالغة (3.841) وبدرجات حرية $(38, 127)$ وبمستوى دلالة محسوب والذي بلغت قيمة (0.000) . ومعنى

ذلك أن الجامعة المبحوثة تتباين الثقافة التنظيمية تبعاً لتباين تركيزها على التميز التنافسي في أثناء أدائها لأنشطتها المختلفة في بيئتها وعيه سيتم قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص (تتباين الجامعة المبحوثة في الثقافة التنظيمية تبعاً لتباين مستويات تركيزها على أبعاد التميز التنافسي)

الجدول (20) مؤشر التباين الأحادي على المستوى الكلي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة F محسوبة	قيمة P-Value المحسوبة
التميز التنافسي	بين المجموعات	51.947	1.367	38	8.947	.000
	داخل المجموعات	19.404	.153	127		
	المجموع	71.351	-	165		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS-27)

أولاً: النتائج:

من خلال التحليل الساق لمتغيرات البحث أمكن التوصل إلى النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية وقوية بين الثقافة التنظيمية وأبعاد التميز التنافسي. وهذا يشير إلى أن تعزيز أبعاد الثقافة التنظيمية مثل القيم، التعاون، الالتزام التنظيمي، والمعتقدات، يساهم بشكل كبير في تحقيق مستويات أعلى من التميز التنافسي في الجامعة رابرين.
2. أظهرت النتائج وجود توافق كبير على توافر ثقافة تنظيمية متميزة في الجامعة رابرين، حيث تركز ثقافة الجامعة على الالتزام التنظيمي وتمكين العاملين. كما تحرص الجامعة رابرين على تشجيع الموظفين والمدرسين على المشاركة الفاعلة في صنع القرارات، وتعزيز القيم المشتركة، والتعاون، والعمل الجماعي، وترسيخ المعتقدات التي تدعم بيئة عمل إيجابية.
3. تبين أن أبعاد الالتزام التنظيمي، القيم، والتعاون والعمل الجماعي هي الأكثر أهمية في تشكيل الثقافة التنظيمية، بينما جاء بعد "المعتقدات" في المرتبة الأخيرة. بالنسبة للتميز التنافسي، أظهرت الأبعاد مثل سمعة الجامعة والابتكار أهمية كبيرة مقارنة ببعد الأداء الأكاديمي.
4. أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية تفسر 65.7% من التغيرات في مستوى التميز التنافسي، مما يدل على دورها الحيوي. وكانت "القيم" أكثر الأبعاد تأثيراً على التميز التنافسي، تليها "المعتقدات"، "الالتزام التنظيمي"، و"التعاون والعمل الجماعي".
5. أثبتت النتائج أن القيم التنظيمية لها التأثير الأقوى على الابتكار والأداء الأكاديمي، بينما كان تأثير التعاون والعمل الجماعي متوسطاً نسبياً.
6. أظهرت النتائج وجود فروق معنوية في الثقافة التنظيمية بين مختلف الأقسام أو الأنشطة في الجامعة رابرين، مما يشير إلى تباين في استراتيجيات التركيز على أبعاد التميز التنافسي.

ثانياً: التوصيات

انطلاقاً من الإشكالية التي يثيرها البحث وتماشياً مع الأهداف المعتمدة والنتائج التي توصل إليها، يقدم البحث مجموعة من التوصيات التي من شأنها تطوير الثقافة التنظيمية في الجامعة.

1. يجب التركيز على تعزيز القيم الأخلاقية والمهنية بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين، مع تحسين وضوح السياسات والإجراءات التي تعكس تلك القيم.
2. ينبغي إنشاء سياسات وبرامج تحفز على تعزيز التعاون بين أعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك توزيع المهام بشكل عادل وتوفير آليات للتشجيع على العمل الجماعي.
3. من المهم تقديم مبادرات لتحفيز الالتزام المؤسسي، مثل توفير حوافز مادية ومعنوية وتشجيع الولاء والانتماء للجامعة.
4. يجب توفير بيئة داعمة للابتكار من خلال تقديم حوافز إضافية لأعضاء هيئة التدريس الذين يساهمون في تطوير أفكار جديدة ومبتكرة.
5. الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية وتوفير التدريب المستمر على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري.
6. تنظيم حملات تسويقية تستهدف تعزيز سمعة الجامعة بين الطلاب والباحثين على المستويين المحلي والدولي، مع التركيز على النجاحات الأكاديمية والبحثية.
7. إجراء دراسات دورية لقياس تأثير الثقافة التنظيمية على التميز التنافسي ومراجعة السياسات بناءً على النتائج لتحسين الأداء.
8. العمل على تقليل الفجوة بين الجنسين وتمثيل الفئات الأقل حظاً في المناصب القيادية لتعزيز المساواة والشمولية في بيئة العمل.

المصادر:

- أميرة، محمد أحمد عمر: 2017: دور الابتكار في دعم التميز التنافسي للمنظمات، جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد(8)، العدد(3).
- بعجي، سعاد، 2019: دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة أركوديم ميديا. المجلة العلمية الاقتصادية، مجلد(5)، العدد(2).
- بن غالية، كنزة: 2022: دور الكفاءات الاستراتيجية في تحقيق التميز التنافسي للمؤسسات الاقتصادية - دراسة استطلاعية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية، اطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.
- بن عودة، مصطفى: 2017: دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، مجلد(15)، العدد(02).
- حميم، سالم. بلقرع، فاطمة، 20204: أثر التحول الرقمي في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية شركة اتصالات الجزائر بالأغواط. المجلة العلمية الاقتصادية، مجلد(5)، العدد(2).
- توفيق، حسام الدين سيد توفيق، 2023: تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات: بالتطبيق على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، مجلد(1)، العدد(1).
- الشوابكه، يونس احمد اسماعيل والطعاني، حسن: 2013: الرضا الوظيفي علاقه بالالتزام تنظيمي: للعامل في المكاتب الجامعيه الاردنية، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد(40)، العدد(1).

- صبحي، اية طاهر: 2021: دور استراتيجية التصنيع المرن في تحقيق التميز التنافسي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد(12)، العدد(3).
- عاشوري، ابتسام ويونسي، مختار: 2019: الثقافة التنظيمية لتنمية وتطوير المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، المجلد(07) العدد(33).
- عبدالعزیز، جيهان عبد العزيز رجب: 2023: دور الريادة الإستراتيجية لتحقيق التميز التنافسي بجامعة الملك خالد، جامعة بني سويف، كلية التربية، مجلة كلية، المجلد(20)، العدد(17).
- عبدالله، عادل خير الله ناصر: 2019: استراتيجيات التسويق الدولي ودورها في بناء التميز التنافسي لمنظمات الأعمال الدولية، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد(4)، العدد(2).
- عقيلات، هند ناصر: 2019: أثر الرشاقة الاستراتيجية على السمعة الجامعية في الجامعات الأردنية الخاصة، جامعة أسيوط، كلية التربية، مجلة كلية التربية أسيوط، المجلد(35)، العدد(9).
- قرش، عبدالقادر، 2008: الثقافة التنظيمية طريق الأداء المتميز في المؤسسة الاقتصادية. مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد(12)، العدد(2).
- القريوتي، محمد قاسم أحمد والفريخ، حامد سليمان: 2017: دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة حالة لكلية العلوم الإدارية في جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد(45) العدد(4).
- قميحة، احسن: 2022: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج الطاهير- جيجل، مذكرة ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
- كوى، عبدالقادر ومواز، يوسف: 2022: دور الثقافة التنظيمية في تفعيل إدارة التغيير: دراسة حالة مؤسسة باتيميتال بعين الدفلى مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.
- كعواش رؤوف، بوغرزة رضا، جمال الدين كعواش، بوالفلل إبراهيم: ٢٠٢٣، الثقافة التنظيمية على وفق منظور إطار القيم التنافسية: دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحي، مجلة الآداب/ملحق العدد (146)، الجزائر.
- الكهالي، محمد عبدالله سرحان: 2023: الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة حالة الشركة اليمنية العمانية المتحدة للاتصالات you، مجلة جامعة الملكة أروى العلمية المحكمة، المجلد(1) العدد(26).
- المالك، يحي عبد: 2017: الثقافة التنظيمية دلالات والأبعاد، مجلة افاق للعلوم، المجلد(2) العدد(1).
- مبروك، عاطف محمد عبد الباري: 2022: رأس المال الفكري وأثره على التميز التنافسي بمؤسسات التعليم العالي، كلية العلوم والدراسات الإنسانية برماح جامعة المجمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(6)، العدد(65).
- مرزقلال، إ.، 2020. دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية في مؤسستين اقتصاديتين. المجلة العلمية للمركز الجامعي بتيسمسيلت، الجزائر.
- معيش، عبدالحكيم: 2017: اثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة، لدى الاستاذة في مؤسسات التعليم العالي اتصالات الجزائر- فرع ميله، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير- بسكرة، الجزائر.
- المجالي، بشار عبد الحميد: 2016: أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة الوسطى: دراسة حالة مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد(2)، العدد(1).
- الياس، سالم: 2021: التنافسية والميزة التنافسية في منظمات الأعمال، جامعة محمدبوضياف بالمسيلة، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد(8)، العدد(1).
- يونس، جمانة: 2024: تحديد تأثير التعليم الالكتروني وتطبيقاته في الأداء الأكاديمي للجامعات، جامعة جنان لبنان، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد(49)، العدد(142).

- Ahmadi, D.M.R., 2018. The use of technology in English language learning: A literature review. *International journal of research in English education*, 3(2), pp. 115 -125.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S. and Sajjad, M., 2021. Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, p.101635.
- Eady, M. J., & Lockyer, L. (2013). Tools for learning: technology and teaching strategies: Learning to teach in the primary school. Queensland University of Technology, Australia. pp. 71 -89.
- Hifza, J., Palapa, A. and Maskur, A., 2020. The Strategic Foundation for Competitive Excellent Development in Integrated Islamic Primary Schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29, pp.1747-1753.
- Holland, P., Sheehan, C., & De Cieri, H. (2020). The Impact of High-Performance Work Systems on Employee Turnover in the Australian Public Sector. *The International Journal Of Human Resource Management*, 31(14), 1829-1851.
- Khan, M.A., Ismail, F.B., Hussain, A. and Alghazali, B., 2020. The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), p.1-16.
- Klein, A. (2011). "Corporate culture: its value as a resource for competitive advantage". *Journal of Business Strategy*, Vol. 32 No. 2, pp. 21-28.
- Mahendra, M.R., 2023. Effect of Corporate Competitive Excellence, Employee Performance and Inventory Information on the Resource Information System (Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(3), pp.509-520.
- Mehmood, K.K., Mushtaq, M., & Hanaysha, J.R. (2024). "Impact of organizational climate, culture, leadership and structure on competitive advantage: mediating effect of absorptive capacity". *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 13 No. 2, pp. 244-261.
- Meng, J. and Berger, B.K., 2019. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), pp.64-75.
- Paais, M. and Pattiruhu, J.R., 2020. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of Asian finance, economics and business*, 7(8), pp.577-588.
- Poul, S., Khanlarzadeh, F. & Samiei, V. (2016). The impact of organizational culture on knowledge sharing. *International Review*, 3(4), 9-24.
- Reznik S. D and Yudina T. A (2018). Key Milestones in the Development of Reputation Management in Russian Universities. *European Journal of Contemporary Education*, 7(2): 379-391.
- Soomro, B.A. and Shah, N., 2019. Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), pp.266-282.
- Study on the Impact of Organizational Culture and Leadership on Competitive Advantage in Universities: Case in Vietnam (2024). *International Journal of Religion*, 5(8), 351-361.

Allen, M.J. & Yen, W.M. (2002). Introduction to Measurement Theory. Prospect Heights, IL: Waveland Press.

AJSRP. (n.d.). معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات. *AJSRP Blog*. Available at:

<https://blog.ajsrp.com/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84->

[%D8%A3%D9%84%D9%81%D8%A7-%D9%83%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A8%D8%A7%D8%AE](https://blog.ajsrp.com/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A3%D9%84%D9%81%D8%A7-%D9%83%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A8%D8%A7%D8%AE)

(Accessed: 25 January 2025).

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th edn. London: SAGE Publications.