

<https://doi.org/10.37375/esj.v8i1.3262>

أثر الجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي - دراسة تطبيقية على كلية الاقتصاد العجيلات

امنة خليفة جبريل¹

استاذ مساعد، قسم الادارة، كلية الاقتصاد العجيلات، جامعة الزاوية، العجيلات، ليبيا

البريد الالكتروني a.masoud@zu.edu.ly

تاريخ الموافقة على البحث: 05/مارس/2025

تاريخ وصول البحث : 10/يناير/2025

الكلمات المفتاحية

الجينات التنظيمية -
 التسييس التنظيمي

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على اثر الجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات - جامعة الزاوية ومن ثم تحديد الأثر بين الجينات التنظيمية بأبعادها (اتخاذ القرار - الهيكل التنظيمي - المحفزات - المعلومات) والتسييس التنظيمي، وصممت الدراسة اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات - جامعة الزاوية، والبالغ عددهم 143 عضو هيئة تدريس حيث كانت استمارة استبيان بثلاث محاور (المعلومات الديمغرافية، ابعاد الجينات التنظيمية، والتسييس التنظيمي)، وتوصلت الدراسة الى ان هناك اثر ذو دلالة إحصائية للجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي وان بعد اتخاذ القرار والهيكل التنظيمي كان لهم تأثير جيد يعكس بُعد المحفزات والمعلومات فأن الأثر كان بسيطا، واوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بمفهوم الجينات التنظيمية للمنظمات و ضرورة الحد من ظاهرة سلوك التسييس التنظيمي في المنظمات.

The impact of regulatory Genes on Organizational Politicization

An Applied Study at the Faculty of aleajilat

Amna Khalleefah Jebri- Assistant Professor - Department of Business Admin.-Faculty of Economics,

Ajilat, University of Zawia-Libya

a.masoud@zu.edu.ly

Abstract

The study aimed to identify the effect of regulatory genes on organizational politicization in the Faculty of Economics, Ajilat - University of Zawia, and then determine the effect between regulatory genes in its dimensions (decision-making - organizational structure - incentives - information). The study was designed based on the descriptive analytical approach, and the study community represented the faculty members of the Faculty of Economics, Ajilat - University of Zawia, numbering 143 faculty members, where a questionnaire was designed with three axes (demographic information, dimensions of regulatory genes, and organizational politicization). The study concluded that there is a statistically significant effect of regulatory genes on organizational politicization, and that the dimension of decision-making and organizational structure had a good effect, unlike the dimension of incentives and information, the effect was simple. The study recommended increasing attention to the concept of regulatory genes for organizations and the necessity of reducing the phenomenon of organizational politicization behavior in organizations.

Keywords

**Regulatory genes -
 Organizational
 politicization**

المقدمة

من النواتج السلبية على مستوى الفرد والمنظمة، ومن هذه النواتج قد يكون التسييس التنظيمي بما يحدثه من حالة عدم الانسجام بين الإدارة وبعض العاملين على حساب المصلحة الشخصية لهؤلاء الافراد، كذلك فإن التسييس التنظيمي سلوك شائع؛ غير ان هذا السلوك لايزال يشوبه بعض الغموض ولم ينل حظه من الدراسة، من ذلك راءت الباحثة ان تتناول موضوع التسييس التنظيمي من خلال الجينات التنظيمية موضوع جدير بالدراسة في بيتنا الليبي.

وعليه فإن تساؤلات الدراسة تتمثل في الآتي:

- 1- هل يوجد ارتباط بين الجينات (اتخاذ القرار، التحفيز، المعلومات والهيكلة التنظيمي) والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات؟
- 2- كيف يمكن ان يؤثر اتخاذ القرار على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات؟
- 3- كيف يؤثر التحفيز على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات؟
- 4- هل هناك تأثير للمعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات؟
- 5- كيف يمكن ان يؤثر الهيكل التنظيمي على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات؟

الأهداف

تتمثل اهداف الدراسة في:

- 1- تحليل أثر الجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.
- 2- بيان أثر اتخاذ القرار على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.
- 3- توضيح أثر التحفيز على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

يعتبر المورد البشري هو المسؤول والقادر على عملية البناء والنهوض بالمنظمة، وفي ظل المتغيرات المتلاحقة والتكنولوجيا سريعة التطور، ومع ازدياد حدة المنافسة، ونظرا لتعرض المنظمات لتغيرات كثيرة مما ادى الى تغيير في سلوك الموارد البشرية وخاصة تلك الموارد المؤهلة والقادرة على استيعاب ومواكبة الاحداث والتغيرات حيث ترتبط اليوم فعالية المنظمة ببناء قدرات بشرية فاعلة تساعد على خوض المنافسة بكل جدارة، في المقابل ظهرت بعض السلوكيات السلبية المؤثرة على المنظمة ومن هذه السلوكيات التسييس التنظيمي الذي يُعد من الحقائق التنظيمية التي أصبحت تظهر في العديد من المنظمات، والمتمثل في استخدام النفوذ لتحقيق مآرب شخصية. وعلى اعتبار ان المنظمات تخضع لنفس القانون الطبيعي الذي تخضع له سائر الكائنات فتمر في دورة حياة فتبدأ تطورها بمرحلة الولادة، النمو النضج، ثم الانحدار كان من المهم البحث عن تكوينها الوراثي (جيناتها التنظيمية) وهو مفهوم يحاكي الجينات الوراثية للإنسان فهي تحمل المعلومات الموروثة والمتقدمة بشكل تراكمي في المنظمة منذ ظهور الفكرة الاولى للمنظمة. وفي ضوء ما سبق يسعى هذا البحث الى دراسة أثر الجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي في هذه العلاقة وذلك بالتطبيق على كلية الاقتصاد العجيلات.

المشكلة

تعتبر عملية التعرف وفهم البيئة الداخلية للمنظمة عملية مهمة يتم من خلالها معرفة نقاط القوة والضعف ومن ثم بيان السمات الفريدة التي تميزها عن المنظمات الأخرى، وهذا ما يمثل الجينات التنظيمية التي أصبحت حديثا عامل مهم يشكل الهوية التنظيمية للمنظمة والتي من خلالها تتحدد العديد من السلوكيات في المنظمات ومع تنامي حدة التغير في بيئة العمل، يولد العديد

- الأهمية العلمية: - كونه يعتبر إضافة علمية جديدة للمكتبة المحلية، ونتيجة لقلّة الدراسات حول الموضوع محل الدراسة فإنه بتوظيف الجينات التنظيمية، نستطيع تجميع معلومات حول التسييس التنظيمي، حيث يعتبر موضوع الجينات التنظيمية من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين مؤخراً، ونظراً لغياب مثل هذه الدراسات في البيئة المحلية، عليه رأت الباحثة دراسة هذا الموضوع وسد الفجوة البحثية للدراسات بالاستعانة بالدراسات المختلفة في هذا الموضوع.

- الأهمية العملية: تسليط الضوء على موضوع الجينات التنظيمية والتسييس التنظيمي مما يساعد على فتح المجال امام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل، والتعرف على طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث في قطاعات أخرى تختلف في طبيعتها وخصائصها عن المنظمة قيد البحث.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الجينات التنظيمية بشكل عام

- دراسة (العنزي، 2024) أثر الجينات التنظيمية في دعم الازدهار في العمل - دراسة تطبيقية على وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، هدفت الى تحديد درجة توافر كل من ابعاد الجينات التنظيمية والازدهار في العمل في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، وتحديد اثر الجينات التنظيمية في دعم الازدهار في العمل؛ واعتمد البحث المنهج الوصفي مع المنهج السببي بغرض تحديد اثر الجينات التنظيمية في دعم الازدهار في العمل من خلال عينة عشوائية بسيطة، واستخدم الباحث عدد من الأساليب الإحصائية، وتوصل البحث الى وجود أثر طردي معنوي بين ابعاد الجينات التنظيمية والازدهار في العمل بالوزارة محل الدراسة.

4-تحديد أثر المعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات

5-التعرف على أثر الهيكل التنظيمي على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

فرضيات الدراسة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجينات التنظيمية على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

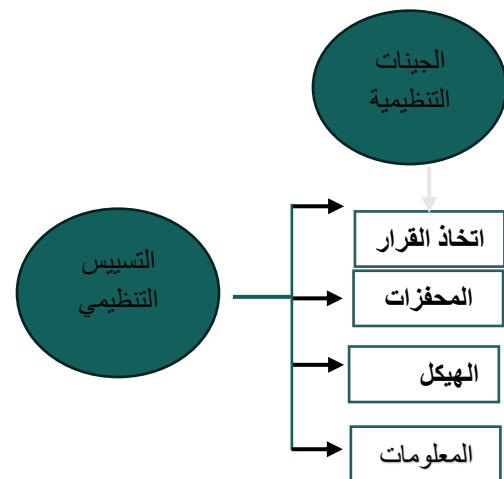
وتنبثق منه الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرار على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الهيكل التنظيمي على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.



نموذج الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

الأهمية

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات هي:

الأداء دراسة تطبيقية على العاملين بفروع البنك الأهلي المصري، التعرف على مدى تأثير الجينات التنظيمية على سمعة المنظمة وتحديد طبيعة الدور المعدل لاستدامة الأداء على العلاقة بين الجينات التنظيمية وسمعة المنظمة بالتطبيق على عينة بالبنك الأهلي المصري في القاهرة وتوصل البحث الى وجود تأثير معنوي إيجابي للجينات التنظيمية بأبعادها المتمثلة في- (حق اتخاذ القرار- المحفزات- جودة المعلومات- الهيكل التنظيمي)-على سمعة المنظمة كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي للهوية التنظيمية أيضا وجود تأثير معدل معنوي لاستدامة الأداء على العلاقة بين ابعاد الجينات التنظيمية وسمعة المنظمة ؛ واوصت الدراسة بضرورة دعم سمعة المنظمة من خلال الاهتمام بكل من الجينات التنظيمية لفروع البنك محل الدراسة.

- دراسة(سعد، إبراهيم، 2022) الجينات التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة المصرية هدفت الدراسة الى اختبار العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي لدى العاملين في الجامعات المصرية واختبار العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والجينات التنظيمية واختبار العلاقة بين الجينات التنظيمية والتميز المؤسسي في الجامعات الخاصة المصرية محل الدراسة والتعرف على الدور الوسيط للجينات التنظيمية بأبعادها الأربعة في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي ، وتم تجميع البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال عينة من العاملين بالجامعات المصرية ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية موجبة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي ووجود علاقة طردية موجبة بين القيادة الاستراتيجية والجينات التنظيمية ووجود علاقة طردية موجبة بين الجينات التنظيمية والتميز المؤسسي، وكما دعم وجود الجينات التنظيمية كمتغير وسيط من تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية كمتغيرات مستقلة على التميز المؤسسي.

- دراسة (محمد، 2024) اثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي؛ حيث هدفت الدراسة الى قياس وتحليل اثر الذكاء التنظيمي لدى جامعة جنوب الوادي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي وتمثل مجتمع البحث في العاملين بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي وتوصلت الى مجموعة من النتائج أهمها ان الجينات التنظيمية تؤثر تأثيرا إيجابيا على مستوى كلا من الابداع التنظيمي والذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي وانه يوجد تأثيرا إيجابيا ذو دلالة إحصائية لمستوى الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي على مستوى الابداع التنظيمي، واوصت الدراسة بأن تعمل الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية على تحسين وتعزيز الجينات التنظيمية بجامعة جنوب الوادي.

-دراسة(المالكي، 2024) دور الجينات التنظيمية في تحسين أداء المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية على ضوء النموذج الأوربي للتميز (EFQM) التعرف على دور الجينات التنظيمية في تحسين أداء المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية على ضوء النموذج الأوربي للتميز EFQM، من خلال تحديد واقع الجينات التنظيمية، ومستوى الأداء لاستجابات افراد العينة حول أبعاد التميز المؤسسي في مدارس التعليم العام الحكومي بالمملكة العربية السعودية وفق ابعاد النموذج الأوربي للتميز وتحديد العلاقة بينهما ، وبيان مدى الفروق بين عينة الدراسة في كل منهما تبعا لمتغيرات (النوع الاجتماعي ، والخبرة ، ومكان المدرسة ، والحالة الوظيفية)، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وذلك باتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج الى ان واقع تطبيق ابعاد الجينات - دراسة(محمد، نورالدين، 2023) أثر الجينات التنظيمية والهوية التنظيمية على سمعة المنظمة، الدور المعدل لا ستدامه

التأسيس التنظيمي على العلاقات الاجتماعية واوصت الدراسة على العمل بشكل دؤوب على تحجيم التأسيس التنظيمي وتعطيل مسبباته من خلال القيام ببعض الإجراءات والوسائل اللازمة.

-دراسة (العشري، 2020) العلاقة بين التأسيس التنظيمي والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة، دراسة العلاقة بين التأسيس التنظيمي والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالكادر الجامعي -جامعة المنصورة، وباستخدام برنامج Sample Size Calculator؛ توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين كل يُعد من أبعاد التأسيس التنظيمي والإحباط الوظيفي، كما انه توجد علاقة تأثير إيجابية لإبعاد التأسيس التنظيمي، واوصت الدراسة بضرورة تقليل وتحجيم ظاهرة التأسيس التنظيمي وتعطيل العوامل المسببة لها،

-دراسة (المنسي، 2021) توسيط الصمت التنظيمي في العلاقة بين ادراك التأسيس التنظيمي والاحترق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمة بمحافظة الدقهلية، دراسة العلاقة بين ادراك التأسيس التنظيمي والاحترق الوظيفي للعاملين في مديريات الخدمة العامة بمحافظة الدقهلية وغير المباشر من خلال سلوكيات الصمت التنظيمي بوصفها وسيطا تداخليا وتم استخدام استبانة وتوصل البحث الى وجود علاقة معنوية إيجابية بين ادراك التأسيس التنظيمي وسلوكيات الصمت التنظيمي وان سلوكيات الصمت التنظيمي تتوسط العلاقة بين ادراك التأسيس التنظيمي والاحترق الوظيفي للعاملين بالمديريات موضع التطبيق.

-دراسة (العازمي، 2021) تأثير التأسيس التنظيمي على التوافق المهني لدى معلمة رياض الأطفال بدولة الكويت، هدفت الى تحديد تأثير التأسيس التنظيمي على التوافق المهني لدى معلمة الروضة بدولة الكويت من خلال التعرف على

- دراسة (إسماعيل، 2020) تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر؛ دراسة تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية وذلك بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر وبواسطة استمارة استبيان قام الباحث بعمل اختبارات الصدق والثبات واعتمد الباحث العينة الطبقية، وظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين ابعاد الجينات التنظيمية وابعاد الثقة التنظيمية وان هناك تأثير معنوي لإبعاد الجينات التنظيمية على ابعاد الثقة التنظيمية.

- الدراسات التي تناولت التأسيس التنظيمي نذكر منها:

- دراسة (البياي، الجرجري، 2017) التأسيس التنظيمي ودوره في استحضار القدرات المنظمة: دراسة حالة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة جيهان الاهلية، حيث هدف البحث على بناء واختبار أنموذج يفسر دور التأسيس التنظيمي في استحضار القدرات المنظمة المعتمدة، اذ سعى البحث الى تناول المتغيرين ضمن مشكلة بحثية، وكانت الاستبانة أداة البحث، وتوصل البحث الى استنتاج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أبعاد التأسيس التنظيمي (مجتمعة ومنفردة) والقدرات المنظمة في الجامعة المبحوثة.

-دراسة (الكعي، 2018) تأثير التأسيس التنظيمي على السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الاجتماعية - دراسة تحليلية لإراء عينة من موظفي معمل أمنت كربلاء، الى اختبار تأثير التأسيس التنظيمي على السلوك الاستباقي واختبار جودة العلاقات الاجتماعية كوسيط بينهم واستخدم المنهج التحليلي وكانت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات وباستخدام البرامج الإحصائية -SPSS V.24 AmosV.21، وظهرت النتائج توافر التأسيس التنظيمي والعلاقات الاجتماعية والسلوك الاستباقي في معمل أمنت كربلاء، وان هناك علاقة تأثير معنوي سالب متمثل بتأثير

- الحدود الزمنية: 2024

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة من الناحية الإحصائية في جميع اعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة بكلية الاقتصاد العجيلات والبالغ عددهم حوالي (143) مفردة وباعتبار المجتمع متجانس سوف يتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتجاوز 30% من المجتمع الاصلي وفقا للقوانين الاحصائية المتعارف عليها حيث تم توزيع (55) استبانة واسترجع (50) واستبعاد (2) استمارات وخضوع (48) استمارة للتحليل.

الإطار النظري

1-الجينات التنظيمية: يوجد العديد من البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الجينات التنظيمية حيث عرفت دراسة: (Neilson& Pasternack,2007) على انها الإطار الذي يتناول جميع جوانب الهندسة المعمارية للمنظمة والموارد والعلاقات التي تسمح للإدارة الحصول على نظرة شاملة وفاحصة لما هو مقبول والغير مقبول أي نقاط القوة والضعف الظاهرة والخفية ، ويبين (Azudin,&Mansor:22, 2018) ان الجينات التنظيمية تعبير مجازي يوضح الخصائص المميزة للمنظمة و الصفات الاساسية التي توضح مجتمعة هوية المنظمة والسمات الفريدة بها تحدد وتفسر اسلوب اداءها وتجعلها مختلفة عن غيرها من المؤسسات وتحدد مواطن القوة ومواطن الضعف بها، فأى منظمة لها نظام جيني خاص بها فعناصر الجينات التنظيمية مرتبطة مع بعض ومكملة لبعضها، ويعرفها (محمد، نورالدين، 2023، ص5) بأنها مجموعة العناصر الرئيسية المتمثلة في حق اتخاذ القرار -المحفزات - وجودة المعلومات - الهيكل التنظيمي، والتي تسهم بشكل فعال في دعم شخصية المنظمة، بينما ذهب (Khorasani, 2015)

الأسس النظرية للتسييس التنظيمي، باستخدام المنهج الوصفي وكان من ابراز نتائجها ان مؤسسات رياض الأطفال بالمجتمع الكويت توجد به بعض مفردات التسييس التنظيمي حيث استغلال المنصب وقوة السلطة وحب النفوذ والمكانة الاجتماعية من أجل تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.

- دراسة (النجار، 2023) الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي في العلاقة بين الانومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من الافراد العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة، هدفت الى التحري عن العلاقة بين الانومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي لعينة من جميع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وبالاعتماد على عينة عشوائية طبقية من العاملين بالجهة محل الدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (PLS-SEM) بواسطة برنامج SPSS- AMOS وظهرت النتائج العملية وجود نوعين من العلاقات بين متغيرات البحث، وهي ثلاث علاقات تأثير مباشرة بين (الانومية التنظيمية، وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي) وعلاقة تأثير غير مباشرة بين الانومية التنظيمية والانحراف التنظيمي عن طريق الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على اختبار أثر الجينات التنظيمية (حق اتخاذ القرار، المحفزات، المعلومات، الهيكل التنظيمي) على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات.

- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات - جامعة الزاوية

- الحدود المكانية: كلية الاقتصاد العجيلات

من حيث (مدى توافر المعلومات -مدى ملائمة المعلومات - تكلفة المعلومات- الاتصالات)، ويؤكد ان حقوق القرار تخضع لمجموعة من العناصر وهي (ثقافة المنظمة - استراتيجية المنظمة - الأسلوب القيادي المتبع - درجة المركزية اللامركزية) جينات يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة من الأداء للعاملين وهي الدخل السائد - المكافأة والخوافر المادية - فرص الترقى والتقدم.

3- المحفزات: يقول (عيد، عزيزة، 2023: 5) تتمثل المحفزات في الأدوات أو الوسائل التي تستخدمها المنظمة لحث العاملين على بذل أقصى طاقاتهم من أجل أداء أفضل وبذلك فهي لا تقتصر على الخوافر المالية فقط (صقور، 2018: 28) تشمل المحفزات خمس جينات هي (الاجر السائد، المكافآت والخوافر المادية، فرص التقدم والترقى).

4- الهيكل التنظيمي (Organizational Structure): (مصطفى، 2023: 275) الهيكل التنظيمي لأي منظمة هو الأداة الهادفة لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة، حيث من خلالها تتحدد أدوار الافراد ويتحقق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة وتفاذي الازدواجية والاختناقات، ويتكون الهيكل التنظيمي من أربعة ابعاد (التخصص وتقسيم العمل - الوحدات التنظيمية - نطاق الاشراف - تفويض السلطة) وهي مترابطة متفاعلة تؤثر على الموارد البشرية في المنظمة، ويذهب (العنزي، 2024) على ان الهيكل التنظيمي يوضح الملامح العامة للمنظمة، فهو يعد قلب المنظمة الإدارية، حيث تسعى المنظمة لبناء هيكل تنظيمي مثالي لها ويساعدها في انجاز اعمالها.

2- التسييس التنظيمي

يعتبر التسييس التنظيمي من المفاهيم الحديثة في الإدارة على الرغم من ان جذوره تمتد لسنة 1900 غير ان الاهتمام بهذا

على انها الخصائص الفريدة للمنظمة التي تميزها عن غيرها من المنظمات وهي أساس سلوك المنظمة، وان نجاح او فشل المنظمة يرجع الى التنفيذ الناجح للاستراتيجية، وبينت (مصطفى، 2023: 275) بانها مجموعة عناصر تحدد السمات الفريدة للمنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتحدد سلوكها ونقاط قوتها وضعفها، وقصدت دراسة (سليمان، 2023: 132) مجموعة العناصر والعوامل الداخلية للمنظمة المتمثلة في (حقوق اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، والمعلومات، المحفزات) والتي تعمل مجتمعه على تحديد هوية المنظمة المنفردة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات من خلال الأدوار والمهام التي تقوم بها المنظمة، وحددت اغلب الدراسات بأن الجينات التنظيمية تتمثل في اربع عناصر وهي (اتخاذ القرار-المعلومات-المحفزات-الهيكل التنظيمي): -

1- اتخاذ القرار: يقول (مفتاح، الخريف، 2024: 68) انه عملية اختيار بديل مناسب لأحد البدائل المتاحة، ثم يقوم متخذ القرار بتحديد المشكلة، تتم وفق تحليل لجميع جوانب الموقف أو المشكلة الخاصة بالقرار، وبذلك فإن عملة اتخاذ القرار من وجهة نظر الإدارة عملية مفاضلة وتحليل، تستهدف اختيار بديل واحد من بين مجموعة من البدائل المتاحة والمقترحة؛ لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف، (سليمان، 2023: 134) وتحدد حقوق اتخاذ القرارات والتقنيات الأساسية الخاصة بكيفية تنفيذ القرارات فعلياً، ومدى فاعلية عمل المنظمات.

2- المعلومات: يقول (محمد، نور الدين، 2023: 5) تعتبر مكون مهم يؤثر على باقي الجينات التنظيمية فوجود معلومات خاطئة يؤثر بشكل سلبي على صنع القرار فبدون معلومات دقيقة لا يمكن لصانعي القرار اتخاذ خطوات حاسمة واستغلال الفرص المتاحة والتنسيق بين الأنشطة المختلفة، بينما يؤكد (غنام، 2023: 55) ان المعلومات تؤثر على جميع الأنشطة

بشكل واضح رغبة في تحقيق مصالح ذاتية ويعتمد على بعض السلوكيات كالإشاعة والاستهزاء بعمل الآخرين والتقليل من شأنهم، ويقول (غائب الشيباني، 2024) ان هذه السلوكيات تتمثل في الاتصالات المباشرة مع الإدارة العليا، وعلية فأن غاية هذا السلوك هو الوصول الى الغايات المنشودة التي يسعى أصحاب هذا السلوك الوصول اليها.

2- الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً (go Along to Get A head): (العشري، 2020) وهو التزام الافراد للصمت لتحقيق رغباتهم ومصالحهم الخاصة وانه تلك الأفعال المسيسة التي تجعل الفرد ساكناً لا يبدئ أي اجراء للوصول للغاية المنشودة، ان الافراد بقيامهم بهذه السلوكيات للوصول الى غايتهم بعد حين.

3- تسييس الزيادات والمكافآت (Pay and Promotion Policies): (الكعبي، 2018) ان المنظمة تمارس التسييس في إجراءات وقرارات الزيادات والمكافآت وبما ان تقييم الأداء يحدد الأجور والترقية في المنظمات وبالتالي خضوعه للمصلحة الشخصية، وان المدير يفضل التقييم الأعلى للأفراد الداعمين له.

3- العلاقة بين الجينات التنظيمية والتسييس التنظيمي: بعد عرض مفهوم وابعاد متغيرات الدراسة المتغير المستقل الجينات التنظيمية والمتغير التابع التسييس التنظيمي، واستعرض الدراسات السابقة التي ربطت بين الجينات التنظيمية والعديد من المتغيرات المختلفة التي عرضناها في الدراسات السابقة وان اغلب الدراسات أكدت على ضرورة تحجيم ظاهرة التسييس التنظيمي.

ويمكن ان نحدد الفجوة البحثية التي يغطيها البحث ان الدراسة تربط بين متغير الجينات التنظيمية بأبعاده (اتخاذ القرار - المحفزات - المعلومات - الهيكل التنظيمي) ومتغير

السلوك تأخر ولم ينل الاهتمام اللازم، يقول (غائب، الشيباني، 2024: 125) بانه سلوك سلبى يتضمن استغلال السلطة أو النفوذ السياسي لتحقيق اهداف شخصية على حساب حقوق العاملين معهم، مما يؤدي الى الظلم والتمييز وعدم احترام الجهود المبذولة ، ويشكل احدى مصادر الظلم وعدم المساواة داخل البيئة التنظيمية، (النجار، 2023: 29) على انه تلك السلوكيات التي يمارسها العاملين في المنظمة بغية التأثير على زملائهم داخل المنظمة، ويرى (العشري، 2020: 186) ان التسييس جهود ومسايعي الافراد للتأثير في أفعال وسلوكيات الآخرين ومجرى الاحداث في المنظمة لتعزيز وحماية مصالحه الذاتية وتلبية حاجاته وإنجاز أهدافه الشخصية، ويوضح (الفتلاوى، محسن، 2018: 126) بأن التسييس مجموعة من السلوكيات غير الرسمية التي يستخدمها الافراد بصورة خفية من أجل الحصول على مصالح شخصية أو التخلص من بعض التأثيرات الضارة، ويمكن القول بان التسييس التنظيمي يمثل نهج سلوكيات لبعض الافراد في المنظمة من اجل تحقيق مصالح نفعية تمكنهم من تحقيق اهداف خاصة بهم.

لقد حددت اغلب الدراسات ان للتسييس التنظيمي (Dimensions of organizational politicization) ثلاثة ابعاد متمثلة في السلوك المسييس -الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً- تسييس الزيادات والمكافآت، ولقد ذكر (الفتلاوى، 2018) الى ان Miller وزملائه في 2009 قاموا بدراسة عدد الدراسات التي استخدمت مقياس (Kacmar& Carlson, 1997) لقياس التسييس التنظيمي وتبين ان 230 دراسة قد اعتمدت هذا المقياس بأبعاده الثلاثة المذكورة سابقاً، ونورد فيما يلي شرح لتلك الابعاد:

1- السلوك المسييس (General Political): السلوك المسييس العام ذلك السلوك الهادف لخدمة مصلحة خاصة

حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط سيرمان) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

التأسيس والربط بين هذان المتغيران، وتطبيقها على كلية الاقتصاد العجيات.

الإطار العملي

- أداة الدراسة:

لتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان أداة الدراسة والتي كانت بعنوان: " أثر الجينات التنظيمية على التأسيس التنظيمي) دراسة ميدانية على كلية الاقتصاد العجيات".

اشتملت الاداة على ثلاثة أقسام: تضمن القسم الاول معلومات عن المستقضي منهم شملت متغيرات (الجنس، الخبرة العملية، المؤهل العلمي) وتضمن القسم الثاني المتغير المستقل الجينات التنظيمية بأبعادها (اتخاذ القرار- الهيكل التنظيمي - المحفزات - المعلومات) ويتضمن (20فقرة)، بأبعاده وتضمن القسم الثالث المتغير التابع للدراسة التأسيس التنظيمي، ويتضمن (14فقرة).

- الصدق أداء الظاهري:

للتأكد من صدق مقياس الدراسة قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الليبية، وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول استمارة الاستبانة، والاستفادة من خبراتهم في الحكم على المقاييس المستخدمة ومدى ملامتها للتطبيق في الدراسة، وبناء على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم حذف بعض الفقرات وإجراء التعديلات على بعض الفقرات حيث اخذت استمارة الاستبانة شكلها النهائي.

- صدق المقياس (الاتساق الداخلي):

يقصد بصدق المقياس (الاتساق الداخلي) مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال

مجلة الدراسات الاقتصادية - كلية الاقتصاد - جامعة سرت المجلد (8) العدد (1)

Economic Studies Journal (ESJ), Faculty of Economics, Sirte University (Vol (8) , No (1))

April
2025

- المجال الاول المتغير المستقل: الجينات التنظيمية.

البعد الأول: - اتخاذ القرار يوضح الجدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية.

ت	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	بعد اتخاذ القرار		
1	تسمح الاقسام العلمية بالكلية بأن يشارك اعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التي تخص ادارتهم	0.741	0.000
2	تحرص ادارة الكلية على مشاركة كافة المستويات بالكلية في صنع القرارات التي تخص الكلية	0.645	0.000
3	القرارات التي تتخذها ادارة الكلية واضحة للجميع	0.813	0.000
4	يعمل مكتب الجودة مع ادارة الكلية على تعزيز المشاركة في صنع القرارات لضمان تقبلها	0.663	0.000
5	تشجع إدارة الكلية اعضاء هيئة التدريس فيها على اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجههم	0.709	0.000

البعد الثاني: المتعلقة بالهيكل التنظيمي.

يوضح الجدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة

البعد الرابع: المعلومات.

يوضح الجدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4) معامل الارتباط بين فقرات المحور التابع والدرجة الكلية

ت	بعد المعلومات	معامل ارتباط	دلالة معنوية
1	تحديث المعلومات يتم باستخدام التقنية الحديثة	0.663	0.000
2	تعتمد إدارة الكلية نظام اتصالات حديث	0.840	0.000
3	توافق المعلومات مع طبيعة الوظائف ومتطلباتها	0.772	0.000
4	صدق المعلومات التي تتحصل عليها الإدارات والأقسام في الكلية	0.690	0.000
5	توجد قواعد بيانات خاصة بالكلية يمكن الرجوع إليها عند الحاجة	0.715	0.000

- المجال الثاني: المتغير التابع للدراسة التأسيس الوظيفي.

يوضح الجدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

(0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية.

ت	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	بعد الهيكل التنظيمي.		
1	الهيكل التنظيمي للكلية معلن ومنشور على الموقع الالكتروني	0.842	0.000
2	يتصف الهيكل التنظيمي للكلية بالوضوح	0.699	0.000
3	الهيكل التنظيمي للكلية يتناسب مع طبيعة نشاط الكلية	0.683	0.000
4	الاتصالات بين المستويات الإدارية في الكلية تتم بصورة فعالة	0.751	0.000
5	تناسب الصلاحيات مع المسؤوليات للمدراء المكلفين داخل الكلية	0.569	0.000

البعد الثالث: المحفزات.

يوضح الجدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية

ت	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	بعد المحفزات.		
1	تمنح الحوافز المناسبة على ضوء نتائج تقييم الأداء	0.881	0.000
2	تقدر الكلية الجهد الإضافي المبذول بالمكافأة الجزئية	0.598	0.001
3	تعتمد الكلية مبدأ ائتمان العمل الذي من خلاله تتم المكافأة	0.739	0.000
4	تعمل الكلية على تنمية روح التقدير والاحترام بين الجميع لتحفيزهم للعمل	0.710	0.010
5	تعتمد الكلية نظام مزايا معنوية إضافية من أجل التحفيز لأداء العمل.	0.692	0.000

الجدول (6)

ت	متغيرات الدراسة	الفقرات	معامل الثبات
1	اتخاذ القرار	5	0.744
2	الهيكلة التنظيمية	5	0.821
3	الحفيزات	5	0.870
4	المعلومات	5	0.739
	ثبات المتغير الجينات التنظيمية	20	0.853
1	المتغير التابع التيسير الوظيفي	12	0.819
	الثبات الكلي	32	0.805

- خصائص عينة الدراسة: تتمثل خصائص الأفراد عينة الدراسة بالفقرات الآتية.

جدول (7) توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	36	75.0
	أنثى	12	25.0
	المجموع	48	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	22	45.8
	دكتوراه	26	54.2
	المجموع	48	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	10	20.9
	من 6 - 10 سنة	16	33.3
	أكثر من 10 سنوات	22	45.8
	المجموع	48	100.0
الإجمالي		48	100

المصدر: إعداد الباحثة

التوزيع حسب الجنس: بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد الذكور في عينة الدراسة (36) مفردة بنسبة (75.0%)، وعدد الإناث (12) مفردة بنسبة (25%) من جملة عينة الدراسة التي تبلغ (48) مفردة بنسبة (100%)، وهذا مؤشر يؤكد وجود المرأة في مجال التعليم العالي.

التوزيع حسب المؤهل العلمي: بالنظر في الجدول السابق يتضح أن الذين يحملون مؤهلات علمية ماجستير من جملة عينة الدراسة التي تبلغ (48) مفردة بنسبة (100%)، وعدد الذين يحملون مؤهلات علمية دكتوراه (22) مفردة بنسبة (45.8%)، وهذا

جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور التابع والدرجة الكلية

ت	مجال التيسير الوظيفي.	معامل ارتباط	دلالة معنوية
1	يوجد في الكلية أشخاص يسعون للوصول الي غايتهم على حساب الآخرين	0.649	0.000
2	تعتقد بوجود اشخاص في الكلية يشوهون صورة زملاء لهم لخدمة مصالحهم	0.704	0.000
3	تعتقد بان هناك اشخاص في الكلية مؤثرين ولا يستطيع أحد تجاوزهم	0.691	0.000
4	يتم استخدام النفوذ من قبل بعض الاشخاص لتمرير بعض القرارات في الكلية	0.586	0.000
5	تنفيذ الاجراءات داخل الكلية يعتمد على قرارات المدير الشخصية	0.661	0.001
6	تسند الدورات التدريبية والتأهيلية بشكل متحيز وغير عادل	0.706	0.000
7	يمكن الوصول الى المناصب العليا بالجامعة بغض النظر عن الكفاءة والخبرة	0.799	0.000
8	تلعب المصالح والخاباة دور كبير لا يتلاءم معالسياسات المعلنة والقواعد المطبقة	0.821	0.000
9	يميل الزملاء القدامى للتعاون مع بعضهم أكثر من تعاونهم مع الزملاء الجدد	0.883	0.000
10	تفكر جددا بترك العمل في حال توفر فرصة اخرى تناسب امكانياتك وقدراتك	0.766	0.002
11	تعتقد بان مؤهلاتك تناسب مع الوظيفة التي تشغلها حاليا	0.822	0.000
12	تقر بان الحصول على مناصب في الكلية لا يعتمد على الكفاءة والخبرة.	0.644	0.000

- ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة ان تعطي هذه الاستبانة النتيجة ذاتها لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وقد اتضح أن معامل ألفا كرونباخ جيد حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.805) كما هو موضح في الجدول (6) التالي:

يتضح من الجدول رقم (8) أن الفقرة التي تنص على (تشجيع إدارة الكلية اعضاء هيئة التدريس فيها على اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجههم) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.011)، في حين حصلت الفقرة التي تنص على (يعمل مكتب الجودة مع ادارة الكلية على تعزيز المشاركة في صنع القرارات لضمان تقبلها) حصلت على المرتبة الأخيرة، من بين جميع فقرات هذا المتغير، بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.407)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير اتخاذ القرار بالوسط النظري المعتمد في الدراسة نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المتغير كانت ايجابية، وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير اتخاذ القرار (2.95) وانحراف معياري (1.006)، مما يؤكد أن اتجاهات أفراد العينة حول متغير اتخاذ القرار كانت ايجابية.

- المتغير الفرعي الثاني: (الهيكل التنظيمي) تم قياس المتغير الفرعي الهيكل التنظيمي بخمس فقرات والجدول التالي يبين فقرات قياس هذا المتغير والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاه أفراد العينة.

مؤشر جيد على أن أفراد عينة الدراسة على قدر جيد من التأهيل العلمي يؤهلهم للإجابة على أسئلة الاستبيان. التوزيع حسب سنوات الخبرة: بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد الأفراد الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات (10) فرداً بنسبة (20.9%)، وعدد الأفراد الذين خبرتهم من 6 إلى 10 سنة (16) فرداً بنسبة (33.3%)، وعدد الأفراد الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات (22) فرداً بنسبة (45.8%)، من جملة عينة الدراسة التي تبلغ (48) فرداً بنسبة (100%)، وهذا يدل على وجود خبرات متفاوتة بين افراد عينة الدراسة.

- وصف متغيرات الدراسة

توصف متغيرات الدراسة في هذا الجزء بمقاييس النزعة المركزية، ممثلة بالوسط الحسابي، ومقاييس التشتت المطلق، ممثلة بالانحراف المعياري، كما يأتي:

- المتغير الفرعي الأول: (اتخاذ القرار) تم قياس المتغير الفرعي اتخاذ القرار بخمس فقرات والجدول التالي يبين فقرات قياس هذا المتغير والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاه أفراد العينة.

الجدول (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري الفقرات متغير: اتخاذ القرار

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه أفراد العينة
تسمح الاقسام العلمية بالكلية بأن يشارك اعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التي تخص اداراتهم	2.97	1.044	إيجابي
تحرص ادارة الكلية على مشاركة كافة المستويات بالكلية في صنع القرارات التي تخص الكلية	3.11	1.105	إيجابي
القرارات التي تتخذها ادارة الكلية واضحة للجميع	3.04	1.231	إيجابي
يعمل مكتب الجودة مع ادارة الكلية على تعزيز المشاركة في صنع القرارات لضمان تقبلها	2.69	1.407	إيجابي
تشجع إدارة الكلية اعضاء هيئة التدريس فيها على اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجههم	3.32	1.011	إيجابي
بعد اتخاذ القرار	2.95	1.006	إيجابي

* المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

- المتغير الفرعي الثالث: (المحفزات) تم قياس المتغير الفرعي المحفزات بخمس فقرات والجدول الآتي يبين فقرات قياس هذا المتغير والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاه أفراد العينة.

الجدول (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري الفقرات متغير المحفزات

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه أفراد العينة
تمنح الخواطر المناسبة على ضوء نتائج تقييم الأداء	2.78	1.110	إيجابي
تقدر الكلية الجهد الإضافي المبذول بالمكافأة الجزئية	2.98	1.021	إيجابي
تعتمد الكلية مبدأ اتقان العمل الذي من خلاله تتم المكافأة	3.04	1.033	إيجابي
تعمل الكلية على تنمية روح التقدير والاحترام بين الجميع لتحفيزهم للعمل	2.69	1.109	إيجابي
تعتمد الكلية نظام مزايا معنوية إضافية من أجل التحفيز لأداء العمل.	2.99	1.132	إيجابي
المحفزات	2.85	1.093	إيجابي

*المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج spss
 يتضح من الجدول رقم (10) أن الفقرة التي تنص على (تعتمد الكلية مبدأ اتقان العمل الذي من خلاله تتم المكافأة) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.033)، مما يدل على أن الكلية تعتمد مبدأ اتقان العمل الذي من خلاله تتم المكافأة في حين حصلت الفقرة التي تنص على تعمل الكلية على (تنمية روح التقدير والاحترام بين الجميع لتحفيزهم للعمل) حصلت على المرتبة الأخيرة، من بين جميع فقرات هذا المتغير، بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.109)، مما يدل على أن الكلية تعمل على تنمية روح التقدير والاحترام بين الجميع لتحفيزهم للعمل وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير المحفزات بالوسط

الجدول (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير: الهيكل التنظيمي

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه أفراد العينة
الهيكل التنظيمي للكلية معلن ومنشور على الموقع الالكتروني	3.12	1.116	إيجابي
يتصف الهيكل التنظيمي للكلية بالوضوح	2.94	1.051	إيجابي
الهيكل التنظيمي للكلية يتناسب مع طبيعة نشاط الكلية	3.05	1.320	إيجابي
الاتصالات بين المستويات الادارية في الكلية تتم بصورة فعالة	3.21	1.038	إيجابي
تناسب الصلاحيات مع المسؤوليات للمدراء المكلفين داخل الكلية	2.87	1.051	إيجابي
بعد الهيكل التنظيمي	2.91	1.142	إيجابي

*المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يتضح من الجدول رقم (9) أن الفقرة رقم (1) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.038)، مما يدل على أن الهيكل التنظيمي للكلية معلن ومنشور على الموقع الالكتروني، في حين حصلت الفقرة التي تنص على (تناسب الصلاحيات مع المسؤوليات للمدراء المكلفين داخل الكلية) حصلت على المرتبة الأخيرة، من بين جميع فقرات هذا المتغير، بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.051)، مما يدل على أن الصلاحيات الممنوحة للمدراء لا تتناسب مع المسؤوليات الممنوحة لهم، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير التي تتعلق بالهيكل التنظيمي بالوسط النظري المعتمد في الدراسة نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المتغير كانت ايجابية، وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير الهيكل التنظيمي (2.91) وبانحراف معياري (1.142)، مما يؤكد أن اتجاهات أفراد العينة حول متغير الهيكل التنظيمي كانت ايجابية.

بالوسط النظري المعتمد في الدراسة نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المتغير كانت ايجابية وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير المعلومات (2.74) وانحراف معياري (1.029)، مما يؤكد أن اتجاهات أفراد العينة حول متغير المعلومات كانت ايجابية.

- المتغير التابع: (التسييس التنظيمي) تم قياس المتغير التابع التسييس التنظيمي بثني عشر فقره والجدول الآتي يبين فقرات قياس هذا المتغير والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاه أفراد العينة.

الجدول (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير: التسييس التنظيمي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه أفراد العينة
يوجد في الكلية أشخاص يسعون للوصول الي غايتهم على حساب الآخرين.	2.93	1.027	إيجابي
تعتقد بوجود اشخاص في الكلية يشوهون صورة زملاء لهم خدمة مصالحهم.	3.14	1.061	إيجابي
تعتقد بان هناك اشخاص في الكلية مؤثرين ولا يستطيع أحد تجاوزهم.	2.90	1.110	إيجابي
يتم استخدام النفوذ من قبل بعض الاشخاص لتمرير بعض القرارات في الكلية.	3.22	1.041	إيجابي
تنفيذ الاجراءات داخل الكلية يعتمد على قرارات المدير الشخصية.	3.04	1.103	إيجابي
تسند الدورات التدريبية والتأهيلية بشكل متحيز وغير عادل.	3.34	1.018	إيجابي
يمكن الوصول الى المناصب العليا بالجامعة بغض النظر عن الكفاءة والخبرة.	2.85	1.113	إيجابي
تلعب المصالح والمحاباة دور كبير لا يتلاءم مع السياسات المعلنة والقواعد المطبقة.	3.70	1.091	إيجابي
يجمل الزملاء القدامى للتعاون مع بعضهم أكثر من تعاونهم مع الزملاء الجدد.	3.45	1.115	إيجابي
تفكر جدياً بترك العمل في حال توفر فرصة اخرى تناسب امكانياتك وقدراتك.	2.83	1.013	إيجابي
تعتقد بان مؤهلاتك تناسب مع الوظيفة التي تشغلها حالياً.	3.11	1.044	إيجابي
تقر بان الحصول على مناصب في الكلية لا يعتمد على الكفاءة والخبرة.	2.50	1.161	إيجابي
التسييس الوظيفي	2.81	1.312	إيجابي

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

النظري المعتمد في الدراسة نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المتغير كانت ايجابية ، وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير المحفزات (2.85) وانحراف معياري (1.093)، مما يؤكد أن اتجاهات أفراد العينة حول متغير المحفزات كانت ايجابية.

- المتغير الفرعي الرابع: (المعلومات) تم قياس المتغير الفرعي المعلومات بخمس فقرات والجدول التالي يبين فقرات قياس هذا المتغير والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاه أفراد العينة.

الجدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري الفقرات متغير المعلومات

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه أفراد العينة
تحديث المعلومات يتم باستخدام التقنية الحديثة	2.94	1.096	إيجابي
تعتمد ادارة الكلية نظام اتصالات حديث	3.11	1.105	إيجابي
توافق المعلومات مع طبيعة الوظائف ومتطلباتها	2.87	1.113	إيجابي
صدق المعلومات التي تتحصل عليها الإدارات والاقسام في الكلية	2.99	1.121	إيجابي
توجد قاعدة بيانات خاصة بالكلية يمكن الرجوع اليها عند الحاجة	3.14	1.017	إيجابي
المعلومات	2.74	1.029	إيجابي

*المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يتضح من الجدول رقم (11) أن الفقرة التي تنص على (توجد قواعد بيانات خاصة بالكلية يمكن الرجوع اليها عند الحاجة) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.017)، مما يدل على وجود قاعدة بيانات خاصة بالكلية يمكن الرجوع اليها عند الحاجة، في حين حصلت الفقرة التي تنص على (توافق المعلومات مع طبيعة الوظائف ومتطلباتها) حصلت على المرتبة الأخيرة، من بين جميع فقرات هذا المتغير، بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.113)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير المعلومات

الجدول رقم (13) نتائج اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة	F	الارتباط المصحح R^2	R ² الارتباط
قبول	0.000	94.352	0.611	0.782

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً إلى (94.352) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجينات التنظيمية بأبعادها (اتخاذ القرار - الهيكل التنظيمي - التحفيز - المعلومات) على التأسيس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات محل الدراسة. ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (الجينات التنظيمية بأبعادها) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (61%) من التباين في المتغير التابع (التأسيس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل في المتغير التابع.

-الفرضية الفرعية الاولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرار على التأسيس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ولاختبار الفرضية فقد تم استخدام اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه، لمعرفة أن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة بين اتخاذ القرار والتأسيس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات وبين الجدول رقم (14) النتائج المتعلقة بتحليل هذه العلاقة.

الجدول رقم (14) نتائج اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة	F	الارتباط المصحح R^2	R ² الارتباط
قبول	0.000	87.551	0.450	0.671

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً إلى (87.551) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05) مما

يتضح من الجدول رقم (12) أن الفقرة التي تنص على (تلاعب المصالح والمحابة دور كبير لا يتلاءم مع السياسات المعلنة والقواعد المطبقة) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.091)، مما يدل على أن المصالح والمحابة له دور كبير لا يتلاءم مع السياسات المعلنة والقواعد المطبقة في حين حصلت الفقرة التي تنص على (تقر بان الحصول على مناصب في الكلية لا يعتمد على الكفاءة والخبرة) المرتبة الأخيرة، من بين جميع فقرات هذا المتغير، بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (1.161)، ومقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات التأسيس التنظيمي بالوسط النظري المعتمد في الدراسة نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المتغير كانت ايجابية، وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير التأسيس التنظيمي (2.81) وانحراف معياري (1.312)، مما يؤكد أن اتجاهات أفراد العينة حول متغير التأسيس التنظيمي ايجابية.

- اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجينات التنظيمية بأبعادها (اتخاذ القرار - الهيكل التنظيمي - التحفيز - المعلومات) على التأسيس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات

ولاختبار الفرضية فقد تم استخدام اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه، لمعرفة أن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعلاقة بين الجينات التنظيمية بأبعادها (اتخاذ القرار - الهيكل التنظيمي - التحفيز - المعلومات) على التأسيس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات محل الدراسة، عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) وبين الجدول رقم (13) النتائج المتعلقة بتحليل هذه العلاقة.

مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل الهيكل التنظيمي في المتغير التابع التسييس التنظيمي.

-الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وعلى مستوى الدلالة $0.05 \geq$ للتحفيز على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ولاختبار الفرضية فقد تم استخدام اختبار الانحدار واختبار (F) الناتج عنه، لمعرفة أن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للعلاقة بين التحفيز والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات على مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) وبين الجدول رقم (16) ذلك.

الجدول رقم (16) نتائج اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة	F	الارتباط المصحح R^2	R ² الارتباط
قبول	0.000	89.623	0.328	0.573

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً إلى (89.623) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات. ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (التحفيز) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (33%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية متوسطة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل في المتغير التابع.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وعلى مستوى الدلالة $0.05 \geq$ للمعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات

ولاختبار الفرضية فقد تم استخدام اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه، لمعرفة أن كان هناك فروق ذات دلالة بين متوسطات

يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وعليه نقبل الفرضية أي انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (اتخاذ القرار) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (45%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل في المتغير التابع.

-الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ولاختبار الفرضية فقد تم استخدام اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه، لمعرفة أن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة بين الهيكل التنظيمي والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات، على مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) وبين الجدول رقم (15) النتائج المتعلقة بتحليل هذا الأثر.

الجدول رقم (15) نتائج اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة	F	الارتباط المصحح R^2	R ² الارتباط
قبول	0.000	91.769	0.488	0.699

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً إلى (91.769) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية أي انه توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (49%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية جيدة،

ضعيفة، مما يدل على أن هناك أثراً ضعيفاً للمتغير اتخاذ القرار في المتغير التسييس.

3- أن المتغير (الهيكلة التنظيمية) يفسر ما مقداره (49%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية متوسطة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل الهيكلة التنظيمية في المتغير التابع (التسييس التنظيمي).

4- أن (التحفيز) يفسر ما مقداره (33%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية ضعيفة، مما يدل على أن هناك أثراً ضعيفاً للتحفيز على التسييس التنظيمي.

5- يشير التحليل إلى وجود أثر بين المعلومات والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات، وأن المتغير المستقل (المعلومات) يفسر ما مقداره (37%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية ضعيفة، مما يدل على أن هناك أثراً بسيطاً للمتغير المعلومات في المتغير التسييس.

-ثانياً التوصيات

1- التوجه نحو الاهتمام بمفهوم الجينات التنظيمية باعتبارها هوية المنظمة التي من خلالها يتم التعرف على نقاط القوة وتحسينها ونقاط الضعف ومعالجتها.

2- العمل على إقامة دورات تدريبية لرفع من مستوى عملية اتخاذ القرار.

3- ضرورة الاهتمام ببعده الهيكلة التنظيمية من خلال بيان المستويات الإدارية في الكلية بشكل واضح.

4- الاهتمام ببعده التحفيز باعتباره عامل مهم لرفع من مستوى الاداء لدى العاملين

5- التوجه نحو الاهتمام بالمعلومات وطريقة الحصول عليها والعمل على ضمان مصادرها وتحديثها باستمرار.

تقديرات أفراد عينة الدراسة للعلاقة بين المعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات على مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) وبين الجدول رقم (17) ذلك.

الجدول رقم (17) نتائج اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه

الارتباط المصحح R^2	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
0.612	96.742	0.000	قبول

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً إلى (96.742) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المعلومات على التسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات، ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (المعلومات) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (37%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية متوسطة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل في المتغير التابع.

النتائج والتوصيات

- أولاً النتائج

توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

1- أن المتغير المستقل (الجينات التنظيمية بأبعادها) يفسر ما مقداره (61%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل على أن هناك أثراً للمتغير المستقل (الجينات التنظيمية) في المتغير التابع (التسييس التنظيمي).

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار والتسييس التنظيمي في كلية الاقتصاد العجيلات ويتضح ذلك من أن المتغير المستقل (اتخاذ القرار) يفسر ما مقداره (45%) من التباين في المتغير التابع (التسييس التنظيمي) وهي قوة تفسيرية

المراجع

- والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 40، 48:76.
- إسماعيل، محمد، 2020، تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة المركزية بجمارك دمياط، المعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات، كفر الشيخ، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، العدد 7، المجلد 2.
- العشري، محمد، 2020، العلاقة بين التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي، بالتطبيق على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة، المعهد العالي للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، العدد 2، المجلد 7: 183-212.
- العنزي، بندر، 2024، أثر الجينات التنظيمية في دعم الازدهار في العمل دراسة تطبيقية على وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية العدد 2، المجلد 6، 230:258 .
- الصقور، مجد، 2018، العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والجينات التنظيمية، دراسة ميدانية على بعض المنظمات الصناعية في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 1، المجلد 34.
- الفتلاوي، ميثاق، محسن، حسين، 2018، تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الاستباقي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء، جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 14، العدد 57، 122:150.
- البياتي، بشار، الجرجي، احمد، 2017، التسييس التنظيمي ودوره في استحضار القدرات المنظمة، دراسة حالة لإراء عينة من التدريسين والموظفين في جامعة جيهان الاهلية، أربيل، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة التقنية الشمالية، الكلية التقنية للإدارة، جامعة تكريت، كلية الإدارة
- والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 40، 48:76.
- إسماعيل، محمد، 2020، تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر، كلية التجارة بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 21، العدد 4، 546:569.
- المالكي، سحر، 2024، دور الجينات التنظيمية في تحسين أداء المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية على ضوء النموذج الأوروبي للتميز (EFQM)، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة بالمدينة المنورة، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد 34، ج 2، 287:330.
- أبو ادريس، علاء، 2019، التأثير الوسيط للتسييس التنظيمي على العلاقة بين بعض أبعاد الحوكمة الرشيدة والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الزقازيق، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة جامعة بنها، العدد 4، المجلد 39.
- الحبشي، ناريمان، الهنداوي، محمد، واخرون، 2023، أثر سلوكيات التسييس التنظيمي على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة دمياط، دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة، جامعة دمياط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 4، العدد 2، الجزء 3، ص 436:487.
- النجار، سامر، 2023، الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي في العلاقة بين الانومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، دراسة تحليلية لإراء عينة من الافراد العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة بمصر، المملكة العربية السعودية، جامعة الحدود الشمالية، كلية إدارة الأعمال، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 13، العدد 4، ص 25:38.

- المصرية، الأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الاعلام، المعهد العالي للعلوم الإدارية والتجارة الخارجية، العدد 4، مجلد 23، ص 65.
- عيد، إيمان، عزيزة، طارق، 2023، دور الجينات التنظيمية في تحسين مستوى الصحة التنظيمية بالبنوك التجارية المصرية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مجلة البحوث الإدارية، المجلد 41، العدد 4، ص 5 .
- غايب، حسين، الشيباني، الهام، 2024، دور التسييس التنظيمي في الحد من الصوت الاخلاق للعاملين من خلال الدور الوسيط لمشاعر الإحباط، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 20، العدد 81، ص 125.
- محمد، دعاء، 2024، أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 25، العدد 1، ص 1:41
- محمد، دعاء، نورالدين، احمد، أثر الجينات التنظيمية والهوية التنظيمية على سمعة المنظمة: الدور المعدل لاستدامة الأداء دراسة تطبيقية على العاملين بفروع البنك الأهلي المصري، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد 15، العدد 3، ص 5 .
- مصطفى، منى، 2023، أثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الادوية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 60، العدد الأول، ص 275 .
- مفتاح، فاطمة، الخريف، سعد، (2024). أساليب اتخاذ القرارات أثناء الأزمات: دراسة ميدانية على عينة من القيادات
- العازمي، مريم (2021)، تأثير التسييس التنظيمي على التوافق المهني لدى معلمة رياض الأطفال بدولة الكويت - دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية ببنها، العدد 125، ص 76:102.
- المنسي، محمود، (2021)، توسط الصمت التنظيمي في العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والاحتراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 58، العدد 1، ص 253:295.
- الكعبي، حسين، (2018)، تأثير التسييس التنظيمي على السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الاجتماعية، دراسة تحليلية لإراء عينة من موظفي معمل اسمنت كربلاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الإدارة، جامعة كربلاء.
- سعيد، وفاء (2024)، أثر الجينات التنظيمية عبر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كمتغير وسيط على تطبيق إمكانات نموذج التميز الأوربي EFQM، دراسة تطبيقية على اتحاد الغرف التجارية بالقاهرة، معهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد 5، العدد 2، الجزء 3.
- سليمان، منال، 2023، الجينات التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي لجمعيات تنمية المجتمع، جامعة أسيوط، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 62، الجزء الأول، ص 132 .
- سعد، بهاء، إبراهيم، شيماء، 2022، الجينات التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة

الإدارية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، المجلة
العربية للإدارة، المجلد 44، العدد 4، ص 68.

المراجع الأجنبية:

1. Azudin, A., & Mansor, N. (2018). Management accounting practices of SMEs: The impact of organizational DNA, business potential and operational technology. Asia Pacific Management Review, 23(3), 222-
2. Khoragsgani, A. & Nosou, & Bahrami, M. (2015) Comparative Study ,Organizational DNA in private companies Terms of tax evasion Based on HONALD AND SILVERMAN'S MODEL, Indian Journal of Fundamental and Applied Life sciences, 5 (54), 1391-1400