



العدد : ٤٧٢

التاريخ : ٧ / ١١ / ٢٠٢٢

إلى / أ.م.د. طارق محمد بدر المحترم
جامعة القادسية / كلية الآداب
الباحث عباس علي صالح المحترم
جامعة القادسية / كلية الآداب

م / قبول نشر

تحية طيبة

يسر هيئة تحرير مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية أن تعلمكم بقبول نشر بحثكم الموسوم
بـ (الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالوجود الأصيل لدى أعضاء الهيئات التدريسية) ، وسيتم نشره في
الأعداد القادمة ، مع التقدير .



أ.د. سرحان جفات سلمان
رئيس التحرير
٢٠٢٢ / ١١ / ٧

نسخة منه إلى:

- أمانة التحرير .
- الصادرة .
- وحدة الرقابة .

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالوجود الأصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية

عباس علي صالح
جامعة القادسية/ كلية الآداب

أ.م. د طارق محمد بدر
جامعة القادسية / كلية الآداب

art.psy.mas.20.13@qu.edu.iq

tereq.badr@qu.edu.iq

المستخلص

تمثل الثقافة التنظيمية مجال مهم للأفراد فهي الاطار الذي يوجه ويفسر سلوكهم في العمل داخل المؤسسة ، كذلك فان الوجود الاصيل يمثل ادراك الفرد للمعطيات الوجودية التي تمثل الاهتمامات النهائية والخصائص الجوهرية التي تشكل جزء لا مفر منه لوجود الانسان في العالم .وفي ضوء ما تقدم سعى الباحثان الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين (الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل) لدى اعضاء الهيئات التدريسية ، عن طريق مجموعة من الاهداف تمثلت بالتعرف على:

1. الثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئات التدريسية.
2. الوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية .
3. العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية ولتحقيق اهداف البحث ، قام الباحثان ببناء مقياس (الثقافة التنظيمية) والذي تألف بصورته النهائية من (28) فقرة ، وتبني مقياس ريجموند (للوجود الاصيل) والذي تألف بصورته النهائية من (39) فقرة ، وبعد التحقق من صدقهما وتحليل فقراتهما احصائياً على عينة البحث البالغة (400) من اعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية ، تم استخراج الثبات للمقياسين بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا كورنباخ عن طريق الاستعانة بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتوصل البحث لجملة من النتائج:

1. ان اعضاء الهيئات التدريسية لديهم ثقافة تنظيمية .
2. ان اعضاء الهيئات التدريسية يتسمون بالوجود الاصيل .
3. هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بين (الثقافة التنظيمية – الوجود الاصيل) لدى اعضاء الهيئات التدريسية.

وبناءً على النتائج التي خرج بها البحث وضع الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ، الوجود الاصيل ، اعضاء الهيئات التدريسية.

Organizational culture and its relationship to the authentic Existence of faculty members

As. Dr. Tariq Muhammad Badr

Al-Qadisiyah University

tereq.badr@qu.edu.iq

Abbas Ali Saleh

Al-Qadisiyah University

art.psy.mas.20.13@qu.edu.iq

Abstract

Organizational culture represents an important field for individuals, as it is the framework that guides and explains their behavior at work within the organization. Also, the authentic existence represents the individual's awareness of the existential data that represents the ultimate interests and essential characteristics that constitute an

inevitable part of the individual's existence in the world .In light of the foregoing,the researcher sought to identify the correlation between (organizational culture and authentic existence) among faculty members, through a set of objectives represented by identifying:

1. The organizational culture of faculty members.
2. The genuine presence of faculty members.
3. The correlative relationship between organizational culture and the authentic presence of faculty members.

To achieve the objectives of the research, the researchers built a scale (organizational culture), which in its final form consisted of (28) items, and adopted the Rigmond scale (of authentic presence), which in its final form consisted of (39) items, and after verifying their validity and analyzing their paragraphs statistically on the sample of the research (400) members of the teaching staff at the University of Al-Qadisiyah, the stability of the two scales was extracted by the two re-test methods and Alpha Kornbach coefficient by using the statistical package for social sciences (SPSS). The research reached a number of results:

- 1.The faculty members have an organizational culture .
- 2.The faculty members are distinguished by their authentic presence
- 3.There is a positive direct correlation between (organizational culture authentic presence) among faculty members.

Based on the results of the research, the researchers developed a set of recommendations and suggestions.

Keywords: organizational culture, authentic Existence , faculty members.

الفصل الاول (الإطار العام للبحث)

اولاً. مشكلة البحث:

أكدت الدراسات ان الثقافة التنظيمية موجهة بشكل مقصود نحو الموظفين في المنظمة وان هناك خمسة أسباب للتركيز على الثقافة التنظيمية. أولاً، يُنظر إلى الثقافة التنظيمية على أنها جزء أساسي من ثقافة الافراد في اي منظمة ، وعلى هذا النحو فإن غياب الثقافة التنظيمية يؤثر على القيم الداخلية التي يتبناها الموظف والخاصة بالوظيفة . ثانياً ، ان غياب الثقافة التنظيمية يؤثر سلباً على الفهم والاستدامة للسلوك المعياري الذي يمكن ملاحظته لدى الموظفين. ثالثاً، يؤثر غياب الثقافة التنظيمية في إصلاح النظام المؤسسي بشكل عام، وبالتالي في النظام الوظيفي. رابعاً، ترتبط الثقافة التنظيمية السلبية او الضعيفة بضعف الأداء وهي أحد المحددات القوية للفشل التنظيمي والوظيفي طويل المدى لدى الموظفين. خامساً ، ان عدم معرفة الموظفين بثقافتهم التنظيمية تسهم في عدم قدرتهم على طرح رؤى وحلولاً للمشكلات التي تواجهها المؤسسات (3 : Mutonyi, et al, 2022).

ومع التسليم ان الثقافة التنظيمية تؤدي دوراً فاعلاً في التفريق بين فاعلية مؤسسة وأخرى، وفي بناء هوية العضو، فقد اشارت دراسة انسان ومارولان (Insan & Marulan 2021) الى ان ضعف

أو غياب الثقافة التنظيمية لدى الافراد، يؤدي الى غياب الالتزام الواسع بمصالح تلك المؤسسة وسيادة المصالح الفردية، كذلك فإن غيابها، باعتبارها موحد اجتماعي يسهم في تشتيت عمل المؤسسة من خلال تزويد الموظفين بمعايير غير واضحة او مختلفة وخطئة (Insan & Marulan, 2021: 881).

مع تطور الدراسات النفسية تم اكتشاف فروق بين المؤسسات التعليمية تتمثل بمحاولات الأفراد لتحديد الغرض من وجودهم في بيئة العمل، ووجودهم العام بشكل دائم في ضوء تعريف الذات وتفسير الذات وإسقاط الذات ، ويعد مفهوم الوجود بهذا المعنى مشكلة لأن الناس محكوم عليهم بالاختيار، سواء أرادوا ذلك أم لم يريدوا، وهو ما يتجلى في ظهور الصراع والنزعات الداخلية. وإذا كان الوجود الاصيل يُعد دافعاً داخلياً يؤثر على السلوك الفردي، وان الحياة الأصيلة حياة قائمة على أسس وواقعية، فأن عدم الشعور بالوجود الاصيل من قبل الافراد قد يتسبب في عدم قدرتهم على تصور الحقيقة ومن ثم التصرف في ضوءها (Zhang et al, 2019 : 1).

وبالتالي قد ينخرط الأفراد في سلوكيات لا تتفق مع ذاتهم الحقيقية عندما يبتعدون عن الأصالة، لان عدم وجود القدرة على العيش بحياة اصيلة (اي عدم امتلاك وجود اصيل)، يعني عدم قدرة الافراد على الوعي بالموت، والذي يشمل الوعي بالفناء والتوتر من حتمية الموت ، كذلك فهو يعطل الوعي بالبنية الخارجية للأفراد الحرة، او قد ينمي العزلة عن باقي الافراد والمجتمع ويعطل كذلك الوعي بمعنى الحياة (Richmond, 2015: 29).

وفي ضوء ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي في التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية تتمثل بالإجابة عن التساؤلات المهمة الآتية :

1. هل ان اعضاء الهيئات التدريسية لديهم ثقافة تنظيمية؟
2. هل ان اعضاء الهيئات التدريسية لديهم وجود اصيل؟
3. ما قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية؟

ثانيا. اهمية البحث:

تعد الثقافة التنظيمية واحدة من المجالات الرئيسة لعلم النفس الإداري، والدراسات التنظيمية وهو مجال مهم للأفراد ، وخاصة في تعاملهم مع إدارة أفكار وفهم مرؤوسيه، وإذا كانت الثقافة التنظيمية تؤدي دوراً مهماً في التعامل مع القضايا الفنية الميزانيات وأنظمة المعلومات الذي يسهم في تحسين كفاءة العمل الإداري بشكل جيد (Alvesson, 2002: 14).

وهناك اهمية كبيرة للثقافة التنظيمية في البيئة التربوية، إذ تعد الثقافة التنظيمية آلية خارجية مهمة تتحكم وتوجه سلوك الافراد في المؤسسات التربوية، إذ تولد مجموعة من الرؤى والمعايير في لغة العمل والأنظمة والرموز والعادات والمبادئ والتقاليد والسياسات والقيم والمعتقدات التي تشكل هيكل نظام العمل في المؤسسة التربوية ، التي توجه قوتها العاملة للتصرف عقلياً وانفعالياً في اتجاه معين (Chilla et al, 2014: 2).

وإذا كانت الثقافة التنظيمية على تلك الدرجة من الأهمية على وفق ما ذكر من، فإن الوجود الاصيل متغير له دوراً فاعلاً في بيئة العمل عندما يتصرف الافراد على طبيعتهم الحقيقية ويعبرون عن هويتهم والسعي لتحقيق اهدافهم وامكاناتهم في مكان العمل وتكون قيمهم الشخصية منسجمة ومتلائمة مع قيم المنظمة، وهنا قد حصل الفرد على الرضا والاستقرار الوظيفي وهذا يتحقق بسبب انساق المهنة ووجودهم الاصيل (Arrigo,2010:7). وعلى وفق منظور علم النفس الوجودي الذي يهدف إلى وصول الفرد الى امكانية الحياة الحقيقية، وهذه الامكانية، وفقاً له هي إمكانية مفتوحة لجميع الأفراد، والتي يتم تحديدها بمصطلح الوجود الاصيل (Richmond, 2015: 2).

ومع التسليم بأهمية هذا المفهوم هناك اهتمام بحثي كبير في مصطلح الوجود الاصيل. كونه يعد جزءاً من تقليد فلسفي طويل يهتم بما يعنيه أن يكون الفرد إنساناً، وما يعنيه أن يكون سعيداً، وما يعنيه أن يكون نفسه. إذ اهتم علماء النفس وغيرهم من العلماء أيضاً بهذا الموضوع لفترة طويلة. وقد ظهر هذا الاهتمام واضحاً في الغالب في الأدب النفسي في لفترة الماضية (Steiner & Reisinger, 2006: 300). يمثل الوجود الاصيل بشكل أساسي حول الطبيعة الانسانية ، والذي يحاول التركيز على مشاكل عميقة في حياة الفرد مثل سلوك الافراد ومشاركتهم للعالم مع الآخرين، وضرورة أن يعيش الافراد في حالة مزاجية جيدة ،وقد حدد يالوم (Yalom, 1980) الوجود الاصيل وفقاً لمفاهيم العلاقة بين الافراد وحريرتهم، فضلاً عن المسؤولية المترتبة على أفعالهم، والعزلة، وللامعنى، والموت ، باعتبارها "القضايا الوجودية" الأساسية التي يهتم بها الفرد طوال حياته. أن كل من هذه القضايا تمثل مشاكل أساسية للحياة، وبالتالي فإن فهمها سيكون ذو أهمية كبيرة (Zieske, 2020 :45).

ثالثاً . اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

1. الثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئات التدريسية.
2. الوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية .
3. العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية.

رابعاً. حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئات التدريسية من الذكور والاناث في اقسام الكليات العلمية والانسانية في جامعة القادسية للعام الدراسي (2021-2022 م).

خامساً . تحديد المصطلحات:

الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) عرفها (Denison,1996): القيم والمعتقدات والمبادئ الأساسية التي تعمل كأساس لنظام ادارة المنظمة بالإضافة إلى مجموعة الممارسات والسلوكيات الإدارية التي تمثل وتعزز تلك المبادئ الاساسية (Denison & Neale,1996: 4).

الوجود الاصيل (Existential Authenticity) عرفه (Yalom,1980): الوجود الذي ينبثق من ادراك الفرد للمعطيات الوجودية (العزلة، الحرية، الموت، اللامعنى) التي تمثل الاهتمامات النهائية والخصائص الجوهرية والتي تشكل جزء لا مفر منه لوجود الانسان في العالم (Yalom,1980:8).

الفصل الثاني (اطار نظري)

أولاً: الثقافة التنظيمية Organizational Culture :

الثقافة التنظيمية كمفهوم هي الثقافة الموجودة في المنظمة وتتألف من العديد من الظواهر غير الملموسة، مثل القيم والمعتقدات والافتراضات والتصورات والمعايير السلوكية وأنماط السلوك. إنها القوة التي تقف دائماً وراء الأنشطة التنظيمية التي يمكن رؤيتها وملاحظتها التي تشكل الطرق التي يعمل بها الافراد في المنظمة- وكيفية التصرف وانجاز الأشياء وما يعتقدوه أنه مهم وغير مهم ، يمكن القول ان للثقافة التنظيمية تأثير كبير على سلوك الافراد، وفقاً لكيلمان Kilmann وزملائه (1985)، "ان ما تعنيه الثقافة بالنسبة للمنظمة تساوي ما تعنيه الشخصية بالنسبة للفرد فهي تمثل شخصية المنظمة (Shafritz et al, 2015: 292).

انبثق مفهوم الثقافة التنظيمية في الاساس من ادبيات الادارة والسلوك التنظيمي بسبب ظهور المنظمات الحديثة وتزايد مشكلاتها التنظيمية ، كما تناول المفهوم الكامل للثقافة التنظيمية البعد النفسي وبيبرها كنماذج للسلوك ويؤكد دينامية الثقافة ويبرر الصلة بين الثقافة التنظيمية والشخصية للفرد فهي من صنع الانسان ولكنها تحدد سلوكه وفعاله ويكتسبها من خلال التفاعل الاجتماعي والتنشئة والتعلم ، (Shafritz et al, 2015 :292).

• نموذج دينيسون Denison للثقافة التنظيمية:

في عام (1996) قدم Denison & Neale نموذجهما لوصف وقياس الثقافة التنظيمية، ويشير النموذج ان السمات الثقافية والسلوكيات الإدارية وحتى الاستراتيجيات التنظيمية يمكن ربطها جميعاً بمجموعة أساسية من المعتقدات والافتراضات الخاصة بالأفراد حول المنظمة وبيئتها وتكمن هذه المعتقدات والافتراضات الأساسية في صميم ثقافة المؤسسة. ويعتمد النموذج النظري على اربع سمات للثقافة التنظيمية هي: المشاركة Involvement والاتساق Consistency والتكيف Adaptability والمهمة Mission يحدد النموذج 12 مؤشرا للسمات لكل سمة 3 مؤشرات تقيس تلك السمة (Denison, 2000 :24). وهذه السمات هي :

أولاً: سمة المشاركة **Involvement**: هي سمة تشير إلى أن المستويات العالية من المشاركة التي تخلق إحساساً لدى الافراد بالملكية والمسؤولية. من هذه الملكية ينمو التزام أكبر تجاه المنظمة وقدرة متزايدة على العمل في ظل ظروف الاستقلالية. ان زيادة مساهمة أعضاء المنظمة يُنظر إليها أيضاً على أنها تزيد من جودة القرارات تتعلق بالمشاركة الشخصية للأفراد داخل المنظمة وتعكس التركيز على الديناميكيات الداخلية للمنظمة وعلى المرونة. وتتضمن ثلاث مؤشرات هي: (التمكين ، توجيه الفريق ، تنمية القدرات) (Denison & Neal,1996: 9).

ثانياً: سمة الاتساق **Consistency** : هي سمة ثقافية مرتبطة بشكل إيجابي بالفعالية إن المفهوم الكامن وراء الفرضية الثانية هو أن نظام التحكم الضمني في المؤسسة، المستند إلى القيم الداخلية لها، يمكن أن يكون وسيلة أكثر فعالية لتحقيق التنسيق والتكامل، بالمقارنة مع أنظمة التحكم الخارجية التي تعتمد على قواعد وأنظمة واضحة. ان أساس نظام التحكم الضمني هو أن النظام المعياري للتنظيم يمكن

أن يتوقعه أعضاء المنظمة في حالات غامضة أو غير محددة. وتتضمن ثلاث مؤشرات هي: (القيم الأساسية، الاتفاق، التنسيق والتكامل) (zwan,2006:33).

ثالثاً: سمة التكيف Adaptability : هي سمة ثقافية ستكون مرتبطة بشكل إيجابي بالفعالية التنظيمية اي المنظمة القابلة للتكيف تركز على المواقف والمتطلبات الخارجية وتخلق معايير ومعتقدات تدعم اي استجابة للتغيير وتتميز بقدرتها على التغيير الداخلي استجابة للظروف الخارجية ، تؤكد فرضية القدرة على التكيف أن المنظمة الفعالة يجب أن تطور القواعد والمعتقدات التي تدعم قدرتها على تلقي وتفسير الإشارات من بيئتها الخارجية وترجمتها إلى تغييرات معرفية وسلوكية وبنوية داخلية للتكيف. إذ أن المؤسسات القادرة على التكيف تكون قادرة على تحقيق اهدافها، ان هذه القيم والممارسات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بنمو الافراد والمؤسسات. وهناك علاقة وثيقة بين القدرة على التكيف وأداء المؤسسة او المنظمة وتتضمن ثلاث مؤشرات هي: (صنع التغيير، التركيز على العملاء، التعلم التنظيمي) (Emmanuel & Prempeh ,2020 :140)

رابعاً: سمة المهمة mission: الرسالة أو الرؤية طويلة المدى، هو سمة ثقافية مرتبطة بشكل إيجابي بالفعالية. جاءت الفرضية الاخيرة من ملاحظة أن العديد من المنظمات كانت فعالة لأنها سعت إلى مهمة تجمع بين الأهداف الاقتصادية وغير الاقتصادية، والتي وفرت المعنى والتوجيه لأعضاء المنظمة. وقد يبدو ان هناك تناقض بين فرضية المهمة و فرضية القدرة على التكيف، من حيث أنها تؤكد على استقرار الغرض المركزي للمؤسسة وتقلل من قدرتها على التكيف والتغيير الظرفية. والمعنى الذي يحمله كل عضو من أعضاء المنظمة. وتتضمن ثلاث مؤشرات هي : (التوجه الاستراتيجي والنية، الأهداف والغايات، الرؤية) (Denison & Mishra, 1993:16-22).

ثانياً : الوجود الاصيل (Autentic - Exsistence)

تركز المناقشات في هذه الدراسة على مفهوم الوجود الاصيل بالمعنى البشري السماتي، التي تندرج ضمن العلوم المهتمة بدراسة السلوكيات الخاصة.

ينظر الى الوجود الاصيل كمفهوم مهم بالنسبة للفلسفة الوجودية التي ترى انه الدرجة التي يكون فيها الفرد صادقاً مع حياته على الرغم من الضغوط الخارجية وهي طريقة عيش حياة اصيلة تتماشى مع حقيقة من هو كإنسان وفي العالم الذي يقيم فيه، ان إدراك الحرية والمسؤولية والفردية هو جزء مهم من تطوير حياة أصيلة، والأصالة تتطوي على مواجهة الشخص للواقع ووصوله إلى الحقيقة الصعبة أنه في جميع الأوقات كائن حر، ويشير بارك أن الوجود الاصيل يتطلب من الفرد أن يصنع خطأً لوجوده ويطور أهدافاً لحياته ثم يجربها من قبله لكي لا يقع في الوجود الزائف الذي يفرض عليه أن يستسلم لليأس وبالتالي يفقد معنى لحياته (المسعودي،2014: 251)

واشار هايدجر Heidegger الى الوجود الاصيل وميز بين نوعين من الوجود الانساني (الوجود الاصيل) ، (والوجود الغير اصيل).

– **الوجود الاصيل** : هو شعور الفرد بذاته ويتحمل مسؤولية قراراته واختياراته ومعرفة وإمكانياته وقدراته الفريدة إذ يتعلق الأمر بكيفية تعامله مع القلق الوجودي وما يترتب مع هذا القلق ومع العالم في أنشطته اليومية لتأكيد وجوده الخاص وان يكون الفرد صادقاً مع نفسه ويشير هايدجر أن كون الفرد أصيلاً لا يتطلب الجهد أو الانضباط الاستثنائي بدلاً من ذلك ، فإنه يستلزم نوعاً من التحول الى الاهتمام والمشاركة ومعرفة ذاته.

– **الوجود الغير اصيل (الزائف):** هو مجمل العوامل الخارجية التي تؤثر على وجود الفرد تجعله في اندماج وهذا الاندماج يجعله ينسى ذاته ويتجرد عن مسؤولياته ويتنازل عن هويته الذاتية (Anowai, & Chukwujekwu,2019:6).

تحتوي الادبيات النفسية والفلسفية على عدد من النظريات التي حاولت مناقشة الوجود الاصيل ، سواء بمصطلحات مباشرة (مثل الوجود الاصيل، واللامعنى الوجودي) او غير مباشرة (مثل الوضع الوجودي، والملف الشخصي عن الحياة، والتفكير الوجودي). منها:

1. نظرية يالوم الوجودية (Yalom existential theory,1980)

أكد Yalom على ان الموقف الوجودي يحتوي نوع (من الصراع الأساسي) الذي ينبع من مواجهة الفرد مع معطيات الوجودية. ويعني Yalom بـ "المعطيات givens" الوجودية بعض الاهتمامات النهائية للفرد، وهي بعض الخصائص الجوهرية التي تشكل جزءاً لا مفر منه من وجود الفرد في العالم (Yalom, 1980:8). حيث تناول أربعة اهتمامات أساسية هي (الموت، والحرية، والعزلة، واللامعنى) التي تشكل مواجهة الفرد مع كل من حقائق الحياة هذه محتوى الصراع الديناميكي الوجودي

2- الاهتمامات الاساسية والوجود الاصيل

منظور Yalom للموت والوجود الاصيل: يشير Yalom ان "الفناء" يجب أن يخلق حالة من الخوف الواعي من زوال المرء. ويقترح (Yalom 2009) أن القلق من الموت يتطور عبر العمر، حتى في سن مبكرة. فعلى سبيل المثال، عند مواجهة الموت، قد يحاول الآباء حماية أطفالهم من حقيقة الموت، وحمايتهم من القلق من الموت، باستخدام لغة ملطفة مثل "جدكم ينام الآن" (Hoelterhoff, 5:2015). ويشير يالوم ايضا إن الخوف الغريزي من الموت موجود على كل مستوى من مستويات الوعي البشري ، من أكثر الإدراكات وعياً وفكرًا، إلى أعماق اللاوعي، والذي يتجلى في صورة القلق من الموت. في بعض الأحيان يكون القلق ذو أبعاد هائلة بحيث يتم استهلاك قدر كبير من طاقة الحياة في إنكار الموت او الاعتراف به والقلق منه بصورة كبيرة. ويلعب الخوف من الموت دوراً رئيسياً في تجربة الافراد الداخلية (Yalom, 1980: 27). ويمكن للمرء أن يتكهن بأن الفرد الذي يواجه أحداثاً تهدد حياته، ويصبح غير قادر على مواجهة قضية الموت، قد يواجه مشاكل نفسية واجتماعية كبيرة. بعبارة أخرى ،فإن مواجهة الموت أهم من العوامل الخارجية في حياة الإنسان فهي السبيل نحو الصحة النفسية والوجود الاصيل، حيث يلعب للقلق من الموت كفرصة للوجود الاصيل (Smith, 2012: 9).

منظور Yalom للحرية والوجود الاصيل : للحرية على انها وعي الافراد بمسؤوليتهم عن جميع خياراتهم؛ والوعي بقراراتهم المتعلقة بحياتهم، اذ يجب على الافراد ان يتعلم ما الذي يجب عليهم فعله، ويكونوا احراراً في اختياراتهم وتحمل المسؤولية النهائية عن الطريقة التي يعيشون بها حياتهم،

بغض النظر عن مقدار التوجيه والدعم الذي حصلوا عليه من الآخرين. بمعنى ما، فإن الحرية عامل ذو حدين. حيث يتعلم الافراد الكثير حول كيفية التواصل بشكل أفضل مع الآخرين، وكيفية تطوير علاقة حميمة أكبر مع الآخرين، وكيفية تقديم المساعدة للآخرين. في نفس الوقت، يكتشفون حدود العلاقة الحميمة؛ ويتعلمون انهم لا يمكنهم الاعتماد على الآخرين إنه درس قاس ويؤدي إلى اليأس والقوة. لا يمكن للمرء أن ينظر بإيجابية للعلاقات لفترة طويلة، فالأفراد في مناسبات عديدة يعيدون النظر، او ينظرون بعيداً. لكنهم سيكونون قادرين دائماً على العودة إلى العلاقات القائمة على الاعتماد مع الآخرين، وعند وصولهم الى الاصاله الوجودية، سيكونون قد اجروا تحولات كبيرة داخل أنفسهم. على نفسه، ولكن هناك بعض التجارب المثيرة يشار إليها غالباً في الأدبيات الفلسفية باسم ("الخبرات الحدودية") التي تنقل الفرد بشكل فعال إلى حالة اليقظة الذهنية (Yalom & Leszcz, 2020: 146).

منظور Yalom للعزلة والوجود الاصيل : يصف Yalom "العزلة الوجودية" بأنها عزلة جوهرية بشكل كبير، فهي عزلة عن كل مخلوق، وعن كل عنصر من عناصر العالم المدرك. بغض النظر عن مدى قرب المرء من الآخرين، تبقى هناك فجوة نهائية لا يمكن سدها بغض النظر عن تجربة الافراد في العالم، وعلى العكس من العزلة أو الوحدة، فإن العزلة الوجودية هي تجربة شخصية. وعيش الحياة بشكل غير اصيل. لذلك فإن الافراد فريدون تماماً في كل جانب من جوانب وجودهم وموتهم، ويقدر ما يكون المرء مسؤولاً عن حياته، فإنه سيكون بمفرده. والمسؤولية تعني أن لا يعتقد الفرد بأن هناك شخصاً آخر يتوجب عليه خدمته وحمايته. الوحدة العميقة متأصلة في فعل صنع الذات " هناك أيضاً شعور بالوحدة المتأصلة في إدراك أن العالم والواقع ، لا يمكن أبداً مشاركته واختباره تماماً بنفس الطريقة من قبل شخص آخر. (Breitbart, 2017: 404). ان فهم العزلة الوجودية وتجنبها، والالتزام بالمسؤولية الشخصية عن الحياة هي ما يميز الوجود الاصيل .

منظور Yalom للامعنى والوجود الاصيل : يطرح يالوم جملة من الاسئلة الوجودية، في محاولة للإجابة عنها، ما هو معنى الحياة؟ لماذا نعيش؟ ولماذا وضعنا هنا؟ من أجل ماذا نعيش؟ ماذا نعيش؟ إذا كان يجب أن نموت، وإذا لم يستمر كل شيء، فما معنى أي شيء؟. في رابع الاهتمامات الاساسية التي يثير Yalom هذه الأسئلة ، هو المعنى في الحياة The meaning behind life، وهو بناء نفسي هام وقد تكون في بعض الاحيان مسألة حياة أو موت، يبدو أن الإنسان يحتاج إلى معنى. يبدو أن العيش بدون معنى أو أهداف أو قيم أو قدرًا كبيرًا من الضيق والاستياء والعجز في شكل شديد قد يؤدي إلى قرار إنهاء حياة المرء "أو اضطرابات وجودية ، ان للشعور بانعدام المعنى، في حد ذاته، هو يأس وجودي existential despair وضيق روحي spiritual distress وليس اضطراباً انفعالياً أو اضطراباً نفسياً". وقد يشمل الافتقار الى المعنى حالة من المعاناة suffering المرضية لدى المرضى، وقد يشمل مخاوف تتعلق باليأس Despair ، والعبث ، واللامعنى ، وخيبة الأمل ، والندم ، والقلق من الموت ، وتعطيل الهوية الشخصية. (Yalom, 1980, 422).

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)

اولاً. مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث الحالي بأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية متمثلة بالكليات العلمية والانسانية ولكلا الجنسين للعام الدراسي (2021- 2022) البالغ عددهم (1420) استاذ واستاذة ، موزعين بواقع (895) من الذكور، و (525) من الاناث ، وموزعين بواقع (1.028) من التخصص العلمي ، و(392) من التخصص الانساني .

ثانيا. عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية متعددة المراحل اذ اختير (400) استاذ واستاذة من اعضاء الهيئات التدريسية، ويعد هذا الحجم مناسباً في بناء المقاييس النفسية (الزويجي واخرون ،1981:73) وبنسب (28.17%) من مجتمع البحث ، موزعين بواقع (252) من الذكور و(148) من الاناث ، وقد بلغت نسبة الذكور(63%)، فيما بلغت نسبة الاناث (37%) ، وموزعين بواقع (261) من التخصص العلمي و(139) من التخصص الانساني ، وقد بلغت نسبة التخصص العلمي (65%) فيما بلغت نسبة التخصص الانساني (35%) من عينة البحث.

ثالثا. أدوات البحث :

من اجل قياس متغيري البحث الحالي (الثقافة التنظيمية ، الوجود الاصيل) لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية، قام الباحثان ببناء مقياس لقياس الثقافة التنظيمية استناداً للنموذج النظري لدينسون ونيل (Denison & Neale,1996) وتبني مقياس الوجود الاصيل لريجموند المستند على نظرية يالوم الوجودية (Richmond, 2015) علاوة عن الادبيات السابقة التي اطلع عليها الباحثان وفيما يلي استعراض للإجراءات التي قام بها الباحثان.

الأداة الأولى / مقياس الثقافة التنظيمية (Organisational Culture Scale)

من اجل قياس متغير البحث الحالي (الثقافة التنظيمية) لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية، قام الباحثان ببناء مقياس لقياس الثقافة التنظيمية استناداً للنموذج النظري لدينسون و نيل (Denison & Neale,1996).

1-تحديد المفهوم نظريا:

تبني الباحثان تعريف دينسون و نيل (Denison& Neale, (1996 اللذان عرفا الثقافة التنظيمية: بأنها القيم والمعتقدات والمبادئ الاساسية التي تعمل كأساس لنظام ادارة المنظمة فضلاً عن مجموعة الممارسات والسلوكيات الإدارية التي تمثل وتعزز تلك المبادئ الاساسية .

2-جمع الفقرات وإعدادها:

بهدف بناء مقياس الثقافة التنظيمية ، قام الباحثان بأعداد مجموعة من فقرات لقياس الثقافة التنظيمية مستفيدا من بعض المقاييس ذات العلاقة (دينسون و نيل، 1996) ، و(الهاجري،2013) و(صحراوي ، 2013) و (مسودي ، 2018)، وما يصلح من فقراتها وبما يتفق مع الاطار النظري المفسر لمفهوم البحث الحالي المستند على النموذج النظري لدينسون و نيل (Denison& Neale , 1996) في الثقافة التنظيمية المُكون من اربع سمات هي(المشاركة ، الاتساق ، التكيف ، المهمة) فضلاً عن بعض الافكار المفيدة التي تم استنباطها من خلال التحوار مع الاستاذ المشرف وبعض

الاساتذة المتخصصين في علم النفس علياً تم اختيار وصياغة (36) فقرة لقياس الثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية وبما يتسق مع متغير ومجتمع البحث الحالي.

3- تصحيح المقياس :

قام الباحثان باتخاذ طريقة ليكرت (Likert Method) في توزيع بدائل الاجابة على فقراته حيث وضع بدائل مناسبة امام الفقرات، وتلك البدائل هي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدأ) ، فاذا كانت اجابة الاساتذة عن فقرات المقياس ب(دائماً) تعطى له (خمس درجات) في حين اذا كانت اجابتهم عن فقرات المقياس ب (ابداً) تعطى له (درجة واحدة).

4. صلاحية فقرات المقياس وتعليماته :

ذكر ايبيل (Ebel,1972) ان أفضل الوسائل المستعملة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير صلاحيتها في قياس السمة او الصفة التي وضعت من اجلها . (عباس وآخرون، 2009 : 264). واستناداً الى ما ذكر مسبقاً ، ومن اجل التعرف على مدى صلاحية وتعليمات وبدائل المقياس (ملحق /1) تم عرض المقياس المكون من (36) فقرة وبخمس بدائل تتمثل (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدأ) على (10) من الخبراء المختصين في مجال علم النفس لبيان ارائهم في ما يتعلق بصلاحية المقياس وملاءمته للهدف الذي وضع لأجله ، وبعد جمع اراء الخبراء وتحليلها وباعتماد نسبة اتفاق (80%) فأكثر بين تقديرات الخبراء. (عودة واخرون، 1988: 157) . حيث تم الابقاء على الفقرات جميعها باستثناء الفقرات (8 ، 13 ، 26 ، 34) ، اذ حصلت على نسبة اقل من (80%) كذلك حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة ، وبهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكون من (32) فقرة،

5. التجربة الاستطلاعية الأولى (وضوح تعليمات المقياس وفقراته) :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث (اعضاء الهيئات التدريسية) ، ومعرفة الوقت اللازم للإجابة طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (20) استاذ واستاذة جامعية اذ تمت الإجابة بحضور الباحثان وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الإجابة ، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة ، وقد اتضح للباحث أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة للمُجيب ولا حاجة إلى تغيير أو تعديل صياغة أية فقرة من فقرات المقياس فيما كان المتوسط الحسابي للوقت الذي استغرقه الاساتذة في إجابتهم عن المقياس (10.52) دقيقة ، وانحراف معياري (1.43) دقيقة، وبإضافة وطرح (± 1) انحراف معياري يكون الوقت المستغرق في الإجابة بين (9-12) دقيقة.

6. العينة الاستطلاعية الثانية (التحليل الإحصائي) :

ان تحليل الفقرات إحصائياً يُعد من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية كون التحليل المنطقي لها قد لا يكشف عن صلاحيتها أو صدقها بالشكل الدقيق (Ebel,1972:408) ، والهدف من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات المميزة بين الأفراد الجيدين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأفراد غير الجيدين في تلك الصفة (الإمام، 1990: 114) ، إضافة إلى مدى قياس فقرات

المقياس للغرض الذي وضعت من أجله ، ويعد أسلوبا الفرق بين المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي) ، وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) ، إجرائيين مناسبين في تحقيق ذلك ، وكما يأتي:

(أ) المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي):

اشار جيزل (1981) إلى ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها من جديد ، ويعد حساب القوة التمييزية للفقرات جانباً مهماً في التحليل الإحصائي وذلك للتأكد من قدرتها في توضيح الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المراد قياسها (عبد الرحمن، 1998:85).

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الثقافة التنظيمية، قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (400) استاذ واستاذة من جامعة القادسية في مدينة الديوانية ، وبعد تصحيح استجابات العينة وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم ترتيب درجات الاستمارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة التي تراوحت درجاتها من (110-151) درجة ، ومن ثم اختار الباحثان نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والبالغ عددها (108) استمارة وتراوحت درجاتها من (140-151) درجة ، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والبالغ عددها (108) استمارة أيضاً وتراوحت درجاتها من (110-129) درجة.

وهكذا فإن نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات ، وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحني التوزيع الاعتدالي (الزوبعي وآخرون ، 1981 :74).

وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كلا المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الثقافة التنظيمية ، قام الباحثان بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين ، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (214) ، إذ تبين أنّ فقرات المقياس جميعها مميزة، وجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية بطريقة المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.472	.53753	3.972	.63332	6.255	دالة
2	3.990	.74251	3.250	.75039	7.292	دالة
3	4.425	.55034	3.657	.73830	8.673	دالة

دالة	9.156	.57974	4.018	.48622	4.685	4
دالة	9.455	.67184	3.814	.56093	4.611	5
دالة	7.692	.69613	3.963	.51045	4.601	6
دالة	8.936	.74390	3.768	.55157	4.564	7
دالة	9.404	.62375	3.851	.53016	4.592	8
دالة	9.115	.55465	3.972	.53503	4.648	9
دالة	7.668	.66738	3.824	.57125	4.472	10
دالة	6.113	.58738	3.972	.57003	4.453	11
دالة	6.835	.70576	4.314	.70576	4.314	12
دالة	6.883	.68982	3.861	.63366	4.481	13
دالة	5.657	.66333	4.018	.58797	4.509	14
دالة	7.243	.70324	3.861	.58804	4.500	15
دالة	7.174	.68982	3.972	.53309	4.574	16
دالة	8.630	.63883	3.944	.52226	4.629	17
دالة	7.426	.67952	3.925	.51927	4.537	18
دالة	8.056	.69482	3.824	.60258	4.537	19
دالة	7.741	.57003	3.953	.53697	4.537	20
دالة	7.358	.67614	3.972	.51526	4.574	21
دالة	7.940	.59477	3.963	.51652	4.564	22
دالة	5.667	.74046	3.888	.59652	4.407	23
دالة	4.276	.72505	4.083	.57072	4.463	24
دالة	7.197	.63713	3.879	.57125	4.472	25
دالة	8.149	.66041	3.888	.53535	4.555	26
دالة	6.442	.68529	3.916	.55410	4.463	27
دالة	6.104	.58738	4.027	.57185	4.509	28
دالة	8.393	.72032	3.796	.58620	4.546	29
دالة	9.743	.61838	3.861	.49180	4.601	30
دالة	7.931	.57974	3.981	.49809	4.564	31
دالة	8.447	.55152	4.0648	.47679	4.6574	32

(ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

يعتبر إيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس أسلوباً آخر لتحليل الفقرات ، حيث يُعد من أدق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي ، 1985:95) . ويشير

(الزوبعي وآخرون، 1982) الى ان الفقرة يجب ان تسير بنفس الاتجاه الذي يسير عليه المقياس ككل وعليه تحذف الفقرة عندما يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية غير دال احصائياً ، على اعتبار ان الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار كلياً (الزوبعي وآخرون، 1981:43).

ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون إذ كانت الاستثمارات الخاضعة للتحليل (400)، وقد بينت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) وهي اقل عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط البالغة (0.098) ، وجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.32	9	0.44	17	0.42	25	0.31
2	0.38	10	0.41	18	0.37	26	0.42
3	0.46	11	0.33	19	0.45	27	0.33
4	0.46	12	0.34	20	0.38	28	0.30
5	0.47	13	0.41	21	0.36	29	0.41
6	0.38	14	0.33	22	0.37	30	0.49
7	0.46	15	0.40	23	0.33	31	0.39
8	0.48	16	0.39	24	0.24	32	0.42

وعليه وعلى وفق الاجرائيين السابقين يبقى مقياس الثقافة التنظيمية مكوناً من (32) فقرة .

7. مؤشرات الصدق (Validity Indexes) :

أكدوا المتخصصون بمجال القياس النفسي على ضرورة التحقق من بعض الخصائص المهمة عند بناء مقياس أو تبنيه ، ومهما كان الغرض من استعماله ومن هذه الخصائص هي الصدق و الثبات ، إذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (عبد الرحمن ، 1998 : 159) .

وعليه تحقق الباحثان من توفر تلك الخصائص في المقياس الحالي حيث يُعد الصدق مفهوماً واسعاً و أوضح معانيه هو أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه ، بمعنى أن المقياس الصادق مقياس يقيس الوظيفة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً اخر (ملحم ، 2000 : 287) ، وقد تحقق الباحثان من صدق المقياس الحالي عن طريق عدة مؤشرات ، وهي :

(أ) الصدق الظاهري:

اشار (Kidder, 1987) أن الحصول على الصدق الظاهري هو أحد الاجراءات لاستخراج معامل صدق المقياس ولاشك أن أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس

على مجموعة من الخبراء المختصين والاختصاصيين حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (الغريب، 1987: 287)

وقد تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس الثقافة التنظيمية عن طريق عرضه على الخبراء والاختصاصيين حول صلاحية فقرات المقياس وتعليماته .

(ب) صدق البناء :

ويقصد به المدى الذي يمكن للمقياس أن يشير بموجبه إلى قياس بناء نظري محدد أو خاصية معينة (عيسوي، 1985: 50) ، ولما كان المقياس مصمماً لقياس مفهوم (الثقافة التنظيمية) توجب التحقق من اختيار فقرات تقيس هذا المفهوم دون غيره ، ويعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق قبولاً و دقة ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم (Ebel, 1972)، للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الإمام، 1990: 131) .

8. مؤشرات الثبات (Reliability Indexes):

يعد الثبات من المفاهيم الجوهرية والأساسية في دقة أي مقياس (فرج، 1980: 331). ويقصد بثبات المقياس الاتساق في النتائج ويعد المقياس ثابتاً إذا أعطى نتائج متسقة عند إعادة تطبيقه ، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على أفراد العينة نفسها وفي الظروف نفسها (الشيخ، 1982: 205)، وقد استخرج الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية بطريقتين هما:

(أ) الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) (الاتساق الخارجي) :

استعمل الباحثان طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات باعتماد درجات عينة الثبات التي بلغت (20) استاذ واستاذة جامعية تم اختيارهم بطريقة عشوائية متساوية ، ومن ثم أعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي أسبوعين من بداية التطبيق الأول إذ تشير الأدبيات إلى أن المدة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تمتد بين أسبوع إلى أسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة . (الزويبي وآخرون، 1981: 34) ويعد هذا تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات التطبيقين باستعمال معامل ارتباط بيرسون والذي بلغ (0.76) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها إذ يُشير عدد من الباحثين إلى أن معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً إن كان (0.70) فأكثر. (عيسوي، 1985: 254) .

(ب) معامل ألفا-كرونباخ Alfa-Gronbauch method (الاتساق الداخلي) :

لحساب الثبات بتلك الطريقة ، اعتمد الباحثان على درجات عينة البحث ، وبعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ (Alfa Cronbach Formula) للاتساق الداخلي ظهر معامل ثبات مقياس الثقافة التنظيمية بهذه الطريقة (0.85) ، وباستعمال المعيار المطلق لمعامل الارتباط عن طريق تربيعه فإذا كان أكثر من (0.50) فهو جيد ومقبول ، وبترتيب معامل الارتباط الحالي ظهر أن مربع معامل الارتباط (0.72) مما يشير إلى أنه ثبات عالٍ ومقبول .

9. المقياس بصيغته النهائية :

أصبح مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية مكون من (32) فقرة ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (160) وأدنى درجة له هي (32) ، في حين بلغ والوسط الفرضي

للمقياس (96) درجة ، وعليه كلما كانت درجة الاستاذ او الاستاذة اكبر من الوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على ثقافته التنظيمية وكلما كانت اقل من الوسط الفرضي كان مؤشراً على انخفاضها.

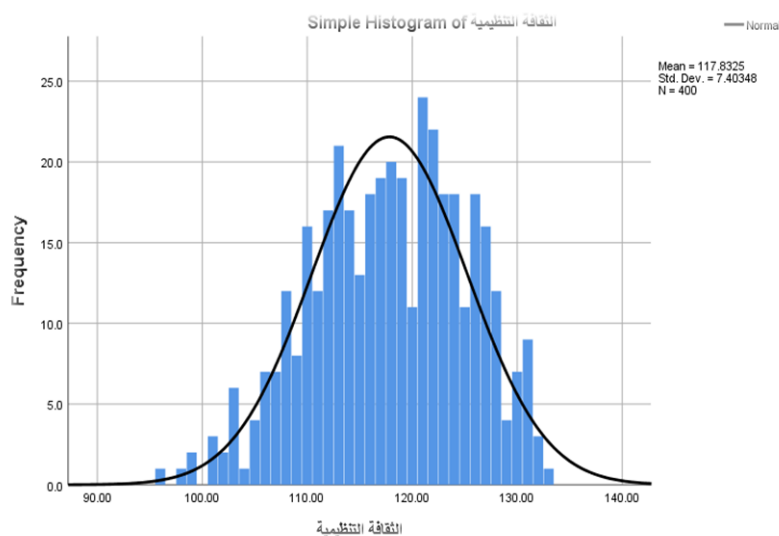
10. المؤشرات الإحصائية للمقياس : من خلال استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) قام الباحثان بحساب المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقافة التنظيمية وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقافة التنظيمية

ت	المؤشرات الإحصائية	قيمتها
1	العينة	400
2	الوسط الفرضي	96.00
3	الوسط الحسابي	117.832
4	الوسيط	118.00
6	المنوال	121.00
7	الانحراف المعياري	7.403
8	التباين	54.804
9	الالتواء	-0.259
10	التفرطح	-0.473
11	اقل درجة	96.00
12	اعلى درجة	133.00
13	المدى	37.00

ومن خلال ملاحظة الدرجات وتكراراتها في الجدول اعلاه وجد انها تقترب من التوزيع الاعتيادي مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وشكل (1) يوضح ذلك .



شكل (1) الشكل البياني لتوزيع درجات عينة البحث على مقياس الثقافة التنظيمية

الاداة الثانية/ مقياس الوجود الاصيل (Authentic existence Scale)

سعى الباحثان الحصول على مقياس مُعدّ مسبقاً لقياس الوجود الاصيل اذ استطاع الحصول على مقياس ريجموند (Richmond, 2015) الذي تم بناءه على وفق نظرية (Yalom,1980) الوجودية الذي يتكون من(49) فقرة موزعة على اربع مجالات والمتمثلة بـ (العزلة، الحرية، الموت، اللامعنى)، والذي طبق على عينة عشوائية من ولاية اوهايو الامريكية. حيث قام الباحثان بتبني هذا المقياس .

1. تحديد المفهوم نظرياً:

تم تحديد المفهوم نظرياً في ضوء تبني تعريف يالوم (Yalom,1980) الذي عرف الوجود الاصيل على انه(الوجود الذي ينبثق من ادراك الفرد للمعطيات الوجودية التي تمثل الاهتمامات النهائية والخصائص الجوهرية والتي تشكل جزء لا مفر منه لوجود الانسان في العالم) وُحددت المعطيات الوجودية بـ (العزلة ، الحرية ، الموت ، اللامعنى) (Yalom,1980:8)

2 . جمع الفقرات:

حصل الباحثان على مقياس الوجود الاصيل لريجموند (Richmond ,2015) وتمت ترجمة المقياس الى اللغة العربية وفق اجراءات صدق الترجمة والمكون من(49) فقرة لقياس الوجود الاصيل موزع على اربع مجالات تتمثل بـ (العزلة، الحرية، الموت، اللامعنى).

3. تصحيح المقياس:

تم استعمال طريقة ليكرت (Likert Method) في توزيع بدائل مقياس الوجود الاصيل اذ وضع الباحثان خمسة بدائل مناسبة أمام الفقرات، وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً)، إذا كانت إجابة اساتذة الجامعة عن فقرات المقياس بـ(دائماً) تعطى له (خمس درجات) في حين إذا كانت إجابة الاستاذ او الاستاذة عن فقرات المقياس بـ (ابداً) تعطى له (درجة واحدة)، أما إذا كانت الإجابة عن الفقرات ذات الاتجاه العكسي بـ (دائماً) ستعطى له (درجة واحدة) وإذا كانت اجابته عن فقرات المقياس بـ (ابداً) ستعطى له (خمس درجات).

4. صلاحية فقرات المقياس وتعليماته:

من اجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله عرض المقياس المكون من(49) فقرة وبخمس من البدائل هي(دائماً ، غالباً، احياناً ، نادراً، ابداً) على(10) من الخبراء المختصين في مجال علم النفس لبيان آرائهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بمدى صلاحية المقياس وملائمته للهدف الذي وضع لأجله ، وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها في ضوء اعتماد نسبة اتفاق (80%) فاكثر بين تقديرات الخبراء (عودة، 1985: 157). اذ تم استخراج النسبة المئوية لآراء المحكمين بشأن صلاحية الفقرات وتُعد الفقرات صالحة اذا كانت نسبة لموافقة اكثر من 80% ، وعليه تم الابقاء على جميع الفقرات باستثناء تسعة فقرات هي (5، 11، 13، 23، 30، 35، 42، 43، 46)، اذ حصلت على نسبة اقل من (80%) وبهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكوناً من (40) فقرة.

5. التطبيق الاستطلاعي الاول:

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طبق مقياس (الوجود الاصيل) على عينة بلغ عددها (20) استاذ واستاذة من جامعة القادسية، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية، اذ اشار الباحثان بان الهدف من تطبيق المقياس هو البحث العلمي، وقد تبين للباحث أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة للمستجيب وكان الوقت المستغرق للإجابة على مقياس الوجود الاصيل بمتوسط حسابي مقداره (11.24) وانحراف معياري مقداره (2.53) وبإضافة وطرح ($1\pm$) انحراف معياري يكون متوسط الوقت للإجابة يتراوح بين (9-14) دقيقة.

6. التحليل الاحصائي للفقرات:

تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (400) استاذ واستاذة جامعية استخدم الباحثان الطرائق الآتية:

(أ) طريقة المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي):

تم ايجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين اذ استخرجت الدرجة الكلية لكل فرد، بعدها تم ترتيب الدرجات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة وتم اعتماد نسبة (27%) من استمارات المجموعة العليا ونسبة (27%) من استمارات المجموعة الدنيا والهدف هو تحديد المجموعتين اللتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (عودة ، 1985 : 187) .

وبهذا يكون عدد استمارات المجموعة العليا (108) استمارات كانت درجاتهم تتراوح من (170-184)، و(108) استمارات للمجموعة الدنيا كانت درجاتهم تتراوح من (145-163)، وبذلك يكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل (216) استمارة ، وبعد استخدام الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين اوساط المجموعتين العليا والدنيا، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (214)، وبمستوى دلالة (0.05)، باستثناء الفقرة (4) وقد اسقطت كون القيمة التائية المحسوبة لها (0.679) وهي اصغر من القيمة الجدولية (1.96) وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الوجود الاصيل بطريقة المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	2.973	.64038	3.898	.49469	4.129	1
دالة	2.742	.53430	4.064	.55714	4.268	2
دالة	3.984	.58738	3.805	.46438	4.092	3
غير دالة	0.679	.87833	3.564	.71641	3.638	4
دالة	5.215	.50815	3.851	.53535	4.222	5
دالة	3.988	.67971	3.620	.57885	3.963	6

دالة	6.748	.67492	3.740	.67614	4.361	7
دالة	3.712	.70324	3.861	.65223	4.203	8
دالة	4.404	.70324	4.138	.55504	4.518	9
دالة	4.861	.68130	4.055	.69033	4.509	10
دالة	5.171	.66977	4.000	.53309	4.425	11
دالة	5.270	.59789	3.916	.56370	4.333	12
دالة	4.771	.64261	4.129	.52052	4.509	13
دالة	5.233	.64308	4.083	.52060	4.500	14
دالة	4.354	.67441	4.111	.57163	4.481	15
دالة	4.399	.63332	4.027	.50405	4.370	16
دالة	4.187	.71689	4.009	.57547	4.379	17
دالة	5.263	.60308	4.027	.58620	4.453	18
دالة	4.987	.57885	4.037	.56707	4.425	19
دالة	3.660	.68982	4.027	.64791	4.361	20
دالة	6.145	.65745	3.916	.53171	4.416	21
دالة	6.233	.68257	3.963	.55527	4.490	22
دالة	6.163	.71743	3.907	.55254	4.444	23
دالة	6.563	.64099	4.018	.53624	4.546	24
دالة	3.810	.72773	4.111	.58620	4.453	25
دالة	2.628	.65640	4.213	.58443	4.435	26
دالة	5.689	.70373	4.009	.55535	4.500	27
دالة	3.410	.70943	4.037	.64583	4.351	28
دالة	5.427	.71016	4.018	.58804	4.500	29
دالة	4.358	.71016	4.018	.59652	4.407	30
دالة	5.987	.69836	3.870	.54202	4.379	31
دالة	5.905	.70961	3.898	.54750	4.407	32
دالة	5.735	.71641	3.861	.55465	4.361	33
دالة	3.571	.69314	3.925	.55714	4.231	34
دالة	4.990	.69632	3.898	.58004	4.333	35
دالة	4.720	.60193	3.953	.58004	4.333	36
دالة	4.348	.68257	3.963	56370	4.333	37
دالة	3.666	.59332	3.944	.51760	4.222	38

دالة	3.071	.65163	3.879	.58738	4.138	39
دالة	3.085	.56247	4.037	.54010	4.268	40

ب (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)) :

يشير هذا المفهوم الى ان فقرات المقياس جميعها تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كله ، وهو بذلك يقدم مقياساً متجانساً، ويعتمد هذا الأسلوب على حساب العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس فتكون الفقرة صادقة إذا كان معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس عالياً (دال معنوياً) ومن خلاله نتوصل إلى صدق بناء ذلك المقياس (عباس وآخرون، 2009: 265)، ولتحقيق ذلك فقد استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الوجود الاصيل ، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً باستثناء الفقرة (4) إذ كانت قيمتها (0.037) وهي اقل من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) وهذا يشير الى ان بقية الفقرات تسير في نفس الاتجاه الذي يسير فيه المقياس، وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الوجود الاصيل

رقم الفقرة	معامل ارتباط	رقم الفقرة	معامل ارتباط	رقم الفقرة	معامل ارتباط	رقم الفقرة	معامل ارتباط
1	0.15	11	0.31	21	0.29	31	0.30
2	0.11	12	0.26	22	0.36	32	0.28
3	0.15	13	0.28	23	0.33	33	0.31
4	0.03	14	0.31	24	0.33	34	0.21
5	0.27	15	0.26	25	0.22	35	0.26
6	0.19	16	0.28	26	0.20	36	0.24
7	0.30	17	0.20	27	0.26	37	0.22
8	0.19	18	0.29	28	0.23	38	0.18
9	0.28	19	0.23	29	0.26	39	0.19
10	0.30	20	0.23	30	0.21	40	0.19

وعليه يبقى مقياس الوجود الاصيل مكون من (39).

8. مؤشرات الثبات: (Reliability Indiaexes): تم استخراج الثبات لمقياس (الوجود الاصيل) بطريقتين هما:

(أ) الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) (الاتساق الخارجي):

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (20) استاذ واستاذة جامعية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة ذاتها، ثم صححت إجاباتهم، وباستعمال معامل

ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، اذ بلغ معامل الثبات (0.78) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على مدى استقرار إجابات المستجيبين على المقياس عبر الزمن ويمكن الركون إليها اذ يشير عدد من الباحثين الى ان معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً ان كان (70%) فأكثر (عيسوي 1985: 58).

(ب) معامل الفا-كرونباخ Alfa-Gronbauch method (الاتساق الداخلي) :

لاستخراج الثبات بتلك الطريقة تم تطبيق معادلة الفا-كرونباخ على استجابات عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (400) استاذ واستاذة جامعية، وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات (0.82) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي، اذ يعد معامل الثبات جيداً اذ كان مربعه (0.66) فأكثر.

9.المقياس في صيغته النهائية:

تكون مقياس الوجود الاصيل بصورته النهائية من (39) فقره، بعد حذف الفقرة التي تحمل تسلسل (4) الذي اثبت التحليل الاحصائي ضعف قوتها التمييزية واتساقها الداخلي، وهذه الفقرات موزعة على اربع مجالات ، يختار في ضوءها المفحوص من خمسة بدائل متدرجة، تتراوح من (5) الى (1) وفقاً للبدل الذي يقترب أو يبتعد عن قياس الوجود الاصيل ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس تكون (195) درجة وأدنى درجة (39) في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (117) .

10. المؤشرات الإحصائية لمقياس (الوجود الاصيل) : تم استخراج بعض المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة البحث في مقياس الوجود الاصيل، وجدول (6) يوضح ذلك.

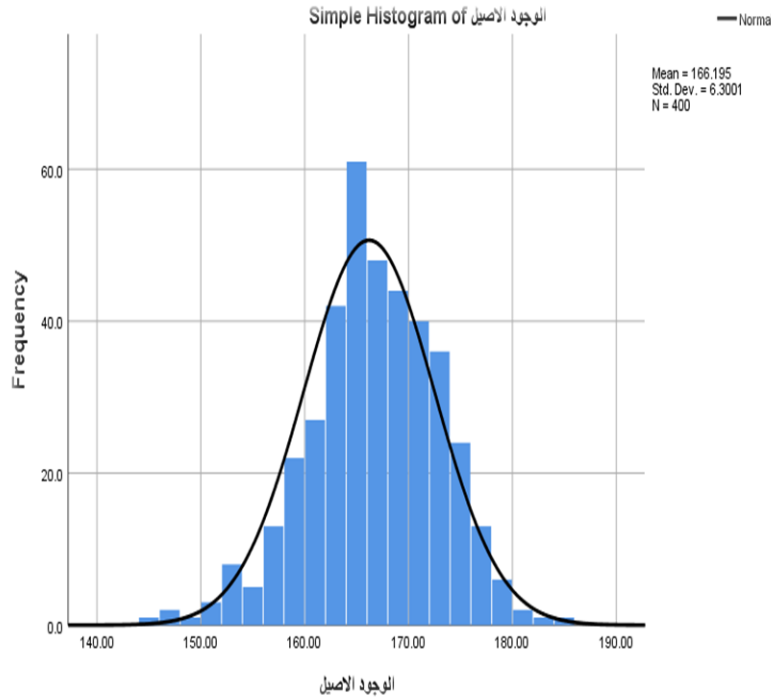
جدول (6)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الوجود الاصيل

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الفرضي	117.00
الوسط الحسابي	166.195
الوسيط	166.00
المنوال	165.00
الانحراف المعياري	6.300
التباين	39.955
الالتواء	-0.349
التفرطح	0.352
أقل درجة	145.00
أعلى درجة	185.00

40.00	المدى
-------	-------

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الآتفة الذكر لمقياس الوجود الاصيل ، نجد ان تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية، اذ تقترب درجات الوجود الاصيل لهذا المقياس نسبياً من التوزيع الاعتدالي، ولأن درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة مع بعضها البعض، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس ، وشكل (2) يوضح ذلك بيانياً.



شكل (2) الشكل البياني لتوزيع درجات عينة البحث على مقياس الوجود الاصيل

الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

الهدف الاول: تعرف الثقافة التنظيمية لدى اعضاء الهيئات التدريسية :

كان المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية على مقياس الثقافة التنظيمية (117.832) وانحراف معياري قدره (7.403)، فيما بلغ الوسط الفرضي (96) ، وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (59.005) ، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وتشير تلك النتيجة إلى ان اعضاء الهيئات التدريسية لديهم ثقافة تنظيمية وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399) ، وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول(7)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الثقافة التنظيمية

المتغير	عدد افراد العينة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى دلالة
		الجدولية	المحسوبة				
							0.05

الثقافة التنظيمية	400	117.832	7.403	96	59.005	1.96	399	دالة
----------------------	-----	---------	-------	----	--------	------	-----	------

ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنموذج دينيسون ونيل (Denison & Neale, 1996) المتبنى الذي اشار بان السمات الثقافية والسلوكيات الادارية للأفراد يمكن دمجها جميعا بمجموعة اساسية من المعتقدات الخاصة بهم حول المنظمة وبيئتها، وتكمن تلك المعتقدات والافتراضات الاساسية في سمات ثقافية رئيسية تتمثل بسمات (المشاركة، الاتساق ، التكيف، المهمة) (Denison, 2000: 25).

الهدف الثاني: تعرف الوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية :

كان المتوسط الحسابي لدى اعضاء الهيئات التدريسية على مقياس الوجود الاصيل مقداره (166.195) وانحراف معياري مقداره (6.300) ، فيما كان الوسط الفرضي للمقياس (117) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس ، باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (156.172) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وتشير تلك النتيجة الى أن أعضاء الهيئات التدريسية يتسمون بالوجود الاصيل وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399) ، وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الوجود الاصيل

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية		
الوجود الاصيل	400	166.195	6.300	117	156.172	1.96	399	دالة

ويكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنظرية يالوم (Yalom, 1980) المتبناة التي اشارت على ان موقف الوجود الاصيل يحتوي نوع من الصراع الاساسي الذي ينبع من مواجهة الفرد مع المعطيات الوجودية (العزلة ، الحرية ، اللامعنى ، الموت) والتي يراها يالوم هي بعض الاهتمامات النهائية للفرد، (Yalom, 1980: 8).

الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية :

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والوجود الاصيل لدى اعضاء الهيئات التدريسية استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون ، وظهر أن قيمة معامل الارتباط هي (0.20) ، وباختبار دلالة معامل الارتباط عند قيمة جدولية (1.96) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط هي (4.115) وهي أكبر من القيمة

التائية الجدولية (1.960) مايشير الى دلالة معامل لارتباط بين المتغيرين. والجدول (9) ادناه يوضح ذلك .

جدول (9)

معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات متغيري البحث

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية/الوجود الاصيل	0.20	4.115	1.960	398	0.05

تشير تلك النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين متغيري البحث ، ويرى الباحثان أنّ تلك النتيجة منطقية في ضوء طبيعة كلا المتغيرين المشمولين في البحث الحالي ومتسقة مع ما أظهرته نتيجة الهدف الأول التي أشارت الى أنّ اعضاء الهيئات التدريسية لديهم ثقافة تنظيمية ؛ كذلك نتيجة الهدف الثالث التي أشارت الى أن اعضاء الهيئات التدريسية يتسمون بالوجود الاصيل .

التوصيات: بموجب نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- الاستمرار بتعزيز الثقافة التنظيمية، لدى اساتذة الجامعة من خلال توفير البرامج والانشطة التعليمية التي تسهم في تنمية وتطوير الثقافة التنظيمية.
- 2- الاستمرار بتعزيز الوجود الاصيل، لدى اساتذة الجامعة من خلال فتح دورات توعوية .

المقترحات: استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثان ما يلي:

- 1- اجراء دراسات تجريبية تهدف لمعرفة تأثير الثقافة التنظيمية بالسلوك الجمعي.
- 2- إجراء دراسة لمعرفة تأثير الوجود الاصيل بمتغيرات اخرى مثل بالحاضر الحتمي.

اولا . المصادر العربية

- الإمام ، مصطفى محمود ،(1990) : **التقويم والقياس** ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد - العراق
- البياتي واثاسيوس، عبد الجبار توفيق وزكريا ،(1977) : **الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس** ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد- العراق .
- الزوبعي، عبد الجليل واخرون، (1981): **الاختبارات والمقاييس النفسية**، جامعة الموصل.
- الشيخ ، موسى، (1982): **اساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية**، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عباس، محمد خليل و نوفل، محمد بكر و العبسي، محمد مصطفى وأبو عواد، فريال محمد، (2009) : **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، عمان - الأردن.

- عبد الرحمن ، سعد ، (1998) : *القياس النفسي النظرية والتطبيق* ، ط3 ، دار الفكر العربي ، بيروت - لبنان .
 - علام ، صلاح الدين محمود، (2000): *القياس والتقويم التربوي والنفسي* (اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة)، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
 - عودة ، احمد سليمان والخليلي ، خليل يوسف ،(1985) : *الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية*، دار الفكر للتوزيع والنشر ، عمان، الأردن.
 - عيسوي ، عبد الرحمن (1985) : *القياس والتجريب في علم النفس والتربية* ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، لبنان.
 - الغريب ، رمزية (1985) : *التقويم والقياس النفسي والتربوي* ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة - مصر .
 - فرج ، صفوت، (1980)، *القياس النفسي* ، القاهرة، دار الفكر العربي
 - فيركسون ، جورج (1991): *التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس* ، ترجمة: هناء محسن العكلي ، دار الحكمة ، بغداد - العراق .
 - ملحم ، سامي محمد (2000) : *مناهج البحث في التربية وعلم النفس* ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان - الاردن
- ثانيا. المصادر الاجنبية

- Alvesson, M. (2002). **Understanding organizational culture**. Sage.
- Anastasi , A.(1976): **Psychological Testing**, New York,Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational
- Anowai1,E., & s.Chukwujekwu, S.,(2019). The Concept of Authentic and Inauthentic Existence in the Philosophy of Martin Heidegger: The Quarrel' of Communitarians and Libertarians.
- Becntolodt ,(1956): Self efficacy: **The exercise of control**, New York. W.H. Freeman
- Chilla, H. A., Kibet, Y., & Douglas, M. (2014). Effects of organizational culture on organizational performance in the Hospitality Industry. **International Journal of Business and Management Invention**, 3(1), 1-13
- Denison, D. R. (2000). **Denison Organizational Culture Survey: Facilitator Guide**. Denison Consulting, LLC.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1993). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. **School of Business Administration**. 1-48.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (1996). Denison organizational culture survey: Facilitator's guide. **Ann Arbor, MI: Aviat**
- Denison, D., Nieminen,L., & Kotrba,L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness

- surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161.
- Ebel, R.L.,(1972):**Essentials of educational measurement, second Edition** ,new jersy ,prentice hall,U.S.A
 - Helm, P. J., Jimenez, T., Bultmann, M., Lifshin, U., Greenberg, J., & Arndt, J. (2020). Existential isolation, loneliness, and attachment in young adults. **Personality and Individual Differences**, 159, 109890.
 - Hoelterhoff, M. (2015). A theoretical exploration of death anxiety. **Journal of Applied Psychology and Social Science**, 1(2), 1-17.
 - Richmond, M. M. (2015). **Development of an Instrument Measuring Existential Authenticity** (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
 - Shafritz, J. M., Ott, J. S., & Jang, Y. S. (2015). *Classics of organization theory*. Cengage Learning
 - Smith, S, P. (2012). Death, freedom, isolation and meaninglessness and the existential psychotherapy of Irvin D. Yalom (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
 - Yalom, I. D. (1980). **Existential Psychotherapy**. Basic Books, New York.
 - Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). **The Theory and Practice of Group Psychotherapy**. Basic books.