

التوافق بين الفرد والمنظمة ودوره في تحقيق التميز التنظيمي

بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية

"دراسة ميدانية"

د. محمد حسين صلاح أحمد

جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

الملخص

عنوان البحث: التوافق بين الفرد والمنظمة ودوره في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية - "دراسة ميدانية".

الهدف من البحث: التعرف على درجة التوافق بين الفرد والمنظمة في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده وبالتالي معرفة مستواها بشكل سليم بغرض زيادة أو رفع تلك الدرجة ، والوقوف على مستوى التميز التنظيمي في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده وبالتالي معرفة مستواه بغرض تحسينه أو تطويره ، والتوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والتميز التنظيمي بجامعة شقراء - إن وجدت - وتقديم المقترحات المناسبة لتعزيزها.

المصطلحات المستخدمة في البحث: التوافق بين الفرد والمنظمة - توافق القيم - توافق الأهداف - توافق الشخصية/المناخ - توافق الاحتياجات/الامدادات - التميز التنظيمي - التميز القيادي - التميز الاستراتيجي - تميز الموارد البشرية - تميز الموارد/الشراكات - تميز العمليات - المملكة العربية السعودية - الجامعات الحكومية - جامعة شقراء.

منهجية البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي للجزء الميداني والمنهج التحليلي للجزء النظري ، كما تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما المصادر الأولية

من خلال الاعتماد على قائمة استقصاء والتي تم توجيهها إلى عينة الدراسة ، والمصادر الثانوية والتي تم جمعها من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة ، أما عن مجتمع الدراسة فتمثل في الأفراد العاملين بجامعة شقراء كإحدى الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

نتائج البحث: أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة وأبعاد التميز التنظيمي ؛ حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (Pearson) بـ ٠.٧٥٩ مما يدل على وجود ارتباط إيجابي وقوي نسبياً بين أبعاد كل من المتغيرين.

Abstract

Research Title: The role of Person-Organization Fit on Organizational Excellence achieving in Shaqra University, Saudi Arabia, An Applied Study.

Research Objective: The main purpose of this study is to Identify the degree of compatibility between the individual and the organization at Shaqra University by measuring its dimensions and thus knowing its level properly for the purpose of increasing or raising that degree, and standing on the level of organizational excellence at Shaqra University by measuring its dimensions and thus knowing its level for the purpose of improving or developing it, and finding out the nature of the relationship Between the compatibility between the individual and the organization and the organizational excellence at Shaqra University, and presenting the appropriate proposals to enhance them.

Keywords: Person-Organization Fit - Values Congruence – Goals Congruence - Personality/Climate Congruence – Needs/Supplies Congruence - Organizational Excellence – Leadership Excellence – Strategic Excellence – H.R. Excellence – Resources/Partnerships Excellence – Process Excellence –

The kingdom of Saudi Arabia - Public Universities - Shaqra University.

Research Methodology: The researcher used the descriptive approach for the practical part and the analytical approach for the theoretical part, and two sources for data collection were relied upon: primary sources by relying on a questionnaire that was directed to the study sample, and secondary sources that were collected from references related to the subject of the study. The study population, it represented In individuals working at Shaqra University as one of the public universities in the Kingdom of Saudi Arabia.

Research Results: The results showed the existence of a positive and moral correlation with a statistical significance between the two variables of study (the dimensions of Person-organization fit and the dimensions of organizational excellence); Where the value of the correlation coefficient (Pearson) was estimated at 0.759, which indicates a relatively strong and positive correlation between the dimensions of each of the two variables.

المقدمة:

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغيرات والتطورات السريعة في شتى المجالات مما يضع المنظمات أمام الكثير من التحديات والتي من المفترض أن تتعامل معها بالطريقة المناسبة لتحويلها من تحديات إلى فرص لتقريبها من تحقيق آمالها من ناحية المنافسة والبقاء بل والتميز في الأسواق.

إن عملية التميز في المنظمات تتطلب البعد عن الأساليب الإدارية التقليدية والقيام بتغيير الاتجاهات والمبادئ المتقدمة كاستجابة منطقية للتغيرات والتحديات التي فرضتها طبيعة العصر الحالي ، فالمنظمة المتميزة تسعى إلى تقدير العاملين بها وتعمل على تجبير طاقاتهم ومواهبهم من خلال خلق بيئة مواتية وثقافة راسخة تؤمن بأن نجاح المنظمة يتوقف على تحقيق التوافق بين أهداف وطموحات كل من العاملين والمنظمة على حد سواء .

إن موضوع التوافق بين الفرد والمنظمة يُعد من أهم المداخل الإدارية الحديثة ؛ وذلك لأنه يُشير إلى مدى التناسق بين الفرد والمنظمة من ناحية القيم والأهداف والشخصية والاحتياجات ، ويحدث هذا التوافق عندما يلبي أي من الأطراف احتياجات الآخر^(١).

وبناء على ما سبق يمكن القول : أن هذه الدراسة تُعد من الدراسات الهامة والتي تتناول معرفة دور عملية التوافق بين الفرد والمنظمة في تحقيق التميز التنظيمي في مجال التعليم الجامعي الحكومي بالمملكة العربية السعودية وتحديدًا في جامعة شقراء، فجامعة شقراء تُعد من إحدى الجامعات الحكومية بمنطقة الرياض والتي أنشأت طبقاً للقرار الملكي السامي بتاريخ ١٤٣٠/٩/٣ هجريا^(٢) ، وعند نشأتها صُنفت من ضمن الجامعات الإقليمية (تُقدم خدماتها لأبناء منطقتها الجغرافية) داخل المملكة ولكن مع مرور الوقت رأت إدارة الجامعة أنه لا يمكن أن تظل معزولة عن بيئتها الخارجية سواء على المستوى الوطني أو الدولي وبالتالي بدأت في وضع وتنفيذ العديد من الخطوات المهمة التي تسعى من وراءها للتقدم والتميز بين مثيلاتها من الجامعات السعودية والدولية.

١ - الدراسات السابقة:

١.١ دراسات خاصة بالتوافق بين الفرد والمنظمة:

١.١.١ دراسة (Mohamed, 2020)^(٣):

- **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى التعرف على مفاهيم وأبعاد كل من التوافق بين الفرد والمنظمة وممارسات إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي ، كما هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي بالجامعات الخاصة في مصر .
- **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق بين الفرد والمنظمة وممارسات إدارة الموارد البشرية ، ووجود علاقة ذات

دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي ، كما أثبتت الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لم تكن متغيراً وسيطاً في العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي بالجامعات الخاصة في مصر.

٢.١.١ دراسة (Yusliza et al.,2020)^(٤):

• **أهداف الدراسة :** وهدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والتوافق بين الفرد والمنظمة والاحتفاظ بالموظفين وذلك لأعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الحكومية بماليزيا.

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة هو متغير وسيط في العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والاحتفاظ بالموظفين ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومباشرة بين بيئة العمل الداعمة والاحتفاظ بعضو هيئة التدريس ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين إدراك عضو هيئة التدريس بالمنظمة التي يعمل بها وقرار بقاؤه في هذه المنظمة.

٣.١.١ دراسة (Saether,2019)^(٥):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين نماذج التحفيز ومفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة ، وذلك من أجل تطوير بعض العوامل التي تؤثر في البحث والتطوير ببعض المنظمات بإحدى الولايات الأمريكية.

• **نتائج الدراسة :** كشفت الدراسة أن التحفيز يُعد وسيطاً في العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والسلوك الإبداعي بالعمل ، كما توصلت الدراسة إلى أن المنظمة التي تبحث عن الإبداع هي منظمة تتبنى التوافق بين الفرد والمنظمة.

٤.١.١ دراسة (Seong & Choi,2019)^(٦):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلي اختبار وتحليل أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على إبداع الموظف ، كما استخدمت الدراسة تبادل القيادة وأعضاء الفريق كمتغير وسيط وذلك على مجموعة من الموظفين ببعض الشركات بكوريا.

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة والمتغيرات الوسيطة لهم أثر إيجابي على إبداع الموظفين بالمنظمات.

٥.١.١ دراسة (Celik and Damar, 2017)^(٧):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى معرفة دور التوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين العدل في المنظمة والاعتراب في العمل وذلك بالتطبيق على عدد من الموظفين بالمؤسسات الكورية في مجال الطاقة.

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى أن الإدراك بالعدل المنظمي يُستخدم في التنبؤ بمستوى الاعتراب للموظف ، كما توصلت الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة له تأثير على العدل بالمنظمة والاعتراب في العمل.

٦.١.١ دراسة (السقا ، ٢٠١٦)^(٨):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى البحث في مدى وجود علاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل للعاملين بالكلية الكندية الدولية (CIC) بمصر.

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى وجود أثر لتوافق الفرد والمنظمة على التزامه التنظيمي ككل ، كما أكدت الدراسة على أن عدم التوافق بين الفرد والمنظمة (الكلية) هو سبب أساسي لعدم التزامه التنظيمي وعدم ولاؤه وانتمائه للمنظمة وكليهما يعتبران سببين رئيسيين في ترك المنظمة غير المتوافق مع ثقافتها وقيمتها والتي لا يشعر تجاهها بأي ارتباط وجداني أو التزام أدبي بالبقاء والاستمرار فيها.

٢.١ دراسات خاصة بالتميز التنظيمي :

١.٢.١ دراسة (زين العابدين وياسين ، ٢٠٢٠)^(٩):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأردار (الجزائر).

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد القيادة التحويلية على التميز التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية ٥٪.

٢.٢.١ دراسة (الزهراني ، ٢٠٢٠) (١٠):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التمكين والتميز التنظيمي ومعرفة العلاقة بينهما من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى ، والتعرف على الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغيرات (المسمى الوظيفي/ سنوات الخدمة/ الرتبة العلمية).

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى أن مستوى التمكين في جامعة أم القرى والأبعاد التابعة له من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية قد كان متوسطاً ، كما أن مستوى التميز التنظيمي في جامعة أم القرى والأبعاد التابعة له كان متوسطاً أيضاً ، كما أن هناك فروقاً ظاهرة بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للتمكين في جامعة أم القرى ناتجة عن اختلاف مستويات المسمى الوظيفي وسنوات الخدمة والرتبة العلمية.

٣.٢.١ دراسة (Al-Dhaafri and Alosani, 2020) (١١):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى تقييم أثر التميز التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي للمنظمة.

• **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي قوي لإدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي ، وأن التميز التنظيمي له تأثير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي ، كما بينت الدراسة أن التميز يمثل استراتيجية مبتكرة تعتبر مورداً مهماً لأي منظمة.

٤.٢.١ دراسة (معتوق ، ٢٠١٩) (١٢):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

• **نتائج الدراسة :** أظهرت الدراسة وجود أثر لعمليات إدارة المعرفة على برنامج تحقيق التميز التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

٥.٢.١ دراسة (الذبحاوي ، ٢٠١٨) (١٣):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى التحري عن طبيعة العلاقة بين التفكير الابتكاري والتميز التنظيمي في المدارس الأهلية في محافظة النجف الأشرف (العراق).

• **نتائج الدراسة :** أظهرت النتائج وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات التفكير الابتكاري والتميز التنظيمي في المنظمات بشكل عام وفي المدارس الأهلية بشكل خاص ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير مباشرة بين (التفكير الابتكاري والتميز التنظيمي).

٦.٢.١ دراسة (الشهراني ، ٢٠١٧) (١٤):

• **أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد من خلال التعرف على دور الاستقطاب والحوافز والتعاقب والاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي في الجامعة.

• **نتائج الدراسة :** أظهرت النتائج أن دور إدارة الكفاءات جاء بدرجة موافقة كبيرة بمتوسط حسابي ٤.٠٥ وانحراف معياري ٠.٢٣ ، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة لمتغيرات البحث ماعدا محور الحوافز في تحقيق التميز التنظيمي ؛ حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية على هذا المحور تعزي للرتبة العلمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد.

ومن الاستعراض السابق للدراسات السابقة يُلاحظ أنها افتقرت إلى القيام بدراسة تهدف لمعرفة دور التوافق بين الفرد والمنظمة في تحقيق التميز التنظيمي وخاصة في مجال التعليم العالي وتحديداً بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

٢ - المشكلة البحثية:

يُعتبر التميز التنظيمي أحد مقومات النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال ، حيث إن تحقيق المنظمة لتمييز الأداء يتطلب من أعضائها الابتعاد عن كل ما هو نمطي ورتيب في الأداء والسلوك وتبنيها لنظم حيوية وفاعلة^(١٥). ويُعد التوافق بين الفرد والمنظمة من أمثلة تلك النظم حيث أنه أصبح ذو أهمية لأي منظمة ، والواقع إن تحقيق هذا التوافق ليس هو المشكلة ، بل إن درجة التوافق هي التي تُمكن من الحكم على نجاح وتميز أي منظمة من عدمه.

ونظراً لأن البحث يسعى إلى معرفة أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على تحقيق التميز التنظيمي بجامعة شقراء ممثلة عن قطاع التعليم الجامعي الحكومي ؛ حيث أنه من أهم القطاعات المطالبة بتقديم خدمات متميزة تتفق مع تطورات وزارة التعليم عبر خططها (آفاق) وعبر معايير هيئة الجودة والاعتماد الأكاديمي وتوجهات الجامعات الوطنية الحكومية والأهلية وصولاً إلى تطورات قيادة البلاد الرشيدة في مشروع التحول الوطني ٢٠٢٠ ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وخطة التنمية العاشرة^(١٦).

إن واقع هذه الدراسة يبين أن هناك متغيرين الأول: (التوافق بين الفرد والمنظمة) وتتمثل أبعاده في: (توافق القيم ، توافق الأهداف ، توافق الشخصية/ المناخ ، توافق الاحتياجات/ الامدادات)^(١٧) أما الثاني: (التميز التنظيمي) فتتمثل أبعاده أو (مقوماته) في: (التميز القيادي ، التميز الاستراتيجي ، تميز الموارد البشرية ، تميز الموارد/ الشراكات ، تميز العمليات)^(١٨) ، وبناءً على ما سبق يُمكن القول أن المشكلة البحثية تتمثل في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي درجة أو مستوى تطبيق أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة بجامعة شقراء؟
- وما هي درجة أو مستوى تطبيق أبعاد التميز التنظيمي بجامعة شقراء؟
- وهل هناك علاقة بين أبعاد توافق الفرد والمنظمة وأبعاد التميز التنظيمي بجامعة شقراء؟.

٣- أهمية البحث:

يُمكن القول أن أهمية هذه الدراسة تنبع من ناحيتين هما:

١.٣ من الناحية العلمية : وتتمثل في:

١.١.٣ المساهمة في البحوث الإدارية بإجراء دراسة ميدانية عن معرفة دور التوافق بين الفرد والمنظمة في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية.

٢.١.٣ تتوافق هذه الدراسة مع اتجاهات الإدارة والتي تنادي بضرورة إعطاء أهمية قصوى لتحقيق التميز التنظيمي للمؤسسات في مختلف المجالات خاصة في مجال التعليم العالي.

٣.١.٣ تُركز هذه الدراسة على إبراز دور عملية التوافق بين الفرد والمنظمة والتي تُعد مطلباً هاماً تسعى لتحقيقه المنظمات.

٢.٣ من الناحية العملية : وتتمثل في:

١.٢.٣ تُركز الدراسة على محورين هما التوافق بين الفرد والمنظمة ، والتميز التنظيمي فكلاهما يُعد مطلباً هاماً لأي منظمة على اختلاف نشاطها أو المجال الذي تعمل فيه.

٢.٢.٣ تتناول هذه الدراسة التطبيق الميداني على إحدى منظمات التعليم العالي الحكومي السعودي والذي يسعى للمنافسة والتميز بين المؤسسات التعليمية الأخرى المحلية والعالمية.

٣.٢.٣ تُساعد هذه الدراسة في تقديم المقترحات والتوصيات التي يُمكن أن تُساعد متخذي القرارات في تدعيم فرص الجامعات نحو التميز التنظيمي سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

٤- أهداف البحث:

يعتبر موضوع التميز التنظيمي من الموضوعات الإدارية الهامة خاصة في المجتمعات العربية حيث رصدت الدراسات والأدبيات العديد من النماذج والجوائز

المتعلقة به فجميعها يهدف إلى تطوير المنظمات وتحسين أدائها من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها سواء المادية أو البشرية ، ومن هنا هدفت الدراسة إلى :
١.٤ الوقوف على مستوى التميز التنظيمي في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده المتمثلة في : (التميز القيادي ، التميز الاستراتيجي ، تميز الموارد البشرية ، تميز الموارد/ الشركاء ، تميز العمليات) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض تحسينه أو تطويره.

وبما أن مستوى التميز في المنظمات يتم تحقيقه من خلال العنصر البشري فهو عنصر الإنتاج الرئيسي الساعي بكافة امكانياته وقدراته ومهاراته على تحقيق أهداف المنظمات ، لذا تظهر درجة الاهتمام بعملية التوافق بين الفرد والمنظمة ، لذا هدفت الدراسة أيضاً إلى :

٢.٤ التعرف على درجة التوافق بين الفرد والمنظمة في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده المتمثلة في : (توافق القيم ، توافق الأهداف ، توافق الشخصية/ المناخ ، توافق الاحتياجات/ الامدادات) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض زيادة أو رفع درجته.

ولما كانت الدراسة تتناول معرفة دور التوافق بين الفرد والمنظمة في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة شقراء ، فلقد هدفت الدراسة إلى :

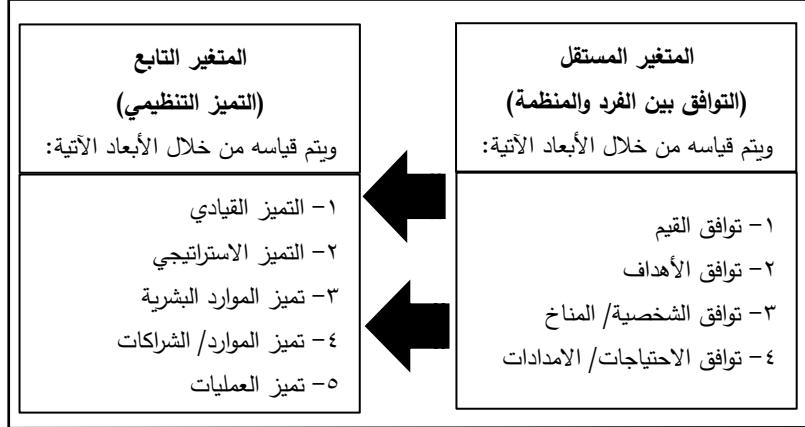
٣.٤ التوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والتميز التنظيمي بجامعة شقراء - إن وجدت- وتقديم المقترحات المناسبة لتعزيزها .

٥ - متغيرات البحث:

يُمكن التعبير عن متغيرات البحث من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (١)

"متغيرات البحث"



المصدر: من إعداد الباحث

١.٥ المتغير المستقل: (التوافق بين الفرد والمنظمة)، ويتضمن ما يلي:

١.١.٥ تعريفه: هو مدى التناسب بين الفرد والمنظمة والذي يحدث عندما يمد أحد الطرفين -على الأقل- الطرف الآخر باحتياجاته منه أو عندما يشترك الطرفان في الخصائص والصفات الأساسية أو كلا الأمرين معاً^(١٩).

٢.١.٥ التعريف القياسي: ويتم قياسه من خلال قياس مجموعة من الأبعاد المتمثلة في: (توافق القيم ، توافق الأهداف ، توافق الشخصية/ المناخ ، توافق الاحتياجات/ الامدادات) لكي يتم تحديد مستواه.

٢.٥ المتغير التابع: (التميز التنظيمي)، ويتضمن ما يلي:

١.٢.٥ تعريفه: هو حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي التي تحقق مستويات غير عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المنظمة وما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يُحققه المنافسون ويرضى عنها العملاء وكافة أصحاب المصلحة في المنظمة^(٢٠).

٢.٢.٥ التعريف القياسي: ويتم قياسه من خلال قياس مجموعة من الأبعاد المتمثلة

في: (التميز القيادي ، التميز الاستراتيجي ، تميز الموارد البشرية ، تميز الموارد/الشراكات ، تميز العمليات) لكي يتم تحديد مستواه.

٦- فروض البحث:

وتتمثل في الآتي:-

١.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها ، ويشترك منه الفروض الفرعية التالية:

١.١.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق القيم المدرك والمستوى المتوقع له.

٢.١.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الأهداف المدرك والمستوى المتوقع له.

٣.١.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الشخصية/ المناخ المدرك والمستوى المتوقع له.

٤.١.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الاحتياجات/ الامدادات المدرك والمستوى المتوقع له.

٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها ، ويشترك منه الفروض الفرعية التالية:

١.٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد التميز القيادي المدرك والمستوى المتوقع له.

٢.٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد التميز الاستراتيجي المدرك والمستوى المتوقع له.

٣.٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز الموارد البشرية المدرك والمستوى المتوقع له.

٤.٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز الموارد/ الشراكات المدرك والمستوى المتوقع له.

٥.٢.٦ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز العمليات المدرك والمستوى المتوقع له.

٣.٦ لا توجد علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة وأبعاد التميز التنظيمي.

٧- منهجية البحث:

١.٧ الأسلوب الإحصائي المستخدم : اعتمد الباحث في تحليله لبيانات الاستمارات على العديد من الأدوات الإحصائية المتمثلة في : برنامج (Microsoft Excel xp) ، وحقيبة برنامج التحليل الإحصائي (Spss) إصدار ٢٠ ، ومعامل (ألفا كرونباخ) ، ومعامل الارتباط (Pearson) ، والمقاييس الوصفية متمثلة في المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري والترتيب ، بالإضافة إلى استخدام اختبار الإشارة (Sign-Test).

٢.٧ المنهج المتبع : استخدم الباحث المنهج الوصفي للجزء الميداني والمنهج التحليلي للجزء النظري.

٣.٧ جمع البيانات : اعتمدت الدراسة على تجميع البيانات من المصدرين التاليين:

١.٣.٧ مصدرين متكاملين : أولهما المصادر الأولية : حيث تم تصميم قائمة استقصاء وتم توجيهها إلى عينة الدراسة ، ثانيهما المصادر الثانوية : وتم جمعها من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

٢.٣.٧ مجتمع وعينة الدراسة : وهما كما يلي:

١.٢.٣.٧ مجتمع الدراسة : ويتمثل في الأفراد العاملين بكليات جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية أعضاء هيئة تدريس ومحاضرون ومدرسو لغة ومديرو إدارات وموظفون من الذكور والإناث والبالغ عددهم (٢٧٤٦ عامل)^(٢١).

٢.٢.٣.٧ عينة الدراسة : فلقد تم اختيار عينة ميسرة تم التوصل لمفرداتها استرشاداً بالموقع الإلكتروني لحساب حجم عينة الدراسة في البحث العلمي^(٢٢) ، حيث بلغ حجم مفردات العينة المحسوبة ٣٣٧ مفردة ، ومن المعروف

أنه كلما كبر حجم العينة زادت جودة ودقة التقديرات ، وعلى هذا فلقد تم توزيع عدد ٣٥٠ استمارة ، جُمع منها ٣٤٢ استمارة ، وعلى هذا تم إجراء التحليل الإحصائي على أساس ٣٤٢ مفردة.

أما عن قائمة الاستقصاء فلقد اشتملت على جزئين رئيسيين هما : الأول: المتغير المستقل (التوافق بين الفرد والمنظمة): حيث استخدمت الدراسة مقياس (Gilbert and Rodgers, 2002) بتصريف من الباحث والمكون من ١٦ عبارة ، أما الثاني: المتغير التابع (التميز التنظيمي): واستخدمت الدراسة مقياس (آلاء عبد الرحمن بالحرر ، ٢٠١٦) بتصريف من الباحث والمكون من ٣٠ عبارة ، وجاءت الإجابات وفقاً لمقياس (Likert Scale) الخماسي المكون من ٥ نقاط تتراوح من ١-٥ طبقاً للجدول التالي:

جدول رقم (١)

" العناصر المكونة لمقياس ليكرت "

الفئة	الاتجاه
١,٨٠-١,٠٠	تميل الإجابات إلي (لا أوافق على الإطلاق)
٢,٦٠-١,٨١	تميل الإجابات إلي (لا أوافق)
٣,٤٠-٢,٦١	تميل الإجابات إلي (محايد)
٤,٢٠-٣,٤١	تميل الإجابات إلي (أوافق)
٥,٠٠-٤,٢١	تميل الإجابات إلي (أوافق جداً)

٥.٧ اختبار الثبات لقائمة الاستقصاء : حيث تم حساب معامل "ألفا كرونباخ" لكل مقياس تم استخدامه في الدراسة ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور قائمة الاستقصاء ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢)

" معاملات الثبات لمحاور قائمة الاستقصاء "

معامل ألفا كرونباخ	محاور قائمة الاستقصاء
٠.٧٥٢	المحور الأول : توافق الفرد والمنظمة

تابع : جدول رقم (٢)

" معاملات الثبات لمحاور قائمة الاستقصاء "

معامل ألفا كرونباخ	محاور قائمة الاستقصاء
٠.٩٠٤	المحور الثاني : التميز التنظيمي
٠.٩٢١	محاور القائمة ككل

يتضح من نتائج الجدول السابق جدول رقم (٢) أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور قائمة الاستقصاء ككل قد بلغت ٠.٩٢١ (وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع) ، وبهذا يُمكن القول أن المقاييس الواردة باستمارة الاستقصاء تتمتع بالثبات الداخلي والثقة والصلاحية وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجها.

٥.٧ التحليل الوصفي : حيث تم إجراء التحليل الوصفي لمحوري الدراسة كما يلي:

١.٥.٧ فيما يتعلق بالمحور الأول "التوافق بين الفرد والمنظمة" : وتم فيه ما يلي:

١.١.٥.٧ البُعد الأول "توافق القيم" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لُبُعد (توافق القيم) كأحد أبعاد المحور الأول:

جدول رقم (٣)

" الإحصاء الوصفي لُبُعد (توافق القيم) كأحد أبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	تتطابق معايير الصدق التي أؤمن بها مع معايير الصدق الخاصة بالجامعة	٣.٩٤	٠.٨٣٦	موافق	١
٢	تتطابق معايير الإنصاف أو (الحيادية) لَدَيَّ مع معايير الحيادية المتبعة بالجامعة	٣.٨٠	٠.٧٨٤	موافق	٣
٣	تتطابق معايير الاهتمام بالآخرين لَدَيَّ مع معايير الاهتمام بالآخرين الخاصة بالجامعة	٣.٥٩	٠.٩٨٨	موافق	٤
٤	تتطابق معايير الإنجاز لَدَيَّ مع معايير الإنجاز الخاصة بالجامعة	٣.٨٢	٠.٨٥٦	موافق	٢
-	البُعد الأول : (توافق القيم)	٣.٧٨٥١	٠.٤٢٦٦٧	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٣) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد توافق القيم) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٧٨٥١ والانحراف المعياري ٠.٤٢٦٦٧ ، وأن الفقرة الأولى قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٩٤ وانحراف معياري ٠.٨٣٦ ، أما الفقرة الثالثة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٥٩ وانحراف معياري ٠.٩٨٨ .

٢.١.٥.٧ البُعد الثاني "توافق الأهداف" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لبُعد (توافق الأهداف) كأحد أبعاد المحور الأول:
جدول رقم (٤)

" الإحصاء الوصفي لبُعد (توافق الأهداف) كأحد أبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	لَدَيَّ مجموعة من الأهداف التي أسعى إلى تحقيقها.	٤.٦٣	٠.٥٢٩	موافق جداً	١
٢	يتواجد لدى الجامعة مجموعة من الأهداف المحددة	٤.٢٣	٠.٦٧٢	موافق جداً	٢
٣	أهدافي التي أسعى إلى تحقيقها تتوافق مع أهداف الجامعة	٣.٨٥	٠.٩٠١	موافق	٣
-	البُعد الثاني : (توافق الأهداف)	٤.٢٣٨٨	٠.٤١٤٥٨	موافق جداً	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٤) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة جداً على فقرات (بُعد توافق الأهداف) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٤.٢٣٨٨ والانحراف المعياري ٠.٤١٤٥٨ ، وأن الفقرة الأولى قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٦٣ وانحراف معياري ٠.٥٢٩ ، أما الفقرة الثالثة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٨٥ وانحراف معياري ٠.٩٠١ .

٣.١.٥.٧ البُعد الثالث " توافق الشخصية/المناخ" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لبُعد (توافق الشخصية/المناخ):

جدول رقم (٥)

" الإحصاء الوصفي لُبعد (توافق شخصية الفرد والمناخ التنظيمي) كأحد أبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة)"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	يتوافق مستوى المرونة لَدَيَّ مع مستوى المرونة للجامعة	٣.٦٦	٠.٨٧٨	موافق	٣
٢	يتوافق مستوى التواصل الاجتماعي لَدَيَّ مع مستوى التواصل الاجتماعي المتبع بالجامعة	٣.٧٣	٠.٧٨٠	موافق	١
٣	يتوافق مستوى الإبداع لَدَيَّ مع مستوى الإبداع بالجامعة	٣.٦٥	١.٠٢٧	موافق	٤
٤	يتوافق مستوى التعاون في شخصيتي مع مستوى التعاون بالجامعة	٣.٧٠	٠.٩٤٩	موافق	٢
٥	يتوافق مستوى اجتهادي في العمل مع مستوى الاجتهاد في العمل بالجامعة	٣.٦٤	١.٠٠٣	موافق	٥
-	الْبُعد الثالث : (توافق الشخصية/المناخ)	٣.٦٧٦٠	٠.٥٩٧٦١	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٥) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد توافق الشخصية/المناخ) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٦٧٦٠ والانحراف المعياري ٠.٥٩٧٦١ ، وأن الفقرة الثانية قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٧٣ وانحراف معياري ٠.٧٨٠ ، أما الفقرة الخامسة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٦٤ وانحراف معياري ١.٠٠٣ .

٤.١.٥.٧ البُعد الرابع " توافق الاحتياجات/الامدادات " : يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لُبعد (توافق الاحتياجات/الامدادات):

جدول رقم (٦)

" الإحصاء الوصفي لبُعد (الاحتياجات/الامدادات) كأحد أبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	توفر الجامعة كافة مستلزمات أو (متطلبات) العمل التي أرغبها	٣.٢٧	١.١١٧	محايد	٢
٢	تمدني الجامعة بالمكافآت التي أحتاجها (سواء المادية أو المعنوية)	٢.٩٧	١.١٨٠	محايد	٤
٣	تمدني الجامعة باحتياجاتي للإنجاز	٣.٢١	٠.٩٩٣	محايد	٣
٤	أشعر بأنني أمد الجامعة باحتياجاتها من العمل في الأوقات الإضافية	٤.٢٠	٠.٧٩٠	موافق	١
-	البُعد الرابع : توافق (الاحتياجات/الامدادات)	٣.٤١٣٧	٠.٧٨٥١٤	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٦) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٤١٣٧ والانحراف المعياري ٠.٧٨٥١٤ ، وأن الفقرة الرابعة قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٢٠ وانحراف معياري ٠.٧٩٠ ، أما الفقرة الثانية فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٢.٩٧ وانحراف معياري ١.١٨٠ . ولمعرفة الاتجاه العام لآراء مفردات العينة تجاه أبعاد المحور الأول مجتمعة وكذلك معرفة ترتيبها وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

" الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) "

م	أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	بُعد توافق القيم	٣.٧٨٥١	٠.٤٢٦٦٧	موافق	٢
٢	بُعد توافق الأهداف	٤.٢٣٨٨	٠.٤١٤٥٨	موافق جداً	١

تابع : جدول رقم (٧)

" الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) "

م	أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
٣	بُعد توافق الشخصية/المناخ	٣.٦٧٦٠	٠.٥٩٧٦١	موافق	٣
٤	بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات	٣.٤١٣٧	٠.٧٨٥١٤	موافق	٤
-	أبعاد المحور الأول ككل	٣.٧٤٣٢	٠.٤١٧٢٤	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٧) أن الاتجاه العام لآراء مفردات العينة قد اتجه نحو الموافقة على أبعاد المحور الأول ككل حيث بلغ المتوسط الحسابي لأبعاد المحور ككل ٣.٧٤٣٢ والانحراف المعياري لها ٠.٤١٧٢٤ ، أما عن ترتيب أبعاد المحور فلقد جاء بُعد توافق الأهداف في المقدمة يليه بُعد توافق القيم يليه بُعد توافق الشخصية/المناخ يليه بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات بمتوسطات حسابية (٤.٢٣٨٨ ، ٣.٧٨٥١ ، ٣.٦٧٦٠ ، ٣.٤١٣٧) على التوالي وانحرافات معيارية (٠.٤١٤٥٨ ، ٠.٤٢٦٦٧ ، ٠.٥٩٧٦١ ، ٠.٧٨٥١٤) على التوالي.

٢.٥.٧ فيما يتعلق بالمحور الثاني "التميز التنظيمي" : وتم فيه ما يلي:

١.٢.٥.٧ البُعد الأول "التميز القيادي" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لبُعد (التميز القيادي) كأحد أبعاد المحور الثاني:

جدول رقم (٨)

" الإحصاء الوصفي لبُعد (التميز القيادي) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	قامت الجامعة بوضع (لائحة) أو قواعد للتميز التنظيمي	٣.٦٨	٠.٩٩٩	موافق	٢
٢	تُطبق الجامعة (لائحة) أو قواعد التميز التنظيمي الموضوعة بكل دقة	٣.٤٦	٠.٩٨٥	موافق	٥

تابع : جدول رقم (٨)

" الإحصاء الوصفي لُبعد (التميز القيادي) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
٣	تتيسر القيادة لأصحاب المصلحة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأعمالهم وكيفية أدائها	٣.٦٢	٠.٩٢٩	موافق	٣
٤	توفر الجامعة قنوات اتصال متبادلة ومباشرة مع العاملين	٣.٧٨	٠.٧٨٧	موافق	١
٥	تشجع قيادة الجامعة أصحاب الأداء المتميز غير العادي	٣.٣٩	١.٠٠٣	محايد	٦
٦	تحرص القيادة على التحديث الدوري لإجراءات العمل بهدف التحسين المستمر ومواجهة التغير بفعالية	٣.٥١	٠.٩٨٩	موافق	٤
-	اللبعد الأول : (التميز القيادي)	٣.٥٧١٢	٠.٦٩٤٧٧	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٨) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (لبعد التميز القيادي) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٥٧١٢ والانحراف المعياري ٠.٦٩٤٧٧ ، وأن الفقرة الرابعة قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٧٨ وانحراف معياري ٠.٧٨٧ ، أما الفقرة السادسة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٥١ وانحراف معياري ٠.٩٨٩ .

٢.٢.٥.٧ ال**لبعد الثاني "التميز الاستراتيجي"** : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي ل**لبعد (التميز الاستراتيجي)** كأحد أبعاد المحور الثاني :

جدول رقم (٩)

" الإحصاء الوصفي لُبعد (التميز الاستراتيجي) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	تبني الجامعة استراتيجياتها في ضوء احتياجات وتطلعات جميع الجهات المعنية	٣.٧٥	٠.٨٣٣	موافق	١
٢	تقوم الجامعة بدراسة بيئة العمل الداخلية قبل تحديد الاستراتيجية	٣.٦٨	٠.٨٢٦	موافق	٣
٣	تقوم الجامعة بدراسة البيئة الخارجية قبل تحديد الاستراتيجية	٣.٧٠	٠.٧٩١	موافق	٢
٤	تتيح الجامعة لجميع العاملين فرصة المشاركة عند صياغة أو تحديث الاستراتيجية	٣.٣٢	٠.٨٧٠	محايد	٦
٥	تحرص الجامعة على شرح الاستراتيجية وكيفية تطبيقها وذلك لمختلف المستويات التنظيمية	٣.٥٣	٠.٨٥٨	موافق	٥
٦	تشتمل الاستراتيجية على خطط بديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات وإحداث التغيير الإيجابي المطلوب	٣.٥٨	٠.٧٥٢	موافق	٤
-	الْبُعد الثاني : (التميز الاستراتيجي)	٣.٥٩٢١	٠.٥٤١٧٢	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٩) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد التميز الاستراتيجي) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٥٩٢١ والانحراف المعياري ٠.٥٤١٧٢ ، وأن الفقرة الأولى قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٧٥ وانحراف معياري ٠.٨٣٣ ، أما الفقرة الرابعة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٣٢ وانحراف معياري ٠.٨٧٠ .

٣.٢.٥.٧ البُعد الثالث "تميز الموارد البشرية": حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لبُعد (تميز الموارد البشرية) كأحد أبعاد المحور الثاني: جدول رقم (١٠)

" الإحصاء الوصفي لبُعد (تميز الموارد البشرية) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	يتمتع العاملون بوجود بيئة عمل جيدة تشجعهم على التميز	٣.٥٦	٠.٩٩٠	موافق	٥
٢	يملك العاملون المهارات والمعارف اللازمة للقيام بمهامهم الوظيفية	٣.٩٣	٠.٨٧٠	موافق	١
٣	العاملون لديهم القدرة على تحقيق رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية	٣.٩١	٠.٧٩٨	موافق	٢
٤	يتمتع العاملون بالعديد من الصلاحيات المفوضة لهم من قبل رؤسائهم لتمكينهم من إنجاز المهام المسندة إليهم	٣.٥٧	٠.٩٦٩	موافق	٤
٥	يشارك العاملون في القرارات المتعلقة بهم مثل: (النقل أو الترقية ... وغيرها)	٣.٢٥	١.٠٦٨	محايد	٦
٦	يتمكن العاملون من تطوير أدائهم من خلال برامج التدريب التي توفرها الجامعة	٣.٦٣	٠.٩٣٧	موافق	٣
-	البُعد الثالث : (تميز الموارد البشرية)	٣.٦٤٢٨	٠.٦١٢٥٤	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٠) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد تميز الموارد البشرية) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٦٤٢٨ والانحراف المعياري ٠.٦١٢٥٤ ، وأن الفقرة الثانية قد

حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٩٣ وانحراف معياري ٠.٨٧٠ ، أما الفقرة الخامسة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٢٥ وانحراف معياري ١.٠٦٨ .
٤.٢.٥.٧ البُعد الرابع "تميز الموارد والشراكات" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لبُعد (تميز الموارد والشراكات) كأحد أبعاد المحور الثاني:

جدول رقم (١١)

" الإحصاء الوصفي لبُعد (تميز الموارد والشراكات) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	تتبع الجامعة مبدأ الشفافية في منح (أو توزيع) الموارد المالية أو التقنية بين الأقسام العلمية أو الإدارات	٣.٤٦	١.١٣٧	محايد	٦
٢	تسعى مؤسسات الجامعة لإدارة واستخدام الأدوات والأساليب التقنية المتاحة على نحو فعال	٣.٧٥	٠.٧١٠	موافق	٥
٣	تدعم الجامعة علاقاتها مع الشركاء مثل : (شركات الأمن وشركات الصيانة) لضمان المحافظة على استقرار بيئة العمل	٣.٩٣	٠.٦٨٨	موافق	١
٤	تتعاون الجامعة مع الشركاء والموردين على أساس الثقة والاحترام والمصلحة المتبادلة	٣.٨٠	٠.٦٦١	موافق	٤
٥	لدى الجامعة خطط للطوارئ تضمن سلامة الأفراد والممتلكات	٣.٨٩	٠.٨٣٠	موافق	٢
٦	يتواجد بالجامعة مركز أو عمادة للمعلومات يسهل على العاملين الوصول إليها للاستفادة من خدماتها	٣.٨٢	٠.٧٤٣	موافق	٣
-	البُعد الرابع : (تميز الموارد والشراكات)	٣.٧٧٥٣	٠.٤١٥٣٣	موافق	-

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١١) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (تُعد تميز الموارد والشراكات) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٧٧٥٣ والانحراف المعياري ٠.٤١٥٣٣ ، وأن الفقرة الثالثة قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٩٣ وانحراف معياري ٠.٦٨٨ ، أما الفقرة الأولى فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٤٦ وانحراف معياري ٠.١٣٧ .

٥.٢.٥.٧ البُعد الخامس "تميز العمليات" : حيث يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي لُبُعد (تميز العمليات) كأحد أبعاد المحور الثاني:

جدول رقم (١٢)

" الإحصاء الوصفي لُبُعد (تميز العمليات) كأحد أبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	تصف الجامعة خدماتها بدقة من حيث : (المتطلبات والإجراءات وقنوات التقديم للحصول عليها والوقت اللازم لتنفيذها)	٣.٨٩	٠.٦٤٩	موافق	٣
٢	تُحدد الجامعة دائماً العمليات الحيوية اللازمة لتحقيق أهدافها وتلبية احتياجات موظفيها	٣.٦٣	٠.٧٤٦	موافق	٥
٣	تقوم الجامعة بالتنسيق والتكامل بين العمليات والإجراءات والجاهزية الإلكترونية لممارسة عملياتها	٣.٩٣	٠.٦٥٥	موافق	١
٤	تستفيد الجامعة من آراء العاملين للتعرف على المشكلات التي تواجههم ولوضع الطرق المحسنة للأداء	٣.٥٧	٠.٩٥٩	موافق	٦
٥	تقوم الجامعة باستطلاع آراء الطلاب للتعرف على مشاكلهم أول بأول وتحديد أولويات التحسين في الأداء	٣.٩٢	٠.٧٨٦	موافق	٢

٤	موافق	٠.٧٨١	٣.٨١	تقوم الجامعة بإجراء استطلاعات الرأي بصفة دورية للمؤسسات المعنية للتعرف على جودة مخرجاتها ومعرفة مدى مناسبتها لاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية	٦
-	موافق	٠.٤٥٦٨٣	٣.٧٩١٩	البُعد الخامس : (تميز العمليات)	

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٢) أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على فقرات (بُعد تميز العمليات) حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٧٩١٩ والانحراف المعياري ٠.٤٥٦٨٣ ، وأن الفقرة الثالثة قد حققت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٩٣ وانحراف معياري ٠.٦٥٥ ، أما الفقرة الرابعة فقد حققت أدنى متوسط حسابي بلغ ٣.٥٧ وانحراف معياري ٠.٩٥٩ . ولمعرفة الاتجاه العام لآراء مفردات العينة تجاه أبعاد المحور الثاني مجتمعة وكذلك معرفة ترتيبها وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

" الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني (التميز التنظيمي) "

م	أبعاد التميز التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١	بُعد التميز القيادي	٣.٥٧١٢	٠.٦٩٤٧٧	موافق	٥
٢	بُعد التميز الاستراتيجي	٣.٥٩٢١	٠.٥٤١٧٢	موافق	٤
٣	بُعد تميز الموارد البشرية	٣.٦٤٢٨	٠.٦١٢٥٤	موافق	٣
٤	بُعد تميز الموارد والشراكات	٣.٧٧٥٣	٠.٤١٥٣٣	موافق	٢
٥	بُعد تميز العمليات	٣.٧٩١٩	٠.٤٥٦٨٣	موافق	١
-	أبعاد المحور الثاني ككل	٣.٦٧٤٧	٠.٤٤٣٩٢	موافق	

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٣) أن الاتجاه العام لآراء مفردات العينة قد اتجهت نحو الموافقة على أبعاد المحور الثاني ككل حيث بلغ المتوسط الحسابي

لأبعاد المحور ككل ٣.٦٧٤٧ والانحراف المعياري لها ٠.٤٤٣٩٢ ، أما عن ترتيب أبعاد المحور فلقد جاء بُعد تميز العمليات في المقدمة يليه بُعد تميز الموارد والشراكات يليه بُعد تميز الموارد البشرية يليه بُعد التميز الاستراتيجي يليه بُعد التميز القيادي بمتوسطات حسابية (٣.٧٩١٩ ، ٣.٧٧٥٣ ، ٣.٦٤٢٨ ، ٣.٥٩٢١ ، ٣.٥٧١٢) على التوالي وانحرافات معيارية (٠.٤٥٦٨٣ ، ٠.٤١٥٣٣ ، ٠.٦١٢٥٤ ، ٠.٥٤١٧٢ ، ٠.٦٩٤٧٧) على التوالي.

٦.٧ اختبارات الفروض : فلقد تم إجراء الاختبارات على فرضيات الدراسة كما يلي:
١.٦.٧ فيما يتعلق بالفرض الأول :

أ- الفرض الرئيسي:

- نص الفرض : لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها .
- متغيرات الفرض : الفقرات المتعلقة بأبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة مجتمعة.
- الأسلوب الإحصائي المستخدم : حيث تم استخدام اختبار (Sign-Test) ، كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١٤)

" مدى التحقق من أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها باستخدام اختبار (Sign-Test) "

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار (Sign)	العامل
٠.٠٠٠٠	١٧.٦٤٥	مدى التحقق من أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٤) أن القيمة الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكافة أبعاد المحور تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت

قيمة الاختبار (Sign-Test) ١٧.٦٤٥ وهي موجبة لكافة أبعاد المحور مجتمعة (مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع فقرات أبعاد المحور) ، وبناءً عليه نرفض فرض العدم نظراً لوجود فروق ذات دلالة معنوية وذلك بدلالة إحصائية.

ب- الفروض الفرعية:

• نص الفروض الفرعية: وتتمثل في الآتي:

○ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق القيم المدرك والمستوى المتوقع له.

○ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الأهداف المدرك والمستوى المتوقع له.

○ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الشخصية/ المناخ المدرك والمستوى المتوقع له.

○ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد توافق الاحتياجات/ الامدادات المدرك والمستوى المتوقع له.

• **متغيرات الفروض الفرعية :** الفقرات المتعلقة بكل بُعد من أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة.

• **الأسلوب الإحصائي المستخدم :** حيث تم استخدام اختبار (Sign-Test) ، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

" مدى التحقق من كل بُعد من أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها

باستخدام اختبار (Sign-Test) "

العامل	قيمة الاختبار (Sign)	القيمة الاحتمالية (sig)
مدى التحقق من بُعد توافق القيم المدرك والمستوى المتوقع له	١٧.٢٠٧	٠.٠٠٠٠

٠.٠٠٠٠	١٨.٤١٢	مدى التحقق من بُعد توافق الأهداف المدرك والمستوى المتوقع له
٠.٠٠٠٠	١٣.٣٧٧	مدى التحقق من بُعد توافق الشخصية/ المناخ المدرك والمستوى المتوقع له

تابع : جدول رقم (١٥)

" مدى التحقق من كل بُعد من أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة المدركة والمستوى المتوقع لها

باستخدام اختبار (Sign-Test) "

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار (Sign)	العامل
٠.٠٠٠٠	٧.٩٥٧	مدى التحقق بُعد توافق الاحتياجات/ الامدادات المدرك والمستوى المتوقع له

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٥) أن القيم الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكل بُعد من أبعاد المحور (بُعد توافق القيم ، بُعد توافق الأهداف ، بُعد توافق الشخصية/المناخ ، بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات) تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيم الاختبار (Sign-Test) (١٧.٢٠٧ ، ١٨.٤١٢ ، ١٣.٣٧٧ ، ٧.٩٥٧) على التوالي ، وهي موجبة لكل بُعد من أبعاد المحور (مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع فقرات كل بُعد من أبعاد المحور) ، وبناءً عليه نرفض فرض العدم نظراً لوجود فروق ذات دلالة معنوية وذلك بدلالة إحصائية.

٢.٦.٧ فيما يتعلق بالفرض الثاني :

أ- الفرض الرئيسي:

- نص الفرض : لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها .
- متغيرات الفرض : الفقرات المتعلقة بأبعاد التميز التنظيمي مجتمعة.
- الأسلوب الإحصائي المستخدم : حيث تم استخدام اختبار (Sign-Test) ، كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١٦)

" مدى التحقق من أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها باستخدام اختبار (Sign-Test) "

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار (Sign)	العامل
٠.٠٠٠٠	١٧.٣٠٠	مدى التحقق من أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٦) أن القيمة الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكافة أبعاد المحور تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيمة الاختبار (Sign-Test) ١٧.٣٠٠ وهي موجبة لكافة أبعاد المحور مجتمعة (مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع فقرات أبعاد المحور) ، وبناءً عليه نرفض فرض العدم نظراً لوجود فروق ذات دلالة معنوية وذلك بدلالة إحصائية.

ب- الفروض الفرعية:

- نص الفروض الفرعية: وتتمثل في الآتي:
 - لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد التميز القيادي المدرك والمستوى المتوقع له.

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد التميز الاستراتيجي المدرك والمستوى المتوقع له.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز الموارد البشرية المدرك والمستوى المتوقع له.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز الموارد/الشراكات المدرك والمستوى المتوقع له.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بُعد تميز العمليات المدرك والمستوى المتوقع له.
- **متغيرات الفروض الفرعية : الفقرات المتعلقة بكل بُعد من أبعاد التميز التنظيمي.**
- **الأسلوب الإحصائي المستخدم : حيث تم استخدام اختبار (Sign-Test) ، كما في الجدول التالي :**

جدول رقم (١٧)

" مدى التحقق من كل بُعد من أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها باستخدام اختبار (Sign-Test) "

العامل	قيمة الاختبار (Sign)	القيمة الاحتمالية (sig)
مدى التحقق من بُعد التميز القيادي المدرك والمستوى المتوقع له	١٠٠.٦٦٦	٠.٠٠٠٠
مدى التحقق من بُعد التميز الاستراتيجي المدرك والمستوى المتوقع له	١٤٠.٢٢١	٠.٠٠٠٠
مدى التحقق من بُعد تميز الموارد البشرية المدرك والمستوى المتوقع له	١٣٠.٩٦٣	٠.٠٠٠٠
مدى التحقق بُعد تميز الموارد/الشراكات المدرك والمستوى المتوقع له	١٧٠.٣٧٤	٠.٠٠٠٠
مدى التحقق من بُعد تميز العمليات المدرك والمستوى المتوقع له	١٦٠.٥٠٠	٠.٠٠٠٠

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٧) أن القيم الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكل بُعد من أبعاد المحور (بُعد التميز القيادي ، بُعد التميز الاستراتيجي ، بُعد تميز الموارد البشرية ، بُعد تميز الموارد/الشراكات ، بُعد تميز العمليات) تختلف اختلاف جوهري عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيم الاختبار (Sign-Test) (١٠.٦٦٦ ، ١٤.٢٢١ ، ١٣.٩٦٣ ، ١٧.٣٧٤ ، ١٦.٥٠٠) على التوالي وهي موجبة لكل بُعد من أبعاد المحور (مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع فقرات كل بُعد من أبعاد المحور) ، وبناءً عليه نرفض فرض العدم نظراً لوجود فروق ذات دلالة معنوية وذلك بدلالة إحصائية.

٣.٦.٧ فيما يتعلق بالفرض الثالث :

- نص الفرض : لا توجد علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة وأبعاد التميز التنظيمي.
- متغيرات الفرض : الفقرات المتعلقة بأبعاد محور الدراسة الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) وأبعاد محور الدراسة الثاني (التميز التنظيمي).
- الأسلوب الإحصائي المستخدم : تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (١٨)

" استخدام معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد المحور الأول وأبعاد المحور الثاني "

التميز التنظيمي	التوافق بين الفرد والمنظمة	البيان	متغيرات الدراسة
٠.٧٥٩**	١	Pearson Correlation	المتغير الأول التوافق بين الفرد والمنظمة
٠.٠٠٠		Sig. (2-tailed)	
٣٤٢	٣٤٢	N	

١	٠.٧٥٩**	Pearson Correlation	المتغير الثاني التميز التنظيمي
	٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
٣٤٢	٣٤٢	N	

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٨) وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغير الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) وأبعاد المتغير الثاني (التميز التنظيمي) حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ٠.٧٥٩ وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ مما يدل على وجود ارتباط إيجابي قوي نسبياً بين أبعاد المتغير الأول وأبعاد المتغير الثاني ، وبناءً عليه نرفض فرض العدم نظراً لوجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية وذات دلالة إحصائية.

٨- نتائج البحث:

أسفرت عمليتي التحليل الوصفي واختبارات الفروض إلى التوصل للنتائج التالية:

١.٨ النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي : وهي كما يلي:

١.١.٨ بالنسبة للمحور الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة): حيث تبين الآتي:

١.١.٨.١ أظهرت الدراسة أن آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت بشكل عام نحو الموافقة على فقرات أبعاد المحور الأول ككل بمتوسط حسابي ٣.٧٤٣٢ وانحراف معياري ٠.٤١٧٢٤.

١.١.٨.٢ بينت الدراسة ترتيب أبعاد المحور الأول حيث جاء بُعد توافق الأهداف في المقدمة يليه بُعد توافق القيم يليه بُعد توافق الشخصية/المناخ يليه بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات بمتوسطات حسابية (٤.٢٣٨٨ ، ٣.٧٨٥١ ، ٣.٦٧٦٠ ، ٣.٤١٣٧) على التوالي وانحرافات معيارية (٠.٤١٤٥٨ ، ٠.٤٢٦٦٧ ، ٠.٥٩٧٦١ ، ٠.٧٨٥١٤) على التوالي.

٢.١.٨ بالنسبة للمحور الثاني (التميز التنظيمي): حيث تبين الآتي:

١.٢.١.٨ أظهرت الدراسة أن آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت بشكل عام نحو الموافقة على فقرات أبعاد المحور الثاني ككل بمتوسط حسابي ٣.٦٧٤٧ وانحراف المعياري ٠.٤٤٣٩٢.

٢.٢.١.٨ بينت الدراسة ترتيب أبعاد المحور الثاني حيث جاء بُعد تميز العمليات في المقدمة يليه بُعد تميز الموارد والشراكات يليه بُعد تميز الموارد البشرية يليه بُعد التميز الاستراتيجي يليه بُعد التميز القيادي بمتوسطات حسابية (٣.٧٩١٩ ، ٣.٧٧٥٣ ، ٣.٦٤٢٨ ، ٣.٥٩٢١ ، ٣.٥٧١٢) على التوالي وانحرافات معيارية (٠.٤٥٦٨٣ ، ٠.٤١٥٣٣ ، ٠.٦١٢٥٤ ، ٠.٥٤١٧٢ ، ٠.٦٩٤٧٧) على التوالي.

٢.٨ النتائج المتعلقة باختبارات الفروض : ففي ظل أهداف البحث تم اختبار فروض البحث وتم التوصل إلى النتائج التالية:

١.٢.٨ بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الرئيسي الأول والفروض الفرعية المشتقة منه: وفيه ما يلي:

١.١.٢.٨ بالنسبة للفرض الرئيسي: والذي نص على: "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها" وبناءً هدف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على : التعرف على درجة التوافق بين الفرد والمنظمة في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده المتمثلة في: (توافق القيم ، توافق الأهداف ، توافق الشخصية/ المناخ ، توافق الاحتياجات/ الامدادات) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض زيادة أو رفع درجته ، فلقد تم اختبار الفرض الرئيسي وتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكافة أبعاد المحور تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيمة الاختبار (Sign-Test) ١٧.٦٤٥ وهي موجبة لكافة أبعاد المحور مجتمعة.

٢.١.٢.٨ بالنسبة للفروض الفرعية للفرض الرئيسي الأول: فلقد اتضح أن القيم الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكل بُعد من أبعاد المحور: (بُعد توافق القيم ، بُعد توافق الأهداف ، بُعد توافق الشخصية/المناخ ، بُعد توافق الاحتياجات/الامدادات) تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيم الاختبار (Sign-Test) (١٧.٢٠٧ ، ١٨.٤١٢ ، ١٣.٣٧٧ ، ٧.٩٥٧) على التوالي وهي موجبة لكل بُعد من أبعاد المحور .

٢.٢.٨ بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الرئيسي الثاني والفروض الفرعية المشتقة منه: وفيه ما يلي:

١.٢.٢.٨ بالنسبة للفرض الرئيسي: والذي نص على: "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أبعاد التميز التنظيمي المدركة والمستوى المتوقع لها" وبناءً هدف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على : الوقوف على مستوى التميز التنظيمي في جامعة شقراء من خلال قياس أبعاده المتمثلة في: (التميز القيادي ، التميز الاستراتيجي ، تميز الموارد البشرية ، تميز الموارد/الشراكات ، تميز العمليات) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض تحسينه أو تطويره ، فلقد تم اختبار الفرض الرئيسي وتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكافة أبعاد المحور تختلف اختلافاً جوهرياً عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيمة الاختبار (Sign-Test) ١٧.٣٠٠ وهي موجبة لكافة أبعاد المحور مجتمعة.

٢.٢.٢.٨ بالنسبة للفروض الفرعية للفرض الرئيسي الثاني: فلقد اتضح أن القيم الاحتمالية (Sig) قد بلغت ٠.٠٠٠٠٠ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ٠.٠٥ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لكل

بُعد من أبعاد المحور: (بُعد التميز القيادي ، بُعد التميز الاستراتيجي ، بُعد تميز الموارد البشرية ، بُعد تميز الموارد/الشراكات ، بُعد تميز العمليات) تختلف اختلاف جوهري عن درجة الحياد وهي ٣ (المستوى المتوقع) حيث بلغت قيم الاختبار (Sign-Test) (١٠.٦٦٦ ، ١٤.٢٢١ ، ١٣.٩٦٣ ، ١٧.٣٧٤ ، ١٦.٥٠٠) على التوالي وهي موجبة لكل بُعد من أبعاد المحور.

٣.٢.٨ بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الثالث : والذي نص على: " لا توجد علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة وأبعاد التميز التنظيمي" وبناءً على هدف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على : التوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والتميز التنظيمي بجامعة شقراء - إن وجدت- وتقديم المقترحات المناسبة لتعزيزها ، فلقد تم اختبار الفرض الثالث وتبين وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغير الأول (التوافق بين الفرد والمنظمة) وأبعاد المتغير الثاني (التميز التنظيمي) حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ٠.٧٥٩ وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.

٩- توصيات الدراسة :

١.٩ رفع أو زيادة درجة توافق الفرد مع المنظمة (الجامعة) من خلال ما يلي:

أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة مع عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس	١.١.٩ الاهتمام بتشجيع العاملين أصحاب الأداء المتميز غير العادي بالجامعة على مزيد من الإبداع في أداء أعمالهم.

		والموظفين	٢.١.٩ الاهتمام أكثر بتوفير كافة المتطلبات أو المستلزمات المطلوبة في التوقيت الملائم لأداء الأعمال.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة مع كافة عمادات ووكالات وكليات الجامعة	٣.١.٩ إتاحة المزيد من قنوات الاتصال المتبادلة والمباشرة بين إدارة الجامعة وكافة العاملين من أجل طرح ومناقشة المقترحات الخاصة بتحسين الأداء أو لسماع الشكاوى وتقديم المقترحات المناسبة لعلاجها.
أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	٤.١.٩ تقديم مزيد من المزايا المختلفة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين وأسراهم.
استقصاءات آراء العاملين	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة مع كافة عمادات ووكالات وكليات الجامعة	٥.١.٩ إجراء ووضع البرامج التعريفية لتعزيز الاهتمام بتوضيح أهداف ورسالة ورؤية الجامعة لكافة العاملين لاستيعابها.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة مع كافة وكالات وكليات الجامعة	٦.١.٩ تشجيع العمل الجماعي أو التعاوني سواء بين أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين وزملاءهم في مختلف الكليات والأقسام والإدارات.

٢.٩ تحسين أو تطوير مستوى التميز التنظيمي (بالجامعة) من خلال الآتي

أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	١.٢.٩ إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في القرارات المتعلقة بهم مثل (نقل/ترقية/.....).
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	٢.٢.٩ الاهتمام أكثر باتباع مبدأ الشفافية في منح أو توزيع الموارد (المالية أو التقنية) بين الكليات أو الأقسام العلمية أو الإدارات في الجامعة.

تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	٣.٢.٩ المحافظة على إجراء استطلاعات الرأي بصفة دورية سواء للعاملين أو للمؤسسات العلمية.
تقارير الأداء عن الاتفاقيات والشراكات	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	٤.٢.٩ عمل الاتفاقيات أو الشراكات بين كليات الجامعة والكليات المناظرة بالجامعات الأخرى داخل أو خارج المملكة لتبادل المعارف ومنح الدرجات العلمية.
أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
الاستقصاءات وتقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة	٥.٢.٩ متابعة التغيرات المستمرة من احتياجات سوق العمل من ناحية توفير البرامج الدراسية المعاصرة والتي تفرز للمجتمع الكوادر المؤهلة المطلوبة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	إدارة الجامعة مع عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	٦.٢.٩ إتاحة مزيد من برامج التدريب اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

المراجع

- 1- Mohammed, Pancie, Salah.(2020) Human Resources Management Practices as a Mediator Variable in the Relationship between the Person-Organization Fit and the Organizational Commitment , An Applied Study on the Private Universities in Egypt, Thesis of PHD, Ain Shams University, Faculty of Business.
- ٢- الخطة الاستراتيجية لجامعة شقراء ٢٠٢٠ ، ص ٥.
- 3- Pancie Salah Mohammed, op. cit., p331.
- 4- Yusliza, M. Y., Faezah, J. N., Noor, N. M. M., Ramayah, T., Tanveer, M. I., & Fawehinmi, O.(2020) Effects of supportive work environment on employee retention: the mediating role of person-organisation fit. Industrial and Commercial Training.
- 5- Saether, E. A. Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation,

- person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice.(2019), The Journal of High Technology Management Research, 30(2), 10035.
- 6- Seong, J. Y., & Choi, J. N. Is person-organization fit beneficial for employee creativity? moderating roles of leader-member and team-member exchange quality.(2019), Human Performance, 32(3-4), p.p129-144.
- 7- Celik, A., & Damar, A.(2017), The mediating role of person organization fit on the effect of organizational justice on work alienation. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13(13), p.p 854-866.
- ٨- نبيل أحمد السقا.(٢٠١٦) ، أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، جامعة قناة السويس ، مجلد (٧) ، العدد الأول ، الشتاء .
- ٩- عثمانى زين العابدين وغنتوي ياسين.(٢٠٢٠) ، دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال - دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأردار (الجزائر) ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أحمد دراية.
- ١٠- نسرين علي الزهراني.(٢٠٢٠) ، التمكين وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، فلسطين ، مجلد ٢٨ ، عدد (٥).
- 11- AL- Dhaafri, H. and Alosani, M.(2020), "Mechanism of organizational excellence as a mediator on the relationship between human resource management and organizational performance: empirical evidence from public sector", International journal of Quality & Reliability Management, Vol. ahead of point, No. ahead of point.
- ١٢- وهيبه بن معنوق.(٢٠١٩) ، دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
- ١٣- عامر عبد كريم الذبحاوي.(٢٠١٨) ، التفكير الابتكاري ودوره في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في المدارس الأهلية في محافظة النجف

الأشرف ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية ، العراق ، مجلد ١٠ ، عدد (٤).

١٤- نوره عبد الله حزام الشهراني.(٢٠١٧) ، دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد ، رسالة ماجستير في التربية تخصص إدارة وإشراف تربوي ، كلية التربية ، جامعة الملك خالد.

١٥- أحلام ساري.(٢٠١٧) ، مقومات تفعيل التميز في منظمات الأعمال - دراسة تقييمية مقارنة بين الأردن ودبي والجزائر ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، ص أ.

١٦- الخطة الاستراتيجية لجامعة شقراء ، مرجع سبق ذكره ، ص ٦.

17- Pancie Salah Mohammed, op. cit., p.p20-21.

١٨- آلاء بنت عبد الرحمن بن محمد بالحرمر.(٢٠١٦) ، مستوى تطبيق إمكانات التميز التنظيمي في المنظمات العامة - دراسة تطبيقية على مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة من وجهة نظر الإداريين ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية ، ص ٢.

19- Kristof-Brown, E. C.(2005), Consequences of individual' fit at work: A Meta-Analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personal psychology, 58, 281-342.

٢٠- علي السلمي.(٢٠٠٢) ، إدارة التميز - نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ص ٨٠.

٢١- العدد الخامس والخمسون من الكتاب الإحصائي السنوي الذي تصدره الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

٢٢- تم حساب حجم العينة استرشاداً بالموقع الإلكتروني التالي لتحديد حجم العينة في البحث العلمي:

https://www.un-web.com/tools/sample_size_calculator.

=====