

ثقافة التنظيم في المؤسسة الجامعية العراقية (دراسة في انثروبولوجيا الادارة لجامعة الفرات الاوسط التقنية)

أ.م.د. عدنان مطر ناصر
علم الاجتماع - علم الانثروبولوجي
كلية التربية الاساسية - جامعة المثنى
العراق
البريد الالكتروني: adnannaser900@mu.edu.iq

المخلص

يهدف البحث الى معرفة وفهم ظاهرة ثقافة التنظيم في اطار العلاقة الانثروبولوجية والادارية داخل المؤسسة الجامعية في المجتمع العراقي من وجهة نظر عينة عشوائية من اعضاء هيئة تدريس كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية (كلية التقنية الادارية، كلية التقنية الهندسية، التقنيات الصحية والطبية)، والمعهد التقني في الكوفة للعام الدراسي 2018/2019 والبالغ عددهم (81) تدريسي باعتماد المنهج الوظيفي والمنهج الوصفي كمدخل للبحث و استخدمت الادوات الاحصائية المناسبة للمنهجين المذكورين اعلاه، وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج ابرزها وجود تكامل ثقافي واجتماعي في الرؤية الانثروبولوجية والادارية كمدخل في دراسة الظواهر التنظيمية ووصفها وتحليل ابعادها ووضع الحلول الكفيلة بمواجهة مشاكلها من اجل الوصول الى وضع توصيات مناسبة للظاهرة المدروسة اهمها إقامة دورات تدريبية متطورة ومنح فرص أفضل لتطوير مهارات العاملين وخبراتهم وعلاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة الجامعية لتعزيز ثقافة التنظيم التي تتحقق بالاعتماد على مجالات (الثقافة الجماعية، الثقافة التطويرية، الثقافة العقلانية، الثقافة الهرمية ومجال اكتساب المعرفة).

الكلمات المفتاحية: الثقافة، التنظيم، ثقافة التنظيم، الانثروبولوجيا، انثروبولوجيا الادارة، المؤسسة الجامعية.

Culture of Organization in the Iraqi University Institution

(A study in the administration anthropology of the Al-Furat
AL-Awsat Technical University)

Assist. Prof. Dr. Adnan Mutter Nassir
Sociology - Anthropology
College of Basic Education University of Al-Muthanna
Iraq
Email: adnannaser900@mu.edu.iq

ABSTRACT.

The aim of the research is to know and understand the phenomenon of organizational culture within the framework of the anthropological and administrative relationship within the university institution in Iraqi society from the point of view of a random sample from the faculty members of faculties and institutes of the Middle Euphrates University in the Kufa district, who are (81) teaching. The functional and descriptive method was adopted using the random sample method as a field of research, and the appropriate tools for the two approaches were used as a tool for collecting information. The research reached cultural and social integration in many anthropological and administrative theories as an introduction to the study of organizational phenomena and their description and analysis of their dimensions and the development of solutions to confront their problems in order to reach results that explain the phenomenon studied.

Keywords: culture, organization, culture of organization, anthropology, management anthropology, university institution.



المقدمة:

ان ارتباط التعليم مباشرة بالعنصر البشري حاجة ضرورية للحصول على الخدمات التعليمية السليمة المقدمة من مؤسسات قائمة على ثقافة تنظيمية متضمنة معارف و اخلاقيات و انماط سلوكية يمكن ان تساهم في التغلب على الكثير من المشاكل التي تواجه المؤسسة، وهذا ما يجعل القيم الثقافية متوافقة مع مبدأ الاستمرار والمشاركة في الحوار والبحث والنقاش على اعتبار ان الثقافة متغير مهم في الدراسات الانثروبولوجية لارتباطها بتوجيه سلوك وتفكير افراد المجتمع استنادا الى بعض المؤشرات التي تكشف عن جوهر (ثقافة التنظيم) التي يجب ان تبحث من قبل مفكري الادياب العلمية الانسانية كعلم الانثروبولوجيا والاجتماع والادارة في العراق لكونه امرا في غاية الاهمية فامتلاك المؤسسة التعليمية العراقية قيم واعتقادات ومدرجات وافتراضات ورموز ولغة تنظيمية تتميز بها عن نظيراتها من المؤسسات الاخرى العاملة في نفس المجال وفي نفس البلد مما ينعكس ايجابياً على اداء الافراد داخل المؤسسة وبالتالي يوفر مهارات سلوكية وعلاقات اجتماعية في ظل التحولات والاحداث التي يشهدها المجتمع العراقي. وعلى هذا الاساس تناول البحث ثقافة التنظيم لعينة من تدريسي جامعة الفرات الاوسط التقنية في الكوفة لربط العديد من مؤشرات الواقع الثقافي بمؤشرات فعالية التنظيم الرسمي في ظل متغير المنظومة الثقافية على اساسيات الواقع الميداني داخل المؤسسة الجامعية، وقسم البحث الى عدة محاور تضمنت منهجية البحث، الجانب النظري، و الجانب الميداني، وختم البحث بالاستنتاجات والتوصيات .

مبحث اول: منهجية البحث ومفاهيمه

أولاً: منهجية البحث:

1- المشكلة:

يعد تبني مفاهيم ثقافة التنظيم في المؤسسة الجامعية امرا مهما لان هذا المفهوم يعتبر ظاهرة اجتماعية لا تخلو منها اي مؤسسة، تعكس من حيث طبيعتها وخصائصها نوعية العلاقات الاجتماعية السائدة كالتماسك الاجتماعي والصراع التنظيمي التي لا يمكن تفسيرها من دون دراسة الثقافة التنظيمية للمؤسسة التي لا تعيش بمعزل عن محيطها الذي يؤثر بها على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ما يدفعنا للقول بان موضوع ثقافة التنظيم من اهم مواضيع علم الاجتماع والانثروبولوجيا والسلوك التنظيمي على اعتبار ان للتنظيمات انساق مفتوحة تؤثر وتتأثر وتتفاعل مع المحيط الاجتماعي والثقافي لما له من اهمية في توجيه السلوك الاجتماعي عموما والسلوك التنظيمي على وجه الخصوص ، وبناء على ما تقدم فان مشكلة البحث تطرح التساؤلات التالية:-
أ-ما المرتكزات الأساسية والمفاهيمية لموضوع ثقافة التنظيم؟
ب-كيف تنعكس العلاقات الثقافية على فعالية قواعد الضبط الرسمي في المؤسسة الجامعية؟
ج- ما مدى إدراك عينة البحث في الجامعة المبحوثة لمفهوم ثقافة التنظيم في الجامعة؟

2- طبيعة البحث واهميته: ان طبيعة البحث يمازج بين الفكر الاداري والانثروبولوجي ضمن تخصص انثروبولوجيا الادارة، اذ انه يناقش ظاهرة معاصرة تشكل مساهمة تتسجم مع توجهات المفكرين المعاصرين في حقل الانثروبولوجيا والادارة، اما اهمية البحث تتمثل بالاتي:-

- أ- تحديد إسهامات الكتاب والباحثين والنتائج الفكرية في هذا المجال.
- ب -قلة الدراسات العراقية والعربية التي اهتمت بدراسة الجانب الاداري في اطار انثروبولوجي.
- ج - اهمية مجال التطبيق (القطاع التعليمي في العراق) يؤدي دورا فاعلا في احداث تحولات علمية واجتماعية تخدم المجتمع المحلي.
- د- يفسح البحث مجالا علميا امام الباحثين الاخرين للبحث في ميادين اخرى ذات صلة بأنثروبولوجيا الادارة.

3: الاهداف:

- أ- التعرف على مستوى ممارسة ابعاد متغير البحث في ضوء إجابات العينة في الجامعة المبحوثة.
- ب- الاطلاع على المرتكزات الأساسية والمفاهيمية لموضوع ثقافة التنظيم.
- ج- تشخيص دور المتغير الثقافي كعامل مهم في فهم الواقع التنظيمي.

د- الخروج بمجموعة توصيات تساهم في رفع مستوى المنظمات التعليمية المحلية بمواضيع البحث المعاصرة المهمة واللازمة لعمل المنظمات التعليمية الناجحة.

4- دوافع اختيار الموضوع:

- 1- حاجة التخصصات الادارية لمجال علم الانثروبولوجي.
- 2- اعتبار البعد الثقافي جوهر الدراسات التنظيمية كمعيار لتقدم وتخلف المجتمعات.
- 3- ارتباط معظم الدراسات التي اهتمت بموضوع البعد الثقافي للتنظيمات بالمؤسسات الصناعية والانتاجية وقلتها في المؤسسات الجامعية.

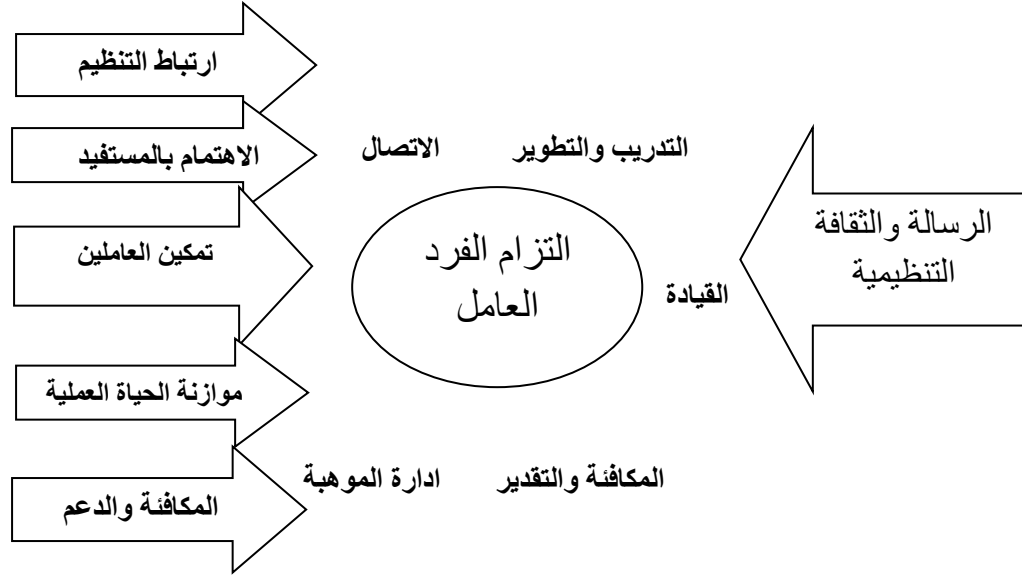
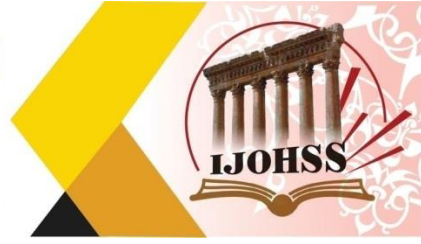
ثانيا: مفاهيم البحث.

1- **الثقافة:** استعمل مفهوم الثقافة في المجال الاجتماعي والانثروبولوجي كطريقة شاملة لحياة شعب معين واحد أو شعوب عدة من أنظمة حكم وعلاقات اجتماعية (Wilson، 2001: 354)، فقد عرفها عالم الانثروبولوجيا تايلر (Edward Taylor) في مؤلفه (Primitive Culture) بأنها "كل معقد الذي يتضمن أشياء كثيرة من المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والآداب والقدرات والتقاليد والقوانين والعادات التي يكتسبها الشخص بوصفه عضواً في المجتمع" (Budean & Pitarium 2008: 199). (Lintan، 1945) يعتبر الثقافة مادية لأنها تمثل اشياء مادية يصنعها أفراد المجتمع لسد احتياجاتهم، وثقافة ضمنية تحتوي على ثلاثة ابعاد هي بعد مادي، يتمثل بالإنتاج الصناعي، وبعد حركي يهتم بالسلوك الظاهري، وبعد نفسي يهتم بالمعرفة والقيم والاتجاهات (Schein، 2010: 20) وبناءً على ما تقدم نلاحظ ان مفهوم الثقافة تطور عبر الحقول العلمية الانسانية كالاقتصاد، و الانثروبولوجيا، وعلم النفس الاجتماعي من خلال الدراسات التي تناولت الاخلاق والصفات العامة للمجموعات الانسانية المختلفة (Ellinas et al، 2017: 4). أما الدراسة الحالية فتتفق مع الدراسات السابقة بان الثقافة تمثل المستلزم المادي والاعتباري لكمال الحضارة الإنسانية كونها تمثل سعي الإنسان لبلوغ حالة الكمال في كل شيء، أي أن الثقافة هي مستلزم الكمال الإنساني لبلوغ مرحلة التحضر التي يعي الإنسان دوره الإنساني في بناء وعماراة الأرض، وهنا يأتي دور البناء الإنساني في عملية التمكين هذه التي تستند إلى مجموعة القيم والمبادئ التي تجعل الإنسان يميز بين الحسن والقبیح، والجيد والرديء، والخير والشر، والصح والخطأ.

2- **التنظيم:** نسق مفتوح يتفاعل مع المجتمع الذي يمارس فيه نشاطه وله مجموعة وظائف ضرورية لا شباع الحاجة الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمعرفية لأفراد المجتمع، فالتنظيمات التابعة لقطاع التعليم تسعى لنشر المعارف (الشماع، 2018، ص40).

3- **ثقافة التنظيم:** عرفها معجم مصطلحات العلوم الإدارية الثقافة بأنها البيئة المحيطة بالإنسان بما فيها النتائج المادي وغير المادي الذي يتضمن انماط ظاهرة وباطنة للسلوك المكتسب الرمزي في مجتمع معين من معتقدات وفنون وقيم وعادات وغير ذلك (Vlaicu et al. 2019: 5) أما (Ahmed & Shafeiq, 2014) انها نظام من القيم والمعتقدات المشتركة التي تتفاعل مع أعضاء المؤسسة والهيكل التنظيمي وأنظمة الرقابة لتوليد المعايير السلوكية. اما (Lapina et al، 2015: 771) فقد قدم تعريف لثقافة التنظيم، بأنها القيم السائدة التي تعتنقها المؤسسة، في حين اشار (Wahyuningsih، 2019: 143) بأنها الفلسفة التي ترشد سياسة المؤسسة نحو العاملين والزبائن، واتفق كل من (Štemberger et al، 2018: 427) مع الباحثين السابقين في تحديد مفهوم ثقافة التنظيم بانها الافتراضات والمعتقدات الأساسية التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة. وبذلك فقد أطر مفهوم ثقافة التنظيم من خلال التركيز على الأبعاد الفكرية غير الملموسة (Reisyan، 2016: 17).

تعريف اجرائي لثقافة التنظيم: حصيلة ما للعاملين من انماط سلوكية وعادات وقيم وطرائق تفكير قبل انتمائهم للمؤسسة، وما اضافته المؤسسة لهؤلاء العاملين بعد الانتماء من قيم وخصائص، واساليب عمل واهداف يستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل مشكلاتهم وهذا ما يجعلها تتميز وتختلف عن باقي المؤسسات الاخرى. والتي ارتأت الدراسات تسميتها بجوهر الثقافة (Culture Essence). يلاحظ مما ذكر آنفاً إن ثقافة التنظيم عبارة عن منظومة من القيم والافتراضات والمعتقدات الأساسية التي تتبناها المؤسسة والفلسفة التي تحكم سياستها تجاه العاملين والطرق التي يتم وفقها انجاز المهام التي يشارك في الالتقاء حولها أعضاء المؤسسة. والشكل (1) يوضح ادوار الثقافة في المؤسسة كما مشار اليه في التعاريف السابقة.

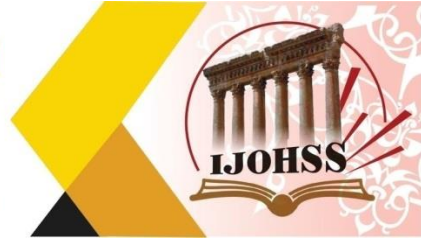


الشكل (1) دور الثقافة في المؤسسة

Source (Taneja et al,2015). -

4- **الانثروبولوجيا** : العلم الذي يهتم بدراسة الانسان باعتباره كائن عضوي يعيش في مجتمع تسوده نظم اجتماعية تحت ظل ثقافة معينة يسلك سلوكا محددًا ويقوم باعمال متعددة(الخطيب، 2008، ص11)، كما عرفها كل من (Smith & Davies, 2008: 13) بانها علم دراسة الانسان طبيعيا واجتماعيا وحضاريا. وهو ايضا العلم الذي يبحث في الحياة البدائية والمعاصرة للإنسان بهدف التنبؤ للمستقبل معتمدا على التطور الممتد للتاريخ الانساني. (Doda, 2005:2) اما (Reed) فقد وصف الانثروبولوجيا بانها العلم الذي يدرس الانسان لكونه صانع الثقافة ومبدعها الوحيد والمميز بها بين الكائنات الحيوانية الاخرى. وبهذا يعتبر علم الانثروبولوجيا من العلوم التي تبحث في مجالات الابداع الانساني لميادين الثقافية المتنوعة في المجتمعات الانسانية المختلفة.

5- **انثروبولوجيا الادارة**: أكد علماء نظرية المنظمة في مرحلة الثمانينات أن مفهوم ثقافة المنظمة قد نما في حقل الانثروبولوجيا من خلال عدد البحوث والدراسات المقدمة في موضوعات رئيسة في دراساتهم مثل الولاء والاتصال (Athayde) (Palscal, 1984, Ronen. 1986, Mainireo & Tromley, 1989). ومن التعريفات الانثروبولوجية للثقافة، فقد أوضح كل من (Narayanan & Nath, 1993, 446-447) بأنها "ثقافة شعب معين تتكون من أنماط سلوكية مميزة ومعتقدات وقيم ومعايير وأعراف وافتراضات (Latour, 2014). ومن قراءة تاريخ علماء الانثروبولوجيا نجدهم اهتموا بالقضايا الاقتصادية والتجارية التي تؤدي الى تطوير وتنمية المجتمع المحلي اما اليوم فهم قلقون من الاثار البيئية (الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، المادية و البيولوجية) على ادارة الشركات والمؤسسات فانثيق علم انثروبولوجيا الادارة او التنظيم او الاعمال (Preister, 2018: 76)، ففي عام 1992 صدر كتاب (استكشاف المنظمات المعقدة: منظور ثقافي) لـ (Czarniawska) الذي ركز فيه على اهمية استعمال علم الانثروبولوجيا في فهم الكثير من الامور والسلوك المعقد للفرد العامل وصانع القرار في المؤسسة المعاصرة فليس للاقتصاد الكلي ولا الادارة ولا علم النفس الاجتماعي اجابات حول الثقافة المعاصرة للمؤسسات (Czarniawska, 2012: 127)، وتوالت الدراسات حول اهمية دراسة المؤسسات من منظور انثروبولوجي كدراسة (Ybema et al, 2009) التي ركزت على الثقافة الشعبية لأفراد التنظيم الاداري.



6- المؤسسة الجامعية: مؤسسة اجتماعية تسهم في عملية تنمية المجتمع بصفة عامة، ولها وظائف متعددة هي: العملية التعليمية، زيادة المعرفة، إجراء البحوث المتنوعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع المحلي الذي توجد فيه (زواله، 2009، ص183-184).

التعريف الاجرائي للمؤسسة الجامعية: مجمع جامعة الفرات الاوسط التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية تدرس مختلف العلوم بهدف تخريج اشخاص مثقفين ومهنيين وباحثين علميين من خلال امتلاكها حق منح الدرجات العلمية الاكاديمية يتم تسييرها من قبل نخبة جامعية من دكاترة واساتذة وباحثين.

المبحث الثاني: الاطار النظري .

اولاً: خصائص ثقافة التنظيم.

المؤسسة عبارة عن وصف خاص يميزها عن غيرها من المنظمات، ومن خلال ما تختزنه ثقافتها من مزايا تجعلها قادرة بفعلها على النجاح والتفوق (Pitts & Lei, 1996,298). وتلك الخصائص التي تميزها تعود من خلال عملية تعلم سليمة إلى أداء يدعم انتشارها بين الأعضاء وثباتها النسبي بشكل يسمح بمراقبتها ودراستها (Spek & Spijkervet, 2005: 34). وقد حاولت دراسات عديدة تأطير واحتواء هذه الخصائص الثقافية للمؤسسات ذات الأداء المتفوق والتميز، مثل الدراسة التي قدمها (Robbins, 2003: 73) بتحديد مجموعة خصائص عدت بمثابة مؤشرات دالة لثقافة المؤسسة مثل التوجيه، وأنماط الاتصال، والمبادرة الفردية، والتفاعل، مواجهة الصراع، وأنظمة المكافآت، ونطاق السيطرة، ودرجة تطابق الأشخاص مع منظماتهم. وأما دراسة (Waterman & Peters, 1982) التي أجريت في (75) شركة أمريكية فقد حددت خصائصها الثقافية الغالبة بالتوجه نحو العمل والتطور (Alawi et al. 2007: 11). أما (Jones, 1995.55) بينوا خصائص الثقافة للمؤسسة تتمثل (القوة، الالتزام، المرونة، التوجه، والانتشار). في حين بين (القويوتي، 2000: 152) أن خصائص ثقافة المؤسسة تتمثل (بمدى وضوح أهداف وتوقعات العاملين عن درجة الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا لهم، ودرجة تشجيعهم معنويًا وماديًا ليكونوا مبدعين في ادائهم ولديهم روح المبادرة والولاء للمؤسسة وتفضيله على الولاءات التنظيمية الفرعية). وبناءً على ما تقدم يلاحظ من الخصائص المذكورة، بأنها تركز على درجة الترابط والتكامل الكبير بين الأبعاد الهيكلية والأبعاد السلوكية في المؤسسة، إذ يعد مؤشراً لمدى التعاون والعلاقات التبادلية الأفقية والعمودية.

ثانياً: النظريات المفسرة للبحث.

بحث الكثير من علماء الاجتماع والانثروبولوجيا والادارة تفسير العلاقة بين الثقافة والافراد والجماعات والتنظيم بدراسات مستفيضة ادت الى بلورة عدد من النظريات التي توضح العلاقة المذكورة وفق الاتي(نجية، 2013: 38؛ سعيدة، 2017: 41؛ مختار، 2017: 31):-.

- **نظرية اتخاذ القرار:** اعتبر بارنارد مؤسس هذه النظرية بان التنظيم عبارة عن نظام اجتماعي ونشاط تعاوني يقوم على تحديد المؤثرات التي تتفاعل لتساعدنا للوصول الى قرار على اساس التنظيم الرسمي المتكون من ثلاث عناصر رئيسية هي (هدف مشترك بين اعضاء التنظيم، امكانية التواصل بينهم، والرغبة في العمل لديهم).
- **نظرية روح الثقافة:** تشير هذه النظرية الى مفهوم روح الثقافة المتمثل بالخصائص والسمات المجردة والقيم التي ينظر اليها على انها اطار مرجعي للقادة والعاملين ومعظم افراد جماعة التنظيم المؤسسي لانها مستمدة من المجتمع وبالتالي فان روح الثقافة تعطي الاستمرار والتطور للمؤسسة.
- **نظرية التفاعل:** تنطلق هذه النظرية من الصورة التي يكونها اعضاء التنظيم في التعامل والتفاعل مع الحياة والتي يقيم على اساسها الاشخاص الذين يؤدون ادوار مهمة في حياتهم الوظيفية وبالتالي تعكس الصورة المدركة قيم وتماسك الجماعة وطريقة تعاملهم مع القادة والزملاء داخل المؤسسة.
- **نظرية سجية الثقافة:** تتضمن هذه النظرية الخبرات المكتسبة لأعضاء التنظيم في الادارة من خلال التدريب والممارسة اللذين يؤديان الى تراكم الصيغة العاطفية لسلوك الفرد تجاه الحالة الاجتماعية المتمثلة بالمشاعر والعواطف نحو العالم مما ينتج المهارة والمعرفة ونوع من الانسجام والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة للشخصيات داخل التنظيم الاداري او خارجه.
- **النظرية البنوية الوظيفية:** تعد من اهم النظريات الكبرى في دراسة المجتمعات عموماً فهي تبحث في وظائف الثقافة من خلال ربط السلوك الثقافي للإنسان بالحاجات الاصلية والفرعية له ومتطلباته المختلفة، إذ ترى هذه النظرية ان



المجتمع نظام معقد تعمل شتى اجزائه سويا لتحقيق الاستقرار والتضامن بين جميع أجزائه ومكوناته، ومن هنا تنطلق هذه النظرية من مجموعة مبادئ ومفاهيم أساسية مثل العنصر ، والوظيفة، النسق، العلاقات ، البناء الاجتماعي، الدور، المتطلبات الوظيفية، التضامن العضوي، والاتساق والانسجام مقابل الصراع..... الخ.

ويعد مالفينوسكي: احد اهم مؤسسي الانثروبولوجيا الاجتماعية والمساهمين في النظرية الوظيفية ، اذ تناول موضوع الثقافة من منطلق اشباع الحاجات الاصلية والفرعية للأفراد ، كالحاجة الى التغذية والانجاب والراحة البدنية والامان والحركة والنمو ، ولهذا تأتي النظم الاجتماعية كاستجابات لتحقيق تلك الحاجات الانسانية ويرى كي تستمر الثقافة في اداء وظائفها وتلبية متطلبات افراد المجتمع توافر المعطيات واللوازم المادية، وركز مالفينوسكي في طرحه حول فكرة التنظيم، ان الثقافة كوسيلة لإشباع الحاجات يجب ان تكون خاضعة لفكرة التنظيم لغرض الوصول الى تحقيق الاهداف الاجتماعية. ووفق هذه النظرية لا يمكن فهم ثقافة اي مجتمع الا عن طريق فهم الوظائف والكيفية التي تعمل وتترابط فيما بينها عندما يتفق المجتمع حول مجموعة قيم وعلاقات محددة تجمع الافراد بعضهم ببعض لتلبية حاجاتهم، فهو يفسر كل عنصر ثقافي بانتمائه الى عنصر شمولي بالرجوع الى الواقع الاجتماعي. اعتمد البحث على النظرية الوظيفية لتحقيق اهدافه ، اذ ان ثقافة التنظيم عبارة عن نسق اجتماعي يدخل في علاقة تكامل وتوازن مع النسق التنظيمي واي خلل يحدث فيها يؤثر على وظائف النسق التنظيمي بشكل عام .(سلمان، 2007، ص75-76).

المبحث الثالث / الجانب الميداني .

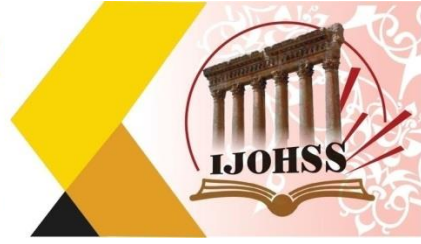
اولاً: عينة البحث.

يتكون مجتمع البحث من الهيئة التدريسية في المؤسسات التعليمية التابعة لجامعة الفرات الاوسط التقنية في قضاء الكوفة والبالغ عددهم(269) تدريسي في(3) كليات(كلية التقنية الهندسية، كلية التقنية الادارية، والتقنيات الصحية والطبية)، ومعهد تقني في الكوفة، 2019/2018، حيث تم اختيار هذه العينة لكونها الافضل تحقياً لاغراض البحث في مجال الابحاث العلمية بالمقارنة مع الملاكات الاخرى. اما العينة كانت عشوائية بنسبة (30%) من كل كلية او معهد. وبعد توزيع الاستمارة بواقع(81) استبانة، تمت استعادة الاستمارات كاملة، وجدول(1) يبين اعداد وتوزيع افراد العينة طبقاً للمؤهل العلمي، والنوع، واللقب .

جدول(1) توزيع العينة ديمغرافياً للعام الدراسي (2018-2019)

| ت | الجامعة الباحثة | الكليات والمعاهد | عدد التدريسيين | عدد العينة العشوائية | التحصيل العلمي | | | الجنس | | اللقب العلمي | | | |
|---|-----------------|------------------|----------------|----------------------|----------------|-------|---------|-------|------|--------------|-------------|------|------------|
| | | | | | ذكور | مستمر | دكتوراه | ذكر | انثى | استاذ | استاذ مساعد | مدرس | مدرس مساعد |
| 1 | الكليات التقنية | الهندسية | 65 | 19 | 8 | 11 | 10 | 9 | - | 3 | 7 | 9 | |
| 2 | | الادارية | 29 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | | الصحية والطبية | 26 | 8 | 3 | 5 | 6 | 2 | - | 3 | 4 | 1 | |
| 5 | | معهد تقني الكوفة | 149 | 45 | 2 | 28 | 15 | 27 | 18 | - | 16 | 17 | 12 |
| | | المجموع | 269 | 81 | 30 | 48 | 47 | 34 | 1 | 24 | 31 | 25 | |

يتبين من الجدول(1) أن اغلب العينة حصلوا على شهادة الماستر بلغ عددهم(48) تدريسي من ثم حملة شهادة الدكتوراة البالغ عددهم (30)، اما اصحاب شهادة الدبلوم العالي فكان عددهم(3). اما فيما يخص نسبة الذكور فقد بلغت (58%) من اجمالي أفراد العينة، أما النسبة المتبقية كانت (42%) والتي تمثل نسبة الإناث، ولوحظ ايضاً من



الجدول اعلاه أن (31) من أفراد العينة هم من حملة لقب مدرس، و(25) مدرس مساعد، وان عدد حملة لقب استاذ مساعد بلغت (24)، اما عدد لقب الاستاذية كانت (1) من مجمل العينة.

ثانيا: **مناهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المناهج الآتية:-

1- المنهج البنائي الوظيفي: يهتم هذا المنهج بترتيب الاجزاء وعلاقة احدها بالآخر فتلك الاجزاء هي المحددة للسلوك التي يرسمها النظام ويتطابق معها، ولكي نصل الى فهم المجتمع ككل فلا بد من دراسة أجزائه واتصالها بالمجتمع الاوسع ، ولاقت فكرة البناء والوظيفة اهتماماً من الباحثين الأنثروبولوجيين، إذ عرف (دوركايم) الوظيفة في البناء الاجتماعي على انها الصلة التي تكون بينه وبين حاجات الكائن الاجتماعي، ويذكر (براون) ان استمرار البناء الاجتماعي مثل البناء العضوي لا يتحطم بالتغيرات التي تحدث للوحدات لان استمرار البناء يبقى عن طريق عملية الحياة الاجتماعية للمجتمع التي تعرف بوظيفة البناء الاجتماعي، وتم الاستفادة من هذا المنهج في دراسة العلاقات التي تقوم بالفعل في لحظة من الزمن وفي مكان محدد هي التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة وتعد بذلك الاساس الاول لدراسة البناء الاجتماعي في المؤسسة الجامعية والتعرف على العوامل الثقافية والاجتماعية المختلفة المؤثرة في النشاط التنظيمي.

2- المنهج الوصفي: يقوم هذا المنهج برسم صورة تفصيلية دقيقة للظاهرة المدروسة للمجتمع في ظروفه الراهنة كدراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة مجموعة من الناس او مجموعة من الاحداث والاضاع . وتم الاستفادة من هذا المنهج بوصف الواقع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة من حيث فعاليته في التطبيق وفهم السلوكيات والمعتقدات السائدة لثقافة التنظيم .

ثالثا: **ادوات جمع البيانات.**

1- طريقة الملاحظة المباشرة (المشاهدة): هي احد الاساليب التي يستعملها الباحث لمراقبة او معاينة افراد مجتمع البحث في اثناء تأدية اعمالهم اليومية ومناسباتهم وتجمعاتهم المعتادة لتسجيل ما يمكن تسجيله من حوارات ومناقشات وتعبيرات يبديها افراد المجتمع في هذه المناسبات والاعمال (الشماع، 2004: 130).

2- طريقة المشاركة: طريقة يتبعها الباحث الانثروبولوجي، بأن يقوم بأعمال المجتمع المبحوث كسبا لودها والدخول الى ادق التفاصيل للكشف عن ممارسات افراد هذه الجماعة الخاصة والعامة للقيام ببعض الاعمال التي تعد من النشاط اليومي للجماعة باعتبار الباحث جزء من العملية التعليمية. (الشماع، 2004: 130). واستعملت هذه الطريقة من اجل معرفة تأثير ثقافة التنظيم على العلاقات الاجتماعية بين افراد العينة.

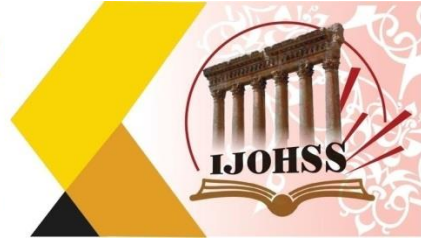
3- استمارة الاستبيان: من الوسائل المهمة في جمع البيانات المستعملة في البحث الاجتماعي، عندما تكون البيانات المطلوبة لها صلة وثيقة بمشاعر الافراد ودوافع عقائدهم واتجاهاتهم نحو موضوع معين (حسن، 1977: 39)، ونظرا لعدم توافر بعض المعلومات او البيانات الأساسية عن المجتمع فإن الدراسة سعت الى تغطيتها عن طريق استمارة استبيان تتعلق بثقافة التنظيم، واحتوت استمارة البحث على (25) فقرة موزعا على قسمين أساسيين، اذ كان القسم الأول تضمن البيانات الشخصية وتكون من (3) أسئلة عن الجنس، المؤهل العلمي، واللقب. اما القسم الثاني تضمن البيانات الأساسية الخاصة بمجالات الثقافة التنظيمية (مجال الثقافة الجماعية، الثقافة التطويرية، الثقافة العقلانية، الثقافة الهرمية ومجال اكتساب المعرفة) ولكل مجال (5) فقرات وفق مقياس (Liker) الخماسي.

رابعا: **مجالات الدراسة:**

1-المجال المكاني: جامعة الفرات الاوسط التقنية ، وهي مؤسسة تابعة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية وكغيرها من المؤسسات لها جهاز اداري وهيكل تنظيمي وموارد مادية وبشرية وعمليات تنظيمية مقررة رسميا لذا فهي مجال خصب لما يتوفر فيها من خصائص وعمليات تنظيمية تنمى مع اهداف البحث.

2-المجال البشري: المقصود به المجتمع المبحوث في مركز الجامعة، وتم اختيار بعض اساتذة الجامعة مجالاً للدراسة طبقاً للعينة المنتخبة.

3-المجال الزماني: غطى الجهد الميداني المرحلة الزمنية الممتدة ما بين 2019/3/1 ولغاية 2019/5/1.



خامسا: إجابات المبحوثين :

تم وصف وتفسير وتحليل إجابات أفراد العينة على النحو الآتي:

1- بلغ الوسط الحسابي العام لجميع فقرات مجال الثقافة الجماعية (3.95) الوارد في جدول (2)، وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينة في البحوث الاجتماعية والإدارية وبانحراف معياري (.913).

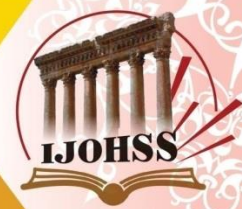
جدول (2)

اوساط حسابية وانحرافات معيارية لفقرات الثقافة الجماعية في العينة (81= N)

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابة |
|---|--|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | تفضل الجامعة مبدأ المصلحة العامة على المصالح الخاصة. | 4.02 | .949 | موافق |
| 2 | تؤمن المؤسسة بحرية الرأي والمشاركة الجماعية . | 4.14 | .884 | موافق |
| 3 | يشارك العاملون في الجامعة زملائهم في المناسبات الاجتماعية المختلفة | 3.83 | 1.001 | موافق |
| 4 | تعد الجامعة كالعائلة الواحدة . | 3.87 | .963 | موافق |
| 5 | تشجع الجامعة العلاقات غير الرسمية بين العاملين لبث روح جو اجتماعي بينهم. | 3.91 | 1.045 | موافق |
| | مجموع | 3.95 | .913 | موافق |

2- تم قياس مجال (الثقافة الجماعية) بخمس فقرات، وكانت من أبرز الفقرات التي أسهمت في إغناء هذا المجال هي الفقرة (2) تؤمن ثقافة المنظمة بمبدأ الرأي والمشاركة الجماعية بوسط حسابي مقداره (4.14)، وبانحراف معياري قدره (.884)، فضلا عن ان جميع فقرات المجال الاول للثقافة التنظيمية كانت ذات اوساط حسابية اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار، وجاءت النتائج الاحصائية متوافقة مع ماتم ملاحظته من خلال المشاركة والمشاهدة المباشرة من حرص الادارة والهيئة التدريسية للمؤسسة المبحوثة على اهمية التزام المدير برؤية ورسالة المنظمة الانسانية التي يعمل فيها فهذا نابع من التزامه بالمدونات الاخلاقية، اذ أن بناء التدريسي والارتقاء به الى أرفع درجات الاهتمام بالمصلحة العامة، لاسيما في الوقت الحاضر الذي يشهد تسارعا غير مسبوق في التغيرات والاحداث التي تؤثر على المؤسسات ككل والمؤسسة الجامعية على وجه الخصوص فالعمل على تثبيت وتحديث قواعد المشاركة الجماعية هو السبيل الوحيد للنهوض بمؤسساتنا.

3- بلغ الوسط الحسابي في جدول (3) لجميع فقرات ثقافة تطويرية (3,80) موضحا انسجام استجابات افراد العينة المتعلقة بهذا المجال، وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينة المبحوثة وانحراف معياري (.939).



جدول (3)

اوساط حسابية وانحرافات معيارية لفقرات الثقافة التطويرية في عينة البحث (N=81)

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابة |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | ترفد الجامعة المجتمع بأصحاب الكفاءات العلمية | 4.01 | 0.858 | موافق |
| 2 | تعطي الجامعة مساحه اكثر للبعثات العلمية لتحصيل كل نافع. | 3.73 | 1.007 | موافق |
| 3 | تضع الجامعة خطط مستقبلية لتطوير العملية التعليمية | 3.74 | 0.982 | موافق |
| 4 | تطور الجامعة مهارات العاملين في كل المجالات الموجوده | 3.75 | 0.990 | موافق |
| 5 | تكرم الجامعة العاملين المبدعين | 3.80 | 0.86293 | موافق |
| | مجموع | 3.80 | 0.939 | موافق |

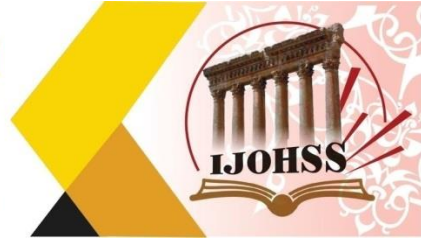
4- تم تخصيص خمس فقرات لمجال الثقافة التطويرية، اذ اعطت درجات عالية من الاسهام في اغناءه، ولكن تقدمت الفقرة التي تنص على (سعي الجامعة المبحوثة الى رفق المجتمع بأصحاب الكفاءات) على بقية الفقرات بوسط حسابي 4.01 وانحراف معياري قدره 0.858 مما يشير الى سعي ادارة الجامعة المبحوثة الى رفق المجتمع بمخرجات جامعية كفوّه كل حسب اختصاصه. لان اعتماد مبدأ تطوير المخرجات وتوظيف كافة القدرات من أجل تخطيط ناجح وتفكير سليم داخل وخارج الجامعة وخصوصا في الظروف الصعبة التي تستوجب ذلك، فعده (الاغا،2009) عنصر مهم من عناصر ثقافة التنظيم بشكل علمي، بالإضافة الى اتجاه اغلب اجابات افراد عينة البحث ضمن (موافق).

5- بلغ الوسط الحسابي لجميع فقرات مجال الثقافة العقلانية (3.70) كما مثبت في الجدول (4) موضحا انسجام استجابات افراد العينة المتعلقة بهذا المجال، وانحراف معياري (0.987) وهذا مشابه لنتائج الفقرة السابقة وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة افراد العينة .

جدول (4)

اوساط حسابية وانحرافات معيارية لفقرات الثقافة العقلانية في عينة المبحوثة (N=81)

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابة |
|---|--|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | تحدد الجامعة الأهداف والتطلعات بشكل واضح ودقيق | 3.68 | 1.119 | موافق |
| 2 | تجمع الجامعة بين الاصاله والمعاصرة . | 3.71 | 0.967 | موافق |
| 3 | للجامعة اولويات تتناسب مع امكاناتها المادية والبشرية . | 3.73 | 0.939 | موافق |
| 4 | تتوافق متطلبات الجامعة مع قدرات العاملين. | 3.71 | 1.011 | موافق |
| 5 | تدعم الجامعة الانجازات الاكاديمية والبحثية | 3.70 | 0.90147 | موافق |
| | مجموع | 3.70 | 0.987 | موافق |



- 6- جاءت اغلب اجابات افراد عينة البحث ضمن (موافق)، اذ كانت اعلى فقرات مجال الثقافة العقلانية ضمن الوسط الحسابي فقرة (السعي الى الجمع بين الاصاله والمعاصرة و فقرة توافق متطلبات الجامعة المبحوثة مع قدرات العاملين)، ويرجع ذلك الى رغبة ادارة المؤسسة التعليمية في التعامل بشكل اكثر عقلانية مع المرؤوسين.
- 7- وفيما يخص قيمة الوسط الحسابي لمجال الثقافة الهرمية البالغ (3.8) والمذكور في الجدول(5) فهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ(3)، مما يؤكد ما تم ملاحظته اثناء الزيارة الميدانية للكليات والمعاهد التابعة للجامعة المبحوثة باستقرار الوضع الوظيفي في المراكز القيادية التي تم الاطلاع عليها.

الجدول (5)

اوساط حسابية وانحرافات معيارية لفقرات الثقافة الهرمية في عينة البحث (N=81)

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابة |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | توافق وانسجام وظيفي مع المؤهلات والخبرات . | 3.83 | .885 | موافق |
| 2 | المراكز القيادية في الجامعة تنسم بالاستقرار الوظيفي | 3.74 | .850 | موافق |
| 3 | السلوك الاداري في الجامعة يمتاز بالانضباطية العالية. | 3.80 | .892 | موافق |
| 4 | تقوم ادارة الجامعة اداء العاملين وفق معايير موضوعية . | 3.86 | .833 | موافق |
| 5 | توزع الجامعة الفرص والمكافآت على الموظفين حسب مبدأ العدالة. | 3.77 | .800 | موافق |
| | مجموع | 3.8 | 0.852 | موافق |

- 8- وتبين من نتائج الجدول (6) ان قيمة الوسط الحسابي لجميع فقرات (اكتساب المعرفة) وهو اعلى من الوسط الفرضي، معلنا بذلك انسجام الاستجابات الواردة في هذا الجانب وبانحراف معياري، وتميزت الفقرة الخاصة باهتمام الجامعة المبحوثة بتطوير الافراد العاملين فيها اكااديميا من خلال الدورات والمؤتمرات والندوات المتخصصة حصولها على اعلى المتوسطات الحسابية 3.95 وبانحراف معياري 71. مما يؤشر ان اغلب افراد العينة يؤيدون استمرار ادارة الجامعة على القيام والمشاركة بإقامة الدورات والندوات التي تهتم باكتساب المعرفة.

جدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات اكتساب المعرفة في عينة البحث (N=8)

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابة |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|
| 1 | تقيم وتدعم الجامعة اقامة دورات وندوات متخصصة لتطوير العاملين علميا. | 3.95 | .717 | موافق |
| 2 | تتابع الجامعة حاجات العاملين المختلفة تحت كل الظروف والاحوال. | 3.80 | .829 | موافق |
| 3 | تنظم الجامعة اجتماعات دورية منتظمة داخل المؤسسة | 3.83 | .750 | موافق |
| 4 | تبادل المعرفة بين الادارة والعاملين في الجامعة وفق نظام اتصال فعال. | 3.79 | .819 | موافق |
| 5 | تتجاوز الجامعة الاطر الطائفية والمناطقية وتشجع | 3.74 | .824 | موافق |



| | | | | |
|-------|-------|------|--|--|
| | | | التعددية الفكرية والثقافية في المجتمع المحلي | |
| موافق | 0.787 | 3.82 | مجموع | |

النتائج

- 1- اقتصرت الدراسات الاولية التي تناولت موضوع ثقافة التنظيم على الجانب الاداري والاجتماعي من دون التطرق الى الجانب الانثروبولوجي.
- 2- للأنثروبولوجيا دور مهم في الدراسات المنظمة عن الادارة الحديثة، اذ تقوم بدراسة الانساق والعلاقات الاجتماعية، والثقافية وتوضح مدى تفاعلها وتكاملها بحيث تؤدي الى التوازن الاجتماعي.
- 3- أظهرت الدراسة التكامل الثقافي والاجتماعي في كثير من الطروحات الانثروبولوجية والادارية كمدخل في دراسة الظواهر التنظيمية وصفها وتحليل ابعادها ووضع الحلول الكفيلة بمواجهة مشاكلها من اجل الوصول الى نتائج تفسر الظاهرة المدروسة.
- 4- دلت نتائج البحث الميدانية على اهتمام ادارة الجامعة المبحوثة بمجالات ثقافة التنظيم (مجال الثقافة الجماعية، الثقافة التطويرية، الثقافة العقلانية، الثقافة الهرمية ومجال اكتساب المعرفة) لدوافع متعددة منها ما هو اقتصادي يتمثل في مصالح وإشباع حاجات مادية ومنها ما هو اجتماعي كبناء شبكة علاقات اجتماعية ومنها نفسي كإرضاء النفس والاحساس بالمكانة.
- 5- أظهرت النتائج الميدانية للبحث اهتمام الجامعة المبحوثة في دعم ثقافة التنظيم، من خلال ملاحظة المؤتمرات العلمية المقامة والدراسات اللازمة المعدة مسبقا لإنشاء كليات ومعاهد تساهم في تخريج ملاكات علمية قادرة على ادارة مؤسسات المجتمع المحلي.
- 6- ساهمت ثقافة التنظيم السائدة في الجامعة على دعم وتعزيز العلاقات الاجتماعية القائمة على اساس التفاعل الاجتماعي المعزز للقيم التنظيمية المؤدي الى الانسجام بين العاملين والجماعات المكونة للمؤسسة وهو من مرتكزات التماسك الاجتماعي الذي تؤكد عليه الادبيات الانثروبولوجية.
- 7- اشارت نتائج البحث الى قناعة الهيئة التدريسية بمجالات ثقافة التنظيم الموجودة في المعاهد والكليات المختارة ضمن نطاق المجتمع المحلي للجامعة.

التوصيات

- 1- تتحقق ثقافة التنظيم بمجالاتها (الثقافة الجماعية، الثقافة التطويرية، الثقافة العقلانية، الثقافة الهرمية ومجال اكتساب المعرفة)، في إقامة دورات تدريبية متطورة ومنح فرص أفضل لتطوير مهارات العاملين وخبراتهم وعلاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة الجامعية.
- 2- توفير مناخ اداري واجتماعي مناسب للعمل، بكسر الروتين الاداري لكي لا يشعر الفرد العامل بالملل، ويؤثر ذلك سلبا على روحه المعنوية وعلاقته الاجتماعية بالآخرين.
- 3- تعزيز العلاقات بين مؤسسات حقوق الإنسان والمواطن والدولة ومؤسسات المجتمع المدني لتأكيد مبادئ السمو الروحي والشفافية والنزاهة التي تحمل انعكاسات ايجابية على ثقافة التنظيم.
- 4- ضرورة اجراء المزيد من البحوث الميدانية الخاصة بمواضيع وظواهر انثروبولوجيا الادارة لمعرفة درجة الوعي والتماسك الاجتماعي عند افراد المجتمع المحلي المدروس.
- 5- انطلاقا من مبدأ تشجيع عملية التشارك المعرفي مع الجامعات والكليات ذات العلاقة، ضرورة المشاركة في تفعيل الندوات العلمية الخاصة بتطوير خطط وبرامج الثقافة التنظيمية وبرعاية عمداء الكليات والجامعات العراقية والاقليمية.
- 6- ينبغي على اصحاب القرار في الجامعة الاستمرار في إظهار مستويات عالية من الاهتمام بثقافة التنظيم وجعلها مدركة من قبل العاملين من اجل توافر أجواء من المودة والإخلاص والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة التعليمية المبحوثة.

المصادر

- 1- الخطيب ، محمد، 2008، الانثروبولوجيا الثقافية، ط2، دمشق، سوريا: دار علاء الدين.
- 2- زواله، رفيق، 2009، الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجامعية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد (20) ، جامعة باتنة.
- 3- سعيدة، عابد، 2017، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي.
- 4- سلمان ، عبد علي، 2007، الانثروبولوجيا الاجتماعية، ط1، العراق، مطبعة النجف الاشرف.
- 5- الشماس، عيسى، 2004، مدخل الى علم الانسان (الانثروبولوجيا)، دمشق: منشورات الاتحاد العربي.
- 6- الشماع، خليل، 2018، مبادئ الادارة، ط4، مطبعة، عمان، الاردن: مطبعة اليازوردي.
- 7- القريوتي، محمد قاسم، 2000، "نظرية المنظمة والتنظيم"، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- 8- مختار، يونس، 2015، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة خيضر.
- 9- نجية، ضنبري، 2013، دور الثقافة التنظيمية في ضبط سلوك العامل داخل المنظمة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة المسيلة.
- 10- Ahmed. B& Shafiq. S,2014, The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: Study of Telecom Sector, Global Journal of Management and Business Research, 14, 3.
- 11- Alawi, I., Marzooqi, Y.,& Mohammed, F,2007, Organizational Culture Knowledge Sharing: Critical Success Factors, Journal of Knowledge Management, 11, 2.
- 12- Alawi. A, Marzooqi. N,& Mohammed, F,2007, Organizational Culture Knowledge Sharing: Critical Success Factors, Journal of Knowledge Management, Vol. (11), No. (2).
- 13- Athayde. S,2014, Introduction Indigenou People, Dams, and Resistance,” Tipiti: Journal of the Anthropology of Lowland South America 12 no. 2 , 80–92.
- 14- Budean, A.; Pitariu, H,2008, Cultura organizat, ionala. Realitat, is, perspective Organizational culture. Realitiesand perspectives]. In Psihologie Organizat,ional Manageriala. Tendint, Actuale Organizational –Managerial Psychology. Current Tendencies]; Avram, E., Cooper, C.L., Eds.; Polirom: Iasi, Romania; pp. 197–221.
- 15- Czarniawska. B,2012, Organization Theory Meets Anthropology: A Story of an Encounter, Journal of Business Anthropology, 1(1), Spring, pp. 119-1140.
- 16- Doda. Z,2005, Introduction to Sociocultural Anthropology, LECTURE NOTES For Health Science Students The Carter Center, the Ethiopia Ministry of Health, and the Ethiopia Ministry of Education.
- 17- Ellinas. C, Allan. N& Johansson. A,2017, Dynamics of organizational culture: Individual beliefs vs. social conformity, 12, PP. 1-20.
- 18- Jones, G,1995 Organizational Theory: Text and Cases, U.S.A.
- 19- Lapina. I, Kairiša. I& Aramina, D,2015, Role of Organizational Culture in the Quality Management of University. Procedia Soc. Behav. Sci, 213, 770–774.
- 20- Latour. B,2014, Anthropology at the Time of the Anthropocene: A Personal View of What Is to be Studied, (paper presented at the annual meeting of the American Anthropological Association, Washington ,latour.fr/sites/default/files/139-AAA Washington.pdf.

- 21- Preister, K, 2018, The Use of Anthropology as a Management Framework in a Corporate Context: Review and Prospects, *Journal of Business Anthropology*, 7(1), Spring, pp 76-97.
- 22- Reed, R, 2011, Forest Development and the Indian Way: Reading in Cultural Anthropology, eds. James Spradley and David McCurdy, 105-115 (New York: Pearson).
- 23- Reisman, G.D, 2016, Neuro-Organizational Culture. A New Approach to Understanding Human Behavior in the Workplace; Springer: Berlin, Germany.
- 24- Robbins, P, 2003, Organization Behavior, 10th Ed. Hall, Inc., New Jersey.
- 25- Smith & Davies, 2008, Anthropology For Dummies, Wiley Publishing, Inc.
- 26- Spek, R & Spijkervet, A, 2005, Knowledge Management: Dealing Intelligently With Knowledge, 4th Ed., Publications/ IBIT.
- 27- Štemberger, M, Buh, B, Glavan, L & Mendling, J, 2018, Propositions on the interaction of organizational culture with other factors in the context of BPM adoption. *BPMJ*, 24, 425–445.
- 28- Taneja, S., Sewell, S., & Odom, Y, 2015, Culture of Employee Engagement: A Strategic Perspective for Global Managers. *Journal of Business Strategy*, 36(3).
- 29- Vlaicu, F, Neagoe, A, Gabriel, L & Otovescu, A, 2019, The Organizational Culture of a Major Social Work Institution in Romania: A Sociological Analysis. *Sustainability*, PP. 11, 2-18.
- 30- Wahyuningsih, S, Sudiro, A, Troena, E & Irawanto, D, 2019, Analysis of organizational culture with Denison's model approach for international business competitiveness, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 17, Issue 1, 142-151.
- 31- Wilson, A.M, 2001, Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing. *Eur. J. Mark.*, 35, 353–367.
- 32- Ybema, S; Yanow, D; Wels, H, and Kamsteeg, F (eds.), 2009, Organizational ethnography: Studying the complexity of everyday life, London: Sage.