

الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التطوير التنظيمي وبناء القدرة المؤسسية للجامعات الحكومية اليمنية

إعداد الباحثة: سماح محمد صالح الحياصي

إشراف: أ.د. نعمان أحمد فيروز

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة إب

ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى التعرف للدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين التطوير التنظيمي وبناء القدرة المؤسسية للجامعات الحكومية اليمنية. ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الكمي بنوعه الوصفي، بأسلوبيه المسحي والارتباطي، وتمثل مجتمع البحث من جميع القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الحكومية اليمنية، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات؛ والتي تضمنت (66) فقرة موزعة على متغيرات البحث الثلاثة (بناء القدرة المؤسسية، التطوير التنظيمي، الثقافة التنظيمية)، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على عينة البحث الممثلة بالقيادات الأكاديمية (242) فردًا، والقيادات والإدارية والبالغ عددهم (118) فردًا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة التناسبية، ولمعالجة بيانات البحث إحصائيًا استخدمت الباحثة برنامجي الـ (SPSS 26)، (Amos 26)، وتوصل البحث لعددٍ من النتائج، تمثل أبرزها في الآتي:

- إن واقع بناء القدرة المؤسسية في الجامعات الحكومية اليمنية جاءت بدرجة (متوسطة) بوجه عام، حيث بلغ المتوسط (2.83)، وبانحراف معياري بلغ (0.68)، وحصل واقع مجالات بناء القدرة المؤسسية مرتبة تنازليًا: التخطيط الاستراتيجي على الرتبة الأولى، يليه الشراكة المجتمعية، ثم الموارد المالية والمادية، ثم القيادة والحوكمة وبدرجة (متوسطة) لجميع المجالات، بمتوسط حسابي (3.00، 2.79، 2.79، 2.76) على التوالي، وبانحراف معياري بلغ (0.83، 0.82، 0.84، 0.79).

- إن واقع التطوير التنظيمي في الجامعات الحكومية اليمنية جاءت بدرجة (متوسطة)، بوجه عام حيث بلغ المتوسط (2.93) وبانحراف معياري بلغ (0.66). وحصل واقع مجالات التطوير التنظيمي مرتبة تنازلياً: نظام الجودة والتحسين المستمر على الرتبة الأولى، ثم المجال التنظيمي، ثم الموارد البشرية بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.34، 3.12، 2.72) على التوالي، وبانحراف معياري (0.79، 0.76، 0.74) على التوالي، أخيراً المجال التقني/ التكنولوجيا المستخدمة بدرجة (منخفضة)، وبمتوسط حسابي (2.53)، وبانحراف معياري بلغ (0.82).

- إن واقع الثقافة التنظيمية في الجامعات الحكومية اليمنية جاءت (متوسطة)، وحصل واقع مجالات الثقافة التنظيمية مرتبة تنازلياً: القيم التنظيمية على الرتبة الأولى، ثم الأعراف والمعتقدات التنظيمية، ثم الثقافة الريادية بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.04، 2.98، 2.86) على التوالي، وبانحراف معياري بلغ (0.74، 0.71، 0.81) على التوالي، أخيراً التوقعات التنظيمية بدرجة (منخفضة) بمتوسط حسابي (2.59)، وبانحراف معياري بلغ (0.79).

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات استجابات أفراد عينة البحث لواقع جميع متغيرات البحث: (بناء القدرة المؤسسية، التطوير التنظيمي، الثقافة التنظيمية) تُعزى لمتغير الجامعة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات استجابات أفراد عينة البحث لواقع جميع متغيرات البحث: (بناء القدرة المؤسسية، التطوير التنظيمي، الثقافة التنظيمية) تُعزى للمتغيرات: (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

- وجود تأثير إيجابي بين التطوير التنظيمي وبناء القدرة المؤسسية في الجامعات الحكومية اليمنية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.43)، وهذا يعني أن متغير التطوير التنظيمي يفسر النموذج بنسبة (43%) من التباين في متغير بناء القدرة المؤسسية.

- وجود تأثير إيجابي بين التطوير التنظيمي والثقافة التنظيمية في الجامعات الحكومية اليمنية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.41)، وهذا يعني أن متغير التطوير التنظيمي يفسر النموذج بنسبة (41%) من التباين في متغير الثقافة التنظيمية.

- وجود تأثير إيجابي بين الثقافة التنظيمية وبناء القدرة المؤسسية في الجامعات الحكومية اليمنية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.39)، وهذا يعني أن متغير الثقافة التنظيمية يفسر النموذج بنسبة (39%) من التباين في متغير بناء القدرة المؤسسية.

- التوصل لنموذج كمي بمؤشرات مطابقة (جيدة جدًا)، الذي يُعبر عن العلاقة غير المباشرة بين التطوير التنظيمي وبناء القدرة المؤسسية بتوسيط جزئي للثقافة التنظيمية.

توصل البحث لمجموعة من الاستنتاجات، وقدم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

Organizational Culture as a Mediating Change in the Relationship between Organizational Development and Institutional Capacity Building for Yemeni Public Universities

Prepared by: Samah Mohammad Saleh Al-Heyasi

Supervised by: Prof. Dr. Noman Ahmed Fairouz

Professor of Administration and Educational Planning - Ibb University

Abstract

The aim of the current research is to identify the mediating role of organizational culture in the relationship between organizational development and institutional capacity building for Yemeni government universities.

To achieve the objectives of the research, the researcher used the quantitative approach in its descriptive type, with its survey and correlation methods, and represented the research community from all academic and administrative leaders in the Yemeni government universities, and the questionnaire was used as a tool for collecting data and information; Which included (66) paragraphs distributed on the three research variables (institutional capacity building, organizational development, organizational culture), and after confirming the validity and stability of the tool, the researcher applied it to the research sample represented by the academic leaders (242) individuals, and the leaders and administrators, which numbered (118) individuals, who were chosen by random, stratified proportional method. In order to treat the research data statistically, the researcher used the two programs (SPSS 26) (Amos 26), and the research reached a number of results, the most prominent of which are as follows:

- The reality of institutional capacity-building in Yemeni public universities came to a (medium) degree in general, where the average was (2.83) and with a standard deviation of (0.68), and the reality of the areas of institutional capacity-building ranked in descending order: strategic planning on the rank First, followed by

community partnership, then the financial and material resources, then leadership and governance, with a (medium) degree for all areas, with a mean (3.00, 2.79, 2.79, 2.76), respectively, and with a standard deviation of (0.83, 0.82, 0, 84, 0.79).

- The reality of organizational development in Yemeni public universities came to a (medium) degree in general, where the average was (2.93) and with a standard deviation of (0.66). The reality of the areas of organizational development ranked in descending order: the quality system and continuous improvement ranked first, then the organizational field, then the human resources with a degree (medium), with an arithmetic mean (3.34, 3.12, 2.72) respectively, and with a standard deviation (0.79, 0.76, 0.74) respectively, and finally the field The technology/technology used has a degree (low), with a mean (2.53), and a standard deviation of (0.82).
- The reality of organizational culture in Yemeni public universities came (medium), and the reality of organizational culture fields ranked in descending order: organizational values ranked first, then organizational norms and beliefs, then the entrepreneurial culture with a degree (medium), with an arithmetic mean (3.04, 2.98, 2.86), respectively, and a standard deviation of (0.74, 0.71, 0.81), respectively. Finally, organizational expectations with a degree of (low) with a mean of (2.59), and a standard deviation of (0.79).
- There are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the average estimates of the responses of the research sample members to the reality of all research variables: (institutional capacity building, organizational development, and organizational culture) due to the variable name of the university.
- There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the average estimates of the responses of the research sample members to the reality of all research variables: (institutional capacity building, organizational development, and organizational culture) due to the variables: (gender, job title, Academic degree and years of experience).
- There is a positive effect between organizational development and institutional capacity building in Yemeni public universities, where

the value of the coefficient of determination (R^2) (0.43), which means that the organizational development variable explains the model by (43%) of the variance in the institutional capacity building variable.

- There is a positive effect between organizational development and organizational culture in Yemeni public universities, where the value of the coefficient of determination (R^2) (0.41), which means that the organizational development variable explains the model by (41%) of the variance in the organizational culture variable.
- There is a positive effect between organizational culture and institutional capacity building in Yemeni public universities, where the value of the coefficient of determination is (R^2) (0.39), which means that the organizational culture variable explains the model with a percentage of (39%) of the variance in the institutional capacity-building variable.
- Reaching a quantitative model with matching indicators (very good), which expresses the indirect relationship between organizational development and institutional capacity building with partial mediation of organizational culture.

The research reached a set of conclusions, and presented a set of recommendations and suggestions.