

## الإثنوغرافيا التنظيمية كمدخل لجاذبية الأيديولوجية التنظيمية: دراسة حالة في برلمان كوردستان-العراق

OPEN ACCESS  
\*Corresponding author  
Green Mustafa Khalid Amedi  
[green.khalid@uod.ac](mailto:green.khalid@uod.ac)

جرين مصطفى خالد ثاميدي/ قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، إقليم كوردستان، العراق  
أميد عصمت صبري رشيد/ باحث

RECEIVED 20 /08/2025

ACCEPTED 23/11/ 2025

PUBLISHED : 15/04/ 2026

### المخلص

يهدف البحث الحالي الى تقديم الإثنوغرافيا التنظيمية بوصفها أحد المداخل المهمة في دراسة المنظمات، وكشف تأثيرها في تشكيل وجاذبية الأيديولوجية التنظيمية باعتبارها بنية احتوائية تندرج في إطارها جميع القيم والممارسات والأفكار التي توجه السلوك الفردي والتنظيمي والمجتمعي. وقد تم إجراء هذا البحث في برلمان كوردستان-العراق بهدف توضيح كيفية انعكاس الممارسات الإثنوغرافية على بناء منظومة فكرية تنظيمية أكثر انسجاماً وفاعلية. ولتحقيق أهداف البحث والوصول إلى النتائج المتوخاة، تم تصميم استمارة استبانة لجمع بيانات الإطار الميداني بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت على جميع أعضاء البرلمان باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وبلغ عدد الاستمارات المعادة الصالحة للتحليل (102) استمارة. وقد تمت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامجي (SPSS V.27) و (AMOS V.25)، مع احتساب مجموعة من المؤشرات الإحصائية التي شكلت الأساس في عرض ومناقشة النتائج الميدانية.

توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها أن الإثنوغرافيا التنظيمية، مقياساً بأبعادها منفردة ومجمعة، تؤثر تأثيراً معنوياً في الأيديولوجية التنظيمية. وفي ضوء ذلك، تم تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في دعم صنّاع القرار في البرلمان في بناء إطار فكري متكامل لأيديولوجية تنظيمية قوية تعبر عن رؤية البرلمان الشاملة، وتمثل إرادة الشعب بكل مكوناته، وتحقق تطلعاته المستقبلية. كما اختتم البحث بطرح دراسات مستقبلية مقترحة تخدم الحقل التنظيمي قيد البحث وتفتح آفاقاً جديدة للتعمق في العلاقة بين الإثنوغرافيا والأيديولوجية التنظيمية، فضلاً عن طرح الدراسات المستقبلية المقترحة التي تخدم الحقل التنظيمي المبحوث.

\* بحث مستل من رسالة ماجستير



### About the Journal

Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. <https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about>

## 1-المقدمة

تعد الإثنوغرافيا التنظيمية من المتغيرات التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات في منظمات الأعمال إلا في مجالات دراسة السلالات البشرية وتقييم العادات والتقاليد المرتبطة بمجتمعات معينة، إلا أن هذا المتغير بدأ في الوقت الحاضر يلفت أنظار المهتمين بالسلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه من نجاح في مجال عملها. وفي إطار ذلك ظهرت الإثنوغرافيا التنظيمية كأحد المناهج الكيفية التي يتم تطويرها كمنط لمعالجة القضايا والظواهر الإدارية والتنظيمية في إطار سياقها الاجتماعي والثقافي في مختلف أنواع المنظمات، والكشف عن بنية العلاقات والتفاعلات التنظيمية الحاكمة لسلوك الأفراد والجماعات. وعلى الرغم من أن مفهوم الإثنوغرافيا يمثل أحد الممارسات التنظيمية القديمة التي نشأت مع بداية تفاعل الإنسان مع بيئته الاجتماعية والطبيعية وانفتاحه على العادات والثقافات الأخرى عبر الرحلات الاستكشافية والتجارية وعبر الحروب العالمية، إلا أنه يعتبر من المفاهيم العلمية الحديثة التي أفرزها العصر الحديث بعد انفصاله عن كثير من العلوم الانسانية الأخرى واستقلاله بمنهجه وفلسفته. والذي بدوره يمثل المتغير المستقل للبحث الحالي بأبعاده الأربعة (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) .

ومن ناحية أخرى تؤدي الأيديولوجية التنظيمية دوراً جوهرياً في تعزيز قيم المنظمة وديمومتها وبها تظهر إرثها التاريخي وعاداتها وهويتها وتبرر وجودها وشرعيتها في البقاء بشكل مستمر وكذلك تميزها عن بقية المنظمات، حيث تعد الأيديولوجية نظاماً فعالاً من الأفكار والمثل العليا في المنظمات، فهي تمثل إطار المنظمة الذي يحتوي أفكار وقيم ومعتقدات ورموز تلك المنظمات، وتتحدد رؤيتها ورسالتها بأيديولوجياتها المتطابقة مع البيئة الداخلية والخارجية. لذلك تسعى المنظمات منذ زمن طويل وبشكل حثيث باتجاه تشكيل نقطة جذب لدى جمهورها في ظل بيئة متغيرة تشهد الكثير من التطورات والاحداث حتى تكون حاضرة ومتميزة في الوجود، فالمنظمات مغمورة بالأيديولوجية، ولكن تنظيمياً لم يحظى دور الأيديولوجية في تحديد الشكل التنظيمي بإهتمام كبير، على الرغم من ملاحظات التأثير الأيديولوجي الشائع في تاريخ المنظمات. لذا فإن هذا البحث يمثل محاولة لتقييم فعالية الأيديولوجية التنظيمية كتغير تابع بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية) في برلمان كوردستان-العراق، حيث تمتاز بيئة الدراسة بالضغوطات والمؤثرات الداخلية والخارجية الشديدة.

وإدراكاً لأهمية الإثنوغرافيا التنظيمية والأيديولوجية التنظيمية، جاء البحث الحالي لتوضيح فاعلية الإثنوغرافيا التنظيمية كمدخل لجاذبية الأيديولوجية التنظيمية، وتأصيله نظرياً ليجري فيما بعد محاولة تجريب ذلك الإطار عملياً على برلمان كوردستان-العراق. وبهدف تغطية مضامين البحث نظرياً وعملياً، فقد تكونت هيكلتها من أربعة أجزاء رئيسية: خصص الأول للإطار النظري؛ بينما تناول الثاني الإطار المنهجي؛ وعرض في الثالث الإطار الميداني؛ بينما تضمن الرابع الاستنتاجات والتوصيات المقدمة لبرلمان كوردستان-العراق وآليات تنفيذها، فضلاً عن الدراسات المستقبلية ذات الصلة بمتغيرات البحث.

## 2- الإطار النظري للبحث

## 1-2 ماهية الإثنوغرافيا التنظيمية

## 1-1-2 نشأة وتطور وفلسفة الإثنوغرافيا التنظيمية

تعد الإثنوغرافيا معرفة قديمة قدم المجتمعات البشرية ذاتها، إذ ظهرت ملامحها الأولى في الفكر الإغريقي القديم لا سيما في كتابات الإثنوغرافي الإغريقي القديم (Herodotus)، الذي سجل التنوع الذي سمع عنها أو رآها في الشعوب والثقافات الأخرى غير الإغريقية في كتابه الشهير "Histories" في النصف الثاني من القرن الخامس قبل الميلاد، مما يجعل أعماله نواة مبكرة لفكرة الإثنوغرافيا الكلاسيكية (Berthod et al., 2018: 2). غير أن الإثنوغرافيا وإن ظهرت بوصفها ممارسة وصفية في العصور القديمة، لا سيما في الفكر الإغريقي، إلا أنها لم تتبلور كمفهوم علمي مستقل إلا بعد قرون طويلة، حيث صنف كفرع مستقل من فروع المعرفة في

سياق تطور علم الإنسان (الأنثروبولوجيا)، والتي تعد من أقدم الفروع التي تبلورت داخل الأنثروبولوجيا في عام 1767م عندما بدأ الأوروبيون بوصف القبائل والشعوب المحلية في مختلف قارات العالم، إذ ركز ذلك الوصف على العادات والتقاليد والأدوات والثقافات المادية لهذه الشعوب، وتم توظيف هذه البيانات في دراسات تهدف إلى فهم وتطوير المجتمع البشري (موسي، 2024: 802-803). إلا أن بدايات الإثنوغرافيا "Ethnography" دونت بشكل اصطلاحى للمرة الأولى في عام 1772 من قبل المؤرخ الألماني Schlazer، حيث استخدم هذا المصطلح بمعنيين مختلفين: الأولى بمعنى البحث الإثنوغرافى (الدراسة الميدانية)، والثانية بمعنى الدراسة الإثنوغرافية (المونوغرافية)، لكن الإثنوغرافيا عموماً توصف بالدراسة الوصفية المباشرة لطريقة وأسلوب الحياة لشعب من الشعوب أو مجموعة التقاليد والعادات والأدوات والفنون، والمأثورات الشعبية لدى جماعة أو مجتمع معين من المجتمعات، خلال فترة زمنية محددة، حيث أن السمة الأساسية للإثنوغرافيا التقليدية تتمثل في كونها تركز على ثقافة ما وبمجتمع معين (Laburthe-Tolra & Warnier, 2004: 27).

أما في السياق التنظيمي، فإن الإثنوغرافيا التنظيمية هي مفهوم من أصول يونانية يتكون من كلمتين هما: الأولى "Ethnoi" يعني الأقلية، والثانية "Graphein" يعني الوصف والتصوير، واللذان معاً يحملان معنى (أمم الآخرين)، أي بمعنى التفاعل مع الآخرين والإنخراط معهم في العمل الجماعي وتوسيع حلقات الاتصال التنظيمي مع تشجيع وتحفيز السلوكيات الإبداعية المتميزة، من أجل فهم العلاقات والسلوكيات التنظيمية من خلال التفاعل اليومي داخل المنظمات، مما يساهم في تكوين بيئة عمل تعاونية وثقافية مميزة (Tracy & Geist-Martin, 2013: 1). حيث تتحدر جذور التحول وتنامي التوجه نحو الإثنوغرافيا في الدراسات الإدارية والتنظيمية إلى ستة عقود على الأقل من خلال الدراسات المعمقة التي أجراها علماء خلال الدراسات المعمقة التي أجراها علماء اجتماع مهتمون بتحليل أنماط البيروقراطية التنظيمية، ولكن على الرغم من ذلك التطور المفاهيمي والمنهجي للإثنوغرافيا في مجالات الإدارة والتنظيمية، إلا أنها ما زالت ضعيفة، وقليلة الاستخدام والتطبيق في دراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية المرتبطة بتأثير العوامل الثقافية والمجتمعية (Rouleau et al., 2014: 3). ولقد حققت الإثنوغرافيا التنظيمية تطوراً وأثراً كبيراً خلال العشرين عاماً الماضية، أسهمت بشكل فاعل في الفهم المتعمق للحياة التنظيمية، والسياقات المؤثرة على العديد من العمليات الإدارية كصنع القرار وإدارة التغيير وكيفية التعامل مع المقاومة تجاه ذلك التغيير، والعلاقات الإنسانية والتفاعلات البشرية داخل العديد من أنواع المنظمات (Mazzetti, 2016: 305). فهي تمزج بين التفسير العميق للواقع التنظيمي والنقد البنوي للسلوكيات والهياكل القائمة، حيث ركزت دراسات (Neyland, 2008; Ybema et al., 2009; Cunliffe, 2010; Yanow et al., 2012; Ciuk et al. 2018) على تسليط الضوء على الصفات الرئيسة للحياة التنظيمية والمتمثلة بديناميكيات العمل الميداني من خلال: التواجد الفعلي، المعيشة الميدانية، الاندماج في الحياة التنظيمية، والتي تعد نقطة انطلاق بالغة الأهمية لدراسة الإثنوغرافيا التنظيمية في المنظمات (Burton et al., 2018: 11).

وفلسفياً، وصف كل من (Ybema, 2009) وزملائه وYannow وWels وKamsteeg في كتابهم عن الإثنوغرافيا التنظيمية والذي تهتم بأن تكون للإثنوغرافيا التنظيمية صياغتها المحددة، والمتمثلة بعدم وصف تعقيدات الحياة التنظيمية اليومية بشكل مجرد، ولكن بدلاً من ذلك يتم وصف الملاحظات والتجارب الميدانية المباشرة، بحيث تعكس في النهاية صنع المعنى والتعددية المجتمعية، ولا يمكن لأي شخص يعمل ضمن الإثنوغرافيا التنظيمية أن يجادل ضد هذا المنطق (Jayathilaka, 2021: 94-95). وكحصلة من هذا النقاش الفلسفي يرى الباحثان أن الإثنوغرافيا التنظيمية توصف كعدسة تحليلية أن الإثنوغرافيا التنظيمية توصف كعدسة تحليلية ترى الباحثان أن الإثنوغرافيا التنظيمية توصف كعدسة تحليلية تعكس رؤى ثاقبة عن الحياة التنظيمية، مقروناً بتوازن دقيق في التعامل مع العلاقة المتبادلة بين السياق العمل التنظيمي، والذات، والآخرين، بوصفها عناصر تتشابك داخل نسيج الاتصال والتفاعل اليومي داخل المنظمة.

## 2-1-2 مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية

إن العمود الفقري للإثنوغرافيا التنظيمية "Organizational Ethnography" يتمثل في تفاصيل التفاعلات اليومية، والتي لا تعد مجرد ملامح سطحية للواقع، بل تشكل شريان الحياة التنظيمية، بما تحمله من دلالات عميقة حول الكيفية التي تمارس بها المجموعات التنظيمية وجودها اليومي وذلك من خلال استكشاف الأحداث والانتباه إلى اللغة والطقوس والرموز المادية التي تنتج المعنى وتبني الواقع التنظيمي في سياقه. ويعد الانتباه للسياق أمراً محورياً في الإثنوغرافيا التنظيمية، نظراً لأن الممارسات تُفهم على أنها مرتبطة بالسياق بشكل جوهري ويصعب فهمها فهماً كاملاً دون أخذ التفاعلات والأفعال التي تنشأ في خضم الأنشطة التنظيمية بعين الاعتبار (Rouleau et al., 2014: 4). إذ تتسجم الإثنوغرافيا التنظيمية بعمق مع التفكير القائم على العمليات، وتعتمد على الملاحظة الطويلة والمباشرة في البيئات التنظيمية، مما يُتيح لها التقاط التحولات التدريجية التي لا تُدرك إلا عبر مرور فترة زمنية معينة، مثل الاجتهاد الوظيفي للعاملين نتيجة ضغوط العمل المستمرة، وهو ما لا يمكن رصده في الأمد القصير، كما تُعنى الإثنوغرافيا التنظيمية بالتفاصيل الدقيقة للحياة اليومية داخل المنظمة، وبهذا النهج تطرح الإثنوغرافيا التنظيمية تصوراً أكثر تعقيداً وواقعية من النماذج الإختزالية التي تقتصر على مدخلات ومخرجات مجردة (van Hulst et al., 2017: 233). وتباعاً لما تم تقديمه من صورة تمهيدية عن الإثنوغرافيا التنظيمية، وللوصول إلى مفهوم دقيق للإثنوغرافيا التنظيمية، سيتم دراسة ما تيسر للباحثان الإطلاع عليها من وجهات نظر أدلى بها عدد من الكتاب والباحثين بشأن الإثنوغرافيا التنظيمية، والتي يوضحها الجدول (1) بحسب الأسبقية الزمنية من الأقدم إلى الأحدث.

## الجدول (1) بعض مفاهيم الإثنوغرافيا التنظيمية

ت	الباحث والسنة	مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية
1	(Smets et al., 2014: 11)	العلم الذي يهتم بحياة الفرد العامل وتقبله على أنه كائن مثقف يسير وفقاً للقيم والمعايير الإنسانية التي تساعده على المشاركة في بناء النسيج الاجتماعي والإطار الثقافي مع رصد الثقافات والسلوكيات الاجتماعية التي تنظم حياته الوظيفية داخل المنظمة.
2	(van Hulst et al., 2017: 232)	التعرف على العناصر الثقافية والاجتماعية المؤثرة في سلوكيات الأفراد والجماعات داخل المنظمات، محللة كيفية تشكل هذه العناصر الطرق التي تُدار بها العمليات التنظيمية، فهي تُعد بطبيعتها مساراً إبداعياً واستكشافياً وتفسيرياً، الأمر الذي يجعلها مناسبة لفهم تعقيدات الحياة التنظيمية وتحولات الثقافة داخل المنظمات.
3	(Burton et al., 2018: 7)	قدرة تحليلية عالية في تتبع الممارسات الإدارية ضمن السياقات التنظيمية الفعلية، لا بوصفها أنظمة إجرائية فقط بل بوصفها نتاجاً داخل الأطر الثقافية المتنوعة التي تنشأ في المنظمة.
4	(Côté-Boileau et al., 2020: 2)	رصد التفاصيل الدقيقة داخل بيئة العمل، مع السعي لفهم المعاني الضمنية للأحداث والممارسات والسلوكيات في سياقها المحلي الأوسع، إذ تقوم على الجمع بين تقبل الواقع التنظيمي كما هو، والقدرة المستمرة على التفكير النقدي، من خلال الملاحظة الدقيقة للممارسات اليومية داخل المنظمة كمنطلق لتحليل أعمق لكل ما يبدو عادياً أو مألوفاً إلى بيانات ذات دلالة منطقية.
5	(Jayathilaka, 2021: 92)	فن استكشاف تعقيدات الحياة التنظيمية اليومية من خلال الانغماس والتفاعل العميق مع السياقات التنظيمية لتحليل أنماط السلوك والعلاقات والعمليات داخل المنظمات، إذ تمثل عملية ميدانية مستمرة ومنتج معرفي في آن واحد مرتكزة إلى مبادئ أخلاقية تعكس الوعي التنظيمي والانخراط المسؤول في الواقع التنظيمي وفهمه.
6	(Vargas-Hernandez et al., 2023: 88-89)	وسيلة تحليل معمقة لفهم الأنظمة الإدارية والسلوكيات اليومية داخل المنظمات، من خلال الملاحظة والمشاركة وتحليل السياقات الاجتماعية والثقافية، وتوظف للكشف عن التوترات البنوية والتناقضات التنظيمية التي يصعب رصدها من خلال النماذج التقليدية، مما يجعلها أداة تفسيرية فعالة لفهم المعاني التنظيمية التي تتولد من السياق لا من القياس.
7	(موسي، 2024: 788)	أداة لفهم العمل من خلال التعمق في حياة العاملين ومراقبة أفكارهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم، والتركيز على تطوير تجسيد المبادئ في سلوك العاملين من خلال تعزيز الإلتزام بالجوانب الأخلاقية الإيجابية وجعلها جزءاً من ثقافتها التنظيمية، مما يجعلها بمثابة دليل لتحديد الأساليب المثلى لتنفيذ الخطط التنظيمية وتعزيز تكامل العاملين والإدارة.

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

تباعاً لما ذكر آنفاً من مراجعة للأدبيات النظرية لمفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية، يرى الباحثان بأن الإثنوغرافيا التنظيمية تسعى إلى تجاوز التصورات التقليدية حول طبيعة المنظمات وسلوكها التنظيمي، من خلال الإنخراط في الحياة التنظيمية اليومية وتحليل الممارسات كما تحدث فعلياً، لا كما تقدم نظرياً أو إدارياً، إذ يكمن جوهر هذا المفهوم في قدرته على كشف ما تعجز النماذج الكمية والمقاربات الرسمية عن إدراكه، من خلال الملاحظة الميدانية، والانتباه للتفاعلات، واستكشاف الدلالات الضمنية للسلوكيات التنظيمية. وبذلك، تبرز الإثنوغرافيا التنظيمية كمدخل مفاهيمي لدراسة المنظمات وتحليل التفاعلات والمؤثرات الثقافية والتنظيمية من الداخل بصورة تفسيرية معمقة، كاشفةً بذلك كيف تُبنى المنظمات من الداخل عبر تراكم الدلالات الثقافية والأنماط السلوكية والبنى التفاعلية. وكخلاصة لما ورد من وجهات النظر لباحثين مختلفين عن مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية في الجدول (2)، وبناءً عليه يمكن القول بأن الإثنوغرافيا التنظيمية هي أسلوب تنظيمي لتفسير وفهم الحياة التنظيمية من خلال الإنغماس الميداني والمشاركة الفعلية في ممارسات وسياقات العمل الداخلية، والإنصات إلى أنماط التفاعل التي تشكل النسيج الثقافي المتعدد داخل المنظمة. فهي لا تكتفي بفهم ما تظهره المنظمات من هياكل وسياسات، بل تتوغل في عمق بورة الحياة التنظيمية التي تتشكل فيها المعاني، وتبنى فيها العلاقات، وتدار بها السلطة. لتعيد تعريف الواقع التنظيمي لا كما يُفترض أن يكون، بل كبيئة بشرية نابضة بالحياة تعكس طبقات متعددة من الثقافة والصراع والتحول بمرور الزمن.

### 2-1-3 أهمية الإثنوغرافيا التنظيمية

تشهد الإثنوغرافيا التنظيمية في الوقت الراهن انتعاشاً في مجال دراسة المنظمات والعمل والإدارة، كونها تعكس تحولات معرفية في فهم ما يحدث داخل البيئات التنظيمية، ففي زمن التغييرات المتسارعة باتت هذه المقاربة أكثر من الضرورية لفهم كيف تعمل المنظمات فعلاً، ولهذا السبب يرى (Watson, 2011) أن الإثنوغرافيا التنظيمية غالباً ما ترتبط بأنماط تفكير حول المنظمات التي تهدف إلى الإنغماس في عمق الميدان العمل لمعرفة حقيقة كيف تسير الأمور (Berthod et al., 2018: 1). إذ يمكن الاستفادة من الإثنوغرافيا التنظيمية كأداة تحفيزية حديثة لتنمية مهارات الإدارة العليا من خلال العمل على تنمية المهارات الإبداعية للقادة وإتاحة الفرص للعاملين المتميزين لتقديم المزيد من المبادرات والمقترحات الإبداعية، وذلك من خلال تصميم برامج تدريبية إبداعية واستراتيجيات فعالة تساعدهم في اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات الحديثة الفعالة، وتطوير معايير شغل الوظائف القيادية بالمنظمات تراعي العديد من المعايير الضرورية كالخبرة والتميز والابتكار والصفات الشخصية للمتقدمين لشغل الوظيفة (منصور، 2024: 292). كما وتساهم بصورة ملحوظة في تعزيز الأداء التنظيمي والتكيف مع التغيرات البيئية، فقد أكدت دراسات (Smets, 2014; Rouleau et al., 2014; Yanow et al., 2012) أنها الأداة الفعالة لفهم الثقافات التنظيمية في المنظمات من خلال تحليل العادات والقيم والتفاعلات اليومية داخل المنظمات، مما يساعدها على تحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، وتطوير استراتيجيات إدارة التغيير وتعزيز التكيف مع البيئة الخارجية، هذا بالإضافة إلى دعم التحسين المستمر والتعلم التنظيمي، وهذا تأكيد على أهميتها كأداة لتعزيز التفاعل بين العاملين والقيادة والإبداع، والإسهام في تطوير المنظمات لتكون أكثر فاعلية وتكيف مع البيئة المحيطة (موسي، 2024: 793).

### 2-1-4 أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية

تعد الإثنوغرافيا التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي لم تكن شائعة في منظمات الأعمال سابقاً، وبسبب ندرة الدراسات التي سلطت الضوء على مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية وأهم مجالاته وتطبيقاته، وبعد إطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة بعمق، ثمة ملاحظة منهجية تستدعي الانتباه، تتمثل في أن معظم ما كتب في هذا المجال ضمن الأدبيات الإنكليزية منها (Ybema et al., 2009; Cunliffe, 2010; van Maanen, 2011; Yanow 2012; Doloriert & Sambok, 2012; )

Berthod et al., 2018; Rouleau et al., 2014; Burton et al., 2018; van Hulst et al., 2017; Akemu & Abdelnour, 2020; Côté-Boileau et al., 2020; Jayathilaka, 2021; Vargas-Hernandez et al., 2023; Özdemir Kaya & Fotaki, 2024) اسم بطابع نظري عام، وإن وجدت دراسات تطبيقية، فإنها غالباً ما كانت أحادية البعد، دون معالجة متكاملة لمجموعة من الأبعاد ذات الصلة بالموضوع المعني، وبالتالي فإن الدراسات التي تناولت الإثنوغرافيا التنظيمية من منظور متعدد الأبعاد لا تزال محدودة، مما يكشف عن حاجة علمية ملحة للتوسع في هذا الإتجاه، لأن طبيعة هذا المفهوم وأهميته تستدعي التعامل معه على أنه متعدد الأبعاد، وفي هذا الصدد، يتفق البحث الحالي مع عدد من الدراسات منها ( Smets et al., 2014: 10-26) و (موسي، 2024: 804-810) التي اعتمدت على أربعة أبعاد كمرتكزات أساسية للبحث وهي: (التنوع الثقافي، وبيئة العمل الداخلية، والعمل الميداني المشترك، والمستحدثات التكنولوجية) التي تبين حيثيات وأساسيات هذا المفهوم المهم. والآتي توضيح لكل بعد من الأبعاد الأربعة التي تم اعتمادها في البحث الحالي:

أ. **التنوع الثقافي "Cultural Diversity"** : يعد التنوع الثقافي داخل المنظمات الحديثة أحد أهم الظواهر التنظيمية المعاصرة التي تثير اهتمام الباحثين وصانعي القرار على حد سواء، ويقصد به اختلاف الأفراد في خلفياتهم الثقافية، وانتماءاتهم القومية، وتجاربهم الحياتية، وسماتهم الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، العرق، الدين، اللغة) مما يجعل المنظمة بوتقة تنصهر فيها الهويات المتعددة ضمن إطار اجتماعي وتنظيمي واحد، وهو من أهم التحديات التي تشهدها المنظمات، فهو لا يمثل مجرد واقع اجتماعي، بل يعد قوة دافعة تمكن المنظمة من تحقيق حياة فكرية ومعنوية متكاملة، لكونه يعزز من التبادل المعرفي والإبداع التنظيمي داخل بيئة العمل حيث يجمع أفراداً من مختلف الخلفيات الثقافية، وبالتالي من الضروري أن تدرك المنظمات أهمية بناء ثقافة شاملة تحتضن التنوع وتقدره من خلال تطوير سياسات واضحة تعزز العدالة والمساواة والاحترام بين جميع الأفراد العاملين بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية، لضمان التماسك الاجتماعي وتكريس القيم واستجابة لضرورة تحسين التعلم والتواصل الاجتماعي وفهم واحترام إدراك وتقدير الثقافات والهويات المختلفة، سعياً نحو التعايش الشامل في السياقات التنظيمية (Vélez & Olivencia, 2017: 548-549). مما يجعل فهم هذا التنوع أمراً هاماً لنجاح المنظمة، حيث ينعكس هذا التنوع الثقافي على سلوكيات العاملين بالمنظمة، ويسهم في بناء شخصياتهم وأساليب تفكيرهم، لذا يجب على المنظمات توظيف هذا التنوع لصالحها من خلال إدارة واعية تعمل على خلق ودمج نسيج متكامل يزيد من فعالية الأفراد والجماعات داخل المنظمات (منصور، 2024: 293). **وبموجب ما سبق يرى الباحثان،** بأن التنوع الثقافي داخل المنظمات يعد إحدى سمات البيئة التنظيمية المعاصرة، حيث تتفاعل فيها خلفيات مختلفة، فلم يعد هذا التنوع خياراً هامشياً، بل أصبح ضرورة استراتيجية تفرضها تحولات العولمة والتنوع الديموغرافي المتسارع. وإدارته بوعي تتجاوز مجرد قبول الفروقات، لتتحول إلى قوة تنظيمية قادرة على توسيع أفق التفكير داخل المنظمة وتحويلها إلى طاقة ابتكار وإبداع. وهكذا يصبح التنوع حين يدار كقيمة تنظيمية وليس كعبء تنظيمي، حجر الزاوية في بناء منظمات مرنة، متكاملة، وقادرة على التكيف والنجاح في بيئات سريعة التحول ومتعددة الثقافات.

ب. **بيئة العمل الداخلية "Internal Work Environment"**: تواجه المنظمات العديد من المشكلات في العصر الحالي، نظراً لما يشهده العالم الخارجي من تغيرات متسارعة وصعوبات متزايدة ناتجة عن تعقيدته وتشابك عناصره، لذا يصبح من الضروري أن تواكب تلك المنظمات هذه التحولات من خلال مراقبة بيئتها الداخلية بشكل مستمر. إذ تُعد البيئة الداخلية مرآة تفاعلية للبيئة الخارجية، ومن أهم الأساسيات لنجاح المنظمات، مما يفرض على المنظمة أن تولي اهتماماً بالغاً بأوضاعها الداخلية، ولا سيما للأفراد العاملين فيها، الذين هم المرتكز الأهم في معادلة تحقيق أهداف وغايات أي منظمة، إذ يجب أن تسعى إلى بذل جهود كبيرة من أجل تصميم وتحسين بيئة عمل داخلية مشجعة وداعمة، لتحقيق أقصى قدر ممكن من الإنتاجية والكفاءة والفاعلية والتي هي مؤشرات النجاح الأساسية (Ahmed, 2019: 29). لذا فإن الاستثمار في بيئة تنظيمية داخلية صحية يسهم بشكل كبير في تعزيز الكفاءة التنظيمية وتحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية، حيث تشكل هذه البيئة الإطار العام الذي تتكامل فيه المهام والأنشطة التنظيمية المختلفة مع

الجهود الفردية للعاملين من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وتشتمل بيئة العمل الداخلية على كافة الجوانب التي تحيط بالعامل في بيئة عمله وتؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على سلوكه وأدائه، مثل الممارسات التنظيمية، والعمليات الإدارية، التواصل المستمر وسياسة الباب المفتوح، والظروف المادية والتقنية، والأنظمة التحفيزية، والثقافة التنظيمية القوية، وغير ذلك؛ وتكون مفعمة بجوانب تنظيمية إيجابية مهمة وهي توافر (الإحترام والتقدير، الشعور بالأمان والاستقرار، التمتع بالاستقلالية في العمل، الدعم التنظيمي، التوظيف المناسب والعدالة والمساواة بين العاملين، توفير الإشراف والتوجيه والتعليم والتدريب للعاملين) في بيئة العمل (Morvati et al., 2025:8-9). **تماشياً مع ما سبق، يرى الباحثان** بأن بيئة العمل الداخلية هي البنية الديناميكية المحركة للمنظمة التي تعزز الكفاءة والفاعلية داخل المنظمات، حيث تُعد الحاضنة التي تتفاعل فيها قيم وأساليب القيادة، والهياكل الإدارية، والتفاعلات بين الأفراد العاملين، والأنظمة والعمليات التشغيلية، والموارد المتاحة، لتنتج منها مناخاً يعكس بشكل مباشر على سلوك العاملين ودافعيتهم. وقد أجمع العديد من الباحثين في الأدبيات النظرية السابقة على أن تحسين بيئة العمل الداخلية لا يقتصر على تهيئة الظروف المادية أو الإدارية فقط، بل يشمل كذلك بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام، والعدالة، والانفتاح، بما يضمن تمكين العاملين، واستغلال طاقاتهم الكامنة، وتحفيزهم نحو الإبداع والمبادرة، بما يعزز في نهاية المطاف قدرة المنظمة على التكيف، وتحقيق أهدافها، وضمان استمراريتها في بيئات متغيرة وتنافسية.

ت. **العمل الميداني المشترك "Join Field Work"**: أن العمل الميداني المشترك هو نشاط تشاركي تقوم به مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المشتركة، فقد أشار (Anderson, 2021) وزملاؤه إلى أن أبرز الجوانب التي تتجلى فيها أهمية العمل المشترك، هو ما يتعلق بفعاليتها في مواجهة تحديات الواقع التنظيمي وتحقيق الإنسيابية في تنفيذ المهام الميدانية بطبيعتها، حيث يلعب العمل الميداني المشترك بين الأفراد العاملين في المنظمات دوراً محورياً في تقليص حجم العقبات التي قد تعيق سير العمليات داخل المنظمة، وذلك من خلال العمل المشترك الذي يتيح لأفراد الفريق التفكير الجماعي وتبادل الحلول، هذا التفاعل المستمر والاحتكاك العملي اليومي لا يسهم فقط في التغلب على التحديات المهنية، بل يشكل أيضاً أرضية خصبة لاكتساب الخبرات العملية، وتنمية المهارات التخصصية في بيئة واقعية، وبالتالي تسريع وتيرة تطور المسار المهني للأفراد والتعلم المتبادل مباشرة (Anderson et al., 2021: 208-209). كما وأكد (Berraies & Chouiref, 2023: 842) على الأثر الإيجابي العميق الذي يحدثه أسلوب العمل الجماعي معاً، لا سيما في سياق العمل الميداني المشترك داخل المنظمات في تنفيذ المهام التنظيمية المختلفة، فقد أوضحنا أن هذا النمط من العمل يسهم في ترسيخ القدرات الاجتماعية وتعزيز الإمكانات التفاعلية بين العاملين، مما يخلق بيئة تنظيمية تتسم بدرجة عالية من التماسك المهني. ولا يقتصر أثر العمل المشترك على الجانب الوظيفي فقط، بل يمتد ليعزز البعد الاجتماعي داخل المنظمة، من خلال تنمية أجواء إيجابية داعمة ومحفزة على التعاون والانخراط، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام سواء على المستوى التنظيمي أو على المستوى الفردي. إذ تستند الإثنوغرافيا التنظيمية بالدرجة الأساسية إلى العمل الميداني المشترك والانغماس في تفاصيل السياقات التنظيمية والملاحظة العميقة للتفاعلات والسلوكيات اليومية، وتقدير النتائج بناءً على مدى نجاحها على تجسيد الواقع التنظيمي بشكل يحدث تبادلاً حقيقياً بين خبرات العاملين في المنظمة، مما ينعكس إيجاباً على التنسيق والالتزام وتحسين أداء المنظمة بشكل ملموس (van Hulst et al., 2017: 227-228). **عليه يرى الباحثان وفقاً لما تقدم،** أن بعد العمل الميداني المشترك هو فعل جماعي يتجسد في التعاون الفعلي الواقعي بين الأفراد العاملين داخل بيئة العمل، حيث تتكامل الجهود وتتقاطع الخبرات لحل المشكلات ومواجهة تحديات الواقع التنظيمي، فهو ليس مجرد توزيع للمهام فحسب، بل بناء متواصل للمعنى من خلال الفعل المشترك، يتم فيه صياغة الهويات الوظيفية للعاملين، وإعادة هندسة العلاقات والسلوكيات في ضوء التفاعل اليومي. ومن خلال هذا النمط التشاركي في الواقع التنظيمي، تكتسب المنظمة حيويتها وتتحوّل التجربة العملية إلى مصدر للابتكار والإبداع والتميز الوظيفي والتنظيمي.

ث. **المستحدثات التكنولوجية "Technological Innovations"**: شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطوراً هائلاً في مجالات التكنولوجيا ومستحدثاتها باعتبارها سمة العصر الذي تتسارع وتتطور فيه نقل المعلومات والأحداث والأفكار في زمن قياسي، وفي هذا الإطار برزت التقنيات الرقمية بوصفها مستحدثات تكنولوجية ذات تأثير عميق في مختلف أوجه الحياة التنظيمية، مما جعلها تدخل بقوة في نطاق اهتمام الإثنوغرافيا التنظيمية التي تُعنى بدراسة الثقافات والسلوكيات داخل المنظمات. ولقد أصبحت هذه المستحدثات التكنولوجية ليست مجرد أدوات مساعدة، بل مكونات عضوية تؤثر في النسيج التنظيمي وتعيد تشكيل التفاعلات والعلاقات بين الأفراد داخل المنظمة (موسي، 2024: 809). وبالتالي فقد غدت مورداً لا غنى عنه في دعم عمليات التعلم والتواصل، لإسهامها بشكل فاعل في تحسين سير العمليات الإدارية والتعليمية والبحثية داخل المنظمات، كما وتعد القدرة هذه التقنيات على التعلم المستمر من أهم عوامل النجاح والتميز في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع والتعقيد المستمر. غير أن التحدي الحقيقي لا يكمن في توافر التكنولوجيا بحد ذاتها، وإنما في كيفية توظيفها واستثمارها بشكل فعال لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية المرجوة (Werbel & DeMarie, 2005: 250). وفي هذا السياق، تؤكد الإثنوغرافيا التنظيمية أهمية فهم السلوكيات التنظيمية والثقافات الداخلية للمنظمات من خلال ملاحظة وتحليل التفاعلات اليومية بين الأفراد في بيئة العمل، إذ تمثل التكنولوجيا أداة تنظيمية وثقافية في آن واحد، وهي تمثل أحد الأبعاد الأساسية للمستحدثة للإثنوغرافيا التنظيمية، كونها أصبحت في مجالات المنظمات أمراً حتمياً في العصر الحديث، وفي ضوء هيمنة التقنيات الرقمية على الحياة المعاصرة، أصبح من الضروري على الأفراد العاملين في المنظمات التفاعل بمرونة ضمن بيئات تواصل مزدوجة، تجمع بين التفاعلات الحضورية المادية ونظيراتها الرقمية عبر البريد الإلكتروني والمنصات الإلكترونية، هذا التداخل بين البعدين الواقعي والرقمي يفرض تحديات إضافية على العاملين في سعيهم لفهم التنوع الثقافي والاجتماعي داخل بيئاتهم التنظيمية، لا سيما في ظل تزايد تعقيد الأدوات الرقمية وتأثيرها المتنامي في تفاصيل الحياة التنظيمية في مختلف المنظمات (Özdemir Kaya & Fotaki, 2024: 944-945). **تماشياً مع ما سبق، يرى الباحثان أن المستحدثات التكنولوجية من أبرز ملامح العصر الحديث، لما لها من دور في إعادة تشكيل البيئات التنظيمية وآليات التفاعل داخلها، ولا سيما في مجال المعلومات والاتصالات وينظر إليها كبنية داعمة تمكن الأفراد العاملين من الوصول إلى المعرفة بسلاسة، وتخلق مسارات تفاعلية أكثر مرونة تثري تبادل الخبرات وتقوي التشاركية الفعلية بينهم في الواقع العملي للمنظمة، بما يعزز كفاءة الأداء الوظيفي والتنظيمي، فعندما تدمج المستحدثات التكنولوجية في تفاصيل الحياة التنظيمية، لا تقتصر آثارها على تسريع وتيسير العمليات والمهام فحسب، بل تمتد لتعكس إيجاباً على راحة الأفراد، وإنسيابية عمل المنظمات، وتحسين جودة الحياة المجتمعية أي أنها تحقق نواتج ذات جدوى للمنظمة وأفرادها وللمجتمع ككل.**

## 2-2 الأيديولوجية التنظيمية

### 2-2-1 التطور الفكري للأيديولوجية التنظيمية وفلسفتها

كان أفلاطون أول من استخدم الأيديولوجية كفكرة "idein" على نطاق واسع، وهي كلمة يونانية تعني الرؤية "To See" (Kılıç & Antoine, 2025: 4). إلا أن مصطلح الأيديولوجية صاغ لأول مرة من قبل الفيلسوف الأرسطراطي الفرنسي (Destutt de Tracy) في عام 1796 على أنه علم الأفكار "Science of Ideas" في دراسة لتحليل كيف نفكر ونتحدث ونجادل... ، وهو ما يطلق عليه اليوم علم النفس "Psychology" أو حتى العلم المعرفي "Cognitive Science" ، وهو العلم الذي يدرس مدى صحة أو خطأ الأفكار التي يحملها الناس، ويحدد النسق الكلي للأفكار والمعتقدات والاتجاهات العامة الكامنة في أنماط سلوكية معينة، وتساعد على تفسير الأسس الأخلاقية للفعل الواقعي وتوجيهه، وللنسق المقدر على تبرير السلوك الشخصي، وإضفاء الشرعية على النظام القائم والدفاع عنه (van Dijk, 2013: 5). حيث استخدم Tracy الأيديولوجية ليصف علم الأفكار بالاستناد إلى جانبين هما: تمثل الأول في الأحاسيس التي يختبرها الناس عند تفاعلهم مع العالم المادي؛ وركز الثاني على الأفكار التي تتشكل في

أذهانهم نتيجة لتلك الأحاسيس، وأعتبر الأيديولوجية فلسفة ليبرالية تدافع عن الحرية الفردية والملكية والأسواق الحرة والقيود الدستورية على سلطة الدولة، وهي من أكثر هذه الجوانب عمومية لأن "علم الأفكار" يتضمن أيضاً دراسة التعبير عنها واستنتاجها (Buchanan & Levinson, 2024: 13-14). وعليه فقد نشأ مصطلح الأيديولوجية مع Tracy، الذي كتب أيضاً عن عناصر الأيديولوجية في كتاب مشهور بالفرنسية "Éléments d'idéologie" المترجم إلى اللغات الأوروبية الرئيسية بين عامي 1804 و1815، عن علم الأفكار الذي سعى بشكل منهجي إلى معرفة الحقيقة (بناي، 2018: 101).

والأيديولوجية "ideology" لغةً هي مصطلح اشتق من كلمة فرنسية "idéologie" من قبل Trasy بعد الثورة الفرنسية، والحاصل من دمج كلمتين يونانيتين هما: idéā (ιδέα) وتعني الفكرة أو الخيال أو المعتقد وتعني أيضاً المثل الأعلى والخطة والتصميم والمشروع؛ و logía (-λογία) تعني العلم أو الدراسة أو المعلومة أو المعرفة وهي هنا أقرب في دلالتها إلى كلمة منطق، وترجمة هذا المصطلح الحرفية هي "علم الأفكار" أو "منطق الفكر" (Kılıç & Bouchareb, 2025: 4). ويعني منظومة المبادئ والأسس والقواعد التي تضمن إتساق الفكر مع نفسه ومع موضوعه، خلافاً للمنطق الصوري الذي يعني بإتساق الفكر مع ذاته فقط، كما أن هناك وصفاً آخر للتطور التاريخي للأيدلوجية على أنها العقيدة الفكرية والتي هي مجموعة منظمة من الأفكار التي تشكل رؤية متماسكة شاملة وطريقة لرؤية القضايا والأمور التي تتعلق بالأمور اليومية أو تتعلق بمناحي فلسفية معينة سياسية بشكل خاص أو قد تكون مجموعة من الأفكار التي تقرضها (العبيدي، 2017: 6).

وتم التركيز على دراسة الأيديولوجية على المستوى التنظيمي في الأدبيات، وكانت محط اهتمام لمنظري المنظمة الأوائل أمثال (Selznick, 1953; Bendix, 1956 ; Sutton, Harris et al., 1956) الذين بحثوا عن جذور وعقيدة الأعمال والسلطة في بيئة العمل (بناي، 2018: 101-103). وطوال فترة الستينات والسبعينات كان التركيز على دراسة الأيديولوجية كونها أساس الأفكار والقيم المعرفية، حيث برز اهتمام آخر بدراسة الأيديولوجية كعنصر مؤثر في البيئة التنظيمية منذ أن قدم (Dunlop, 1958) نموذج المعروف بنظام العلاقات الصناعية "Industrial Relations System"، والذي اعتبر فيه الأيديولوجية أحد المكونات الجوهرية للنظام إلى جانب مجموعة القواعد والإجراءات التي تنظم العلاقة بينهم (Watson, 2008: 32). وتتعامل المنظمة مع العالم الذي حولها وفق أيديولوجيتها المستمدة من توجهات وسلوكيات المنظمة ومن أكثر المواضيع إثارة في تاريخ المنظمة (Santambrogio, 2023: 3).

من خلال البعد الفلسفي للأيدلوجية التنظيمية، فإن المفهوم أخذ توجه فلسفي مرتبط بتوجهات المنظرين والفلاسفة والتوظيف العام للمفهوم، إذ ارتبط كيان المفهوم مع البحث عن الحقيقة، من جانب آخر يرى بعض الفلاسفة أن المفهوم هو مشتق من العقلانية التي توجي الى توظيف الأفكار البناءة والمعتقدات السليمة والقيم الأساسية في تعميم أصول المنظمات أو المجتمع وإضفاء الشرعية لها، فنبرير وتطوير بنى المنظمات أو المجتمع أخذ على أساس استقرائي، أما الفلسفة المنطقية أخذت توجه آخر، ألا وهو البحث في علاقات السبب والنتيجة، وإن النتائج المرجوة لها ناتجة عن سلوكيات معينة (شاهين، 2023: 99). ولعل من المناسب أن يختتم هذا الجزء من البعد الفلسفي للأيدلوجية التنظيمية، بما قرره الفيلسوف والسوسيولوجي الألماني المعاصر Habermas بأن النظر إلى الأيديولوجية كموضوع للنقد يعد نهجاً مختلفاً تماماً، إذ يمثل إنعكاساً ذاتياً أو إعادة تصور للمصطلح، إذ يعكس رؤية مرنة متوازنة بين الأبعاد السياسية (الهيمنة والشرعنة) والأبعاد المعرفية (التفسيرية) وفق منطق معياري مقبول من خلال كون الأيديولوجية إطاراً لفهم وتوجيه السلوك في المنظمة (Seeck et al., 2020: 16). وإذا ما تم النظر إلى المسألة من زاوية فلسفية، فإن المنظمات تتشد دوماً التغيير نحو الأفضل وتطوير أفكارها وممارساتها وعملياتها التنظيمية والإدارية، بما يحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية ويضمن لها البقاء والنمو والاستمرار، فيتوجب حين ذاك الإقرار بأن النقص النقدي للأيدلوجية التنظيمية القائمة، قد يؤدي إلى توليد أيديولوجيات بديلة أفضل في المستقبل، تحمل أفكاراً أكثر أصالة وعمقاً، وتظل منفتحة على التأويل دون أن تفقد جوهرها المعياري، بما يعزز التعددية الفكرية ويثري المشهد الأخلاقي للمنظمات (Haase et al., 2017: 631). وبعد الإستعراض الفكري

والفلسفي لمصطلح الأيديولوجية في المنظمات، ثمة مفارقة هنا، إذ أنه على الرغم من كون مفهوم الأيديولوجية من أكثر المفاهيم شيوعاً وتداولاً، ولكن معناه من أكثر المعاني إثارة للجدل، ومما يظهر الوعورة المفاهيمية لهذا المصطلح الإشكالي، إذ ظل مفهوم الأيديولوجية متمرداً يحمل دلالات مختلفة حاله حال كثير من المفاهيم الخاصة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية والإدارية متمردة وأحياناً متناقضة مما يخلق أحياناً بلبلة مفاهيمية، وقد يقود ذلك إلى نوع من الثراء المعرفي في بعض السياقات (البريدي وآخرون، 2024: 21).

## 2-2-2 مفهوم الأيديولوجية التنظيمية

لاقي مصطلح الأيديولوجية اهتمام الكثير من العلوم الاجتماعية والإنسانية، كونها تعد من المفاهيم التي يمكن بواسطتها ترجمة الأسباب الكامنة خلف السلوكيات وإضفاء المعرفة بما يدور حول العالم، وتعتبر الأيديولوجية عن الظواهر الاجتماعية والتي تعمل على تشكيل النماذج الذهنية للأفراد في سياق مجتمع معين، ومن العسير جداً تبرير الإنقسام الحاصل بين الأيديولوجية والمعرفة، وذلك بسبب المساهمة الجوهرية للأيديولوجية في بناء المعرفة، حيث تعد الأفكار والمعتقدات من أهم المكونات الأساسية للنظريات والممارسة، فهي تدفع تطوير المعرفة وتؤثر على ممارسة الأعمال، إذ أن الأفكار والإيمان بها يلعبان دوراً جوهرياً في بناء العلوم المختلفة، اجتماعية كانت أم طبيعية فقد وضع (Djelic & Etchanchu 2015; Dey & Lehner 2016; Greenwood & Van Buren III 2016) بأن الأيديولوجية التنظيمية تتناول تفسيرات التفاعلات بين الأعمال والمجتمع، والعلاقة بين صاحب العمل والعامل، والإيمان بالأفكار المتعلقة بمفاهيم التسامح والاحترام والمعتقدات والممارسات العملية المتعلقة بها (Haase & Raufflet, 2017: 630). وهناك اتفاقاً شبه عام بأن مفهوم الأيديولوجية يعد من أكثر المصطلحات في العلوم الاجتماعية والإدارية التي تعاني من صعوبات تحليلية ومفاهيمية، وهذه المعاناة المفاهيمية أكدها (Gerringm 1997) عندما ذكر أن التعقيد والطبيعة المتنازع عليها لهذا المصطلح أمر يصعب إنكاره (البريدي وآخرون، 2024: 21). للتعرف على ما هو المتقدم بخصوص مفهوم الأيديولوجية التنظيمية، ولغرض تحقيق هذا الغرض تم تشكيل الجدول (2) الذي يبين ما أورده وذكره الكتاب والباحثون بشكل موجز فيما يتعلق بهذا المفهوم على وفق المراحل التاريخية لتطوره.

الجدول (2) بعض مفاهيم الأيديولوجية التنظيمية

ت	الباحث والسنة	المفهوم
1	(Maclean et al., 2014, 5)	مجموعة من القيم والمبادئ التي غرسها تاريخ المنظمة، والتي تساعد بدورها في تحديد المسارات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيزها في الحاضر والمستقبل.
2	(Haase & Raufflet, 2017: 635)	مجموعة من القنوات والتصورات الذهنية المشتركة داخل منظمة ما، والتي توجه فهم أفرادها لكيفية هيكلة وتنظيم الواقع التنظيمي وإدارته، وهذه القنوات لا تصف الواقع فحسب، بل تحدد كيف ينبغي للمنظمة أن تعمل وتبقى منسجمة مع هويتها التنظيمية وقيمها الجوهرية.
3	(Gupta & Briscoe, 2019: 530)	الأفكار المشتركة السائدة بين أفراد المنظمة بشأن طبيعة البيئة الاجتماعية المحيطة وأصحاب المصالح فيها وكيفية التفاعل معهم، بما يشمل تصور صناع القرار في المنظمة حول النتائج والأهداف المرغوبة وسبل تحقيقها تنظيمياً.
4	(Seeck et al., 2020: 55)	مجموعة من المعتقدات والقيم الجماعية المتجذرة اجتماعياً داخل المنظمة، والتي تعمل كإطار معياري داخل المنظمة، تستخدم لتبرير السلطة الإدارية، وتوجيه السلوك التنظيمي، وتعزيز الانسجام الاجتماعي، مع الأخذ في الاعتبار الطبيعة المتعددة والمتنازع عليها لهذا الإطار.

5	(Fatima et al., 2023: 2)	المرجع المشترك من القيم والممارسات المشتركة التي تعكس إحساساً مشتركاً بالمهمة التنظيمية، والذي يستخدم لتنمية شعور العاملين بالمعنى والانتماء، وتوجيه السلوك، وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وترسيخ الإنطباع الجماعي من خلال الالتزام القوي بتحقيق المصالح التنظيمية والمجتمعية.
6	( المشيخي، 2024: 17 )	منظومة من المعتقدات والأعراف التي تعتمدها المنظمات في فلسفتها الإدارية والتنظيمية، من أجل بناء هوية المنظمة الثقافية ومعرفة مواطن القوة والضعف والتفاعل مع المحيط الخارجي.
7	(Ricke-Kiely, & Dolch, 2025: 4-5)	سياق يتعلق بكيفية تجربة الأفراد وفهمهم لما هو محير أو غير متوقع في بيئتهم ذهنياً، فهي أكثر من مجرد إطار فكري يستخدم لتفسير بيئة العمل أو إضفاء معنى عليه، وإنما يتعدى ذلك لتؤثر على مواقف الأفراد وأفعالهم وقراراتهم، فتوجه سلوكهم وتشكل فهمهم لمختلف القضايا، فإن النتيجة هي أنه يصبح أمراً مسلماً به في تشكيل السلوك الفردي والتنظيمي والمجتمعي.

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

ويتفق الباحثان مع (شاهين، 2023: 96) بأن الدراسات التي بحثت في مجال مفهوم الأيديولوجية التنظيمية طرحت محورين في تفسير مفهوم الأيديولوجية التنظيمية، إذ يتضمن المحور الأول، تداخل وترابط وتناسق بين وجهات نظر أغلب الباحثين، ويتضح ذلك من خلال طرح مفهوم الأيديولوجية التنظيمية بأنها أفكار ومعتقدات وقيم تربط الأفراد والمجموعات بعضهم ببعض في التفاعل داخل المنظمة لتحقيق الأهداف؛ أما المحور الثاني، فيشير إلى تنوع مفردات التعاريف، وهذه دلالة على إختلاف وجهات نظر الباحثين في طرح مفهوم الأيديولوجية التنظيمية، وهذا التنوع ينسب إلى إختلاف الدراسات والبحوث التي درست الأيديولوجية التنظيمية، وتنوع وجهات نظر الباحثين في صدد تكوين فكرة ذهنية عنها. بموجب ما تقدم من المفاهيم والطرح النظري للدراسات السابقة يرى الباحثان أن الأيديولوجية التنظيمية تمثل الإطار الفكري العميق الذي يمنح المنظمة شخصيتها المميزة وتوحد رؤى أفرادها حول الغايات الكبرى والتوجهات القيمة الراسخة والمعايير التي تستحق السعي إليها، فهي تتكون عبر التاريخ التراكمي لسياق عمل المنظمة، ويعاد إنتاجها من خلال التفاعل اليومي، لتعمل كبوصلة صامته توجه السلوك الجماعي نحو الأهداف العامة وتضبط المعنى داخل المنظمة.

## 2-3 أهمية الأيديولوجية التنظيمية

تعد الأيديولوجية التنظيمية ذات أهمية قيمة تنظيمية شاملة وواسعة، كونها تستخدم لتفسير وتقييم وفهم جميع الأنشطة الاجتماعية والتنظيمية، إذ تمثل الأيديولوجية التنظيمية الفعالة المكون الأساسي للتعاون والتماسك والتوافق داخل المنظمة، وتشكل الأيديولوجية قوة مركزية للداخل تحمي المنظمة من التأثير الخارجي، وتجذب الافراد العاملين نحو أعمال تعاون لا تعد ولا تحصى مع بعضها البعض (شاهين، 2023: 99). وقد قام كل من (Gupta, 2017) وزملائه (Briscoe و Hambrick بتوسيع هذا المفهوم من خلال التنظير حول أهمية الأيديولوجية التنظيمية ووصفها بـ"الجسم السياسي الكامل للمنظمة"، كونها القوة الخفية التي تتحكم بمسيرة المنظمة ورؤيتها (Gupta & Briscoe, 2019: 330). ولا يمكن الإغناء عنها في أي منظمة كجزء عضوي ونمو عفوي تقريبا للحياة التنظيمية، من خلال مساعدة المنظمة في امتلاك أفكار وثقافات ومعتقدات وأخلاقيات تساعد في بناء منظمات خالية من الامراض التنظيمية، إذ أن غياب الاهتمام بمفهوم الأيديولوجية التنظيمية يؤدي الى عدم امتلاك المنظمة الحصانة التنظيمية المناسبة للتخلص من الأمراض التنظيمية (العبيدي، 2017: 3). كما وتشكل السياسات التنظيمية العامة من خلال تفاعل ثلاث منظومات فكرية رئيسة: الأفكار الإيجابية، والأفكار المعيارية، والأفكار السببية. فالأفكار الإيجابية تعنى بتحديد طبيعة المشكلات التي ينبغي معالجتها ووضع إطار واضح لتعريفها. أما الأفكار المعيارية، فتركز على ما يجب أن يكون، من خلال صياغة الأهداف التنظيمية وتحديد الغايات المرجوة. وفي المقابل، تعمل

الأفكار السببية على وضع خارطة طريق أو برنامج عمل يوضح الكيفية التي يمكن من خلالها الانتقال من المشكلات المحددة إلى تحقيق تلك الأهداف، بما يربط بين التشخيص والتنفيذ في سياق متكامل (Thérien, 2015: 228). ومن هذا المنظور فهي تخدم مصالح المنظمة وتعزز صورتها في المجتمع، وتساعد على التكيف مع التغيرات التي تحصل في البيئة الخارجية التي تعمل ضمنها، وجاذبيتها هي التي تؤثر في إنفتاح المنظمات على أصحاب المصلحة الخارجيين إيجاباً هذا والتي بدورها سيكون وظيفة لسمات هيكلية اجتماعية معينة للمنظمة وسياقها الأوسع مجتمعياً (Gupta & Briscoe, 2019: 537).

ويمكن القول أن كل ما تقدم، يجعل من الأيديولوجية نافذة مهمة للحفاظ على الاستمرارية وسط التغيير، وتساعد في إضفاء معنى ومغزى جماعي على التحديات، إذ يمكن عن طريقها فحص كيف صمدت المنظمات أمام اختبار الزمن لتصبح أدوات نسبية مستقلة بحد ذاتها، وتلعب دوراً استراتيجياً في التحولات التنظيمية والانتقال نحو المستقبل بثقة جماعية (Maclean et al., 2014 : 546).

## 2-2-4 أبعاد الأيديولوجية التنظيمية

قدم (King & Ehrhard, 1996) مقياساً مكون من ثلاثة أبعاد (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية) يهدف من خلاله إلى قياس الأيديولوجية التنظيمية وتأثيرها في جذب أفراد المنظمة إلى الأيديولوجية التنظيمية (العبيدي، 2017: 7). **وبالنظر إلى الأدبيات النظرية الشاملة للأيديولوجية التنظيمية، يرى الباحثان** بأن غالبية الدراسات التي تناولت الأيديولوجية التنظيمية (على حد علم الباحثين) اعتمدت على الأبعاد الثلاثة لمقياس (King & Ehrhard, 1996)، باعتبارها الأكثر شمولاً وتمثيلاً لنواة الأيديولوجية في السياق التنظيمي. ويتفق هذا التوجه مع ما أشارت إليه دراسة (المشيخي، 2014: 25) التي دعمت ملاءمة هذا الهيكل الثلاثي في القياس والتفسير. والتي أكدت بأن أغلب الدراسات التي تناولت الأيديولوجية التنظيمية تكونت من مجموعة متعددة من الأبعاد لكن كان أبرزها (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية) حيث يمكن من خلال هذه الأبعاد معرفة الدور الفعال الذي تؤديه هذه الأبعاد في خلق البيئة الملائمة لتحسين الأجواء والعلاقات داخل أي منظمة سواء كانت خاصة أو عامة، لكون هذه الأبعاد تتناول الأسس الفكرية التي تقوم عليها الأيديولوجية التنظيمية والتي تتضمن خلق مناخ تنظيمي تشجع على مشاركة الجميع في العمل واتخاذ القرارات، وهذا ما يساعد الأفراد العاملين على التميز ورفع طاقتهم الإنتاجية وتقديم خدمات ومنتجات مميزة، مما يساعد المنظمة على تحقيق السيادة الإستراتيجية في دائرة نفوذها وبناء قدرات تنافسية عالية.

إنطلاقاً مما سبق، سيبني هذا البحث الأبعاد الثلاثة (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية) لكونها الأقدر على تغطية جوهر الأيديولوجية التنظيمية وتفسير أثرها في السلوك والأداء التنظيمي، هذا بالإضافة إلى أن إختيار هذا البحث لهذه الأبعاد لا يأتي فقط لكونها الأقدر على تمثيل الأيديولوجية التنظيمية ورسم ملامحها الجوهرية، بل أيضاً لأنها تتسق مع سياق الدراسة الراهنة، وتعكس توجهاتها في تحليل الأيديولوجية بما يتلاءم مع خصوصية الإطار النظري والميداني المعتمد، وفيما يلي عرض لكل بعد على حدة:

أ. **الولاء التنظيمي "Organizational Loyalty"**: مصطلح الولاء لغةً يعني الاخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة، ويمكن توضيح الولاء في المنظمة عندما يصبح الفرد العامل يتكلم باسم جماعة نحن وليس أنا والدفاع عنها في حالة النقد وغيرها، ومن مقومات الولاء الأساسية لمفهوم الولاء هو الميل أو الاستعداد النفسي لدى العاملين لاستيعاب الضغوط المتعلقة بالعمل، ويظهر هذا الاستعداد من خلال توافق الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها، وارتباطه العاطفي بها، وسعيه الدائم لبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيق أهدافها، إلى جانب وجود رغبة قوية لديه في الاستمرار بعضوية هذه المنظمة والانتماء إليها بشكل طويل الأمد (إسحاق، 2025: 295). ويعد بعداً مهماً لكنه لا يزال غير مستكشف بشكل كافٍ ضمن سلوكيات الأفراد في المنظمات، ففي ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتنوع والتنافسية العالية، تواجه المنظمات تحديات متزايدة في تعزيز الولاء والحفاظ عليه بين العاملين وأصحاب المصلحة ومكونات المنظمة الأخرى. وبالتالي، فإن فهم محفزات الولاء التنظيمي وأشكاله ونتائجه يُعد أمراً ضرورياً للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز أدائها ومرونتها واستدامتها على المدى الطويل (Ocampo et al., 2024: 1). ونتيجة لكون

الأفراد العاملين من أهم مكونات المنظمات، لذلك يظل ولاء الأفراد العاملين حجر الزاوية في نجاح المنظمات نظراً لتأثيراته على مقاييس حيوية مثل الحضور والاحتفاظ بالعاملين والأداء العام، وينمي الولاء من خلال التقدير الشخصي للعاملين، وتعزيز التواصل الداخلي الفعال معهم، والاستفادة من الذكاء العاطفي لتلبية احتياجاتهم، وهذه الجهود لا تعزز الرضا الوظيفي فحسب، بل تغرس أيضاً شعوراً بالانتماء والهدف المشترك بين العاملين، مما يحفزهم على المساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المنظمة (Pratama, 2025: 154). ولعل من أبرز مظاهر أهمية الولاء التنظيمي ما أشار إليه (Syanevets & Sudakova, 2019: 1) بأن الولاء التنظيمي لا يقتصر فقط على الاستقرار الوظيفي التقليدي، بل يتعدى ذلك إلى حرص الفرد العامل إلى تجاوز حدود مسؤولياته الرسمية لخدمة أهداف المنظمة وقيمها ورؤيتها. وهذا النوع من الولاء غالباً ما يتجلى في التزامه بأخلاقيات عمل عالية، وأداء ثابت، وموقف إيجابي تجاه زملائه ومنظّمته. وفي نفس الاتجاه، بين (Purnama et al, 2025: 76) أن الولاء التنظيمي ظاهرة متعددة وديناميكية ضمن نطاق سلوكيات الأفراد في المنظمات، ويُشير إلى إحساس عميق بالالتزام والتفاني والانتماء الذي يكتنه الأفراد تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وفي جوهره لا يقتصر الولاء التنظيمي على مجرد ارتباط سطحي أو شكلي، بل يعبر عن تقان راسخ ومتجذر يؤثر في سلوك الفرد العامل ومواقفه وقراراته اليومية داخل بيئة العمل. بموجب ما سبق آنفاً، يرى الباحثان أن الولاء التنظيمي هو حالة من الانتماء العميق والارتباط الوجداني التي تدفع الفرد إلى دعم المنظمة وخدمة أهدافها بروح إيجابية وحماس متجدد، بحيث تجسد في استعداد دائم لبذل الجهد والمبادرة بما يحقق المصلحة العامة، فهو منظومة معقدة من القنوات والميول التي تتجذر في وعي الفرد وتشكل رؤيته لذاته داخل الإطار الجماعي للمنظمة. حيث تصبح المنظمة امتداداً للذات وليست مجرد كيان خارجي، وتكمن قيمته في قدرته على إمداد الأيديولوجية التنظيمية بعمق معنوي وروح حية تجعلها أكثر جاذبية واستدامة وقادرة على استقطاب الطاقات والحفاظ عليها، وصياغة ثقافة تنظيمية موحدة ومؤثرة، وكلما كان الولاء التنظيمي متجذراً، ازدادت قوة الأيديولوجية التنظيمية وقدرتها على توحيد التوجهات وصياغة هوية مشتركة تعزز من استقرار المنظمة وفعاليتها.

**ب. الاستقرار العاطفي "Emotional Stability":** تعد الانفعالات ركناً هاماً في حياة كل فرد فهي تتدخل في جميع جوانب حياة الفرد اليومية، وتجعل من حياة الفرد اليومية شيء ممتع ومتنوع، وبدونها تصبح الحياة بلا معنى وقاحلة، وهذا بلا شك يضيف على الحياة جزءاً كبيراً مما لها من قيمة وما لها من متعة فيدون هذه الحالات الوجدانية والانفعالات المختلفة تصبح حياة الفرد مملة لا متعة فيها كحياة الجماد، حيث أن مفهوم الاستقرار العاطفي تفسير لحالة الاستقرار النفسي الذي يطلق عليه أصحاب نظرية التحليل النفسي بمبدأ الثبات الانفعالي (العبيدي، 2017: 9). ولا يقتصر أثر الاستقرار العاطفي على الأفراد فحسب، بل يمتد إلى المنظمات والبيئات التنظيمية التي يعملون بها، فالأشخاص المستقرين عاطفياً يمتلكون استعداداً أكبر للاندماج مع أهداف المنظمات التي ينتمون إليها، ونظراً لتأثير الاستقرار العاطفي المستمر والعميق في مختلف الجوانب النفسية للأفراد العاملين في المنظمة، فإن توفره له تأثير إيجابي في مدى مساهمتهم الفعالة والتزامهم المستمر في تحقيق أهداف المنظمة (Romero Madroñal et al., 2024: 4). كما أن هذا النوع من الاستقرار لا يقتصر على التأثير في حالة الفرد النفسية فحسب، بل يتعدى ذلك إلى التأثير المباشر على سلوكياته وأفكاره وطريقة تعامله مع الآخرين، فالشخص الذي يفتقر إلى الاستقرار العاطفي يكون أكثر عرضة للقلق، والتوتر، والانفعالات الحادة، الأمر الذي ينعكس سلباً على تفاعله الاجتماعي، وعلى اتخاذ القرارات الحكيمة في البيئات الشخصية أو الوظيفية (AbdElhakiem, 2019: 36). وبالتالي يعد من السمات الشخصية الأساسية التي تؤثر في كيفية تفاعل الأفراد مع بيئات العمل، إذ تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقرار العاطفي يكونون أقل عرضة للانخراط في سلوكيات سلبية (Toscano et al., 2025: 3). وبالتالي يُنظر إلى الاستقرار النفسي العاطفي باعتباره مركباً نفسياً سائداً لسمات الفرد وقدراته وكفاءاته التي تمكنه من الحفاظ على الأداء الفعال من خلال تنظيم الذات للنشاطات في ظل التحولات المجتمعية المستمرة (Raievska et al., 2025: 520). بموجب ما سلف، يرى الباحثان أن الاستقرار العاطفي هو قدرة الفرد الراسخة على صون توازنه الانفعالي وثباته الوجداني، رغم وطأة التحديات وحدة التحديات والمواقف العصيبة والتجارب السلبية التي تعترض مساره

في العمل، فهو ليس مجرد غياب للاضطراب النفسي، بل هو حضور وإع لقوة داخلية تمكنه من تحويل الضغوط إلى دافع، وحفظ انزانه العاطفي دون أن تهتز قيمه أو قناعاته التنظيمية. وفي إطار الأيديولوجية التنظيمية، يشكل هذا الاستقرار مرتكزاً حيوياً يضمن استمرارية الانتماء، ويحول العلاقة بين الفرد والمنظمة إلى رابطة متينة تتجاوز المصالح المؤقتة، لتغدو التزاماً وجدانياً راسخاً يسند تماسك المنظمة ويغذي قدرتها على التكيف والنمو، أي أنه البنية الشعورية التي تمنح الأيديولوجية التنظيمية قدرتها على الصمود والاستمرار والإستدامة.

**ت. القيم التنظيمية "Organizational Values":** تعد القيم التنظيمية من المحددات الهامة للسلوك الإداري ومن المكونات التي يسهل التعامل معها والتفاعل بين الأفراد والجماعات، إذ أن الاهتمام بها وغرسها وتوجيهها من أهداف المنظمة الأساسية، فهي بمثابة أعمدة البناء للمجتمع التي يسود به معالم الثبات والاستقرار والإعتدال والإستقامة في المنظمة والمجتمع ككل، وتعتبر أهداف القيم التنظيمية مرتبطة بأهداف الشخص وسلوكياته داخل المنظمة والمجتمع بشكل عام (المشيخي، 2024: 24-25). لذلك تعد القيم من المكونات الأساسية في سلوك الإنسان وعمليات اتخاذ القرار، كونها تتجسد في المعتقدات والمواقف والأخلاقيات المتجذرة بعمق لدى الأفراد العاملين والتي تؤثر في هويتهم وسلوكهم في سياقات متعددة، بما في ذلك بيئة العمل، ويسهم فهم هذه قيم في خلق بيئة عمل تتماشى مع تفضيلاتهم، مما يؤدي إلى تعزيز المشاركة الوظيفية والالتزام العالي (Paleń-Tondel & Smolbik - Jęczmień, 2024: 335). وأيضاً يعبر (Hoffman et al. 2011) عن أن التطابق بين قيم الأفراد والمنظمة يُعد أمراً في غاية الأهمية للحفاظ على طاقم عمل مرن وملهم وملتزم، ومن الواضح أن هناك حاجة إلى مزيد من الإهتمام لفهم الآليات والعمليات التي يتم من خلالها هذا التطابق وتأثير ذلك في السلوكيات الإرتجالية المتعلقة بالعمل، وكذلك تعني الإرتباط بأهداف المنظمة ورسالتها وقيمها (Indradevi, 2020: 437). كما وتساهم القيم التنظيمية في تعزيز أداء المنظمة، خاصة فيما يتعلق بالبقاء على المدى الطويل، وتُعد نقطة مرجعية لاتخاذ القرار في صياغة استراتيجيات الإستدامة (3: Andrés and Abril, 2024). حيث وضح (حجي ونامي، 2023: 105) أن انسجام وتطابق قيم الأفراد العاملين مع قيم المنظمة، يتمثل في درجة التماهي والمواءمة مع الغرض العام التي تسعى المنظمة إلى تحقيقه بشكل يعكس على تقديم ما هو مهم ومفيد للآخرين بعيداً عن تحقيق المكاسب الشخصية، لكونه شعوراً نابعاً من ذات العامل، يسعى من خلاله لتوظيف قيمه ومعتقداته بما يتوافق مع قيم منظّمته، وبالتالي دعمها والإنجاز فوق المتوقع لمهام المنظمة، ومحاكاة سلوك الأفراد الآخرين في المنظمة، والإسهام بجهد مشترك لصالحها والرغبة في بقائها والإستمرار بها. تباعاً لما ذكر آنفاً، يرى الباحثان بأن القيم التنظيمية تمثل المرجعية الفكرية والأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد وتضبط تفاعلاتهم داخل المنظمة، فهي ليست مجرد شعارات معلقة أو مبادئ مدونة، بل بنية متينة من المعتقدات والمعايير المشتركة التي تحدد ما يعد صائباً أو مقبولاً في سياق العمل. وحين تتسجم قيم الأفراد العاملين مع قيم منظمتهم يتحول الانتماء إلى مد شعوري يوحد جهود الجميع يدفعها نحو تحقيق الأهداف العامة المشتركة، وبالتالي تولد هوية مشتركة وثقافة تنظيمية متماسكة. ومن هذا المنطلق، تمثل القيم التنظيمية بعداً جوهرياً في بناء الأيديولوجية التنظيمية وتقويتها، إذ تمنحها الإطار المعياري الذي يحفظ تماسكها ويعزز فاعليتها على المدى البعيد.

### 3- الإطار المنهجي للبحث

#### 3-1 مشكلة البحث

ينبثق البحث الحالي من رؤية تحليلية تُعد امتداداً طبيعياً للتراكمات الفكرية والنظرية في حقل البحوث والدراسات التنظيمية، حيث تمثل الأيديولوجية التنظيمية إطاراً مفاهيمياً يعكس الملامح الثقافية والسلوكيات القيمية التي تتبناها المنظمة لتحديد هويتها التنظيمية وتوجيه سلوك أعضائها. ومن هذا المنطلق، فإن ترسيخ الأيديولوجية التنظيمية لا يُعد وظيفة نظرية فحسب، بل تمثل ضرورة عملية في بناء منظمات مستقرة، صحية، وفاعلة، قادرة على مجابهة تحديات التغيير والاضطراب التنظيمي. وفي إطار تعزيز هذا النسق الأيدولوجي،

تتبدى الإثنوغرافيا التنظيمية كقوة دافعة ذا تأثير بنيوي في صياغة الأيديولوجية التنظيمية، لما تنطوي عليه من أبعاد عميقة ترتبط مباشرة بواقع الممارسة داخل المنظمة. إذ يعكس التنوع الثقافي تعددية الانتماءات والهويات الوظيفية للأعضاء وما تولده من أنماط تفاعل متباينة، بينما تعبر بيئة العمل الداخلية عن الأنظمة غير الرسمية والثقافات التنظيمية السائدة. ويُعد العمل الميداني المشترك ساحة واقعية لاختبار وتشكيل السلوكيات والقيم الجماعية، في حين تمثل المستحدثات التكنولوجية عاملاً محفزاً لإعادة تشكيل العمليات التنظيمية، والمهارات، ومصادر القوة داخل المنظمة. ومن هنا، فإن فهم هذه الأبعاد يكشف عن كيفية تبلور الأيديولوجية التنظيمية كتعبير عن التفاعلات اليومية، والتجارب الجماعية، والتحويلات الثقافية التي تعيشها المنظمة من الداخل.

وفي ظل التحويلات السياسية والاجتماعية التي تشهدها منظمات الحكم بشكل عام وبرلمان كوردستان-العراق بشكل خاص، تُعد الأيديولوجية التنظيمية عنصراً حاسماً في صياغة السلوك البرلماني، وتوجيه الأداء التشريعي والرقابي. ومع ذلك، فإن فهم الديناميكيات العميقة التي تشكل هذه الأيديولوجية داخل برلمان كوردستان-العراق لا يزال محدوداً. ومن هنا، تتبع المعضلة البحثية من وجود فجوة معرفية وميدانية في تحليل السياقات التنظيمية للمنظمات التشريعية الكوردستانية، إذ لم تحظى التفاعلات التي تحصل بين أعضاء البرلمان داخل أروقة البرلمان بالتحليل الكافي. كما أن غالبية الدراسات السابقة ركزت على النظم الإدارية أو الأداء التنظيمي الكلي، تجاهلت البعد الإثنوغرافي الذي يمكن أن يفسر كثيراً من الأنماط السلوكية والانقسام الأيديولوجي.

وبناءً على هذا الأساس المفاهيمي، يعد برلمان كوردستان-العراق ميداناً غنياً ومعقداً من حيث تركيبته التنظيمية والثقافية، إذ يتسم بتداخله المستمر مع بيئته الخارجية وتفاعله مع متغيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية متسارعة. وفي خضم هذا التفاعل، تبرز الحاجة إلى فهم البيئة التنظيمية الداخلية للبرلمان، بوصفها عالمياً رمزياً وثقافياً متكاملًا، تشكله وتعيد إنتاجه السلوكيات والعلاقات غير الرسمية والتمثيلات اليومية لأعضائه وموظفيه. من هنا، تبرز الإثنوغرافيا التنظيمية كمتغير مستقل ذي طابع تحليلي عميق، يمكن من استكشاف الأنماط الخفية للتفاعل والتواصل والتنظيم غير الرسمي، والتي غالباً ما تتجاوز ما يظهر في الهياكل الرسمية والنصوص المؤسسية. وتزداد أهمية هذا المدخل الإثنوغرافي في ظل ما يتسم به البرلمان من تنوع ثقافي لأعضائه، وديناميكية في بيئته الداخلية، إلى جانب انخراطه المستمر في عمل ميداني تشريعي ورقابي يستند إلى معطيات حديثة، ويتطلب كفاءات بشرية قادرة على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة، وإدارة الموارد المحدودة بفعالية عالية. لذا فإن دراسة الأبعاد الإثنوغرافية لهذا الصرح التشريعي تمثل خطوة جوهرية نحو فهم أعمق لآليات إنتاج الأيديولوجية التنظيمية، وتحليل البنية غير المرئية التي تؤثر في أداء البرلمان وتشكل رؤيتها الداخلية والخارجية. وفي ضوء ذلك، تتجلى الإشكالية الجوهرية في هذه الدراسة في الكشف عن الكيفية التي تُسهم بها الخصائص الإثنوغرافية التنظيمية في تشكيل الأيديولوجية التنظيمية داخل برلمان كوردستان-العراق. فالمعتقدات، والسلوكيات، والعلاقات غير الرسمية التي تحكم البنية التنظيمية الداخلية للبرلمان لا تبقى محايدة، بل تتفاعل بعمق مع بناء منظومة القيم والمعايير والتصورات المشتركة التي توطر الأيديولوجية التنظيمية وتوجه عمليات اتخاذ القرار.

وتواصلًا مع ما تقدم، فإن هذا البحث يسعى إلى معالجة معضلة معرفية وميدانية في آن واحد، وبهدف تشخيص استباقي لمشكلة البحث في سياق العمل البرلماني، قام الباحثان بإجراء مقابلات استطلاعية تم من خلالها مقابلة (13) رئيس لجنة من أصل (19) رئيس لجنة في البرلمان، حيث تبين كاستطلاع أولي وجود توجه فعلي داخل المؤسسة البرلمانية نحو تبني منهجيات الإثنوغرافيا التنظيمية، فضلاً عن وجود ملامح واضحة لاهتمام الأعضاء بترسيخ أبعاد أيديولوجية برلمانية أكثر انسجاماً وتوحيداً، وهذا ما أكدته نتائج الوصف الاحصائي فيما بعد. لكن في نفس الوقت استنبط الباحثان أثناء تدوين الملاحظات الأولية عدم وجود إدراك حقيقي للعلاقات الإرتباطية والتأثيرية بين هذه المتغيرات، وهو ما يؤكد أهمية المضي قدماً في تبني فكرة البحث والتعمق فيها وتوسيع نطاقها، ودعم رؤيتها بالإستناد استكشاف أثر الإثنوغرافيا التنظيمية في تشكيل وجاذبية الأيديولوجية التنظيمية، وتطبيقها على أعضاء برلمان كوردستان-العراق، بوصفهم الفاعلين الأساسيين في إنتاج السياسات العامة وتشكيل إتجاهات هذا المجال الحيوي للدراسة. ومن هذا المنطلق بلور البحث الحالي وعبر المنطلقات الفكرية التي جسدها الدراسات السابقة، في التساؤل الرئيس المطروح: ما هو فاعلية

الإثنوغرافيا التنظيمية كمدخل في جاذبية الأيدولوجية التنظيمية في برلمان كردستان-العراق؟ والذي بناءً عليه تم تفصيل مشكلة البحث في التساؤلات الفرعية الآتية:

- أ- ما مدى توافر الإثنوغرافيا التنظيمية بأبعادها في برلمان كردستان-العراق؟
- ب- ما مستوى الأيدولوجية التنظيمية في برلمان كردستان-العراق؟
- ت- هل توجد علاقات ارتباط بين متغيري الدراسة الرئيسة وأبعادهما في برلمان كردستان-العراق؟
- ث- ما مدى تأثير الإثنوغرافيا التنظيمية مقياساً بأبعادها مجتمعةً ومنفردةً في الأيدولوجية التنظيمية في برلمان كردستان-العراق؟

### 3-2 أهمية البحث

ينبثق أهمية البحث من أهمية متغيريه الرئيسيين (الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية) لكونهما من المفاهيم الحديثة والمعاصرة، وللذان لم تحظا بعد بما يكفي من البحث والاهتمام، رغم ما تتمتعان به من عمق نظري وأثر عملي في تفسير السلوك التنظيمي داخل المنظمات. إذ يكتسب هذا البحث أهمية إضافية من خلال جمعها هذين المتغيرين في إطار واحد وتطبيقه على ميدان حيوي وذو صلة مباشرة بالبنية المجتمعية والسياسية وهو برلمان كردستان-العراق، مما يعزز من قيمة الأدبيات التنظيمية ويفتح آفاقاً جديداً للدراسات المستقبلية. عليه، تتجلى أهمية الدراسة في جانبين مهمين، هما:

أ. **الأهمية العلمية:** يسهم البحث في إثراء البنية النظرية للعلوم التنظيمية المعاصرة، من خلال تسليط الضوء على مفهومين حديثين نسبياً في البيئة الأكاديمية، وهما: الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية، إذ يمتاز البحث الحالي بالحدثة والتفوق العلمي، فعلى وفق أطلاع الباحثان لا توجد أي دراسة أجنبية أو عربية سابقة جمعت بين متغيرات وأبعاد البحث الحالي في إنموذج فرضي وأحد. وبالتالي يسعى هذا البحث جاهداً إلى وضع الأسس العلمية لمتغيري البحث وإثراءها علمياً، وذلك بتحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية للباحثين والمفكرين ضمن هذا المجال. والمساهمة في وضع الأطر الفكرية للتغيرات المبحوثة أمام الباحثين والطلبة الذين لديهم رغبة في الاستفادة منهما مستقبلاً. كما ويقدم البحث معالجة علمية أصيلة للعلاقة الجدلية بين مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية وتكوين الأيدولوجية داخل المنظمات الرسمية، مما يفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين لفهم العلاقة الديناميكية بين متغيري قيد البحث.

ب. **الأهمية العملية:** يتميز هذا البحث بكونه من البحوث والدراسات الأولى التي تُطبق منهجاً تنظيمياً ثقافياً على ميدان بحث (برلمان كردستان-العراق)، وهو ميدان تنظيمي فريد تتداخل فيه السياسة مع الثقافة مع الديناميات المجتمعية، مما يجعل من دراسته أمراً ذا أهمية ميدانية عالية. وبالتالي يمكن أن تساهم نتائج البحث في دعم عملية تطوير الأداء البرلماني، من خلال تقديم توصيات قائمة على تحليل ميداني عميق، يمكن أن تؤدي إلى تحسين بيئة العمل، وتشكيل هوية تنظيمية أكثر اتساقاً واستقراراً، بحيث تخدم صناع القرار في البرلمان والمستشارين الإداريين، وذلك من خلال توفير مؤشرات قابلة للتطبيق من شأنها المساعدة في ضبط الإيقاع التنظيمي وتحقيق التوازن بين الإثنوغرافيا التنظيمية والتوجهات الأيدولوجية داخل المنظمة التشريعية.

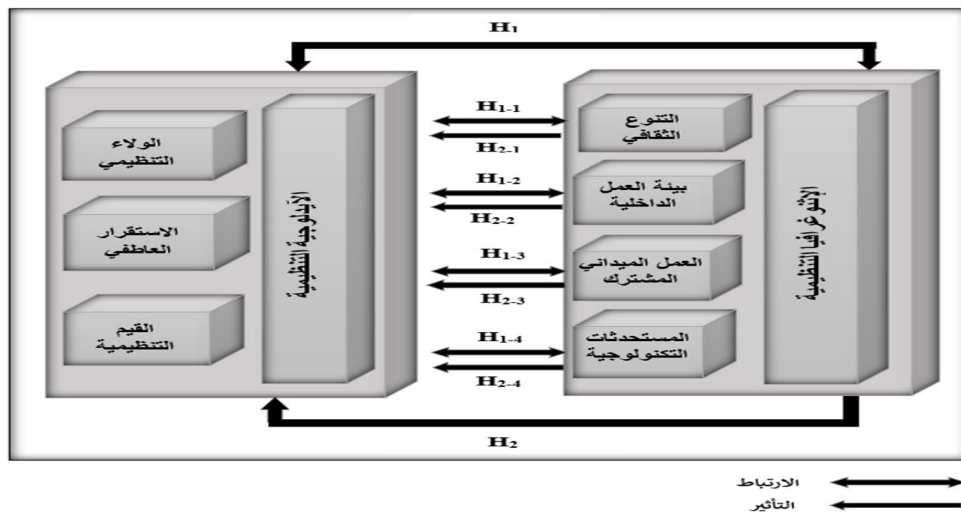
### 3-3 أهداف البحث

تُجسد أهداف البحث رؤية البحث بشكل واضح ومحدد، وعند تحقيقها تنتج جمع البيانات الضرورية التي تمكن الباحث من الإجابة على تساؤلات البحث وتحليل موضوع البحث بعمق وموضوعية (Saunders et al., 2009:45). وبناءً على ما تقدم فقد تم تطوير أهداف البحث تسعى بالدرجة الأولى إلى الإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها في مشكلة البحث، ويتبلور الهدف الرئيسي بمحاولة التعرف على فاعلية الإثنوغرافيا التنظيمية كمدخل في جاذبية الأيدولوجية التنظيمية في برلمان كردستان-العراق، ويتفرع منه الأهداف الفرعية التالية:

- 1- بناء إطار معرفي لموضوعات البحث (الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية) وأبعادهما الفرعية، عبر تتبع المسارات الفكرية للأدبيات المتخصصة وبحسب ما تيسر للباحثان من تلك المراجع، وتجذير المعرفة التي تحويها، و ثم تقديم تأصيل مفاهيمي يصف الاتجاهات التفسيرية لتلك الموضوعات ويصف آراء المنظرين بصدها على وفق مجال المعالجة ومستوى تحليلهم لمضامينها وأبعادهما.
- 2- قياس مستوى أهمية المتغيرات الرئيسة والفرعية إحصائياً على مستوى أعضاء برلمان كردستان-العراق مجتمع البحث، والتوقف على ترتيبها الحقيقي لبيان أهميتها الميدانية بحسب اجاباتهم.
- 3- بيان طبيعة ونوع علاقات الارتباط إحصائياً بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية (إجمالاً وتفصيلاً) في برلمان كردستان-العراق بهدف تقديم الإجابات الملائمة عن تساؤلات مشكلة البحث.
- 4- تفسير علاقات التأثير للإثنوغرافيا التنظيمية في الأيدولوجية التنظيمية (إجمالاً وتفصيلاً) في برلمان كردستان-العراق بهدف تقديم الإجابات الملائمة عن تساؤلات مشكلة البحث.
- 5- بناء انموذج تطبيقي للبحث يعبر عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث وإتجاهات تأثيراتها وإختبارها.
- 6- تقديم جملة من التوصيات الموجهة إلى برلمان كردستان-العراق تبرز نقاط قوتها الكامنة في المتغيرات المعنية وتشخص مظاهر الخلل والقصور فيها، مع تقديم توصيات عملية تخص تحسين العلاقة والأثر بين هذه المتغيرات في المنظمة التشريعية المعنية بالبحث. فضلاً عن طرح الاقتراحات الخاصة بالدراسات المستقبلية للباحثين المستقبليين.

### 4-3-4 الإنموذج الفرضي للبحث وفرضياته

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث وفرضياته بناء انموذج متكامل يعبر عن فكرة بحث العلاقات التي سوف يتم دراستها واختبارها بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية، حيث يعطي الانموذج الفرضي تصورات وإجابات أولية للفرضيات التي إفترضها الباحث، وكذلك الإجابة على الأسئلة المطروحة في مشكلة البحث (Hair et al., 2014: 66). وكما هو موضح في الشكل (1)، يضم الانموذج الفرضي للبحث: المتغير المستقل "Independent Variable": والذي يتمثل في الإثنوغرافيا التنظيمية والمتضمن لأربعة أبعاد (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية)؛ والمتغير التابع او المعتمد "Dependent Variable": والمتمثل بالأيدولوجية التنظيمية والمتكون من ثلاثة أبعاد (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية).



المصدر: من إعداد الباحثان.

الشكل (1) الإنموذج الفرضي للبحث

بناءً على ما جاء في الإنموذج الفرضي للبحث وبالتزامن مع تساؤلات البحث التي ذكرت في مشكلتها، صيغت مجموعة من الفرضيات في ضوءها، والتي تقدم إجابات مبدئية تخمينية عن تساؤلات البحث إنسجاماً مع المعطيات الفكرية للبحث، وتمهيداً لعملية إثبات هذه الفرضيات أو عدها عن طريق إتمام عمليات التحليل والمعالجات الإحصائية لها، وهي على النحو الآتي:

أ- الفرضية الأولى ( $H_1 =$  فرضية الارتباط): توجد علاقة إرتباط معنوية موجبة بين الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) على المستوى الكلي والجزئي في برلمان كردستان-العراق

ب- الفرضية الثانية ( $H_2 =$  فرضية التأثير): يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية للأثنوغرافيا التنظيمية في الأيدولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) على المستوى الكلي والجزئي في برلمان كردستان-العراق.

ت- الفرضية الثالثة ( $H_3 =$  فرضية تباين التأثير): يتباين تأثير أبعاد متغير الأثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيدولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) في برلمان كردستان-العراق.

### 3-5 حدود البحث

1. الحدود الموضوعية: تتمثل باستعراض المحتوى المعرفي والفكري لهذه المتغيرات الرئيسة والفرعية (الإثنوغرافيا التنظيمية بأبعادها الأربعة: التنوع الثقافي، وبيئة العمل الداخلية، والعمل الميداني المشترك، و المستحدثات التكنولوجية) و(الأيدولوجية التنظيمية بأبعادها الثلاثة: الولاء التنظيمي، والاستقرار العاطفي، والقيم التنظيمية) وتحليل العلاقات فيما بينها.
2. الحدود الزمانية: وتمثلت في مدة إعداد الدراسة من (2024/10/15) ولغاية (2025/8/25) وتضمنت جمع بيانات الدراسة النظرية والميدانية، ومرحلة توزيع استمارات الاستبانة على أعضاء برلمان كردستان-العراق، وإجراء المقابلة الداعمة للاستبانة مع عدد منهم، وتفرغها وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية للدراسة الحالية.
3. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة ببرلمان كردستان-العراق في محافظة أربيل.
4. الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على جميع أعضاء برلمان كردستان-العراق، والبالغ عددهم (102).

### 3-5 أداة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني للبحث، تضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء، خصص الجزء الأول للمعلومات العامة للأفراد المبحوثين والتي تشمل كل من: النواع الاجتماعي، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في العمل البرلماني، الصفة البرلمانية، المركز الوظيفي داخل المجلس، المحافظة الممثلة؛ بينما تمثل الجزء الثاني بالمتغير المستقل (الإثنوغرافيا التنظيمية)، وخصصت (20) عبارة لقياسه، والتي تم تقسيمها على أربعة أبعاد وهي: التنوع الثقافي (5) عبارات، بيئة العمل الداخلية (5) عبارات، العمل الميداني المشترك (5) عبارات، والمستحدثات التكنولوجية (5) عبارات، والتي اقتبست من عدد من المقاييس السابقة (Rouleau et al., 2014)؛ (Smets et al., 2014)؛ (منصور، 2024). أما الجزء الثالث والأخير فقد شمل (21) عبارة لقياس المتغير المعتمد (الأيدولوجية التنظيمية)، إذ قسمت العبارات الخاصة بقياس هذا المتغير إلى ثلاثة أقسام وفقاً لأبعاده وهي: الولاء التنظيمي (7) عبارات، الاستقرار العاطفي (7) عبارات، والقيم التنظيمية (7) عبارات، والتي اقتبست من (العبيدي، 2017)؛ (المشيخي، 2023). وتم استخدام مقياس (Likert) الخماسي (أثقف تماماً، أثقف، محايد، لا أثقف، لا أثقف تماماً)، واعطاؤها لأغراض التحليل الاوزان (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

### 3-6 قياس ثبات الاستبيان

من أجل تحديد مستوى ثبات الاستبانة يتطلب الأمر إيجاد معامل ألفا الطبقي للأبعاد مجتمعة. لقد جزء (Feldt & Brennan, 1989: 105-146) قيم معامل الثبات "Reliability Test" إلى جزئين، جزء عالي أو يمكن أن يُعد على أنه مستوى عالي والذي

تكون فيه القيم أكبر من 70%، ومستوى منخفض في حالة كانت القيم أقل من 70%. وقد تم إيجاد معامل الفا الطبقي. ويوضح الجدول (3) نتائج اختبار معامل كرونباخ الفا لكل بعد ومعامل الفا الطبقي للأبعاد مجتمعة. حيث تشير النتائج أن قيم معامل الفا لأبعاد الدراسة تراوحت ما بين (0.80-0.94) وهذا دليل على قوة ثبات الاستمارة على مستوى الأبعاد. أما معامل ألفا الطبقي للاستمارة فقد بلغ (0.97) وهذه القيمة أكبر من (70%). ومن خلال قيم الأبعاد وقيمة معامل الفا الطبقي يلاحظ أن هناك قوة ثبات الاستمارة على المستوى الكلي وعلى مستوى أبعادها.

الجدول (3) قياس الثبات لأبعاد متغيري البحث منفردةً ومجمعةً

المتغير	الأبعاد	العبارات	معامل كرونباخ الفا $\alpha_i$
التنوع الثقافي	التنوع الثقافي	$X_5-X_1$	0.88
	بيئة العمل الداخلية	$X_{10}-X_6$	0.80
	العمل الميداني المشترك	$X_{15}-X_{11}$	0.84
	المستحدثات التكنولوجية	$X_{20}-X_{16}$	0.91
الإثنوغرافيا التنظيمية	الولاء التنظيمي	$Y_7-y_1$	0.91
	الاستقرار العاطفي	$Y_{14}-Y_8$	0.92
	القيم التنظيمية	$Y_{21}-Y_{15}$	0.94
معامل الفا الطبقي للأبعاد مجتمعة $\alpha_{st}$			0.97

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27

### 3-7 اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات البحث

إن تحديد طريقة التقدير واختبار الفرضيات من الأسس المهمة التي يتم اختيارها للحصول على نتائج دقيقة. ومن أجل اختيار الطريقة الصحيحة يتم اختبار تحقق أحد شروط التحليل المهمة والمتمثل باختبار التوزيع الاحتمالي للمتغيرات المدروسة. ويعتبر اختبار عودة المتغيرات الى التوزيع الطبيعي من الاختبارات المهمة (Frost, 2015:11)، وقد تم إجراء اختبار (Kolmogorov Smirnov) للتحقق من توفر هذا الشرط. ومن نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (4)، يلاحظ أن جميع الأبعاد كانت قيمة (P) العائدة لها أقل من (0.05) مما يعني أن هذه الأبعاد لا تعود إلى التوزيع الاحتمالي الطبيعي. كذلك يمكن ملاحظة أن قيمة (P) لمتغير الإثنوغرافيا التنظيمية ظهرت أقل من (0.05) مما يدل على أن هذا المتغير لا يعود إلى التوزيع الاحتمالي الطبيعي أيضاً. أما متغير الأيديولوجية التنظيمية فقد ظهرت قيمة (P) أكبر من (0.05)، مما يعني أن هذا المتغير يعود إلى التوزيع الاحتمالي الطبيعي. ولكن لكون أن أحد المتغيرات وجميع الأبعاد لا تعود إلى التوزيع الاحتمالي الطبيعي فيعتبر ذلك إنتهاك لأحد شروط التحليل، مما يؤدي إلى الحصول على تقديرات مضللة عند استخدام الطرائق التقليدية، حيث يتطلب في هذه الحالة استخدام طرائق تقدير بديلة لا تتطلب توفر شرط تحقق التوزيع الطبيعي للمتغيرات المدروسة.

الجدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث الرئيسية والفرعية

Tests of Normality				
Kolmogorov-Smirnov				
النوع	الوصف	Statistic	N	P-value
الابعاد	التنوع الثقافي	0.174	102	0.000

0.000	102	0.132	بيئة العمل الداخلية	
0.000	102	0.178	العمل الميداني المشترك	
0.000	102	0.132	المستحدثات التكنولوجية	
0.031	102	0.092	الولاء التنظيمي	
0.000	102	0.168	الاستقرار العاطفي	
0.000	102	0.126	القيم التنظيمية	
0.003	102	0.113	الإثنوغرافيا التنظيمية	
0.117	102	0.079	الأيديولوجية التنظيمية	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27

#### 4- الجانب العملي للبحث

#### 4-1 وصف مجال ومجتمع البحث

تم اختيار برلمان كوردستان ليكون الميدان الذي سيتم إجراء الجانب الميداني من البحث فيه، لكونه من أهم المؤسسات المهمة قانونياً وسياسياً في المجتمع وتأثيره على تنظيم المجتمع من خلال تشريع القوانين وترسيخ مبادئ الديمقراطية وبيان الحقوق والحريات العامة والقيام بالرقابة على أعمال السلطة التنفيذية باسم الشعب ولمصلحته، بما أن المؤسسة البرلمانية وطبيعة عملها تختلف من كل المؤسسات الأخرى في الدولة وذلك لأن العلاقة بين الفرد مع المنظمات الإدارية الأخرى تقوم على أساس التعيين أو العقد وبطبيعة العمل في المجال الإداري يوجد علاقة تبعية بين العامل والمنظمة، أي التابع والمتبوع وفق السلم الإداري تبدأ من العامل وتنتهي بالوزير وما فوقه، ولكن العلاقة بين أعضاء البرلمان والمؤسسة البرلمانية ليست علاقة تبعية ولا يوجد فيه الرئيس والمرؤوس (تعتبر المراكز الداخلية في البرلمان كهيئة الرئاسة مجرد مناصب لتنظيم الجلسات والجانب الإداري للسلطة التشريعية وفق النظام الداخلي للبرلمان)، علاقة النواب مع البرلمان هي علاقة تنظيمية تقوم على أساس نظرية النيابة وذلك إعطاء الشرعية من قبل الشعب لفترة محددة (أربع سنوات) لأداء الواجب وهو سن التشريعات والرقابة على الحكومة، يحدد دور أعضاء البرلمان كونهم ممثلي الشعب الذين يقومون بإصدار القوانين باسم الشعب ومصلحته ونمط عمله في المؤسسة التشريعية، أي إصدار القوانين يعتبر من الصلاحيات العامة للشعب ولكن بعد زيادة الشعب وترسيخ نظرية الوكالة يتم اختيار مجموعة من الناس لكي يقومون بممارسة الصلاحيات الممنوحة لهم من قبل الشعب وفق الضوابط السائدة. عليه، فإن اختيار برلمان كوردستان-العراق كمجال للبحث وأعضاء البرلمان كمجتمع للبحث، لم يأتي بشكل عشوائي، بل جاء بناءً على مجموعة من المبررات وهي:

- 1- أهمية مركزه القانوني والسياسي في المجتمع، إذ يضع البرلمان الحجر الأساسي لكل النشاطات السياسية، القانونية، المدنية، العسكرية، الإدارية والإقتصادية في البلد ويعتبر المرجع الأعلى للقضايا القومية في كوردستان-العراق ومصدر الشرعية للحكم.
- 2- دور البرلمان في تنظيم المجتمع من خلال سن القوانين ووضع القواعد العامة لتحديد نطاق الحقوق والحريات العامة فضلاً عن دوره الرقابي على أعمال السلطة التنفيذية من خلال توجيه الأسئلة لأعضاء الكابينة الوزارية ومن ثم تكوين اللجان التحقيقية وفي النهاية سحب الثقة من الوزراء في حال عدم قيامهم بالواجبات المنوطة لهم.
- 3- لا يقتصر البرلمان على كونه مؤسسة تشريعية، بل هو بيئة تنظيمية متعددة الخلفيات القومية والحزبية والفكرية، ما يجعله نموذجاً غنياً لدراسة التفاعلات والسلوكيات التنظيمية عبر الإثنوغرافيا التنظيمية.

- 4- برلمان كوردستان يعمل في سياق سياسي واجتماعي يتسم بالتحول والتحديات المستمرة، ما يجعل دراسة ثقافته الداخلية وأيديولوجيته التنظيمية أمراً حيوياً لفهم استقراره وأدائه.
- 5- البرلمان ليس مجرد صانع للقرارات، بل هو متأثر أيضاً بالثقافات والعادات والمطالب المجتمعية، ما يوفر بيئة مثالية لدراسة الأثر المتبادل بين البيئة التنظيمية للبرلمان والبيئة الاجتماعية المحيطة، والتفاعلات المستمرة واليومية بينهما.
- 6- اختيار أعضاء برلمان كوردستان كمجتمع للدراسة لكونهم الجهة التي تعكس معرفة الفجوات في العمل البرلماني بشكل مباشر، كما أنهم الأكثر تعبيراً عن الثقافة البرلمانية، حيث تتجسد الأفكار والسلوكيات والتفاعلات اليومية مع الواقع المجتمعي ودورهم فيه، ما يتيح فهم ديناميات العمل المؤسسي وتحليلها بشكل علمي وعملي دقيق.
- 7- أعضاء البرلمان يجمعون بين أيديولوجيات حزبية وشخصية وثقافية متباينة، وهو ما يسمح برصد كيفية تفاعل هذه الأيديولوجيات وتماهيها مع الأيديولوجية التنظيمية الموحدة للمؤسسة البرلمانية.
- 8- تنوع خلفيات الأعضاء يخلق فضاءاً فريداً من القيم والممارسات، ما يتيح فحص كيفية إدماجها أو تصادمها ضمن هوية تنظيمية واحدة في مؤسسة سيادية تعكس صورة المجتمع بأكمله.
- 9- باعتبار أن أعضاء البرلمان يلعبون أدواراً قيادية ومؤثرة في المجال العام، فإن دراسة قناعاتهم وتوجهاتهم داخل بيئة العمل تكشف عن دور الأيديولوجية التنظيمية في توجيه السياسات والسلوك العام.
- 10- ندرة الأبحاث والدراسات المتعلقة بالعمل البرلماني، فإن النتائج المحتملة للدراسة يمكن أن تقدم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل البرلماني وتعزز قدرته على أداء دوره التشريعي والاجتماعي بإتقان ونجاح.

تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل وذلك بتوزيع الإستبانة على مجتمع البحث المتمثل بجميع أعضاء برلمان كوردستان-العراق البالغ عددهم (111) ، استرجعت منها (102) استمارة، وكانت جميع الإستمارات صالحة للتحليل، وبذلك بلغت نسبة الاستجابة (93%).

أما عن السمات الشخصية لأعضاء البرلمان، فيعكسها الجدول (5)، حيث يتضح من معطيات الجدول فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي أن غالبيتهم من الذكور وبلغت نسبتهم (68%)، وربما يعود ذلك كون البيئة السياسية ما زالت متأثرة بالثقافة المجتمعية والتقاليد التي تمنح الذكور فرصاً أوسع للوصول إلى مواقع القرار. أما بخصوص العمر، فإن الفئة العمرية (45 سنة- أقل من 55 سنة) شكلت أعلى نسبة بين الفئات العمرية للأفراد المبحوثين وبنسبة بلغت (40.2%)، وقد يعود ذلك لكون هذه الفئة تمثل مزيجاً من النضج العملي والخبرة السياسية من جهة وبين القدرة على النشاط والعمل البرلماني من جهة أخرى، وبالتالي هي الفئة التي تراها الأحزاب والمجتمع أنها الأكثر أهلية لتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات. وعن التحصيل الدراسي فإن الغالبية متساوية لحملة شهادة البكالوريوس والشهادة العليا وبلغا نفس النسبة وهي (42.1%)، مما يعني تناسب المؤهل العلمي الجامعي لمتطلبات العمل البرلماني، حيث يمنحهم الكفاءة العلمية اللازمة والقدرة على أداء مهامهم بفعالية، كما وتعزز الشهادة العليا عمق الخبرة والتمكن في اتخاذ القرار الصحيحة في البرلمان. وبخصوص عدد سنوات الخبرة في العمل البرلماني، تبين أن غالبية الأفراد المبحوثين هم من الذين تراوحت مدة خدمتهم في البرلمان ضمن فئة (5-8 سنوات) والذين بلغت نسبتهم (55.9%)، ويعود ذلك إلى تأجيل الإنتخابات اللاحقة للدورة السادسة مما أضاف مدة زمنية إضافية لفترة الدورة الخامسة، كما أن هناك من بينهم ثمانية أعضاء سابقين كانوا مشاركين في الدورات السابقة (الثانية والثالثة والرابعة)، بالإضافة لوجود عضوين تم ترشيحهم أيضاً للدورة السادسة، ما أدى إلى زيادة سنوات الخدمة لهذه الفئة مقارنة بالمدة الرسمية للدورة والتي هي أربع سنوات. وفيما يتعلق بالصفة البرلمانية فإن أغلبية الأفراد المبحوثين من ذوي المسمى الوظيفي نائب حزبي وبنسبة بلغت (95.1%) من حجم المجتمع، مما تعكس الدعم التنظيمي الذي توفره الأحزاب للمرشحين، ويسهم في تعزيز استقرار التمثيل البرلماني وتنظيم العمل دون أي تأثير سلبي على استقلالية النواب، وبشأن المركز الوظيفي داخل مجلس البرلمان، تبين إن الأفراد المبحوثين من فئة (عضو

لجنة) جاؤوا بالمرتبة الأولى وبنسبة (57.8%)، والتي تعكس التوزيع الطبيعي للمهام، حيث يُفترض أن يكون عدد أعضاء اللجان أكبر بكثير من عدد رئيس أو نائب أو اللجنة. وأخيراً فيما يخص المحافظة الممثلة احتلت محافظة الأربيل أكبر نسبة (42.1%)، حيث تعكس النسبة الأعلى لنواب محافظة أربيل طبيعة التركيبة السكانية وتوزيع المقاعد الانتخابية في الإقليم، بما يتوافق مع مبدأ التمثيل النسبي.

الجدول (5) وصف السمات الشخصية للأفراد المبحوثين

النسبة %	العدد	التقسيم أو الفئة	السمة
68%	69	ذكر	النوع الاجتماعي
32%	33	انثى	
100%	102	المجموع	
4.9%	5	اقل من 35 سنة	العمر
37.3%	38	35-أقل من 45 سنة	
40.2%	41	45 سنة- أقل من 55 سنة	
17.6%	18	55 سنة فأكثر	
100%	102	المجموع	
9.8%	10	اعدادية فما دون	التحصيل الدراسي
7.8%	8	دبلوم سنتان بعد الإعدادية	
41.2%	42	بكلوريوس	
41.2%	42	شهادة عليا	
100%	102	المجموع	
32.4%	33	4 سنوات فأقل	عدد سنوات الخبرة في العمل البرلماني
55.9%	57	5- 8 سنوات	
6.8%	7	8 - 12 سنة	
4.9%	5	أكثر من 12 سنة	
100%	102	المجموع	
4.9%	5	نائب مستقل	الصفة البرلمانية
95.1%	97	نائب حزبي	
100%	102	المجموع	
16.7%	17	رئيس لجنة	المركز الوظيفي داخل المجلس
25.5%	26	نائب رئيس لجنة	
57.8%	59	عضو لجنة	
100%	102	المجموع	
26.5%	27	دهوك	المحافظة الممثلة

أربيل	43	42.1%
السليمانية	30	29.4%
حليجة	2	2%
المجموع	102	100%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27

#### 2-4 وصف وتشخيص متغيرات البحث

يسعى هذا المحور إلى وصف وتشخيص متغيرات البحث على المستوى الكلي وبدلالة أبعادها بالاعتماد على نتائج الإحصاء الوصفي ، وذلك للوصول إلى هدف تحديد درجة توفر تلك المتغيرات في برلمان كردستان-العراق، وتم تحديد درجة توفرها بالاستناد على قيم الأوساط الحسابية، كما تم ترتيب أهميتها بالاستناد إلى مؤشر الأهمية النسبية (RII) "Relative importance index" الذي يستخدم لمعرفة الأهمية النسبية لأبعاد البحث من وجهة نظر الأفراد المبحوثين، علماً أن قيمة هذا المؤشر تقع ما بين  $(0 \leq RII \leq 1)$  ويمكن تصنيف قيمته إلى خمسة مستويات حسب مقياس (Likert) الخماسي المعتمد في البحث الحالي، وعلى وفق التوزيع الفرضي التالي (Akadiri, 2011: 192): وعلى وفق التوزيع الفرضي التالي (Akadiri, 2011: 192): (درجة عالية =  $0.8 \leq RII \leq 1$ )؛ (متوسطة إلى عالية =  $0.6 \leq RII < 0.8$ )؛ (متوسطة =  $0.4 \leq RII < 0.6$ )؛ (منخفضة إلى متوسطة =  $0.2 \leq RII < 0.4$ )؛ (منخفضة =  $0 \leq RII < 0.2$ ). وكانت النتائج على النحو الآتي:

#### 1-2-4 وصف وتشخيص المتغير المستقل (الإثنوغرافيا التنظيمية)

يستعرض الجدول (6) وصف وتشخيص المتغير المستقل (الإثنوغرافيا لتنظيمية) بأبعاده الأربعة (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية). من خلال عرض نتائج التحليلات الإحصائية للأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (RII) على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد. ومن متابعة معطيات الجدول (6) يظهر اتفاق المستجيبين على توفر مستويات متوسطة إلى عالية من الإثنوغرافيا التنظيمية (المؤشر الكلي) في برلمان كردستان-العراق. إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي للمؤشر الكلي (3.484)، وانحراف معياري (0.678)، وبالأهمية النسبية (70%) أي ما يقابل (RII=0.70). أما على مستوى الأبعاد، فيما يتعلق بوصف كل بعد من الأبعاد الأربعة للإثنوغرافيا التنظيمية، يتضح من نتائج التحليل أيضاً أن جميع أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية توافرت بمستويات متوسطة إلى عالية ما عدا بعد البعد الأخير (المستحدثات التكنولوجية) توافرت بمستوى متوسط حسب قيم الأهمية النسبية (RII). كما يمكن الملاحظة ومن خلال المقارنة بين أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية وترتيب أهميتها النسبية، أن بُعد التنوع الثقافي هو أعلى بُعد من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (75%) وبوسط حسابي (3.747) وانحراف معياري (0.782)؛ يليه بالمرتبة الثانية بُعد العمل الميداني المشترك والذي بلغت الأهمية النسبية لهذا بُعد (74%) وبوسط حسابي (3.677) وانحراف معياري (0.746)؛ أما بُعد بيئة العمل الداخلية فقد كان في الرتبة الثالثة، حيث بلغت الأهمية النسبية له (71%) وبوسط حسابي (3.543) وانحراف معياري (0.709)، وفي المرتبة الرابعة حقق بعد المستحدثات التكنولوجية أهمية نسبية بلغت (59%) وبوسط حسابي (2.971) وانحراف معياري (0.929).

الجدول (6) وصف وتشخيص الإثنوغرافيا التنظيمية وأبعادها وأهميتها النسبية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	الأهمية النسبية (RII)	الأهمية النسبية (%)	الترتيب
1	التنوع الثقافي	3.747	0.782	0.75	75	1
2	بيئة العمل الداخلية	3.543	0.709	0.71	71	3
3	العمل الميداني المشترك	3.677	0.746	0.74	74	2
4	المستحدثات التكنولوجية	2.971	0.929	0.59	59	4
---	المؤشر الكلي للإثنوغرافيا التنظيمية	3.484	0.678	0.70	70	---

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27.

#### 4-2-2 وصف وتشخيص المتغير المعتمد (الأيديولوجية التنظيمية)

يعكس الجدول (7) وصف وتشخيص المتغير المعتمد (الأيديولوجية التنظيمية) بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية). من خلال عرض نتائج التحليلات الإحصائية للأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (RII) على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد. ومن متابعة معطيات الجدول (7) يظهر أفاق المستجيبين على توفر مستويات متوسطة إلى عالية من الأيديولوجية التنظيمية (المؤشر الكلي) في برلمان كردستان-العراق. إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي للمؤشر الكلي (3.396)، وانحراف معياري (0.785)، وبالأهمية النسبية (70%) أي ما يقابل (RII=0.70).

أما على مستوى الأبعاد، فيما يتعلق بوصف كل بعد من الأبعاد الثلاثة للأيديولوجية التنظيمية، يتضح من نتائج التحليل أيضاً أن جميع أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية توافرت بمستويات متوسطة إلى عالية حسب قيم الأهمية النسبية (RII) لها والتي كانت محصور في ( $0.60 \leq RII < 0.79$ ). كما يمكن الملاحظة ومن خلال المقارنة بين أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية وترتيب أهميتها النسبية، أن جميع أبعاد متغير الأيديولوجية التنظيمية توافرت بمستويات متوسطة إلى عالية حسب قيم الأهمية النسبية (RII) لها والتي كانت محصور في ( $0.6 \leq RII < 0.8$ )، وكانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). كما يمكن الملاحظة ومن خلال المقارنة بين أبعاد متغير الأيديولوجية التنظيمية وترتيب أهميتها النسبية، أن بُعد الولاء التنظيمي هو أعلى بُعد من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (70%) وبمتوسط (3.473) وانحراف معياري (0.874)، يليه بالمرتبة الثانية بُعد القيم التنظيمية والذي بلغت الأهمية النسبية لهذا البعد (69%) وبمتوسط (3.429) وانحراف معياري (0.825)، أما بُعد الاستقرار العاطفي فقد كان في الرتبة الثالثة، حيث بلغت الأهمية النسبية له (66%) وبمتوسط (3.287) وانحراف معياري (0.828).

الجدول (7) وصف وتشخيص الأيديولوجية التنظيمية وأبعادها وأهميتها النسبية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	الأهمية النسبية (RII)	الأهمية النسبية (%)	الترتيب
1	الولاء التنظيمي	3.473	0.874	0.70	70	1
2	الاستقرار العاطفي	3.287	0.828	0.66	66	3
3	القيم التنظيمية	3.429	0.825	0.69	69	2
---	المؤشر الكلي للأيديولوجية التنظيمية	3.396	0.785	0.68	68	---

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27



ب. تحليل علاقات الارتباط على المستوى الجزئي: تم اللجوء إلى التحليل على مستوى أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية، وبيان مستويات الارتباط فيما بينها، وذلك لفهم أعمق وأكثر شمولية لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية التي تقوي أو تضعف من مستويات الارتباط مع الأيدولوجية التنظيمية، ويتبين من نتائج التحليل في الجدول (9) والشكل (3) الآتي:

1- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد التنوع الثقافي ومتغير الأيدولوجية التنظيمية، بمعامل الارتباط كانت قيمته (0.60)، وذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة P المحسوبة (0.003) التي كانت أقل من القيمة المعيارية (0.05). هذا بالإضافة أن كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) لحدود الثقة (95% Confidence Interval) كانتا متشابهتان في الإشارات عند مستوى معنوية (0.05)، والتي كانت قيمتهما (0.740, 0.426) على التوالي، مما يؤكد معنوية الارتباط الموجب بين متغيري قيد الدراسة.

2- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد بيئة العمل الداخلية ومتغير الأيدولوجية التنظيمية، بمعامل الارتباط كانت قيمته (0.71)، ذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة P المحسوبة (0.005) والتي كانت أقل من القيمة المعيارية (0.05). بالإضافة إلى أن كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) لحدود الثقة (95% Confidence Interval) كانتا متشابهتان في الإشارات عند مستوى معنوية (0.05)، والتي كانت قيمتهما (0.842, 0.533) على التوالي، مما يؤكد معنوية الارتباط الموجب بين متغيري قيد الاختبار.

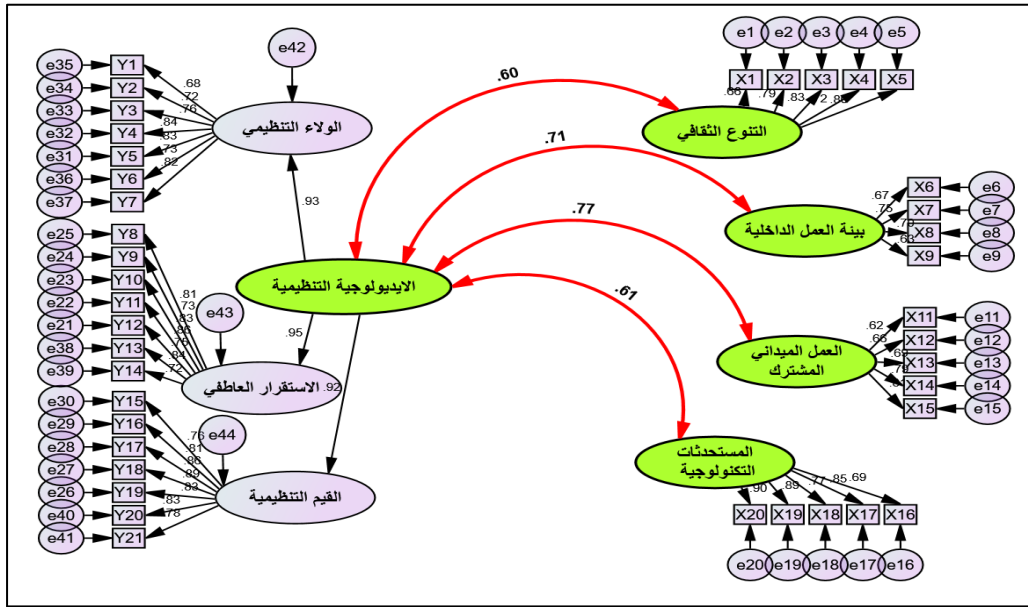
3- وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد العمل الميداني المشترك ومتغير الأيدولوجية التنظيمية، بمعامل الارتباط كانت قيمته (0.77)، وذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة P (0.003) والتي كانت أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) لحدود الثقة (95% Confidence Interval) كانتا متشابهتان في الإشارات عند مستوى معنوية (0.05)، والتي كانت قيمتهما (0.904, 0.593) على التوالي، مما يؤكد معنوية الارتباط الموجب.

4- وأخيراً وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد المستحدثات التكنولوجية ومتغير الأيدولوجية التنظيمية، بمعامل الارتباط كانت قيمته (0.61)، وذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة P المحسوبة (0.003) والتي كانت أقل من القيمة المعيارية (0.05)، هذا بالإضافة إلى أن كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) لحدود الثقة (95% Confidence Interval) كانتا متشابهتان في الإشارات عند مستوى معنوية (0.05)، والتي كانت قيمتهما (0.736, 0.452) على التوالي، مما يؤكد معنوية الارتباط الموجب بين متغيري قيد الاختبار.

الجدول (9) علاقات الارتباط بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية (منفردة) والأيدولوجية التنظيمية

القيمة الاحتمالية P-value	95% Confidence Interval		قيمة الارتباط	المتغير المعتمد	اتجاه العلاقة	المتغير المستقل
	Upper	Lower				
0.003	0.740	0.426	0.60	الأيدولوجية التنظيمية	↔	التنوع الثقافي
0.005	842	0.533	0.71		↔	بيئة العمل الداخلية
0.003	0.904	0.593	0.77		↔	العمل الميداني المشترك
0.003	0.736	0.452	0.61		↔	المستحدثات التكنولوجية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS-V25



الشكل (3) نمذجة المعادلة البنائية لعلاقات الارتباط على المستوى الجزئي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25

وبالاستناد إلى نتائج تحليل الارتباط على المستوى الكلي المشار إليه في الجدول (8) والشكل (2)، وعلى المستوى الجزئي والمشار إليه في الجدول (9) والشكل (3)، فإنه يمكن القول بأن هذه النتائج جاءت داعمة لصحة إثبات الفرضية الأولى للبحث ( $H_1$ ) والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإثنوغرافيا التنظيمية والأيدولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) على المستوى الكلي والجزئي في برلمان كردستان-العراق).

#### 2-3-4 تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

بهدف اختبار فرضية البحث الثانية ( $H_2$ ) في برلمان إقليم كردستان-العراق، تم إجراء اختبار الانحدار بين متغيرات البحث منفردةً ومجمعةً، للكشف عن مدى تأثير المتغير المستقل (الإثنوغرافيا التنظيمية) وأبعاده في المتغير المعتمد (الأيدولوجية التنظيمية) عبر استخدام نمذجة المعادلة البنائية (SEM)، والتي يوفرها برنامج (AMOS V.25). وكانت النتائج على النحو الآتي:

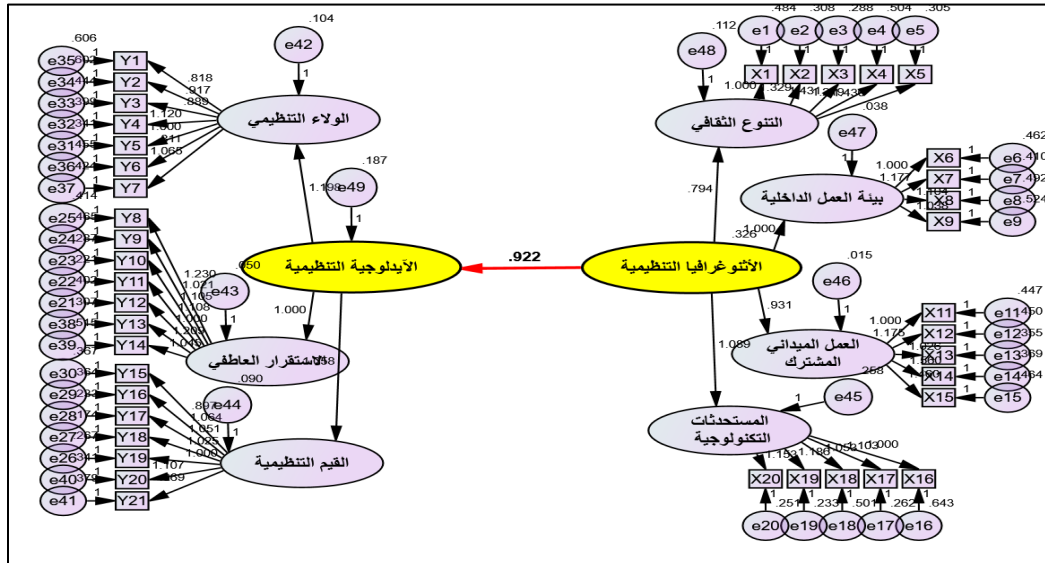
أ. تحليل التأثير على المستوى الكلي: بيّنت نتائج تحليل الانحدار لتأثير المتغير المستقل (الإثنوغرافيا التنظيمية) في المتغير المعتمد (الأيدولوجية التنظيمية) والمذكورة في الجدول (10) والشكل (4)، أن قيمة معامل الانحدار (Estimate) المقدرة (0.922)، والخطأ المعياري (S.E.) المقدّر (0.172)، تدل على وجود علاقة تأثير معنوية موجبة وذلك بدلالة قيمة النسبة الحرجة (C.R.) (Critical Ratio) التي ظهرت (5.361) أكبر من القيمة المعيارية (1.96). ويعزز معنوية التأثير الموجب لمتغير الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيدولوجية التنظيمية أن قيمة p المحسوبة (0.003) التي ظهرت أقل بكثير من القيمة المعيارية (0.05)، بالإضافة إلى أن حدود الثقة (95% Confidence Interval) ظهرت بإشارات متشابهة والتي تمثلت بالحد الأدنى والأعلى (0.629, 1.294) على التوالي. فضلاً عن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (Coefficient of Determination) والتي بلغت (0.60) أي أن (60%) من التغيرات الحاصلة في الأيدولوجية التنظيمية يرجع سببها إلى الإثنوغرافيا التنظيمية، وإن ما نسبته (40%) من التغير في الأيدولوجية التنظيمية يعود إلى عوامل أخرى لا يتضمنها إنموذج البحث الحالي.

الجدول (10) تأثير الإثنوغرافيا التنظيمية في الأيديولوجية التنظيمية

القيمة الاحتمالية P-value	95% Confidence Interval		النسبة الدرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	معامل الانحدار Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه علاقة التأثير	المتغير المستقل
	Upper	Lower						
0.003	1.294	0.629	5.361	0.172	0.922	الأيديولوجية التنظيمية	←	الإثنوغرافيا التنظيمية
0.60						Coefficient of Determination $R^2$		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25 (S.E./Estimate= C.R.  $1.96 \leq$  C.R.)

عند مستوى معنوية (0.05)



الشكل (4) نمذجة المعادلة البنائية لتأثير الإثنوغرافيا التنظيمية في الأيديولوجية التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25

ب. التحليل علاقات التأثير على المستوى الجزئي: يتبين من تحليل الانحدار على مستوى أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية منفردة في

الأيديولوجية التنظيمية (المؤشر الكلي)، والمذكورة في الجدول (11) والشكل (5)، ظهور النتائج الآتية:

1- توضح قيمة معامل الانحدار التي تعود إلى بُعد التنوع الثقافي المقدر (0.689)، والخطأ المعياري (S.E.) المقدر (0.213)، وجود علاقة تأثير معنوية موجبة وذلك بدلالة قيمة النسبة الحرجة (C.R.) التي ظهرت (3.235) أكبر من القيمة المعيارية (1.96). ويعزز معنوية التأثير الموجب لبُعد التنوع الثقافي في متغير الأيديولوجية التنظيمية أن قيمة p المحسوبة (0.002) التي ظهرت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، بالإضافة إلى أن حدود الثقة ظهرت بإشارات متشابهة والتي تمثلت بالحد الأدنى والأعلى (1.216, 0.422) على التوالي.

2- تدل قيمة معامل الانحدار لبُعد بيئة العمل الداخلية المقدر (0.795)، والخطأ المعياري (S.E.) المقدر (0.166)، وجود علاقة تأثير معنوية موجبة وذلك بدلالة قيمة النسبة الحرجة (C.R.) التي ظهرت (4.789) أكبر من القيمة المعيارية (1.96). ويعزز معنوية

التأثير الموجب لبيئة العمل الداخلية في متغير الأيديولوجية التنظيمية أن قيمة  $p$  (0.004) التي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة، بالإضافة إلى أن حدود الثقة ظهرت بإشارات متشابهة والتي تمثلت بالحد الأدنى والأعلى (1.162, 0.526) على التوالي.

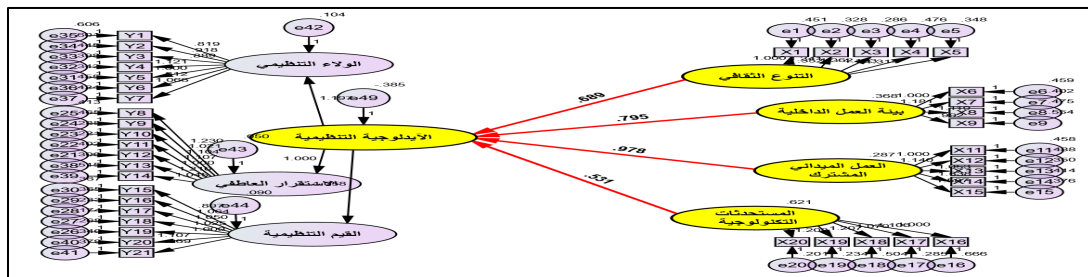
3- تبين قيمة معامل الإنحدار لبيئة العمل الميداني المشترك المقدرة (0.978)، والخطأ المعياري (S.E.) المقدر (0.205)، وجود علاقة تأثير معنوية موجبة وذلك بدلالة قيمة النسبة الحرجة (C.R.) التي ظهرت (4.771) أكبر من القيمة المعيارية (1.96). ويعزز معنوية التأثير الموجب لبيئة العمل الميداني المشترك في متغير الأيديولوجية التنظيمية أن قيمة  $p$  (0.003) التي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة، بالإضافة إلى أن حدود الثقة ظهرت بإشارات متشابهة والتي تمثلت بالحد الأدنى والأعلى (1.410, 0.628) على التوالي.

4- واخيراً تشير قيمة المعلمة لبيئة المستحدثات التكنولوجية المقدرة (0.531)، والخطأ المعياري (S.E.) المقدر (0.128)، وجود علاقة تأثير معنوية موجبة وذلك بدلالة قيمة النسبة الحرجة (C.R.) التي ظهرت (4.148) أكبر من القيمة المعيارية (1.96). ويعزز معنوية التأثير الموجب لبيئة المستحدثات التكنولوجية في متغير الأيديولوجية التنظيمية أن قيمة  $p$  (0.001) التي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة، بالإضافة إلى أن حدود الثقة ظهرت بإشارات متشابهة والتي تمثلت بالحد الأدنى والأعلى (0.849, 0.338) على التوالي.

الجدول (11) تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية منفردة في الأيديولوجية التنظيمية

القيمة الاحتمالية P-value	95% Confidence Interval		النسبة الحرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	معامل الانحدار Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه علاقة التأثير	المتغير المستقل
	Upper	Lower						
0.002	1.216	0.422	3.235	0.213	0.689	الأيديولوجية التنظيمية	←	التنوع الثقافي
0.004	1.162	0.526	4.789	0.166	0.795		←	بيئة العمل الداخلية
0.003	1.410	0.628	4.771	0.205	0.978		←	العمل الميداني المشترك
0.001	0.849	0.338	4.148	0.128	0.531		←	المستحدثات التكنولوجية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25



الشكل (5) تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية (منفردة) في الأيديولوجية التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25.

ومن نتائج تحليل الانحدار للتأثير على المستوى الكلي المذكور في الجدول (10) والشكل (4)، وعلى المستوى الجزئي المذكور في الجدول (11) والشكل (5)، يمكن القول بأن هذه النتائج جاءت داعمة لصحة اثبات الفرضية الثانية للبحث (H<sub>2</sub>) التي تنص على (يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية للأنتوغرافيا التنظيمية في الأيديولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) على المستوى الكلي والجزئي في برلمان كردستان-العراق).

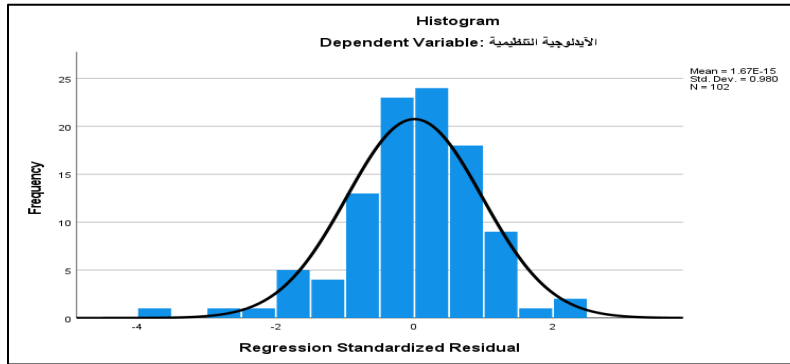
#### 4-3-3 تحليل تباين تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في الأيديولوجية التنظيمية

بهدف اختبار فرضية البحث الثانية (H<sub>3</sub>) في برلمان إقليم كردستان-العراق، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد كونه يتناول جميع الأبعاد دون استبعاد؛ حيث يتم إدخال الأبعاد وفقاً لترتيبها استناداً لقيم معامل التحديد الظاهرة، بهدف تحديد تباين تأثير أبعاد المتغير المستقل (الإثنوغرافيا التنظيمية) والمتمثلة بـ(التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) وإظهار أكثر الأبعاد تأثيراً في المتغير التابع (الأيديولوجية التنظيمية) وبشكل متتالي. وكانت نتائج التحليل وكما هي معروضة في الجدول (12) والشكل (6)، أن بُعد العمل الميداني المشترك فسر مقدار (45%) من التباين بدلالة قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup>، وبدرجة حرية (100)، كما توضح (Sig.) والبالغة (0.000) معنوية التباين بالمرحلة الأولى. وبدخول بُعد بيئة العمل الداخلية مع بُعد العمل الميداني المشترك إلى النموذج زادت قيمة R<sup>2</sup>، والتي أصبحت (47%)، وبدرجة حرية (99)، كما أن قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) كانت معنوية بدخول هذا البعد إلى النموذج. ومن ثم بدخول بُعد التنوع الثقافي مع بُعد بيئة العمل الداخلية مع بُعد العمل الميداني المشترك إلى النموذج زادت قيمة R<sup>2</sup>، والتي أصبحت (48%)، وبدرجة حرية (98)، كما أن قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) كانت معنوية بدخول هذا البعد إلى النموذج. وأخيراً وبدخول بُعد المستحدثات التكنولوجية مع بُعد التنوع الثقافي مع بُعد بيئة العمل الداخلية مع بُعد العمل الميداني المشترك إلى النموذج زادت قيمة R<sup>2</sup>، والتي أصبحت (50%)، وبدرجة حرية (98)، كما أن قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) كانت معنوية بدخول هذا البعد إلى النموذج. عليه، يلاحظ من خلال إجراء تحليل تباين تأثير أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية ظهر أنه كلما تم إدخال بعد من أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية زاد قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup>، بالإضافة إلى أن قيمة (Sig.) ظهرت أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية البعد التي تم ادخاله، ويدل أيضاً على الأهمية الترتيبية لتأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية. مما يعني أن هذه النتائج جاءت داعمة لصحة الفرضية الثالثة للبحث (H<sub>3</sub>) والتي تنص (يتباين تأثير أبعاد متغير الأثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) في برلمان كردستان-العراق).

الجدول (12) تباين تأثير أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية

المرحلة	d.f	F. test		R <sup>2</sup>	الأبعاد وفقاً لترتيب تأثيرها
		Sig.	F. Value		
1	1، 100	0.000	28.287	0.45	العمل الميداني المشترك
2	99، 2	0.000	14.717	0.47	بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك
3	98، 3	0.000	9.853	0.48	التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك
4	97، 4	0.000	7.754	0.50	المستحدثات التكنولوجية، التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25.



الشكل (6) توزيع البواقي المعيارية لإنحدار أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.25

## 5- الإستنتاجات والمقترحات

### 1-5 الإستنتاجات

1- بينت نتائج الوصف والتشخيص بخصوص مستوى توافر الإثنوغرافيا التنظيمية مقاساً بأبعادها الأربعة (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) اتفاق المستجيبين من أعضاء البرلمان كوردستان-العراق على توفر هذا النهج التحليلي العميق بمستويات متوسطة مائلة للإرتفاع من تفاعلهم مع بيئة العمل البرلماني، واستفادتهم من القيم والثقافات والأخلاقيات السائدة فيها في تنمية أفكارهم ومهاراتهم القيادية والوظيفية ضمن إطار اجتماعي وثقافي يُسهم في تحسين أدائهم وتحسين الممارسات التشريعية والرقابية.

2- تباينت مساهمة أعضاء البرلمان في درجة اهتمامها بتطبيق أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية، إلا أن اهتمامهم ببعد التنوع الثقافي جاء بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، ويليه العمل الميداني المشترك بدرجة مرتفعة أيضاً، بينما حلت بيئة العمل الداخلية في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة مائلة للإرتفاع، وأخيراً المستحدثات التكنولوجية في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة أيضاً. مما يعكس تركيز اهتمام أعضاء البرلمان بالدرجة الأولى على تحقيق التوازن بين الاختلافات الثقافية والاجتماعية والقومية والدينية للأعضاء. وتسخيرها لتعزيز التفاعل البناء والتفاهم في إطار العمل البرلماني. بينما هناك قصور في الاهتمام بالوسائل التقنية الحديثة والاستفادة من قدراتها لتحقيق التواصل والتفاعل بين الأعضاء.

3- تشير نتائج التحليل إلى اتفاق أعضاء البرلمان على أنه يتم التعامل مع الإنتماء متعدد الأبعاد من الخصائص الثقافية والقومية والسياسية والدينية والمذهبية المتنوعة للأعضاء بإحترام والابتعاد عن المساس بها.

4- تُبين النتائج بأن وجود الخلفيات المختلفة لأعضاء البرلمان لم يعيق تهيئة المناخ التنظيمي المناسب للحوارات والتفاعلات بين أعضاء البرلمان، وذلك يعد ترسيخ لبعد بيئة العمل الداخلية في البرلمان، حيث يتم مناقشة المسائل الحساسة بشكل ودي وبعيداً عن عدم افساح المجال لإبداء الرأي.

5- تأييد أعضاء البرلمان لتشكيل فرق عمل مشتركة من الأعضاء لزيارة المؤسسات والمنظمات الحكومية والمجتمعية، بهدف متابعة تنفيذ السياسات العامة عبر تقييم وتقويم الأداء لتحسينه.

6- أشارت تحليل آراء الأعضاء المبحوثين أنه يتم نوعاً ما دعم عملية تطوير بنية تحتية رقمية في البرلمان لتعزيز كفاءة عمل المنظومة البرلمانية في أداء المهام التشريعية والرقابية.

7- لوحظ من النتائج اتفاق المستجيبين من أعضاء البرلمان على توفر درجة متوسطة متجه للإرتفاع نوعاً ما من الاهتمام من قبل برلمان الإقليم بالأيديولوجية التنظيمية مقاسة بأبعادها (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية)، مما يؤشر أن البرلمان لم

يقوم بالاستفادة بالكامل من الآراء والقيم والمواقف المشتركة في تحقيق التفاعل البناء مع المجتمع، والاستجابة لمتغيرات البيئة السياسية والاجتماعية المحيطة بما يعزز دوره التشريعي والرقابي ، ويلبي احتياجات الأعضاء والمجتمع .

8- اتفاق أفراد المجتمع المبحوث على أن (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية)، تعد من أبعاد الأيديولوجية التنظيمية والتي يسعى ذلك المجتمع امتلاكها ولكن بمستويات مختلفة من الأهمية، يأتي في المرتبة الأولى الولاء التنظيمي يليه القيم التنظيمية، وأخيراً الاستقرار العاطفي.

9- اتفاق الأعضاء وبمستويات عالية على أن عضويتهم في البرلمان مسؤولية قومية تتطلب الإخلاص والعمل الجاد للصالح العام.

10- يلاحظ أن الأعضاء المبحوثين متفقون على أن التحديات البرلمانية جزءاً طبيعياً من دورهم النيابي، دون أن يؤثر ذلك سلبياً على مستوى أدائهم بمتابعة شؤون المواطنين والرقابة على أعمال السلطة التنفيذية.

11- أظهرت نتائج تحليل آراء أعضاء البرلمان إستعدادهم الدائم للدفاع عن المبادئ والقيم التي يقوم عليها العمل البرلماني، كمبدأ الشفافية في العمل البرلماني وحماية هيبة البرلمان بما أن هو المرجع السياسي والقومي في كوردستان-العراق والحلقة الوسطية بين الشعب والسلطات.

12- أفرزت النتائج وجود علاقات معنوية موجبة وقوية بين الإثنوغرافيا التنظيمية وأبعادها وبين الأيديولوجية التنظيمية، مما يعكس الترابط المنطقي بينهما، وأن المستويات العالية من وجود منظومة من القيم والمعتقدات والأعراف المشتركة التي تُنظم سلوك أعضاء البرلمان وتربطهم بهوية مؤسسية موحدة، وتساعد على فهم مبادئهم وأهدافهم المشتركة تقتزن مع وجود مستويات عالية من التنوع الثقافي بين أعضاء البرلمان ووجود عمل ميداني مشترك وبيئة عمل داخلية داعمة للعمل البرلماني ، واستخدام التقنيات الحديثة من قبل أعضاء البرلمان في التواصل والتفاعل في ما بينهم .

13- أسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي للإثنوغرافيا التنظيمية في الأيديولوجية التنظيمية على مستوى المؤشر الكلي وعلى مستوى الأبعاد، مما يدل على أن زيادة الاهتمام من قبل البرلمان بالإثنوغرافيا التنظيمية يقود إلى تعزيز الأيديولوجية التنظيمية في البرلمان وأبعادها المتمثلة بالولاء التنظيمي والاستقرار العاطفي والقيم التنظيمية، ويمكن التعميل على الإثنوغرافيا التنظيمية في التنبؤ بقدرة البرلمان على تحقيق التفاعل البناء مع المجتمع، والاستجابة لمتغيرات البيئة السياسية والاجتماعية المحيطة ، بما يعزز دوره التشريعي والرقابي .

14- كشفت نتائج تباين تأثير أبعاد متغير الإثنوغرافيا التنظيمية في متغير الأيديولوجية التنظيمية ، وحل العمل الميداني المشترك في المرتبة الأولى من بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية حيث قدرته على تفسير الأيديولوجية التنظيمية لذلك إذا أراد البرلمان بناء إطار فكري لأيديولوجية صحيحة وقوية وقيمة تجسد رؤيتها الشاملة، العراق، فأن عليه التركيز على أملاك الدراية التامة بالعمل الميداني المشترك بالدرجة الأولى، كونها الأكثر تأثيراً، وذلك بالتعاون الفعلي الواقعي بين الأعضاء في العمل البرلماني، حيث تتكامل الجهود وتتقاطع الخبرات لحل المشكلات ومواجهة تحديات الواقع التنظيمي؛ ومن ثم بيئة العمل الداخلية، التي هي بمثابة الحاضنة الديناميكية المحركة التي يتفاعل فيها الأعضاء معاً؛ وبالرتبة الثالثة التنوع الثقافي الذي يعد حجر الزاوية في بناء برلمان مرناً، متكامل، قادرة على التكيف، وتوظيف ذلك التنوع لخدمة المصلحة العامة؛ وأخيراً المستحدثات التكنولوجية، الضرورية لتسريع وتيسير العمليات والمهام في البرلمان. والتركيز على تطوير هذه الأبعاد وتعزيز تكاملها، لما لها من تأثير مباشر في رفع مستوى النشاط والفعالية التنظيمية للبرلمان، وتعزيز قدرته على ترسيخ أيديولوجيته وجذب أعضائه نحو تبنيها، لما للموضوع من أهمية في تحسين جودة الحياة المجتمعية وتحقق نواتج ذات جدوى للمنظمة وأفرادها وللمجتمع ككل...

## 5-2 التوصيات

أ- ضرورة تعزيز الإثنوغرافيا التنظيمية في برلمان كوردستان لضمان فهم أعمق للحياة الداخلية للبرلمان، بما يشمل طبيعة التفاعلات بين الأعضاء البرلمان، وآليات العمل الميداني، وأساليب صناعة واتخاذ القرار. فالإثنوغرافيا هنا لا تقتصر على المراقبة السطحية، بل تقدم قراءة دقيقة للتفاصيل الثقافية والاجتماعية والتنظيمية التي تشكل الطابع الخاص للبرلمان، المتمثل بتوجيه العمل البرلماني لخدمة المصلحة العامة للشعب. ولتنفيذ ذلك يقترح الباحثان الآليات الآتية:

1- تعزيز إيمان أعضاء البرلمان بأهمية الإثنوغرافيا التنظيمية من خلال تنظيم جلسات توعية وورش عمل تشرح مفاهيمها وأبعادها وكيفية تطبيقها عملياً لتعزيز الفعالية التنظيمية واتخاذ القرارات المبنية على فهم أعمق للواقع التنظيمي داخل العمل البرلماني.

2- تشجيع التنوع الثقافي في بيئة العمل البرلمانية وذلك بتعزيز الحوارات والتعاون والتنسيق المشترك بين الأعضاء من مختلف الخلفيات في صياغة التشريعات والقرارات.

3- تهيئة بيئة العمل البرلماني، وذلك من خلال إتاحة فرص متكافئة للمشاركة في اللجان البرلمانية والفعاليات ذات الصلة بالعمل التشريعي، بحيث يجعل الأعضاء يستمدون هويتهم من بيئة عملهم في البرلمان.

4- إشراك منظمات المجتمع المدني في جلسات استماع دورية لتوسيع الفهم الثقافي والاجتماعي للقضايا المطروحة، ويجعلونها جزءاً من النقاشات البرلمانية.

5- ينبغي على أعضاء البرلمان القيام بأداء المهام البرلمانية وفق السياسات البرلمانية العامة، بعيداً عن التأثيرات الجانبية والخلافات السياسية، وعدم شخصنة الخلافات، وإدارة المواقف بروح الرياضية، وذلك تمهيداً لجودة العمل البرلماني وتحقيق الأهداف التنموية المشتركة.

6- تنظيم زيارات ميدانية دورية مشتركة لمتابعة القضايا التي تهم المواطنين وتطلعاتهم في مختلف المناطق ومحافظات الإقليم للوقوف على التفاصيل الحياتية للناس، ونشر نتائج هذه الزيارات عبر منصات البرلمان لتعزيز الشفافية وربطها بعمل اللجان البرلمانية.

7- إنشاء وحدة خاصة بالمتابعة الميدانية داخل البرلمان تتولى مراقبة سير العمل البرلماني وعلاقته بالقضايا المجتمعية، تكون مهمتها جمع وتحليل المعطيات الميدانية وتزويد أعضاء البرلمان بتقارير دقيقة تعكس نبض المجتمع، لتكون أساساً في اتخاذ القرارات.

8- توفير المستحدثات التكنولوجية التي تعد من الضروريات الآتية في هذا العصر لأعضاء البرلمان وذلك لتسهيل وسرعة أداء العمل التنظيمي لتجنب الروتين الممل وإنجاز العمل بأفضل شكل ممكن كمنصات الكترونية لاستقبال الشكاوي من المواطنين التفاعل معهم لمعرفة أولوية احتياجاتهم ليتم التشريع عليها، وتوفير آلية التصويت الإلكتروني داخل الجلسات لشفافية عدد المصوتين على القوانين بعيداً عن اللبس.

ب- ضرورة ترسيخ الأيديولوجية التنظيمية في برلمان كوردستان لإضفاء طابع فكري ومرجعي موحد على البرلمان، بما يمنحه شخصية واضحة وقيماً مشتركة تجمع بين مختلف أعضائها على إختلاف إنتماءاتهم وتوجهاتهم الفكرية والثقافية. هذه الأيديولوجية ينبغي أن تستند إلى الولاء للمصلحة العامة، الاستقرار العاطفي للأعضاء، والقيم التنظيمية الجامعة، بحيث تصبح إطاراً يوجه السلوك الجماعي ويعزز الثقة المتبادلة داخل البرلمان ومع المجتمع الكوردستاني على حد سواء. ولتنفيذ ذلك يقترح الباحثان الآتي:

1- صياغة ميثاق قيمي للنواب يوضح المبادئ التي يجب أن تحكم العمل البرلماني مثل العدالة، الشفافية، وخدمة الصالح العام، ليكون إطاراً مرجعياً لتوجيه السلوك الفردي والتنظيمي في البرلمان.

2- تعزيز الولاء التنظيمي لدى الأعضاء النواب عبر برامج تثقيفية وتوعوية تؤكد على الإنتماء إلى البرلمان كمؤسسة تشريعية جامعة لكل الأطياف، بعيداً عن الولاءات الفردية المتباينة.

3- إبراز الهوية البرلمانية للمجتمع من خلال حملات إعلامية تظهر البرلمان كمظلة جامعة للمواطنين وتعزيز ثقتهم بالبرلمان ومخرجاته، بما يقوي قناعة الأعضاء النواب بأنهم يمثلون الأمة الكوردية بأكملها لا فقط دوائهم الانتخابية.

4- الإحتفاء بالرموز التاريخية والوطنية المشتركة في الفعاليات البرلمانية لتعزيز الشعور بالانتماء، وتأكيد أن البرلمان هو إمتداد لثقافة وهوية الأمة الكوردية.

5- تنظيم ورش عمل داخلية بين النواب لتبادل الخبرات وبناء الثقة، بما يعزز قيم التعاون والتفاهم ويخفف من التوترات الحزبية.

6- جعل الشفافية والمساءلة قاعدة عمل يومية داخل البرلمان، بحيث يشعر أعضاء النواب أن الإلتزام بالأيديولوجية التنظيمية ليس مجرد شعار بل ممارسة فعلية أمام المواطنين، ومسؤولية قومية تتطلب الاخلاص والعمل الجاد للصالح العام.

7- ربط القيم البرلمانية بأهداف طويلة المدى مثل تعزيز الديمقراطية وحماية الحقوق المدنية، وتحقيق العدالة والمساوات، لتصبح الأيديولوجية التنظيمية للبرلمان ذات بعد مستقبلي يجمع الجميع حول غايات مشتركة.

ت- إن الإثنوغرافيا التنظيمية تمثل الأساس العملي الذي يمنح أيديولوجية البرلمان أصالتها وقوتها، إذ إن الفهم العميق للحياة البرلمانية اليومية والتفاعلات الميدانية للأعضاء، يرسخ القيم المشتركة ويجعل الأيديولوجية أكثر واقعية وتمثيلاً للمجتمع المبحوث، بما يضمن بناء برلمان راسخ ذو هوية واضحة وسمعة جيدة كمؤسسة تشريعية تمثل إرادة الشعب بكل مكوناته وتحقق تطلعاتهم. ولتحقيق ذلك يوصي الباحثان بالآتي:

1- إشراك النواب من مختلف الخلفيات في صياغة الرؤية الاستراتيجية المشتركة للبرلمان لضمان التزامهم بها، فكلما ساهموا في رسم التوجهات الكبرى ازدادت درجة انتمائهم وإيمانهم به كمنبر حقيقي تتمتع بأيديولوجية متماسكة وفاعلة في خدمة المجتمع الكوردستاني.

2- ترسيخ الاستقرار العاطفي بين الأعضاء من خلال توفير بيئة عمل قائمة على احترام حقوقهم ضمن الضوابط والتعليمات والحوار البناء، وإتاحة فرص التواصل بين الأعضاء وصناع القرار للاستماع إلى مطالبهم ومتابعة احتياجاتهم، بما يقلل من حدة الاستقطاب السياسي ويزيد من روح الفريق .

3- تحويل العمل الميداني إلى أداة لترسيخ الاستقرار العاطفي بين الأعضاء، إذ يساعد الاحتكاك المباشر بالناس على تخفيف التوترات السياسية وتعزيز التضامن والاتحاد معاً.

4- توظيف التكنولوجيا الرقمية في عمل برلمان إقليم كردستان يمنح الأيديولوجية التنظيمية بعداً عملياً ولموسماً، فهي لا تبقى مجرد إطار فكري ومرجعي بل تتحول إلى واقع يلمسها المواطن عبر الشفافية، سهولة الوصول للمعلومات، والمشاركة التفاعلية، مما يعزز ثقة المجتمع الكوردستاني بالبرلمان ويجعله أكثر قرباً وفاعلية.

5- بناء سياسات برلمانية مستندة إلى الفهم الميداني للواقع، بما يمنح الأيديولوجية مصداقية عملية ويجعلها أكثر قبولا لدى الرأي العام، ويعزز صورة البرلمان كمؤسسة جامعة

6- استثمار الممارسات الإثنوغرافية كوسيلة لتقوية القيم الأخلاقية، إذ يظهر النواب كشهود مباشرين على مشكلات المجتمع، مما يرسخ التزامهم بمعالجتها.

7- اعتبار الإثنوغرافيا التنظيمية بمثابة البنية التحتية لأيديولوجية البرلمانية، بحيث تظل الأخيرة جذابة وقوية لأنها تستند إلى واقع حي ومعاش يعكس المجتمع الكوردستاني بكل تنوعاته.

### 5-3 البحوث المستقبلية المقترحة

تم إجراء البحث الحالي وفق حدود موضوعية ومكانية وزمانية وبشرية، لذلك فإن تعميم نتائجها يكون مشروطاً ضمن تلك الحدود.

وعليه فهذا يتطلب إجراء بحوث ودراسات مستقبلية الوصول إلى حقائق جديدة وتعميم النتائج في مجالات أوسع، وتتمثل تلك الدراسات والبحوث المستقبلية في الآتي:

أ- تناول البحث الحالي الإثنوغرافيا التنظيمية كمتغير مستقل وإختبر تأثيره في متغير الأيديولوجية التنظيمية، ولذلك فإن نتائج البحث الحالي محددة موضوعياً بهذه المتغيرات، ولكي يحقق الوصول إلى حقائق جديدة، يتطلب ذلك إجراء دراسات وبحوث ومشاريع

بحثية مستقبلية ينطلق منها باحثين آخريين أو يتم أجرؤها من قبل الباحثان، وهي مكملة للبحث الحالي. ونظراً لأن الإثنوغرافيا التنظيمية يمكن أن تؤثر في العديد من النتائج التنظيمية، عليه يقترح الباحثان الدراسات والبحوث المستقبلية الآتية:

- 1- الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة التأثيرية بين الإثنوغرافيا التنظيمية والنجاح التنظيمي.
- 2- دور الإثنوغرافيا التنظيمية في تعزيز الهوية التنظيمية.
- 3- أثر الإثنوغرافيا التنظيمية في تنمية رأس المال الفكري.

ب- كما وركز البحث الحالي على الأيديولوجية التنظيمية كمتغير معتمد، حيث أن هناك العديد من المتغيرات الأخرى التي لم تدخل في إنموذج البحث الحالي، ويمكن أن تكون من محددات للأيديولوجية التنظيمية، وعليه يقترح الباحثان إجراء دراسات وبحوث ميدانية مستقبلية تشمل تلك المتغيرات، ومن تلك الدراسات الآتي:

- 1- الدور المعدل للذكاء العاطفي في العلاقة التأثيرية بين القيادة الإقناعية والأيديولوجية التنظيمية.
- 2- دور القيادة الإحتوائية في ترسيخ الأيديولوجية التنظيمية.
- 3- تأثير الاستقامة التنظيمية في تعزيز الأيديولوجية التنظيمية.

## 6- المصادر

### 1-6 المصادر العربية

- إسحاق، خالد إبراهيم عبد العزيز. (2025). الولاء التنظيمي للقائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الإماراتية: دراسة مسحية. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، (90)، 287-313.
- البريدي، عبد الله؛ الحميدان، رنا، الرميحي، عبد الله، والغفيلي، فاطمة. (2024). الأيديولوجيا في سياق الفكر الإداري: تحليل فلسفي نقدي للدلالات والبواعث والآثار. المجلة العربية للإدارة، 44 (1)، 19-33.
- بناي، ضياء فالح. (2018). دور معوضات القيادة في العلاقة بين سلوك التمكين القيادي وجاذبية الأيديولوجية التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية في كربلاء. أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- حجي، بسمة أحمد محمد؛ وثامندي، كرين مصطفى خالد. (2023). الدور الوسيط للجاذبية التنظيمية في العلاقة التأثيرية لروحانية مكان العمل في الإنغراز التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملاكات الطبية في المستشفيات الخاصة في محافظة دهوك. مجلة تنمية الراقدين، 42 (140)، 92-133.
- الحكيم، ليث علي يوسف، السكافي، ليث زهير، والعبيدي، عصام عليوي صاحب. (2016). الأثنوجرافيا التنظيمية وانعكاسها في القيادة الرنانة: دراسة حالة في جامعة الكوفة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22 (94)، 204-228.
- العبيدي، عصام عليوي صاحب. (2017). الأيديولوجية التنظيمية وانعكاسها في الجمود التنظيمي: دراسة حالة في مديرية التربية في قضاء المسيب. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، (25)، 1-32.
- شاهين، احمد كوين داود. (2023). تأثير القيادة الإقناعية في سمعة المنظمة، بتوسيط الأيديولوجية التنظيمية: بحث تحليلي في وزارة التربية. أطروحة دكتوراه فلسفة في علوم الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- المشيخي، كوثر بنت سالم. (2024). أثر الأيدولوجيا التنظيمية وانعكاسها على السيادة الإستراتيجية لدى العاملين في القطاع الخاص بمحافظة ظفار. رسالة ماجستير في فلسفة إدارة الأعمال، كلية التجارة والعلوم الادارية، جامعة ظفار، سلطنة عمان.
- منصور، مروة محمد إبراهيم. (2024). تقييم فعالية تطبيق الإثنوغرافيا التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة على قطاع الأدوية في مصر. مجلة البحوث المالية والتجارية، 25 (2)، 277-319.

## 6-2 English References

- AbdElhakiem, H. F. (2019). Emotional Stability and Its Relation with Decision Making Skills among Nursing Educators BeniSuif Nursing Schools.
- Ahmed, Y. (2019). Impact of working environment on job satisfaction. *Reviews of Management Sciences*, 1(1), 28.
- Akadiri, O. P. (2011). Development of a multi-criteria approach for the selection of sustainable materials for building projects. Doctoral dissertation, university of Wolverhampton.
- Anderson, J. E., Lavelle, M., & Reedy, G. (2021). Understanding adaptive teamwork in health care: Progress and future directions. *Journal of health services research & policy*, 26(3), 208-214.

- Berraies, S., & Chouiref, A. (2023). Exploring the effect of team climate on knowledge management in teams through team work engagement: Evidence from knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 842-869.
- Berthod, O., Grothe-Hammer, M., & Sydow, J. (2018). Inter-organizational ethnography. *Unconventional methodology in organization and management research*.
- Buchanan, A. E., & Levinson, E. (2024). Theories of ideology: Origins, development, and prospects. *Social Philosophy and Policy*, 41(1), 13–43
- Côté-Boileau, É., Gaboury, I., Breton, M., & Denis, J. L. (2020). Organizational Ethnographic Case Studies: Toward a New Generative In-Depth Qualitative Methodology for Health Care Research?. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1-17.
- Fatima, S., Abbas, M., & Hassan, M. M. (2023). Servant leadership, ideology-based culture and job outcomes: A multi-level investigation among hospitality workers. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103408.
- Feldt, L. S. & Brennan, R. L. (1989). Reliability. In R. L. Linn (Ed.). *Educational measurement* (pp. 105–146). Macmillan Publishing Co, Inc; American Council on Education.
- Gupta, A., & Briscoe, F. (2019). Organizational political ideology and corporate openness to social activism. *Administrative Science Quarterly*, 65(2), 524–563.
- Haase, M., & Raufflet, E. (2017). Ideologies in markets, organizations, and business ethics: Drafting a map: Introduction to the special issue. *Journal of Business Ethics*, 142(4), 629–639.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- Jayathilaka, A. (2021). Ethnography and organizational ethnography: Research methodology. *Open Journal of Business and Management*, 9(1), 91–102.
- Kılıç, A., & Bouchareb, A. (2025). Ideological Leadership in Education. *Leadership and Policy in Schools*, 1-15
- Laburthe-Tolra, P., & Warnier, J.-P. (2004). *Ethnologie, anthropologie* Beirut: Majd University Institution for Studies, Publishing, and Distribution. ISBN 9953-427-65-8.
- Maclean, M., Harvey, C., Sillince, J. A., & Golant, B. D. (2014). Living up to the past? Ideological sensemaking in organizational transition. *Organization*, 21(4), 543-567.
- Mazzetti, A. S. (2016). An exploration of the emotional impact of organisational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 5(3), 304–316. .
- Morvati, D., Solbakken, R., Vaag, J., & Hilli, Y. (2025). Nurses' and nurse leaders' perspectives on a health-promoting work environment: A meta-ethnographic study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 20(1), Article 2460255.
- Ocampo, I., Castriciones, S., & Vadil, C. (2024). Crafting a Research Framework for Exploring Organizational Loyalty as a Novel Construct in Organization Development. *Available at SSRN 4767150*..
- Özdemir Kaya, D. D., & Fotaki, M. (2024). Grounding in the unconscious: “The field” in psychosocial organizational ethnography. *Organization*, 31(6), 929-951..
- Paleń-Tondel, P., & Smolbik-Jęczmień, A. (2024). Aligning personal and organizational values: A multifaceted exploration of employee perspectives in the first year of employment. *Scientific Papers of Silesian University of Technology, Organization and Management Series*, 200.
- Pratama, R. A., & Anindita, R. (2025). The impact of internal marketing on job satisfaction, organizational commitment, and employee loyalty. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28(1), 151–168.
- Purnama, I., Renaldo, N., Panjaitan, H. P., Junaedi, A. T., Suhardjo, S., & Veronica, K. (2025). Exploring the meaning of employee loyalty through the lens of organizational behavior: A phenomenological study in digital start-up firms. *Journal of Applied Business and Technology*, 6(1), 75–82.
- Raievska, Y., Kulbida, S., Lavlinsky, R., & Senytsia, N. (2025). Psycho-emotional stability of the individual in the period of societal transformations. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, 13, 519–543.
- Rieke-Kiely, T., & Dolch, N. (2025). Ideological Influences on Nonprofit Leadership. *Journal of Ideology*, 43(1), 4.
- Frost, J. (2015). Choosing between a nonparametric test and a parametric test. State College: The Minitab Blog.
- Romero Madroñal, M., Ramírez Riveros, E., Gonzaga Baca Ruiz, L., Serrano-Fernández, M. J., Pérez-Moreiras, E., & Pegalajar Jiménez, M. D. C. (2024). Exploring emotional stability: from conventional approaches to machine learning insights. *Applied Intelligence*, 55(213).
- Rouleau, L., de Rond, M., & Musca, G. (2014). From the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 3(1), 2–9.
- Rubio-Andrés, M., & Abril, C. (2024). Sustainability oriented innovation and organizational values: A cluster analysis. *The Journal of Technology Transfer*, 49(1), 1–18.
- Santambrogio, A. (2023). *Utopia without ideology*. 1<sup>st</sup>ed, Routledge, London.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* . 5<sup>th</sup> ed.. Prentice Hall.
- Seeck, H., Sturdy, A., Boncori, A. L., & Fougère, M. (2020). Ideology in management studies. *International Journal of Management Reviews*, 22(1), 53-74.

- Smets, M., Burke, G., Jarzabkowski, P., & Spee, P. (2014). Charting new territory for organizational ethnography : Insights from a team-based video ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 3(1), 10–26.
- Syanevets, T. D., & Sudakova, T. V. (2019). Organizational loyalty as a characteristic of management quality for an energy company. *E3S Web of Conferences*, 124, 05050.
- Thérien, J. P. (2015). The United Nations ideology: from ideas to global policies ,*Journal of Political Ideologies*, 20 (3), 221-243.
- Toscano, F., Alessandri, G., & Zappalà, S. (2025). Examining job performance in work from home considering job concentration and social isolation: The moderating role of emotional stability in a diary study. *Computers in Human Behavior Reports*, 18, 100654.
- Tracy, S. J., & Geist-Martin, P. (2013). Organizing ethnography and qualitative approaches. In L. L. Putnam & D. K. Mumby (Eds.), 3<sup>rd</sup> ed., SAGE Publications.
- Van Dijk, T. A. (2013). Ideology and discourse. In M. Freeden & M. Stears (Eds.), *The Oxford handbook of political ideologies*. Oxford University Press.
- van Hulst, M., Ybema, S. B., & Yanow, D. (2017). Ethnography and organizational processes. In H. Tsoukas & A. Langley (Eds.), Sage Publications.
- Vargas-Hernández, J. G., Higuera-Cota, M. F., & Vargas-González, O. C. (2023). Ethnography and organizational anthropology. In *Handbook of Research on Organizational Justice and Culture in Higher Education Institutions*, IGI Global.
- Vélez, A. P., & Olivencia, J. J. L. (2017). Attitudes and Perceptions towards Cultural Diversity and Interculturality in the University Context: A Comparative Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 548–553.
- Watson, T. J. (2008). *Sociology, work and industry*. 5<sup>th</sup> ed., Routledge, London.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person-environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247–262.

## ئىثنوگرافيا رېڭراوهىيە ۋەك دەروازەك بو پراكتىشانان ئايدولوزيا رېڭراوهىيە: ڤهكولېنەكا كەيسى ل پەرلەمانى كوردستانى- عىراق

گرين مصطفى خالد نامىدى

پشكا كارگىزى كار، كولىزا كارگىزى و ئابورى، زانكوىا دهوك، هەرئىما كوردستانا عىراقى

[green.khalid@uod.ac](mailto:green.khalid@uod.ac)

أمید عصمت صبیری رشید

ڤهكولەر

[omidnerweyinerweyi@gmail.com](mailto:omidnerweyinerweyi@gmail.com)

### پوخته

ئارمانجا ڤهكولېنى پېشكيشكرنا تېگهه ئىثنوگرافيا رېڭراوهىيە يە ۋەك دەروازەكى گرنگ بو ڤهكولېنا رېڭراوان، و ديار كرنا كارېگهريا وى د بېك ئېنان و پراكتىشانان ئايدولوزيا رېڭراوهىيە دا ۋەك بناغەيەكى كو هەمى بەها و پراكتىزەكرن و هزرېن ئاراستە كرى بو رەفتارا تاكى وپېكخستنى و كومهلگهه بىخوڤه دگرىت، ئەڤ ڤهكولېنە هاتە ئەنجام دان ل پەرلەمانى كوردستانا عىراقى ب ئارمانجا پونكرنا چاوانيا رەنگڤەدانا پراكتىزەكرنا ئىثنوگرافياى بو ئافاكرنا سېستەمەكى رېڭراوهىيە بى پتر ب هەماهەنگى و چالاكتر. و بو گەهشتن ب دەرەنجامىن ڤهكولېنى، فورمەكا پرسپارنامى ژ بو كومكرنا داتايىن چارچوڤهيا مەيدانى لسەر بنەمايىن رېيازو ۋەسفى شروڤهكارى هاتە دىزايىن كرن، ب بكارئىنانا شىوازى هژمارتتا گشتىگر بسەر سەرجهم ئەندامىن پەرلەمانيدا هاتە دابەشكرن، و هژمارا فورمىن هاتىنە زڤراندن و بو شروڤهكارىيى كارا بوون (102) فورم بوون، ئەڤ چەندە هاتە ئەنجامدان بېرىكا بەرنامى سەرژمىزى بىن (SPSS V.27, AMOS V.25) و كومهك ژ ئامازەيان هاتە هەژماركرن د گەنگەشەكرنا دەرەنجامىن شروڤهيا زەمىنەيى دا و ڤهكولېن هاتە بدوماهى ئېنان ب كومهكا دەرەنجامان ژ گرنگترىن وان ئەبوو كو ئىثنوگرافيا رېڭراوهىيە پەرەندىن وى جودا جودا و پېڭڤه كارېگهريەكا مەعنەوى ل ئايدولوزيا رېڭراوهىيە دكەت. ولدوماهىيى كومهكا راسپاردەيان هاتە ديار كرن بو مفا ژى ۋەرگرتنى ژلايى بېرىاردەستىن پەرلەمانى ڤه ژبو دروستىونا چەمكى ئىكگرتى بىن هزرى بو ئايدولوزيايەكا رېڭراوهىيە يا ب هيز كو گوزارشتى ل ديدگهها پەرلەمانى يا هەمە لايەنە بكەت و نويىنەرانيا ئىرادا هاوولاتيان بكەت ژ هەمى پېكھاتان و بەرجهستەكرنا خواستىن وان، زىدەبارى پېشكيشكرنا ڤهكولېنىن پاشەرۆژى كو خزمەتا بوارى رېڭخستنى بى ڤهكولېنى بكن. پەيڤىن كلىلى: ئىثنوگرافيا رېڭراوهىيە، ئايدولوزيا رېڭراوهىيە، پەرلەمانى كوردستانا عىراقى.

### Organizational Ethnography as an Approach to the Appeal of Organizational Ideology: A Case Study in the Kurdistan Parliament – Iraq

Green Mustafa Khalid Amedi

Department of Business Administration, College of Administration and Economics

University of Duhok, Kurdistan Region - Iraq.

[green.khalid@uod.ac](mailto:green.khalid@uod.ac)

Omid Ismat Sabri Rasheed

Researcher.

[omidnerweyinerweyi@gmail.com](mailto:omidnerweyinerweyi@gmail.com)

### Abstract

The present research aims to introduce organizational ethnography as one of the key approaches to studying organizations and to explore its impact on shaping and enhancing organizational ideology—an inclusive framework that encompasses all the values, practices, and ideas guiding individual, organizational, and societal behavior. The study was conducted in the Parliament of Kurdistan, Iraq to clarify how ethnographic practices reflect on building a more coherent and effective organizational intellectual system. To achieve the research objectives and obtain the intended results, a questionnaire was designed to collect field data based on the descriptive-analytical method. It was distributed to all members of parliament using the census method, and a total of 102 valid questionnaires were returned for analysis. Statistical analyses were carried out using SPSS (V.27) and AMOS (V.25), with several statistical indicators calculated to form the basis for presenting and discussing the field results. The research concluded that organizational ethnography, measured through its individual and combined dimensions, has a significant effect on organizational ideology. Based on these findings, several recommendations were proposed to support parliamentary decision-makers in building a comprehensive intellectual framework for a strong and coherent organizational ideology that embodies the parliament's overall vision, represents the will of the people in all its components, and meets their future aspirations. In addition, the study proposed several future research directions that serve the organizational field under investigation and open new horizons for exploring the relationship between ethnography and organizational ideology.

**Keyword:** Organizational Ethnography, Organizational Ideology, Parliament of Kurdistan-Iraq.