

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

قسم علم النفس

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة

مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية

- دراسة مقارنة بين المنظمة التجارية (مديرية سونلغاز - بسكرة)

و الخدمية (الإدارة المحلية للولاية - بسكرة) -

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الأستاذ:

جوادي يوسف

إعداد الطالبة:

زرقين سلمى

السنة الجامعية 2015/2014

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر و عرفان
	ملخص الدراسة بالعربية
	ملخص الدراسة بالفرنسية
02-01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
06-04	1-1 / - تحديد الاشكالية
06	2-1 / - فرضيات الدراسة
07-06	3-1 / - أسباب إختيار الموضوع
07	4-1 / - أهمية الدراسة
08-07	5-1 / - أهداف الدراسة
08	6-1 / - تحديد المفاهيم إجرائيا
13-08	7-1 / - الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الجانب النظري	
22-15	1-2 / - جذور مفهوم التماثل التنظيمي
23-22	2-2 / - تعريف التماثل التنظيمي
28-25	3-2 / - أبعاد التماثل التنظيمي
33-28	4-2 / - المقاربة النظرية للتماثل التنظيمي
35-34	5-2 / - أهمية التماثل التنظيمي
35	6-2 / - العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي.
40-36	7-2 / - العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
41-40	8-2 / - نتائج التماثل التنظيمي
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية	
44	1-3 / - منهج الدراسة
46-45	2-3 / - مجتمع و عينة الدراسة
47	3-3 / - مجالات الدراسة
47	1-3-3 / - المجال المكاني

47	3-3-2 / - المجال الزمني
55-48	3-4 / - أدوات الدراسة
56	3-5 / - الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج	
58	4-1 / - نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها ومناقشتها:
58	4-1-1 / - منهجية تحليل النتائج:
61-59	4-1-2 / - اختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف - سمرنوف)
61	4-2-3 / - النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:
73-61	1- نتائج الإجابة عن التساؤل الأول
81-73	2- نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني
83-82	3- نتائج الإجابة عن التساؤل الثالث
83	4-2 / - مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:
84-83	4-2-1 / - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى
85-84	4-2-2 / - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية
85	4-2-3 / - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
86	4-2-4 / - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة
88-87	خاتمة
89	اقتراحات
	قائمة المراجع
	ملاحق الدراسة

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول العبارات التي تقيس أو لا تقيس حسب تحكيم الخبراء لمقياس التماثل التنظيمي	51-50
02	جدول يبين العلاقة بين الاختبارين الأول و الثاني لمقياس التماثل التنظيمي	53
03	جدول يبين معامل الثبات بألفا كرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي	54
04	جدول يبين معامل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي	55
05	جدول إختبار التوزيع الطبيعي	59
06	جدول المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و التكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع المنظمة (سونلغاز) وترتيب فقراته وفقا للأهمية النسبية	63-62
07	جدول المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و التكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع المنظمة (الولاية) وترتيب فقراته وفقا للأهمية النسبية	69-68
08	جدول المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و التكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع الوظيفة (سونلغاز) وترتيب فقراته وفقا للأهمية النسبية	75-74
09	جدول المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و التكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع الوظيفة (الولاية) وترتيب فقراته وفقا للأهمية النسبية	79-78
10	جدول يبين قيم "ت" لقياس الفروق في مستويات التماثل التنظيمي تبعا لمتغير نوع المنظمة (خدمية - تجارية)	82

فهرس الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	ملحق جدول الأرقام العشوائية	45
02	ملحق مقياس التماثل التنظيمي بصورته الأولية	48
03	ملحق مقياس التماثل التنظيمي بصورته المعدلة	48
04	ملحق يبين أسماء المحكمين و أماكن عملهم	49

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، و إعتمدت الطالبة الباحثة على المنهج الوصفي بأسلوب المقارنة بين منطمتين الأولى تجارية تمثلت في مديرية سونلغاز - بسكرة -و الثانية خدمية تمثلت في الإدارة المحلية للولاية - بسكرة - وتكونت عينة الدراسة من 150 عاملا مقسمة بالتساوي بين المؤسستين ، إختيروا بالطريقة العشوائية بإستخدام جدول الأرقام العشوائية، ولجمع البيانات إستخدمت الطالبة الباحثة أداة تمثلت في مقياس التماثل التنظيمي الذي صممه تشيني (Cheney , 1982) وتكون في صورته النهائية من (33) فقرة .

وخضعت الدراسة للأسلوب الإحصائي المتمثل في إختبار (ت) و إختبار كولمجروف - سمرنوف .

ولقد كشفت الدراسة على النتائج التالية :

- يوجد مستوى مرتفع للتماثل لدى الموارد البشرية مع المنظمة.
- يوجد مستوى مرتفع للتماثل لدى الموارد البشرية مع الوظيفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزى لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية).

Résumé

Le but de l'étude est de définir le niveau de l'identification organisationnelle chez les ressources humaines dans l'entreprise algérienne, l'étudiante chercheuse est basée sur la méthode descriptive avec un style de la comparaison entre deux entreprise, la première commerciale présentée par « Sonelgaz » Biskra et la deuxième administrative représentée par « l'administration locale de la Wilaya de Biskra », l'échantillon de l'étude de 150 ouvriers divisée par égalité entre les deux entreprise.

Le choix est par le hasard avec la pratique d'un tableau de numéro par le hasard (pour rassembler les échantillons). L'étudiante a utilisé un outil qui se présente par la mesure de l'identification organisationnelle élaboré par « Cheney, 1982 », et dans son image finale, il y a « 33 » paragraphes.

L'étude est basée sur la statistique qui se représente sous des choix.

L'étude a donné les résultats suivants :

- Il existe un niveau élevé à l'identification organisationnelle chez les ressources humaines avec l'emploi.
- Il n'existe pas des différenciations significantes statistique au niveau $(0.05 \geq \alpha)$ entre les niveaux de l'identification organisationnelle chez les ressources humaines dans l'entreprise quelque soit entreprise administrative, commerciales.

مقدمة

إن المنظمات تعتمد على المورد البشري لتحقيق أهدافها و غاياتها ، ولزاما عليها البحث في سلوكه ومعرفة أسبابه و التنبؤ به في حالة الوقوف عند أسبابه ، و السيطرة عليه و التحكم فيه من خلال التأثير على المسببات لأنه يؤثر في أداء الأفراد داخلها. و لهذا السلوك العديد من المحددات و التي من بينها القيم و المعتقدات التي يحملها الفرد و التي تعبر عن هويته التي " تعتبر مجموعة الخصائص التي يمكن من خلالها التعرف على شيء بشكل بين " و لفهم هذه الأشياء علينا فهم الهوية أولا، حيث أنها تتطوي على كيان يسأل : " من أنا ؟ " من خلال بطاقات و وثائق تميزه عن غيره و هي تشير إلى اسم أو مادة أو وضع في فئة معينة، في المقابل فإن التماثل يشير إلى فعل أو عملية غير نهائية تتغير عبر الزمن و السياقات المختلفة يطور من خلالها الفرد روابط مع شخص آخر و مجموعة معينة، يشعر بالتوحد معها (مازن فارس، 2003، ص ص 15-16).

و للتماثل دور كبير في تحقيق الفرد أهدافه و أهداف منظمته، حيث أنه يزيد من درجة الولاء و انتماء الفرد إلى المنظمة و الجماعة و أعضائها داخلها من خلال التطابق و التماثل مع المجموعات، و الذي يحفزه على العطاء العالي و يدفعه إلى العمل مع الجماعة كفريق واحد و بالتالي يشعره بالرضا و القناعة بالعمل.

و نظرا لأهمية موضوع التماثل التنظيمي قام الباحث تشيني (Cheney) بإعداد

استبانة له.

سهلت الكثير على الباحثين في دراساتهم و أعطتها وزنا، و فتحت باب البحث في هذا الموضوع خاصة و أن عملية التماثل التنظيمي أصبحت ضرورة ملحة نظرا لما تشهده البيئة الإدارية من تغيرات و تطورات.

و لهذا ارتأينا أن يكون هذا البحث في هذا الموضوع من خلال دراسة اعتمدت المنهج الوصفي بأسلوب المقارنة بين منطمتين (خدمية و تجارية) في أربعة فصول موزعة على النحو التالي :

الفصل الأول و الذي احتوى اشكالية الدراسة، و فرضياتها و أسباب اختيار الموضوع و أهميتها و أهدافها، و تحديد مفاهيم الدراسة، فالدراسات السابقة للموضوع.

أما الفصل الثاني فضمّ المتغير (التماثل التنظيمي) من خلال البحث في جذوره و التعريف به و تبيان أهميته و أبعاده و المقارنة النظرية له، بالإضافة إلى العوامل المساعدة و المؤثرة فيه و أخيرا نتائجه.

و الفصل الثالث بعنوان إجراءات الدراسة الميدانية تمّ التطرق فيه إلى منهج الدراسة و مجتمع و عينة الدراسة و مجالاتها و أخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

و الفصل الرابع تمّ فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها في ضوء فرضيات الدراسة.

و ختمت الدراسة بالمقترحات و خاتمة ففائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1-1/ تحديد الاشكالية

1-2/ فرضيات الدراسة

1-3/ أسباب إختيار الموضوع

1-4/ أهمية الدراسة

1-5/ أهداف الدراسة

1-6/ تحديد المفاهيم إجرائيا

1-7/ الدراسات السابقة

1-1 / إشكالية:

لعل نجاح الدول في تحقيق أهدافها و تطلعاتها يرتبط بقدرتها منظماتها على إنجاز المهام الموكلة لها على أحسن وجه خاصة في ظل التطورات الأخيرة التي طرأت على العالم في الربع الأخير من القرن الماضي، حيث تتجه المنظمات الحديثة التي تسعى إلى الاستمرار و الديمومة في البيئة العالمية التي تتسم بالتنافسية و التغير السريع إلى إيجاد ميزات تميزها عن غيرها ليكون لها فرصة الدخول في المنافسة و لتأخذ أكبر حصة في السوق، و لهذا أصبح من الضروري الاهتمام بالتطوير و إعادة الترتيب داخل هذه المنظمات من خلال التغيير التنظيمي، هذا ما أدى إلى السعي المتزايد للمنظمات لرفع مستوى التماثل التنظيمي لموظفيها، و الذي يعد من أهم الموضوعات التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين نظرا لما له من أهمية كبيرة بالنسبة لها : لأن هذا الشعور عند العاملين بالمنظمة يدفعهم للتصرف بمسؤولية و يساعدهم على تحقيق أهدافها، مما يسهم في التغلب على المشكلات التي قد تتعرض لها المنظمة، و التماثل التنظيمي يمثل إصطلاحا مطلقا غير محسوس في ذاته، و يستدل عليه من خلال الظاهر أو الآثار التي يتركها على الفرد و المنظمة.

و بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي في المحيط الإداري إلا أن له جذور متأصلة تعود إلى الفكر الإسلامي ، و قد حثت الشريعة الإسلامية المسلمين على أن يلتزموا بقيم الولاء و الانتماء للأمة الإسلامية و لقيم الدين الحنيف و عملا بقوله تعالى : " ولتكن

منكم أمة يدعون إلى الخير و يأمرون بالمعروف و ينهون عن المنكر و أولئك هم المفلحون
" آل عمران 104 .

و عملا بقوله صلى الله عليه وسلم : " إن الله لا ينظر إلى صوركم و أموالكم،
و لكن ينظر إلى قلوبكم و أعمالكم". رواه مسلم.

و من ثم فإن التماثل يشكل أساسا لاتجاهات و سلوكيات الموظفين و المحرك
الأساسي لأي منظمة، و المنظمة هي عبارة عن تجمع فردين أو أكثر ضمن هيكل تنظيمي،
يسعون من خلاله إلى تحقيق أهداف محددة، كما أنها عبارة عن مجموعة من الأفراد ذوي
الأهداف المشتركة، فيختلف التماثل التنظيمي من عامل لآخر، و للتماثل التنظيمي ثلاث
مستويات، و إن المنظمة في حد ذاتها يوجد بها نوعين : المنظمة الخدمية و هي التي
تهدف إلى تقديم خدمات دون النظر إلى العائد المادي بشكل كبير، و المنظمة الثانية هي
المنظمة الانتاجية و هي مختلف المؤسسات التي تعمل على تحويل المواد الطبيعية أساسا
إلى منتجات قابلة للاستعمال أو الاستهلاك النهائي أو الوسيط.

و تتمثل إشكالية الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي :

- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ؟

و يتفرع هذا التساؤل إلى التساؤلات التالية :

1- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة ؟

2- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة ؟

3-"هل يختلف مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة باختلاف

نوع المنظمة (خدمية، تجارية) ؟ "

1-2/ فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

- هناك مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

الفرضيات الفرعية :

1- هناك مستوى منخفض للتماثل لدى الموارد البشرية مع المنظمة.

2- هناك مستوى منخفض للتماثل لدى الموارد البشرية مع الوظيفة.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات

التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزي لمتغير نوع المنظمة

(خدمية، تجارية).

1-3/ أسباب اختيار الموضوع :

يرتكز أي بحث علمي على جملة من الشروط و المبادئ العامة لاختياره تحدد بدورها

سبب اختيار موضوع الدراسة بعينه دون سواه و نوجز أهم الأسباب التي دفعت الطالبة

الباحثة لاختيار الموضوع فيما يلي :

- الفائدة العلمية للمشكلة إذ يعتبر موضوع "مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد

البشرية في المؤسسات التنظيمية " ذو أهمية و فائدة علمية لما تقدم الدراسة من

وصف و مقارنة للظاهرة، و كذا لما له من عائد علمي قد يستفيد منه الأفراد و المنظمات في الاتصال المعرفي أو الفكري بينهما.

- جدية الموضوع فهو من المواضيع المستحدثة و المتجددة.

1-4/ أهمية الدراسة :

إن أهمية أي بحث علمي تتوقف على أهمية الظاهرة التي يتم دراستها و على قيمتها العلمية، و مما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها.

- تساعد في تقديم معلومات عملية عن أهمية و ديناميكية عملية التماثل التنظيمي.

- الاستفادة من هذه الدراسة من خلال نتائجها التي توضح للمنظمات و الأفراد أهمية عملية التماثل بين أهدافها و أهداف العاملين بها.

- كما تبرز أهمية هذه الدراسة بكونها تبحث في موضوع جديد لم تتناوله الكثير من

الدراسات و الأبحاث حيث تشكل هذه الدراسة مصدرا للباحثين و الدارسين في هذا المجال.

1-5/ أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في

المؤسسات الجزائرية، من خلال دراسة مقارنة بين مؤسستين خدمتية و إنتاجية.

و انبثق عن هذا الهدف الأهداف التالية :

1- قياس مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة.

2- قياس مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة.

3- قياس الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزي لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية).

1-6/ تحديد المفاهيم إجرائيا :

مستوى التماثل التنظيمي :

هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد المستجاب في استجابته لبنود المقياس و الذي صنف إلى ثلاث مستويات : ضعيف، متوسط، عالي.

1-7/ الدراسات السابقة :

• الدراسات العربية :

1-دراسة مازن رشيد (2003) بعنوان الهوية التنظيمية و التماثل التنظيمي : تحليل

للمفهوم و الأبعاد السلوكية لتطبيقاته.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية و التماثل التنظيمي، بالإضافة إلى الدراسة التطبيقية للمفهومين من خلال استخدام المنهج الوصفي، و دراسة علاقة الارتباط بين تماثل أعضاء التدريس بجامعة الملك سعود مع الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها مقارنة مع مستوى تماثلهم مع الجامعة إجمالاً.

و كذا محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين عدد سنوات خدمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مع مستوى تماثلهم.

نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة أن التماثل مع الجامعة و الأقسام كان قويا نسبيا، و إن كان التماثل مع الأقسام أقوى منه مع الجامعة، و أن مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة.

2- دراسة القرالة (2005) بعنوان : أثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر المشاركة المرغوبة و المدركة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة المدركة على مستوى القسم و الكلية جاءت بدرجة متوسطة ، و أن المشاركة المرغوبة جاءت بدرجة مرتفعة، كما أن تصوراتهم حول التماثل التنظيمي مرتفعة و أن للمشاركة المرغوبة و المدركة اثر مهم و ذو دلالة إحصائية على مستوى كل من القسم و الكلية في بلورة التماثل التنظيمي.

3-دراسة سامر عبد المجيد (2008) بعنوان أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل

التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي و اتباع مقياس Mael et Ashfortih (1992) و استعان بالبرزمة الإحصائية SPSS لمعالجة استبيانات البحث من خلال اختيار عينة بلغ تعدادها (919) مفردة.

نتائج الدراسة :

إن تصور العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، فقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة. إن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتل بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي. أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

4- دراسة السعود و الصرايرة (2009) بعنوان التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات

التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي

أهداف الدراسة :

وقد هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي.و تحقيقا لأهداف الدراسة تم استخدام : استبانة التماثل التنظيمي، التي صممها (Cheney, 1982) و استبانة الأداء الوظيفي التي طورها الباحثان.

نتائج الدراسة :

بينت النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.97) درجة وأن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.78) درجة من (5). كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.49) ، وهي علاقة دالة إحصائياً.

• الدراسات الأجنبية :

-1 Damien PETITJEAN

La reconfiguration identitaire et ses mécanismes sous-jacents en contexte d'acquisition : le cas du rachat d'une entreprise locale par une entreprise internationale. MONTRÉAL Mai 2012

هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العملية المستخدمة من قبل موظفي المنظمة المنقضة لإعادة بناء هويتهم، و الطريقة كانت استهداف أفراد قاعدة المنظمة لجمع مختلف تصوراتهم (perceptions) لهذه المنظمة و إعادة بناء هويتهم.

نتائج الدراسة :

أسفرت النتائج على نمذجة الظاهرة الملاحظة و إظهار مختلف المراحل التي مر بها عمال هذه المنظمة المنقذة. و تظهر أيضا الدور الهام الذي لعبته إستراتيجية التكامل و الشعور بالاستمرارية و السيطرة في هذه العملية من إعادة تشكيل الهوية.

-2 Frédérique chédotel

L'ambivalence de l'identification organisationnelle : « revue de littérature et piste de recherche ». Management & Avenir 2004/1 (n° 1), p. 59. France

هدف الدراسة :

دراسة نظرية تهدف للإجابة على سؤال من نحن ؟ Qui somme nous ؟ من خلال التعرف على الهوية الاجتماعية و المهنية للأفراد في مجال الإدارة، حيث افترض الباحث وجود تناقض بين الهويتين في تحديد مفهوم التماثل التنظيمي.

نتائج الدراسة :

كشفت الدراسة على المقاربة النفسية الحديثة في مجال التماثل الاجتماعي في المنظمات و ذلك من خلال عملية معرفية سلوكية تتدخل فيها جملة من المحددات و العوامل المؤثرة في تماثل الأفراد، و التي تتصل بالهوية المكتسبة و الانتماء للجماعات الأولية، و انتهت الدراسة إلى مدى تأثير درجة التماثل على هويات الممتهنين من خلال آليات و أساليب إدارية متنوعة.

الفصل الثاني : الجانب النظري

- 2-1/ جذور مفهوم التماثل التنظيمي
- 2-2/ تعريف التماثل التنظيمي
- 2-3/ أبعاد التماثل التنظيمي
- 2-4/ المقاربة النظرية للتماثل التنظيمي
- 2-5/ أهمية التماثل التنظيمي
- 2-6/ العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي.
- 2-7/ العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
- 2-8/ نتائج التماثل التنظيمي

2-1/ جذور مفهوم التماثل التنظيمي :

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي إلا أن جذوره ترجع إلى بدايات الفكر الإسلامي ، و السياسي و النفسي و الإداري ، حيث أعتبر التماثل أحد الأركان الرئيسية للدعوة الإسلامية ، بحيث يجب على المسلم تبني أهداف هذا الدين الحنيف و قيمه ، و أن تكون جزء منه ، و أن تتوحد مع أهدافه الشخصية ، و هذا يكون بالالتزام و الرضا بشرع الله دون شروط أو قيود ، و أن يتمثل لما أنزل الله تعالى من أحكام العقيدة الإسلامية و الأخلاق و العبادات و المعاملات في القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة (الصرايرة ، 2010 ، ص 42).

وقد تبني لازويل المصطلح من ألوب التحليل النفسي لفرويد الذي عرفه بأنه " أول تعبير عن الروابط العاطفية لشخص مع شخص آخر ". حيث حاول لازويل إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لا شعورية ، و بين التماثل مع الشخصيات العامة ، و السلطة و القضايا المختلفة.

و استخدام مصطلح التماثل ليعني التوحد و الاتحاد للشخص مع شخص آخر ، أو فكرة معينة. و قد أظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثرهم باستخدام لازويل لمصطلح التماثل (مازن فارس ، 2003 ، ص 20).

أما نظرية الهوية الاجتماعية :

حسب هنري تاجفيل و جون تيرنز (Tajfel and Turner , 1979) فإن لمفهوم التماثل التنظيمي جذور راسخة في نظرية الهوية الاجتماعية. حيث يعرف تاجفيل (Tajfel, 1978) الهوية الاجتماعية بأنها : " ذلك الجانب من مفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في مجموعة أو مجموعات إجتماعية معينة ، و من الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية ".

و تبين هذه النظرية أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد على أساس علاقات ثنائية مستقلة بين فرد و آخر بل إن المجموعة الإجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات و التفاعلات بين الأفراد. و من ثم فإن الهوية الإجتماعية تشكل ركيزة أساسية لاتجاهات الفرد و سلوكه (مازن فارس ، 2003 ، ص21).

و تتضمن هذه النظرية ثلاثة محاور هي :

- 1- التصنيف : إننا نصنف الأشياء و نرتبها لفهمها و لفهم البيئة الإجتماعية المحيطة ، فقد يكون التصنيف على أساس الانتماء لمنظمة معينة (جامعة ، مدرسة ، منظمة ، نادي،...) ، أو إنتماء ديني (مسلم ، مسيحي ، يهودي) ، أو مهني (أستاذ ، طبيب ، مهندس ، نجار ، ...) ، أو عرقي ، أو عمري أو سياسي أو

غير ذلك من التصنيفات ، حيث يرى (Ashfort & Meal , 1989) إن هذا التصنيف يؤثر في السلوك بثلاث مجالات و هي :

- يختار الأفراد النشاطات المنسجمة مع الجوانب المهمة في هوياتهم و من ثم فهم يدعمون المنظمات التي تجسدها.

- التماثل الإجتماعي يؤثر في النتائج التي ترتبط بتكوين المجموعة من قيم المجموعة و تماسكها ، و تعاون أعضائها.

- يعزز التماثل الاجتماعي العوامل المؤدية إلى حدوث التماثل من مكانة المجموعة و تميزها.

2- التماثل : يشعر الفرد بانتمائه إلى مجموعة معينة عندما يتماثل معها ، و بالتالي فهو يعرف ذاته من خلال إنتمائه و عضويته إلى المجموعة و أنه متميز لإنتمائه ، فهذه العضوية (الهوية الاجتماعية) و هذا التميز و التفرد (الهوية الشخصية) يكونان جزئية من ذاته بوصفه شخصا.

3- المقارنة الاجتماعية : و تكون عن فكرة أن الإنسان ينظر إلى تحقيق ذاته ايجابيا ،و أن يقيم الشخص ذاته بالمقارنة مع الأقران المشابهين له من مجموعته ، مثل أن يقيم و يقارن عامل بمنظمة نفسه مع زميل له مماثل له بالرتبة ، و أن تقارن مصلحة الموارد البشرية نفسها بمصلحة أخرى ، و المنظمة مع منظمة أخرى .

أما في حقل الإدارة، فيتبين ذلك من خلال بيان العلاقة بين تطور النظريات الإدارية و التماثل التنظيمي، فالنظرية الكلاسيكية لم تولي اهتماما لتماثل العاملين لأهداف

المنظمة (الصرايرة، 2010، ص ص43-45).

حيث أنها لم تعطي اهتماما للفرد و أهملت و أغفلت الطبيعة الانسانية و الاجتماعية و عاملته كأنه آلة، و بذلك فهي تعمل على فصل أهداف المنظمة و أهداف الأفراد الشخصية. كما تفترض هذه النظرية أنها تستطيع تسيير الأفراد و التحكم في سلوكهم عن طريق الحوافز المادية من خلال الإغراءات المقدمة له.

و بالتالي فهي لم تعطي اهتماما للأفراد، بل ركزت على تحقيق الأهداف الأساسية الخاصة بالمنظمة، كما عملت على تحديد نطاق الإشراف و التخطيط لكل مسؤول إداري في حين يقوم العاملون بالتنفيذ فقط.

أما مدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجوانب النفسية و المعنوية للعامل باعتباره كائنا اجتماعيا و إنسانيا له حاجاته و رغباته و ميوله و اتجاهاته و مشاعره، كما أولت اهتماما كبير للتنظيم الغير الرسمي و تماسك الجماعة و شعور العامل بالأمن من خلالها، كما أن له دورا مهما في مستوى التفاعل الاجتماعي و من ثم درجة تحقيقهم للأهداف.

ومن هنا فإن عملية التماثل التنظيمي تبلورت من خلال التشابه و الاندماج و التوافق بين أهداف الأفراد العاملين و أفراد المنظمة، و بالتالي تحقيق ما يصبوا إليه الطرفان من أهداف مشتركة و التوفيق بينهما للوصول إلى مستوى التماثل المطلوب بينهما و بظهور **النظرية السلوكية** زاد الاهتمام في زيادة مستوى التماثل التنظيمي بين الأفراد العاملين و منظماتهم ، و ذلك لزيادة الاهتمام بين أهداف الفرد و أهداف المنظمة. فأكد "كاتز و كاهان" (Katz & Kahan , 1978) أن القائد السلوكي يمكن أن يحفز و يشجع اندماج أهداف الأعضاء مع أهداف المنظمة التي يعملون فيها ، و يولد نوع من الولاء و التماثل للمنظمة من خلال:

- اتخاذ القرارات
- تلبية الحاجات النفسية
- غرس الثقة بالعاملين بدلا من الرقابة المتشددة
- تتيح فرض الإبداع من خلال التصميم المرن للعمل
- تفويض السلطة و تتميتها للعاملين (الصرايرة، 2010، ص ص 45-47).

و في نظرية النظم :

و التي ترى أن النظام (المنظمة) مجموعة من العناصر تتفاعل فيما بينها بشكل مستمر لتحقيق أهداف مشتركة و هذه النظرية ساهمت في تغيير نظرة العاملين إلى المنظمة، من النظرة الجزئية المحددة إلى النظرة الكلية الشمولية و الأهداف

المشتركة، حيث أن لأي منظمة كانت أهداف تسعى إلى بلوغها، وأن للأفراد كذلك أهداف يسعون إلى بلوغها قد تتفق أو تتعارض مع المنظمة و أهدافها، و هنا تفترض هذه النظرية أن على المدير أو القائد الاهتمام نحو الأهداف العامة للمنظمة من خلال رؤية المؤسسة ككل متكامل (الوادي، 2012، ص 40)، بإيجاد درجة كبيرة من التوافق بين الأهداف، و بقدر ما يوحد الجهود و يوجهها إلى نحو الأهداف المشتركة، بقدر ما يتجه إلى التماثل بينهما (الصرايرة، 2010، ص 48).

و في نظرية الفلسفة الإدارية لدوجلاس ماك روجر (D. Mac Gregor) و هي نظرية (y) التي تسعى إلى إيجاد الظروف التنظيمية المناسبة ليتحقق التكامل و التجانس و التوافق بين أهداف العاملين و المنظمة، و للوصول إلى العامل الذي تتوافر فيه المواصفات التي يكون معها ممن يتماثل مع منظمته، أو ممن يكون لديه استعداد للتماثل مع أهداف منظمته (الصرايرة، 2010، ص 48).

و كما أشار ما ماكجروجر في نظرية (y) وجود عدة خطوات يمكن معها التماثل بين أهداف المنظمة و أهداف الأفراد العاملين، و ذلك كما يأتي (تاويريت، 2009، ص ص 41، 40).

1- تحديد و توضيح المستلزمات العامة للوظيفة.

2- تحديد الأهداف الفرعية من العامة و ربط تحقيقها ببرنامج زمني.

3- متابعة في العملية الإدارية في آجالها المحددة.

4-تقييم النتائج المحققة للأهداف المطلوبة التي تمّ التوصل إليها.

و هذه الأبعاد تتفق مع الأسس التي جاءت بها نظرية الإدارة بالأهداف

(Management by objective MBO) و التي تمكن في الايجابيات التالية :

- تحسين فعالية الإدارة من تخطيط جيد يحقق الأهداف .
 - جعل الأفراد أكثر التزاما لتحقيق أهداف ناجحة ، ساهموا بالمشاركة فيها.
 - رفع معنويات العاملين و إشباع حاجاتهم .
- ومع ظهور نظرية (z) لوليام ج.أوتشي (william g.ouchi) نموذج للإدارة اليابانية الناجحة و سنلخص أهم أسسها :
- توظيف دائم مدى الحياة للعاملين
 - بطئ التقييم و الترقية لضمان استمرارية العطاء و التعاون المثمر بين العاملين.
 - عدم التخصص المهني
 - الرقابة الغير مباشرة التي تتلاءم مع طبيعة الأعمال و الظروف المتغيرة
 - اعتماد أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات للوصول إلى قرارات أفضل
 - تتميز بالابداع و الفعالية و الاملائة و العدالة
 - القيم المشتركة و المستمدة من العمل الجماعي (تاويريت، 2009، ص

(57).

وتعد نظرية الإدارة بوصفها عملية اجتماعية من أحدث النظريات التي تعتمد على معالجة السلوك الاجتماعي للمنظمات.

2-2/ تعريف التماثل التنظيمي :

التعريف لغة :

و التماثل لغة جاء من الفعل تَمَآثَلَ : أي تَشَابَهَ ، تَطَابَقَ. و مصدرها تَمَآثُلٌ : بمعنى تَشَابُهَ ، تَطَابُقَ ، و مَآثِلٌ يَمَآثِلُ مُمَآثِلَةً : الشيءَ : شَابَهَهُ، كان يُمَآثِلُ أستاذَه في العلم و المَعْرِفَة. فلاناً بفلان : شَبَّه به، ماثلتُ أخي بأحد أصدقائي، و لا تكون المماثلة إلا بين المتَّفَقِّينَ، لوْنُه كلونه، طعمه كطعمه، تَمَآثَلَ يَتَمَآثَلُ تَمَآثُلاً : الشيئان : تشابها/ تماثل الرأيان. و التماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات / التماثل في المنطق هو علاقة الطرد و العكس / و التماثل في الحساب يعني تساوي العددين، التماثل في البلاغة ضرب من ضروب التشبيه (ابن منظور، 2003، عن الصرايرة 2010، ص40).

التعريف اصطلاحاً :

يرى هيل و آخرون (Hall et al. , 1970) أن " التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد"
(Damien PETIT JEAN, 2012).

أما تومبكنز وتشيني (Tompkins and Cheney,1985) فأشارا إلى أن الموظفين الذين يتمثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية لتتوافق مع مجموعة من المفاهيم والقيم السائدة في المنظمة التي يعملون فيها (السعود و الصرايرة ، 2009، ص 189).

وكما أشار (Johnson, Johnson & Heimberg, 1999) أن التماثل هو "عملية يتم بها الإقناع داخليا و خارجيا للموظفين العاملين، و تتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، و ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات (الشمري، 2012، ص8).

و يصف (Duncan, 2002) عملية التماثل من خلال "ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية :هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الأهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل؟" (البشاشة، 2008، ص 436).

و يذهب (ELsbach & Bhattacharya, 2001) إلى إعطاء المفهوم المعاكس للتماثل، فهو انعدام التماثل الذي عرّفه (من خلال الفصل المعرفي) على أنه الانفصال المعرفي أو الفكري بين هوية الفرد و هوية المنظمة، كما أنه رغبة الفرد في إبعاد نفسه و فصلها عن تلك الهوية (الصرايرة، 2010، ص 42).

أما الهوية (Identity) فعرّفها هذا (Leonard, Beauvais & scholl, 1995) على : "أنها مجموعة من الخصائص التي يمكن التعرف من خلالها على شيء بشكل بين، فهي تعرّف الطبيعة الأساسية لكل شيء، سواء أكان كيانا ماديا موضوعيا أم بناءا ذهنيا ذاتيا، فهي تسأل من أنا ؟ ومن نحن ؟ و تتمثل بطاقة الهوية بالسيرة الذاتية، و الهوية الشخصية، و بطاقة العمل، و جواز السفر و رخصة السياقة و قد تربط الفرد بآخرين أو بمؤسسة " .

و الهوية الشخصية كما أشار (Leonard, Beauvais & scholl, 1995) هي شعور مستقر بالتطابق و التفرد و الشعور بالارتياح يعطي الاستمرارية في أثناء أوقات التغيير في الزمان و المكان، و الهوية تشير إلى اسم أو مادة أو وضع في فئة معينة (الصرايرة 2010، ص42).

و أما (TAP, P) فإنه يكتب معرفا الهوية الشخصية على أنها : " مجموعة المميزات الجسمية و النفسية و المعنوية و القضائية و الاجتماعية و الثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه و يقدم نفسه و يتعرف الناس عليه أو التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان له جملة من الأدوار و الوظائف و التي من خلالها يشعر بأنه مقبول و معترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها" (مسلم، 2009، ص ص 88-89).

و الهوية الاجتماعية كما عرفها تاجفيل (Tajfel,1978) هي : " ذلك الجانب من مفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في مجموعة أو مجموعات اجتماعية معينة، و من الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية" (الصرايرة، 2010، ص42).

الفرق بين الهوية و التماثل :

و عندما نميز الهوية عن التماثل نرى أن الهوية تشير إلى إسم، أو مادة ، أو وضع في فئة معينة ، و في المقابل فإن " التماثل" يشير إلى فعل أو عملية غير نهائية تتغير عبر الزمن و السياقات المختلفة، يطور من خلالها الفرد روابط مع شخص آخر أو مجموعة معينة، و يشعر بالتوحد معها. فالتماثل هو الوسيلة الأساسية التي يتم من خلالها تشكيل الهوية. و هو نزعة إنسانية قوية لربط هوية الفرد بهويات أكبر، و أن يتماثل الفرد فهذا يعني أن يبني جوانب من هوية معينة و يتقمصها، و أن " يتماثل مع " تعني " اعتناقاً، أو فهماً، أو ارتباطاً يتجاوز فيه الشخص اختلافات ليجد مواطناً للألتقاء مع آخر (مازن فارس ، 2003 ، ص 16) .

2-3/ أبعاد التماثل التنظيمي :

للتماثل التنظيمي ثلاثة أبعاد تتمثل في :

- 1- الولاء : يجمع الباحثون على أنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم ، والنوايا السلوكية و التأثير الايجابي المتمثل لدى الفرد اتجاه المنظمة

(مازن فارس ، 2000 ، ص 30) ، و إستعداده لبذل الجهد ، و درجة الانسجام أهدافه و قيمه مع أهدافها و قيمها (أحمد سليمان ، 2011 ، ص 150) ، و رغبته في البقاء و الاستمرار بتدعيمها و حرصه على الاستمرار فيها (مدحت أبو النصر، 207، ص 168)، من خلال موالاته لها و الحماس لتحقيق أهدافها و الدفاع عنها و دعمها (البشاشة ، 2008 ، ص ص 429 - 430)، و هكذا فإن أهداف المنظمة و قيمتها التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع منظمات أخرى ، و من ثم إذا كانت هناك دوافعه مناسبة فقد يكون الشخص مستعدا لتحويل ولاءه لمنظمة أخرى لها الأهداف و القيم نفسها ، و لكن حيث يتماثل الفرد مع منظمة معينة ، يمتلكه شعور ببعض الخسارة النفسية عند تركها ، و على هذا الأساس فإن مفهوم الهوية هو مفهوم شامل ، بينما يعد الولاء أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية ، حيث أن الهوية تتكون من الولاءات و الانتماءات (مازن فارس، 2003 ، ص ص 30-31).

2- التشابه : يعرف (Dutton and Dukerich and Harquail,1994) التشابه على أنه " قبول الأفراد و تشربهم المعتقدات و القيم التنظيمية الأكثر تشابها لهم " فإذا كانت معتقدات المنظمة و قيمها غير متناغمة مع معتقدات الفرد و قيمه فإن الفرد يشعر بقدر من التوتر الداخلي مع نفسه و مع المنظمة ، و في المقابل عندما يكون هناك إنسجام بين ما يرى الأفراد أنه مميز و مركزي و مستمر بالنسبة للمنظمة

مع مفهومهم لذاتهم فإنهم يدمجون الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم ، و بذلك يرون هويتهم من خلال منظماتهم ، و يصبحون ملتصقين نفسيا بها من خلال إدراك الأفراد لوجود خصائص و قيم و أهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة (البشاشة ، 2008 ، ص 430).

و يتوقف مستوى التماثل على مدى التشابه الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها. فيشر : (1987) Turner, Hagg, Oakes heicher and Wetherell أنه من المرجح أن يتمثل الناس مع مجموعة معينة كلما كانت مشابهة لهم. لأن التماثل يعتمد على تصنيف الذات حسب التشابه مع الآخرين في الفئة. كما يقولون فإن " شبيه الشيء منجذب إليه ".

كذلك فإن تماثل الفرد مع المجموعة يعتمد على مدى تشابه الإهتمامات الشخصية للفرد لممارسة الأنشطة التي تمارسها المجموعة. و الأفراد يجدون أن الهوية التنظيمية جذابة عندما تكون متوافقة مع مفهومهم الذاتي ، لأنها تتيح لهم الفرصة للتعبير عن الذات (مازن فارس ، 2003 ، ص ص 44 - 45).

3- العضوية : تعرف العضوية على أنها درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث إرتباطه بالمنطقة و أنها إحساس بالانتماء و شعور بالغ بالالتصاق و الجاذبية النفسية، و تعريف الذات من خلال العضوية أن المنظمة (البشاشة ، 2008 ، ص 30) ،

حيث يرى أن الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي ، و بذلك فإنهم يتمثلون بقوة مع منظمات بها خصائص فريدة بالنسبة للمجموعات الأخرى. كذلك فإن الأفراد في تقييمهم لتقديرهم الذاتي يميلون إلى التماثل مع المنظمات لها مكانة إجتماعية مرموقة ، أو جوانب إجتماعية مرغوبة بالمقارنة مع المجموعات الأخرى.

و هكذا فإن إدراك إختلاف المجموعة من خلال المقارنات الإجتماعية بين المجموعات ، الذي تحفزه الحاجة إلى تقدير عال للذات ، يشكل الدافع النفسي لحدوث التماثل التنظيمي، و من الناحية النظرية فإن الأفراد الذين يستمدون تقديرا عاليا لذواتهم من عضويتهم التنظيمية ينجحون إلى إظهار مستويات عالية من التماثل و تقدير الذات الجمعي يقوي التماثل ، لأن العضوية تمكن الأفراد من تعريف أنفسهم من حيث الخصائص الإيجابية للمنظمة.

2-4/ المقاربة النظرية للتماثل التنظيمي :

2-4-1/ النظريات الكلاسيكية للتماثل التنظيمي:

1 - نظرية الهوية الاجتماعية:

حسب Tajfel إن نظرية الهوية الاجتماعية تدرس الكيفية التي ينظر فيها الفرد عضويته في مجموعة اجتماعية، و قد اكتشف فريقه خلال البحوث التجريبية أن مجرد تعيين شخص في مجموعة معينة يخلق شعور بالانتماء حتى في حالة عدم

وجود قيادة قوية أو اعتمادية بين أعضائها. و هذا ما أكده Turner (1985).

(F.chédotél,2004,p14).

كما عرفها تاجفيل (Tajfel,1978) هي : "ذلك الجانب من مفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في مجموعة أو مجموعات اجتماعية معينة، و من الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية".(الصرايرة، 2010،ص42).

و تبيّن نظرية الهوية الاجتماعية أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد ، على أساس العلاقات الثنائية بين فرد و آخر ، بل إن المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات و التفاعلات بين الأفراد، و من ثم فإن الهوية الاجتماعية ركيزة لاتجاهات الفرد و سلوكه . و يحدث هذا عندما تكون عضوية المجموعة مستتبطة داخل الفرد و جزءا هاما من مفهومه لذاته. وبذلك فإن نظرية الهوية الاجتماعية توفر إطار مهم لفهم الأسس النفسية للعلاقات بين المجموعات و الصراع الاجتماعي. كذلك فإنها تقدم إجابة جزئية للسؤال: "من أنا؟"، حيث " أنا " تعكس "نحن" (مازن فارس ، 2003 ، ص 21).

2- نظرية التصنيف الاجتماعي:

نظرية تصنيف الاجتماعية (تيرنر، 1985، 1987) عمقت مفهوم عملية التصنيف التي تعتمد على وضع الأفراد كأعضاء في جماعة اجتماعية من خلال المفاهيم

الذاتية التي سكوننها على أنفسهم، للإجابة على السؤال "من أنا؟" (على سبيل المثال، ربة بيت، مسؤول إداري).

كما أن الاختلافات في المفاهيم الذاتية يمكن تحديدها حسب موقف معين في مكان العمل ، حيث يتجه الشخص إلى مختلف الجماعات (تعتبر فئات اجتماعية مختلفة)، التي ينتمي إليها لتقييم إلى أي مدى هي مماثلة أو مختلفة عن النموذج التي تتوافر علامات مميزة للانتماء والتي غالبا ما تتجسد من قبل الأفراد وتعتبر شروط نموذجية للانتماء.

الباحثان Terry et Hoggo (2000) يبينان أن هذا النموذج يركز على مفهوم الذات ليتناسب مع الجماعة التي تم تحديدها من خلال التوظيف المهني ، و يظهر النموذج في المنظمات من خلال سلوكيات التصور و المواقف المهنية و النشاطات.

(Chédotel.F 2004.P15).

3- نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي:

تعتبر المنظمة جماعة عمل جذابة بما فيه الكفاية من قبل الأفراد، ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة (كسمة لتماثل الاجتماعي في المنظمات) و يصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة ، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب ، بل حسب الظروف التي يعايشها الفرد ، ما يجعل من الجماعة محل جذب أو تنفير ، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق

العمل و مدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة درجة تأثير الانتماء على أداء الجماعة. كما يؤكد Dukerich و آخرون (2002) إلى أن كل فرد يتمثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها، و هذا التماثل يصبح أقوى إذا دمجت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة، و من خلال تأثير درجة التماثل على الهوية " ما يساهم في التوافق المهني و الاجتماعي للفرد. (Chédotel.F. 2004.P 16)

2-4-2/ النظريات الحديثة لتماثل التنظيمي:

1- النظرية الوظيفية:

النظرية الوظيفية تشبه التنظيم ككائن حي وفقا لتطبيق قوانين مماثلة (جوبا، 1998)، من حيث تأكيد مفهوم التوازن و الانسجام و التعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفية ، وفقا للقوانين المشابهة لتنظيم، و التي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها ، و من خلال أبحاث (Albert et Whetten) خلال السنوات الأخيرة، و التي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، و اندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم ، و يمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات (Chédotel.F. 2004.P 61).

2- النظرية البنائية:

هذا التيار يعتمد على تحليل مفهوم الهوية ، يعتقد منظروا هذا النموذج أن الهوية هي مجرد وهم ، أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة (جويا، 1998). هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها :مجزأة ، غامضة ، متعددة ، متناقضة ، و مرنة. كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية و الاجتماعية للفرد ، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة و وفق قوة العولمة وسائل الإعلام هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية، التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي (Chédotel.F. 2004.P61).

3- النظرية التفسيرية:

تفترض المقاربة أنه لا وجود للتماثل التنظيمي ، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل ، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم و خبراتهم و طموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بنيت بها هذه التماثلات (Giroux,2002). هذه التماثلات التنظيمية تحمل طابع الدينامية والحيوية ، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تحدث بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة ، الذي يتأسس على

ملاحظة الأحداث المفردة (نفس موضوع المقاربة البنائية) كما تشكك المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات (Chédotel.F. 2004.P 61).

2-5/ أهمية التماثل التنظيمي :

يعتبر "مازن فارس" أن التماثل التنظيمي من السمات البارزة في هذا الوقت و ذلك ما له أثر في أداء هذه المنظمات و العاملين فيها. وتبرز أهمية التماثل التنظيمي فيما يأتي :

1-تقديم المصلحة على المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل و اتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة.

2-العمل على زيادة الالتزام و الانتظام و الأداء و الدافعية العالية و الحد من الصراع و التناقض.

3-تحسين مكانة المنظمة في المجتمع و إبراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافستها من المنظمات الأخرى.

4-قبول العاملين المتمثلين للمنظمة للتطوير و التغيير بسهولة و يسر، لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.

5-زيادة درجة الولاء و تفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة.

6-الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد و أن مصيرهم و قدرهم واحد و أن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعا.

7- يَشْعُرُ العاملون بالرضا الوظيفي و القناعة بالعمل و بالتالي تحسين أدائهم و كفايتهم في أداء واجباتهم.

8-تبني الصورة الايجابية للمنظمة و الإيمان بها و إبراز جميع الجوانب ذات

العلاقة بهذا الجانب (فواز الزعبي، 2013، ص30).

2-6/ العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي :

إن من أهم العوامل المساعدة في التكوين و تشكيل التماثل التنظيمي و التي تطرق

إليها العديد من الباحثين في كتابتهم :

- إشباع حاجات العاملين.
- السياسات
- المكانة الاجتماعية
- وضوح الأهداف
- الرضا الوظيفي
- نظام الحوافز
- بناء الثقة التنظيمية
- التطبيع التنظيمي
- مشاركة العاملين في التنظيم
- أسلوب القيادة (فواز الزعبي، 2013، ص ص31-36).

2-7/ العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في مستوى التماثل التنظيمي، لخص (الصرايرة ، 2010 ، ص ص 54 - 58) أهمها فيما يلي :

1- الثقافة التنظيمية : تعرف الثقافة التنظيمية : مجموعة الإيديولوجيات و الفلسفات و القيم و المعتقدات و الاقتراحات و الإتجاهات المشتركة و أنماط التوقعات التي تميز الأفراد في التنظيم (مرسي ، 2006 ، ص 14).

و بالتالي فهي تشمل الأنماط السلوكية المقبولة ، و المعايير و الأهداف التنظيمية ، ونظم القيم و التكنولوجيا المستخدمة ، و كل العوامل لمنظمة ما عن غيرها من المنظمات ، و هي نتائج تفاعل و اندماج لقيم الفرد و أهدافه مع أهداف المنظمة و قيمها بحيث تصبح أهدافا و قيما مشتركة توفر حالة من التوافق بينهما المستمر الذي يسهل الوصول إلى مرحلة التماثل التنظيمي وهناك علاقة طردية للثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي ، و من وظائفها :

- شعور العاملين بوحدة هويتهم
- الشعور بزيادة الانتماء و الولاء للمنظمة و تحسين العلاقات بين العاملين.
- الفهم الصحيح للسياسات و الأحداث التي تجري في المنظمة.
- الدعم و المساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة العليا في المنظمة.

2- جماعة العمل :

اشار أرنولد و فيلدمان (Arnold & Feldman, 1986) إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتمثلة مع المنظمة و ذلك مستمد من الخصائص التي تملكها المجموعة و المتمثلة فيما يلي حجم المجموعة ، المكانة المميزة للمنظمة التي تعمل بها المجموعة ، التشابه بين أفرادها ، التماسك فيما بينها.

3- مدة الخدمة :

غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي و صداقة و علاقات إجتماعية حميمة بين الفرد و المجموعة و المنظمة التي يعمل فيها لمدة طويلة. إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء و إنتماء الفرد للمنظمة ، وهناك علاقة طردية بين مستوى التماثل و مدة الخدمة كما بينته دراسة القرالة (2005).

4- الإتصالات التنظيمية :

إن عملية الإتصال تعني تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر ، إذ أنها تساعد العاملين على فهم أهداف المنظمة و واجباتها ، و التعاون فيما بينهم بطريقة بناءة من أجل تحقيق تلك الأهداف ، الذي يحدث أثناء عملية الإتصال فكلما كانت قوات الإتصال مفتوحة و المعلومات متدفقة عبرها ، كان الترابط و الصلة أقوى بين العاملين و المنظمة.

كما يشعر الفرد بالأهمية و المشاركة بشكل أكبر ، و من خلال تفهمه لأدوار الآخرين ، مما يشجعه على التعاون و التنسيق ، و هذا بسبب رضاه عن المنظمة كما أن عملية الإتصال تزيد من فرص تكوين علاقات إنسانية سليمة بين الرؤساء و المرؤوسين فهي تساعد في تكوين و تعديل أفكار العاملين و إتجاهاتهم في البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة ، و هذا ما أثبتته دراسة ساس و كاناري (**Sass & Canary, 1991**) . من خلال وجود علاقة قوية بين التماثل التنظيمي و الإتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الإتصال و مدى العمق في محتواه.

5- التطويع الإجتماعي و التنظيمي :

تعد عملية التطويع من الطرق التي تعمل على إحداث التماثل ، فهي تهدف إلى تطويع العاملين ، و إلى تشكيل إتجاهات الأفراد و سلوكهم و أفكارهم بالطريقة التي تخدم مساره المهني أو الوظيفي من خلال إختياره للمنظمة التي توفر له المجال أو المجالات الوظيفية التي تشبع حاجاته و تحقق له أهدافه ، و هذه العملية هي إحدى الوسائل التي تعمل على إيجاد التماثل التنظيمي ما بين الفرد و المنظمة من خلال جعل الفرد في المنظمة ملتزما و منسجما مع أهدافها و مع المجموعات العاملة فيها.

6- المشاركة في عملية صنع القرارات :

كلما زادت درجة مشاركة الفرد في صنع القرارات في المنظمة ، زاد من تماثله ، و ذلك لشعوره بأنه مشارك في صنع القرارات التي تخصه ، و تعتبر عن رغباته و أهدافه.

7- الصراع التنظيمي :

إن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي و الصراع هي علاقة سلبية ، فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل و العكس صحيح. ذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف ، و القيم الثقافية التنظيمية في المنظمة ، و تشابهها و تطابقها ، و أما الصراع فيقوم على التضارب و التعارض بين أهداف الافراد و أهداف المنظمة.

8- القيادة التنظيمية :

يعرف ليكرت (Likert) القيادة على أنه : " قدرة الفرد على التأثير في شخص أو جماعة ، و توجيههم و إرشادهم لنيل تعاونهم و تحفيزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة " (حريم ، 2004 ، ص 193).

و من هنا فإن دور القائد يأتي من خلال التأثير في تابعيه و في أهدافهم و جعلها تتطابق مع أهداف المنظمة ، و إشباع الحاجات و الرغبات الإنسانية داخل المنظمة و خارجها ، و الموازنة بين حاجات الأفراد و توقعاتهم و حاجات المؤسسة ،

و تختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعا لنوع القيادة التي تمارسها و لعل أفضل القيادة القائمة على المشاركة.

9- الهوية التنظيمية :

يعد التماثل الوسيلة الأساسية التي من خلالها تتشكل الهوية ، و تماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات ، و التماثل القوي للفرد يشير إلى أن هويته و عضويته تكون بارزة و ذات قيمة.

2-8/ نتائج التماثل التنظيمي :

ينجم عن تماثل العاملين لتنظيماتهم العديد من المواقف تكون سلوكا إيجابيا يعود على الأفراد و منظماتهم بالفوائد الكبيرة و منها :

- لديهم نية أقل لمغادرة المنظمة
- تدني نسبة الغياب و ارتفاع نسبة الحضور بين العاملين
- يزيد من الرغبة في تحقيق الأهداف التنظيمية
- إظهار سلوك المواطنة التنظيمية
- التأثير الايجابي على حياة العاملين الخاصة (Jos Bartels,2006,pp 9-10)
- سهولة استقطاب الكفاءات للمنظمة
- ارتفاع الروح المعنوية للعاملين
- الحد من تسرب العاملين

- سلوك ابداعي ذاتي من قبل الأفراد العاملين
- ارتفاع نسبة الانتاجية (فواز الزعبي، 2013، ص ص 37-39).

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية

3-1/ منهج الدراسة

3-2/ مجتمع و عينة الدراسة

3-3/ مجالات الدراسة

3-3-1/ المجال المكاني

3-3-2/ المجال الزمني

3-4/ أدوات الدراسة

3-5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمهيد :

نعتد في الفصل و الذي حمل عنوان الدراسة الميدانية و المتضمن الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، و تتضمن هذه الإجراءات المنهج المتبع و هذا يشترط ما يتناسب مع نوع البحث، حيث تبنت الدراسة الحالية المنهج الوظيفي بأسلوب المقارنة و حدود الدراسة و مجتمع و عينة البحث، كما تناول الأدوات المعتمدة في الدراسة بعد التحكيم و الضبط، حيث تطلب تحضير استبيان مكون من مقياس التماثل التنظيمي لدراسة المحور الأول و الذي يمثل تماثل الأفراد مع المنظمة و المحور الثاني و الذي يمثل تماثل الأفراد مع الوظيفة، ثم تطرقنا إلى المقاييس الإحصائية المناسبة المستخدمة في تحليل النتائج.

3-1/ منهج الدراسة :

يعرف منهج الدراسة بتعريفات متعددة من بينها هو : يقصد بالمنهج : "طريق إجرائي مركب ومتكامل يعتمد الباحث للوصول إلى حقيقة جديدة ينشدها للتغلب على مشكلات تستهويه أو غامضة عليه" (كشروود ، 2007 ، ص217).

ونظرا لطبيعة الدراسة فإنها تعتمد المنهج الوصفي، و هو المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما وكيفا (زرواتي، 2007، ص86).

كما اعتمدت الدراسة أيضا أسلوب المقارنة و الذي عرّفه (بوعلاق، 1999) على أنه جزء لا يتجزأ من المنهج الوصفي و بالتالي يتم فيه تكميم مدى الفروق إن وجدت"، و هي ممثلة في متغيرات الدراسة نفسها مع الاعتماد على الإجراءات الإحصائية من الوصف و الاستدلال الذي يدرس الوحدات و يهدف إلى إجابات كمية عن أسئلة مشاكل البحوث، و التحقق من الفرضيات المطروحة (حرزلي، 2013/2014، ص 62).

3-2/ مجتمع و عينة الدراسة :

1 - مجتمع الدراسة :

لكل دراسة مجتمع تتحصر فيه ، و قد عزف هذا المجتمع على أنه : " جميع المفردات، التي تكون إطار البحث المراد دراسته، فهو جميع الأشخاص و الأشياء المكونة للدراسة " (العلساف، الوادي، 2011، ص 122).

و يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال : مديرية سونلغاز (200 عامل) و الإدارة المحلية (652) لولاية بسكرة و البالغ عددهم 852 عامل.

2 - عينة الدراسة :

تعرف عينة الدراسة على أنها : "نموذجاً يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث و ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، و هذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات و مفردات المجتمع الأصلي خاصة في حالة صعوبة أو استجابة دراسة كل تلك الوحدات" (العبيدي، العبيدي، 2010، ص 114).

اعتمدت الدراسة على طريقة المعاينة العشوائية البسيطة، حيث قامت الطالبة الباحثة بتحضير قائمة لأسماء جميع أفراد المجتمع الأصلي لمؤسسة سونلغاز، و وضع رقما أمام

كل عامل في القائمة، ثم الذهاب إلى جدول الأرقام العشوائية (انظر ملحق رقم 01)

و وضع الأصبع على هذا الجدول فإذا وقع الأصبع على رقم من الأرقام عليه يأخذ ذلك الرقم من قائمة أسماء العمال لتمثل المجتمع الأصلي البالغ (852). حيث و بعد استبعاد

عينة الدراسة الاستطلاعية التي أجرينا عليها مقياس الثبات الأداة و المتكونة من 20 فرد من المؤسساتين تصبح عينة البحث تقدر بـ 150 عاملا و مقسمة كالتالي:

(75) عامل من مديرية سونلغاز - بسكرة -

(75) عامل من الإدارة المحلية للولاية - بسكرة -

3-3/ حدود الدراسة :

تهتم الدراسة الحالية بالبحث عن مستوى التماثل التنظيمي لدى الوارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، لذا رصد لها مقياس التماثل التنظيمي من طرف الطالبة الباحثة حسب ما يتناسب و الدراسة كما تتحدد الدراسة بما يلي أيضا :

3-3-1/ الحدود المكانية :

أجريت الدراسة بمؤسستين الأولى تجارية و الثانية خدمية، تمثل في إدارة محلية (ولاية بسكرة) ، المنظمة التجارية : مديرية سونلغاز - بسكرة

3-3-2/ الحدود الزمانية :

كانت هذه الدراسة الميدانية طيلة شهرا ابتداء من 2015/03/22 و حتى 22 أبريل 2015.

إضافة للدراسة الاستطلاعية التي كانت في شهر فيفري.

3-4/ أدوات الدراسة :

إن الأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث للوصول إلى المعلومة اللازمة لدراسته من المصادرة الأساسية يقول في هذا الصدد "مسلم" : " إن اختيار الأداة و الوسيلة يتوقف على موضوع البحث، و طبيعة الموضوع، و نوعية مجتمع الدراسة و الظروف و الملابسات التي تحيط بالموضوع، و يمكن للباحث أن يختار وسيلة واحدة أو أكثر، كما يمكنه أن يحدد الوسائل حسب هدف الدراسة (مسلم، 2002، ص 36).

و في هذه الدراسة اعتمدت الأداة التالية :

- مقياس التماثل التنظيمي الذي صممه (Cheny 1982) و التي تميزت بتكيفها مع أي نوع من أنواع المنظمات مع احتفاظها بدرجة عالية من الثبات، و طوره الباحث جونسون و جونسون و هيمبرغ (Johnson, Johnson & Heimberg 1999) و ترجمه للعربية الباحث (مازن فارس، 2003) و عدله (الصرايرة، 2010) و كان المقياس يحتوي على 20 بنداً. و الملحق رقم (02) يوضح الأداة الأولى للدراسة بصورتها الأولية.

و بعد إجراء التعديلات من طرف الطالبة الباحثة بإضافة بعض البنود أصبحت الاستبانة مكونة من (33) فقرة لقياس مستوى التماثل التنظيمي، و ذلك على مقياس (ليكرت Likert) المكون من (3) درجات مرتبة على النحو التالي : موافق (3) درجات، محايد (2) درجات، غير موافق (1) درجة و الملحق رقم (03) يوضح الأداة بصورتها المعدلة.

الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة الاستطلاعية :

قبل استخدام أي أداة يجب الكشف عن الخصائص السيكمترية لها.

و هي متمثلة في صدق و ثبات المقياس.

1 - الصدق :

يعد صدق أداة القياس من الخصائص السيكمترية الأكثر أهمية مقارنة مع الخصائص الأخرى.

إذ يعرفه بعض العلماء على أنه : " مجموعة الأدلة التي سترشد بها للتحقيق من وجود

صدق و من درجته " (النبهان، 2004، ص 272، 273).

و للصدق أنواع عديدة، لا يمكن حصرها كلها بل ثم الاعتماد منها على

صدق المحكمين :

للتأكد من صدق أداة الدراسة، ثم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين في

التخصص و كان عددهم 5 محكمين من جامعة بسكرة (الملحق رقم 04) يبين أسماؤهم

و أماكن عملهم و تخصصاتهم، و ذلك للتأكد من وضوح فقرات المقياس و صلاحيته لقياس

ما صمم لقياسه و على هذا حسب صدف المحكمين معتمدين في ذلك على معادلة

" لاوشي " و هي كالتالي :

$$\text{ص.م} = \frac{\text{و.ن} - \text{و.ن}/2}{2/ن}$$

حيث أن :

ن و : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن العبارة تقيس

ن : العدد الإجمالي للمحكمين.

و عند تطبيق معادلة "لاوشي" لصدق المحكمين تبين أن بنود المقياس صادقة. فصدق

مقياس التماثل يساوي 0.86 و الجدول رقم (01) يوضح ذلك :

جدول رقم (01) : العبارات التي تقيس أو لا تقيس حسب تحكيم الخبراء لمقياس التماثل التنظيمي .

رقم البند	حكم الأساتذة	تقيس	لا تقيس	صدق البند
01	5	0	1	
02	4	1	0.6	
03	5	0	1	
04	5	0	1	
05	4	1	0.6	
06	4	1	0.6	
07	5	0	1	
08	5	0	1	
09	4	1	0.6	
10	5	0	1	
11	5	0	1	
12	4	1	0.6	
13	5	0	1	
14	4	1	0.6	
15	5	0	1	
16	5	0	1	
17	4	1	0.6	
18	4	1	0.6	
19	4	1	0.6	
20	5	0	1	
21	5	0	1	
22	5	0	1	
23	4	1	0.6	
24	5	0	1	

1	0	5	25
1	0	5	26
1	0	5	27
1	0	5	28
1	0	5	29
1	0	5	30
1	0	5	31
0.6	1	4	32
1	0	5	33
28.6	المجموع		

حيث أن :

$$\text{صدق البند} = \frac{\text{مج نعم} - \text{مج لا}}{ن}$$

و

$$\text{صدق المحور} = \frac{\text{مج صدق البنود}}{\text{عدد البنود}}$$

و أن الصدق يتراوح بين 1- و 1 +

2- الثبات :

تعد الثقة خاصية أخرى مهمة في أداة القياس، فالأداة المضمونة هي الأداة الثابتة التي تعطي تقريبا نفس النتائج في قياسات متتالية لنفس السلوك أو الاتجاه أو المهارة (بوحفص،

2011، ص 221).

كما يقصد به : " درجة الاستقرار أو الاتساق في الدرجات المتحققة على أداة القياس مع الزمن، فالاختبار الذي تتمتع الدرجات عليه بالثبات هو الاختبار الذي تكون الدرجات فيه

متسقة تضع الفرد في نفس الفئة من التصنيف في مرات القياس المختلفة، فالثبات يعتبر أحد الخصائص الأساسية الهامة جداً لأدوات القياس في إطار البحوث و يجب مراعاتها عند اختيار أدوات القياس (الحمداني، قنديلجي، بني هاني، أبو زينة، 2006، ص ص 279-280).

و استخدمت الطالبة الباحثة الثبات " بالاختبار و إعادة الاختبار " و الثبات " بألفاكرونباخ" و الثبات " بالتجزئة النصفية" لحساب الثبات

2-1 الثبات بالاختبار و إعادة الاختبار لمقياس التماثل التنظيمي :

تتراوح الفترة الزمنية بين التطبيق الأول و الثاني عادة من يوم واحد إلى بضعة أيام، و قد تمتد إلى عدد قليل من الأشهر في بعض الحالات (ميخائيل، 1997، ص 269).

بعد التأكد من الصدق الظاهري للدراسة قامت الطالبة الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (20) فرد من عمال المنظمتين مديرية السونغاز و الإدارة المحلية للولاية و قد قامت الطالبة الباحثة بتوزيع (20) استبيان على العينة الاستطلاعية باستخدام أسلوب بالاختبار و إعادة الاختبار حيث تم إعطاء كل عامل من العينة رقما من 1 إلى 20 و بعد مدة زمنية قدرت بـ 21 يوما تم إعادة توزيع (20) استبياناً على نفس العينة الاستطلاعية، حيث تم استبعاد أفراد هذه العينة فيما بعد من العينة التي أجريت عليها الدراسة النهائية، و بعد استعادة الاستبيانات تم الحساب العلاقة بين الاختبارين باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" و هي في الجدول رقم (02) التالي.

جدول رقم (02): يبين العلاقة بين الاختبارين الأول و الثاني لمقياس التماثل التنظيمي

معامل الارتباط بيرسون			
		الاختبار الأول	الاختبار الثاني في مارس 2015
الاختبار الأول في فيفري 2015	معامل الارتباط بيرسون	1	0.719
	مستوى الدلالة Sig		.000
	ن العينة N	20	20
** 0.01			

تفسير نتائج الجدول :

قيمة $R_p = 0.72$ في المستوى 0.01 و قيمة Sig = 0.000 و هي أقل من 0.01 و 0.05 و هذه مؤشرات على ثبات المقياس بدرجة " قوي " كما أنه يوجد ارتباط قوي بين الاختبارين و بالتالي فهو ثابت.

2-2 الثبات بألفا كرونباخ :

يعتبر معامل " ألفا كرونباخ " من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة ، و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده (معمرية، 2007، ص 184).

و هي حسب الجدول الموالي :

جدول رقم (03): يبين معامل الثبات بألفا كرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي

حساب ألفا كرونباخ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.825	33

تفسير نتائج الجدول :

حسب قيمة معامل ألفا كرونباخ البالغ 0.82 فهو مؤشر على قوة العلاقة بين درجات مقياس التماثل ، فهو ثابت.

2-3 الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي :

يتم في هذه الطريقة تطبيق أداة القياس على عينة من الأفراد مأخوذ من أفراد المجتمع الذي صمم الإختبار ليستخدمه معه ، وبعد ذلك تم تقسيم الإختبار الى نصفين متكافئين فردي /زوجي حيث يتم الحصول على نصفين متكافئين للاختبار عن طريق التعامل مع الفقرات ذات الأرقام الفردية كاختبار ، والفقرات ذو الأرقام الزوجية كاختبار آخر.

ويتم فيها حساب الربط بين أداء الأفراد على الفقرات الفردية و الزوجية ، ويصبح معامل

الثبات النتائج بمعادلة سبرمان براون ، لكي يتم التوصل إلى معامل الثبات للمقياس ككل

(الجادري و آخرون ، 2005 ، ص ص 283-284) . وهي حسب الجدول الموالي :

جدول رقم (04) : يبين معامل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي

معامل الارتباط بين نصفي المقياس	
Guttman	0.80

تم الاعتماد على Guttman لأن بنود المقياس فردية.

3-5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة و لاختيار فرضياتها فقد اعتمدت الدراسة على الرزمة الإحصائية "SPSS" النسخة 20 " في التحليل، من خلال إستخدام الأساليب الإحصائية التالية : مقاييس الإحصاء الوصفي، و ذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتمادا على النسب المئوية، و الإجابة عن أسئلة الدراسة حسب أهميتها النسبية بالإعتماد على متوسطاتها الحسابية و قد تمّ استخدام عدة مقاييس احصائية هي :

- معامل بيرسون Pearson

- إختبار الفروق

- إختبار "تا"

- تفسير نتائج جداول الحزم الإحصائية SPSS

الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج

4-1/ نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها ومناقشتها:

4-1-1/ منهجية تحليل النتائج:

4-1-2/ إختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف - سمرنوف)

4-1-3/ النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

أولاً: نتائج الإجابة عن التساؤل الأول

ثانياً: نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني

ثالثاً: نتائج الإجابة عن التساؤل الثالث

4-2/ مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

4-2-1/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى

4-2-2/ مناقشة النتائج -ج في ضوء الفرضية الثانية

4-2-3/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

4-2-4/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة

4-1/ نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها ومناقشتها:

4-1-1/ منهجية تحليل النتائج:

تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، والتي قامت الطالبة الباحثة بجمعها؛ من خلال برنامج التحليل الإحصائي " الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية " Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM، وتم الحصول على مجموعة من النتائج سوف يتم عرضها ومناقشتها حسب ترتيبها وورودها في إشكالية الدراسة، وفي خضم ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة ودلالات مقياس ليكرت سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

التصنيف	مرتفع	متوسط	منخفض	المتوسط المرجح	الدرجة
3	2	1	من 1 إلى 1.66	من 1.67 إلى 2.33	من 2.34 إلى 3
3	2	1	مرتفع	متوسط	منخفض

كما تم استخدام كذلك اختبار (ت) للعينتين المستقلتين، حيث يستخدم هذا الاختبار لمقارنة متوسطي مجموعتين لمعرفة ما إذا كان الفرق بينهما فرقا حقيقيا وليس نتيجة للصدفة، ويجب تحقق الشرطين التاليين: الأول: يجب أن يكون متغير الاختبار طبيعيا في كل فئة من فئات متغير التجميع، ويستعاض عن هذا الشرط بزيادة حجم العينة إلى أكثر من 30 مفردة.

والثاني: يجب أن تكون العينة عشوائية أي لا تعتمد مفرداتها على بعضها.

4-1-2 / إختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف- سمرنوف (1-Sample K-S)):

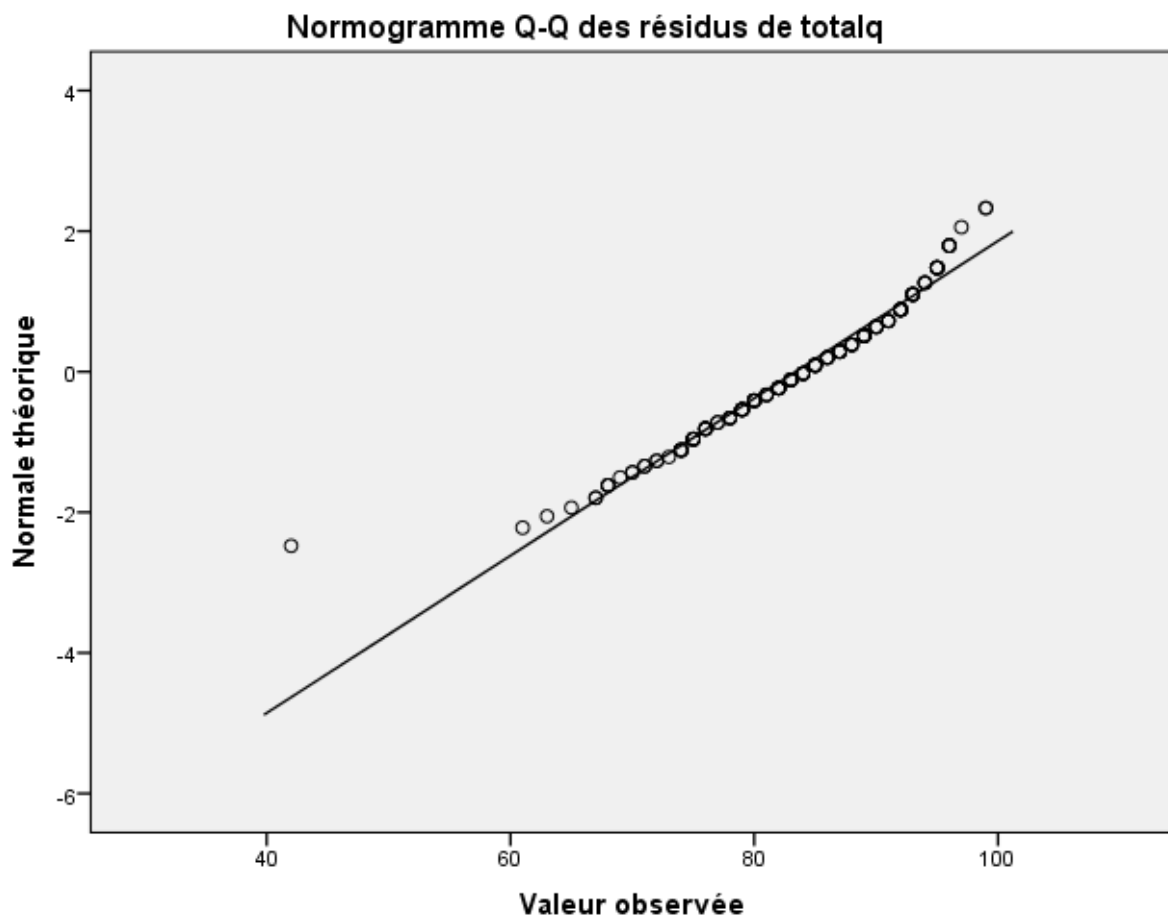
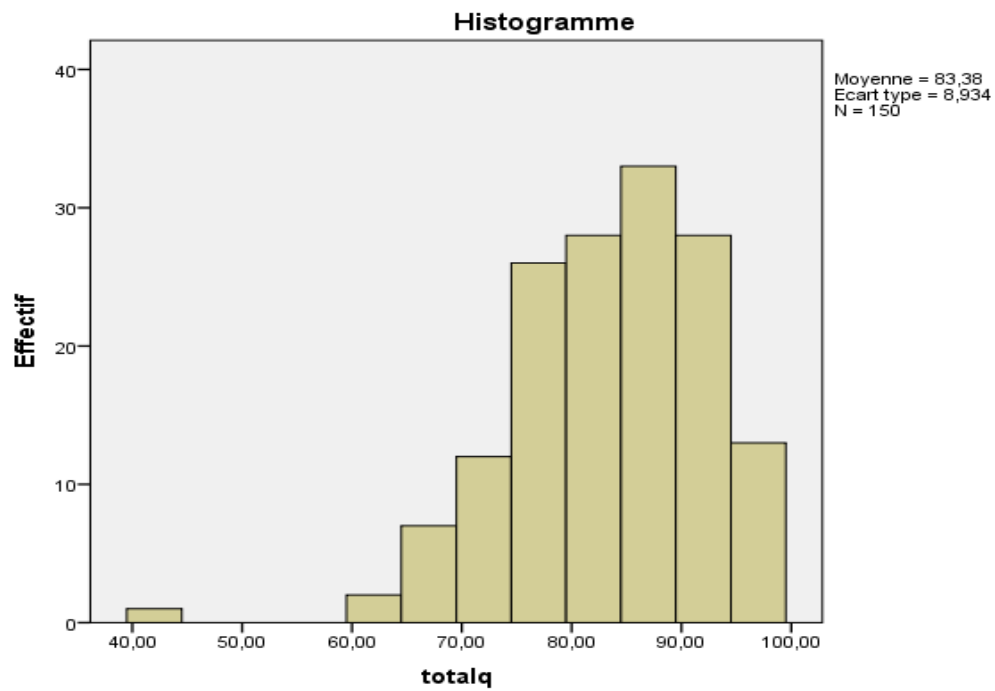
تم عرض اختبار كولمجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً ويوضح الجدول رقم (05) نتائج الإختبار.

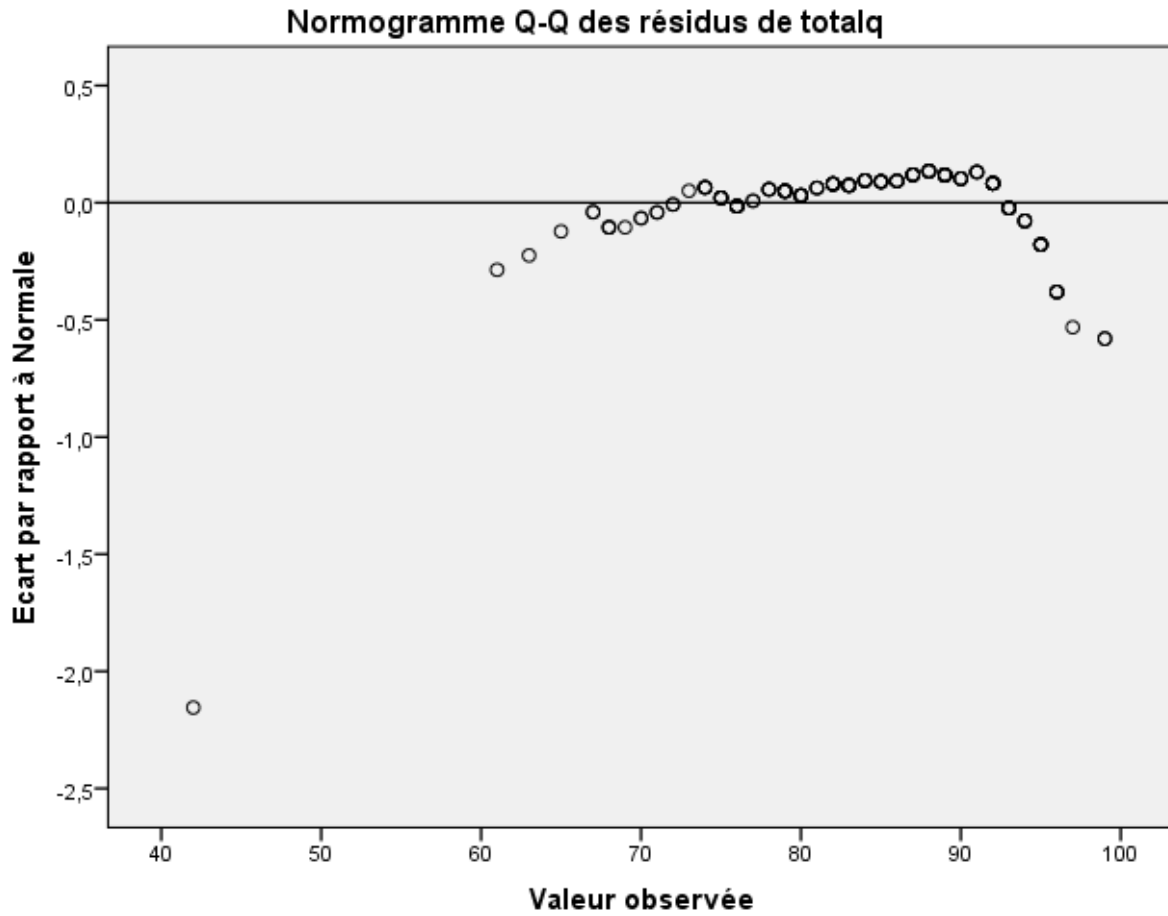
جدول رقم (05) إختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

الدرجة	الإستبيان	عدد الفقرات	قيمة Z	الدلالة مستوى
1	التمائل التنظيمي	33	0.069	0.080

المصدر: إعداد الطالبة الباحثة" بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي بإستخدام (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM"

بإستقراء نتائج الجدول رقم (05) السابق نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية للإستبيان هي (0.080) أكبر من 0.05 و قيمة الاختبار Z صغيرة (أي اصغر من قيمة Z الجدولية) وهذا يدل على أن هذه النسب تتبع التوزيع الطبيعي وبإمكاننا إستخدام الاختبارات المعلمية من مثل اختبار (ت) للعينتين المستقلتين الذي سبق الإشارة إليه .





4-1-3 / النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

أولاً: نتائج الإجابة عن التساؤل الأول:

والذي ينص " ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة ؟"

وللإجابة على هذا التساؤل تم الاعتماد على صياغة الفرض التالي:

الفرض الأول: والذي ينص على ما يلي:

" هناك مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة ."

وتبسيطا لعرض النتائج الخاصة به، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة لدرجة تماثل الموارد البشرية في المؤسستين (سونلغاز و الولاية)، وذلك كما في الجدول (06)، (07)، وقد تم تجزئته إلى جزئين (أ و ب) بما يتوافق مع طبيعة الدراسة وذلك كما يلي:

أ) النتائج المتعلقة بالتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة (سونلغاز):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتكرارات المشاهدة لإجابات أفراد العينة على محور التماثل التنظيمي مع المنظمة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (06) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة على محور

التماثل التنظيمي مع المنظمة (سونلغاز) و ترتيب فقراته وفقاً للأهمية

رقم الفقرة	عبارات المحور	غير موافق	محايد	موافق	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب	مستوى التماثل
1	أهتم بمستقبل المنظمة بجدية	3	6	66	2.84	0.47	0.95	2.85	مرتفع
2	أنضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية	29	20	26	1.96	0.86	0.65	2.84	مرتفع
3	أشعر بولائي المستمر للمنظمة	6	18	51	2.60	0.64	0.87	2.83	مرتفع
4	أفخر بأن أكون أحد الأفراد العاملين في هذه المنظمة	2	15	58	2.75	0.50	0.92	2.79	مرتفع
5	أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين	3	24	48	2.60	0.57	0.87	2.77	مرتفع
6	أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها	8	17	50	2.56	0.68	0.85	2.75	مرتفع
7	أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة	3	25	47	2.59	-0.57	0.86	2.75	مرتفع
8	أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها	1	14	60	2.79	0.44	0.93	2.65	مرتفع
9	أعمل ما بوسعي كي تحقق المنظمة أهدافها	1	9	65	2.85	0.39	0.95	2.64	مرتفع

الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج

10	أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة	3	11	61	2.77	0.51	0.92	2.60	مرتفع
11	أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق نتائجها بالإيجاب على المنظمة	2	9	64	2.83	0.45	0.94	2.60	مرتفع
12	أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية	18	29	28	2.12	0.78	0.71	2.60	مرتفع
13	أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير	17	33	25	2.11	0.75	0.70	2.59	مرتفع
14	أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي و تطلعاتي	17	33	25	2.11	0.75	0.70	2.56	مرتفع
15	لدي إنتماء للمنظمة التي أعمل فيها	7	13	55	2.64	0.65	0.88	2.20	متوسط
16	أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة	4	18	53	2.65	0.58	0.88	2.13	متوسط
17	تتماثل هويتي بهوية المنظمة	17	31	27	2.13	0.76	0.71	2.12	متوسط
18	أفخر بالقول إلى الآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة	7	16	52	2.60	0.66	0.87	2.11	متوسط
19	أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة	3	13	59	2.75	0.52	0.92	2.11	متوسط
20	أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة	15	30	30	2.20	0.75	0.73	1.96	متوسط
نتيجة المحور الأول / المتوسط العام									
				2.52	0.32	16.82	/		مرتفع

المصدر: إعداد الطالبة الباحثة " بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي بإستخدام (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM "

التحليل :

من الجدول (06) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.96-2.85) و أن

أعلى المتوسطات الحسابية كان للفقرة (9) و التي نصت على " أعمل بوسعي كي تحقق

المنظمة أهدافها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.85) و بانحراف معياري (0.39)

و بنسبة مئوية قدرت ب : 95 %.

و للفقرة (1) و التي نصت على " أهتم بمستقبل المنظمة بجدية " و التي بلغ متوسطها

الحسابي (2.84) و بانحراف معياري (0.47) و بنسبة مئوية قدرت ب : 95 %.

و للفقرة (11) و التي نصت على " أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق نتائجها بالإيجاب

على المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.83) و بانحراف معياري (0.45)

و بنسبة مئوية قدرت ب : 94 %.

و للفقرة (8) و التي نصت على " أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها " و التي بلغ

متوسطها الحسابي (2.79) و بانحراف معياري (0.44) و بنسبة مئوية قدرت ب : 93 %.

و للفقرة (10) و التي نصت على " أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة "

و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.77) و بانحراف معياري (0.51) و بنسبة مئوية

قدرت ب : 92 %.

و كذا للفترتين (4) ، (19) نصت الفقرة رقم (4) على " أفخر بأن أكون أحد الأفراد

العاملين في هذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.75) و بانحراف معياري

(0.50) و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و نصت الفقرة (19) على " أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.75) و بإنحراف معياري (0.52) و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و للفقرة (16) و التي نصت على " أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.65) و بإنحراف معياري (0.58) و بنسبة مئوية قدرت ب : 88 %.

و الفقرة (15) و التي نصت على " لدي انتماء للمنظمة التي أعمل فيها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.64) و بإنحراف معياري (0.65) و بنسبة مئوية قدرت ب : 88 %.

و كذا لل فقرات (3) ، (5)، (18) حيث نصت الفقرة رقم (3) على " أشعر بولائي المستمر للمنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) و بإنحراف معياري (0.64) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

و نصت الفقرة (5) على " أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) و بإنحراف معياري (0.57) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

و نصت الفقرة (18) على " أفخر بالقول للآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) و بإنحراف معياري (0.66) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

و للفقرة (7) و التي نصت على " أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.59) و بإنحراف معياري (0.57)

و بنسبة مئوية قدرت ب : 86 %.

و أخيرا للفقرة (6) و التي نصت على " أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.56) و بإنحراف معياري (0.68) و بنسبة مئوية قدرت ب : 85 %.

و أن أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (2) و التي نصت على " أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (1.96) و بإنحراف معياري (0.86) و بنسبة مئوية قدرت ب : 65 %.

و للفقرة (13) و الفقرة (14) حيث نصت الفقرة (14) على " أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي، و تطلعاتي " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.11) و بإنحراف معياري (0.75) و بنسبة مئوية قدرت ب : 70 %.

و نصت الفقرة (13) على " أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.11) و بإنحراف معياري (0.75) و بنسبة مئوية قدرت ب : 70 %.

و للفقرة (12) و التي نصت على " أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.12) و بإنحراف معياري (0.78) و بنسبة مئوية قدرت ب : 71 %.

و الفقرة (17) و التي نصت على " تتماثل هويتي بهوية المنظمة" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.13) و بإنحراف معياري (0.76) و بنسبة مئوية قدرت ب : 71 %.

و أخيرا الفقرة (20) و التي نصت على " أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.20) و بإنحراف معياري (0.75) و بنسبة مئوية قدرت ب : 73 %.

أما الدرجة الكلية لمحور تماثل الفرد مع المنظمة فقد بلغت (2.52) و بإنحراف معياري (0.32) و بنسبة مئوية قدرت ب : 16.82 %.

و وفق لمقياس الدراسة فهو ضمن الدرجة المرتفعة.

ب) النتائج المتعلقة بالتمائل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة (الولاية):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتكرارات المشاهدة لإجابات أفراد العينة على محور التماثل التنظيمي مع المنظمة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (07) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع المنظمة (الولاية) و ترتيب فقراته وفقاً للأهمية

عبارات المحور	غير موافق	محايد	موافق	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب	مستوى التماثل
1 أهتم بمستقبل المنظمة بجدية	0	5	70	2.93	0.25	0.98	2.93	مرتفع
2 أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية	26	29	20	1.92	0.78	0.64	2.93	مرتفع
3 أشعر بولائي المستمر للمنظمة	2	16	57	2.73	0.50	0.91	2.87	مرتفع
4 أفخر بأن أكون أحد الأفراد العاملين في هذه المنظمة	1	12	62	2.81	0.43	0.94	2.83	مرتفع
5 أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين	3	26	46	2.57	0.57	0.86	2.81	مرتفع
6 أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها	4	22	49	2.60	0.59	0.87	2.77	مرتفع
7 أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة	7	3	65	2.77	0.61	0.92	2.73	مرتفع
8 أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها	1	11	63	2.83	0.42	0.94	2.72	مرتفع
9 أعمل ما بوسعي كي تحقق المنظمة أهدافها	1	3	71	2.93	0.30	0.98	2.71	مرتفع
10 أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة	6	9	60	2.72	0.61	0.91	2.69	مرتفع
11 أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق بنتائجها بالإيجاب على المنظمة	1	8	66	2.87	0.38	0.96	2.69	مرتفع
12 أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية	17	24	34	2.23	0.80	0.74	2.69	مرتفع

13	أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير	12	34	29	2.23	0.71	0.74	2.6	مرتفع
14	أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي و تطلعاتي	11	34	30	2.25	0.70	0.75	2.57	مرتفع
15	لدي إنتماء للمنظمة التي أعمل فيها	4	15	56	2.69	0.57	0.90	2.28	مرتفع
16	أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة	2	19	54	2.69	0.52	0.90	2.25	متوسط
17	تتماثل هويتي بهوية المنظمة	9	36	30	2.28	0.67	0.76	2.23	متوسط
18	أفخر بالقول إلى الآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة	2	18	55	2.71	0.51	0.90	2.23	متوسط
19	أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة	1	21	53	2.69	0.49	0.90	2.21	متوسط
20	أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة	9	41	25	2.21	0.64	0.74	1.92	متوسط
نتيجة المحور الأول / المتوسط العام									
				2.58	0.29	17.22	/		مرتفع

المصدر: إعداد طالبة الباحثة " بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي بإستخدام (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM"

التحليل :

من الجدول (07) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.92-2.93) و أن

أعلى المتوسطات الحسابية كان للفقرة (1) و التي نصت على " أهتم بمستقبل المنظمة

بجدية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.93) و بانحراف معياري (0.25) و بنسبة

مئوية قدرت ب : 98 %.

و للفقرة (9) و التي نصت على " أعمل ما بوسعي كي تحقق المنظمة أهدافها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.93) و بانحراف معياري (0.30) و بنسبة مئوية قدرت ب : 98 %.

و للفقرة (11) و التي نصت على " أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق نتائجها بالإيجاب على المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.87) و بانحراف معياري (0.38) و بنسبة مئوية قدرت ب : 96 %.

و للفقرة (8) و التي نصت على " أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.83) و بانحراف معياري (0.42) و بنسبة مئوية قدرت ب : 94 %.

و للفقرة رقم (4) على " أفخر بأن أكون أحد الأفراد العاملين في هذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.81) و بانحراف معياري (0.43) و بنسبة مئوية قدرت ب : 94 %.

و للفقرة (7) و التي نصت على " أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.77) و بانحراف معياري (0.61) و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و للفقرة رقم (3) على " أشعر بولائي المستمر للمنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.73) و بانحراف معياري (0.50) و بنسبة مئوية قدرت ب : 91 %.

و للفقرة (10) و التي نصت على " أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.72) و بإنحراف معياري (0.61) و بنسبة مئوية قدرت ب : 91 %.

و للفقرة (18) على " أفخر بالقول للآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.71) و بإنحراف معياري (0.51) و بنسبة مئوية قدرت ب : 90 %.

و كذا لل فقرات (15)، (16)، (19) حيث نصت الفقرة (15) على " لدي انتماء للمنظمة التي أعمل فيها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.69) و بإنحراف معياري (0.57) و بنسبة مئوية قدرت ب : 90 %.

و للفقرة (16) و التي نصت على " أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.69) و بإنحراف معياري (0.52) و بنسبة مئوية قدرت ب : 90 %.

و الفقرة (19) على " أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.69) و بإنحراف معياري (0.49) و بنسبة مئوية قدرت ب : 90 %.

و للفقرة (6) و التي نصت على " أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) و بإنحراف معياري (0.59) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

و أخيرا ، الفقرة (5) على " أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.57) و بإنحراف معياري (0.57) و بنسبة مئوية قدرت ب : 86 %.

و أن أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (2) و التي نصت على " أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية" و التي بلغ متوسطها الحسابي (1.92) و بإنحراف معياري (0.78) و بنسبة مئوية قدرت ب : 64 %.

الفقرة (20) و التي نصت على " أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.21) و بإنحراف معياري (0.64) و بنسبة مئوية قدرت ب : 74 %.

و للفترتين (13)، (12) حيث نصت الفقرة (13) على " أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.23) و بإنحراف معياري (0.71) و بنسبة مئوية قدرت ب : 74 %.

و للفقرة (12) و التي نصت على " أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.23) و بإنحراف معياري (0.80) و بنسبة مئوية قدرت ب : 74 %.

و الفقرة (14) و التي نصت على " أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي، و تطلعاتي" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.25) و بإنحراف معياري (0.70) و بنسبة مئوية قدرت ب : 75 %.

و أخيرا ، الفقرة (17) و التي نصت على " تتماثل هويتي بهوية المنظمة" و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.28) و بإنحراف معياري (0.67) و بنسبة مئوية قدرت ب : 76 %.

أما الدرجة الكلية لمحور تماثل الفرد مع المنظمة فقد بلغت (2.58) و بإنحراف معياري (0.29) و بنسبة مئوية قدرت ب : 17.22 %.

و وفق لمقياس الدراسة فهو ضمن الدرجة المرتفعة.

ثانيا: نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني:

1-والذي ينص ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم الاعتماد على صياغة الفرض التالي:

الفرض الثاني: والذي ينص على ما يلي:

" هناك مستوى منخفض للتماثل لدى الموارد البشرية مع الوظيفة".

وتبسيطا لعرض النتائج الخاصة به، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة لدرجة تماثل الموارد البشرية مع الوظيفة في المؤسستين (سونالغاز والولاية)، وذلك كما في الجدول (06)، (07)، وقد تم تجزئته هو الآخر إلى جزئين (أ و ب) بما يتوافق مع طبيعة الدراسة وذلك كما يلي:

أ) النتائج المتعلقة بالتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة (سونلغاز):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتكرارات المشاهدة لإجابيات أفراد العينة على محور التماثل التنظيمي مع الوظيفة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (08) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة على محور التماثل التنظيمي مع الوظيفة (سونلغاز) و ترتيب فقراته وفقاً للأهمية

رقم الفقرة	عبارات المحور	غير موافق	محايد	موافق	الموسم الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب	مستوى التماثل
21	لدى رغبة كبيرة في العمل في هذه الوظيفة	11	14	50	2.52	0.74	0.84	2.93	مرتفع
22	تتوافق المتطلبات المعرفية للوظيفة مع التخصص الدراسي	10	17	48	2.51	0.72	0.84	2.79	مرتفع
23	تشبع وظيفتك الحالية الحاجات المادية، الاجتماعية و النفسية	23	27	25	2.03	0.81	0.68	2.72	مرتفع
24	إذا لم أكمل عملي في يوم ما فإنني أستمّر في العمل ساعات إضافية دون تضمر	16	19	40	2.32	0.81	0.77	2.69	مرتفع
25	لا يرتبط عملي في الوظيفة الحالية بإشباع الحاجات المادية فقط	10	20	45	2.60	1.41	0.87	2.65	مرتفع
26	لست على استعداد لتغيير هذه الوظيفة حتى وإن كان الراتب أحسن بكثير في وظيفة أخرى	30	28	17	1.83	0.78	0.61	2.60	مرتفع
27	دائماً أتحدث عن وظيفتي للغير داخل و خارج المنظمة لإعطاء صورة إيجابية عن الوظيفة	11	33	31	2.27	0.70	0.76	2.56	مرتفع
28	لا أقبل أن يتحدث الغير عن وظيفتي بسوء	5	23	47	2.56	0.62	0.85	2.52	مرتفع
29	أحس أنني حققت ذاتي كلما نجحت في أداء مهمة معينة في وظيفتي	1	14	60	2.79	0.44	0.93	2.51	مرتفع

متوسط	2.32	0.88	0.63	2.65	55	14	6	أتجنب مصدر الصراع حتى أحل مشكلات وظيفتي بدون خسائر	30
متوسط	2.27	0.98	0.25	2.93	0	70	5	أهتم بالتعلم الذاتي من أجل تطوير مهاراتي في الوظيفة	31
متوسط	2.03	0.91	0.53	2.72	57	15	3	أشعر بأن الأفراد العاملين بحاجة إلى التدريب من أجل رفع قدراتهم المهنية	32
متوسط	1.83	0.90	0.57	2.69	56	15	4	وظيفتي تحتاج إلى أنشطة إضافية من أجل منحي فرصة أكثر للإبداع	33
مرتفع	/	10.81	0.30	2.49	نتيجة المحور الثاني / المتوسط العام				

المصدر: إعداد الباحثة "بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM"

التحليل :

من الجدول (08) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.83-2.93) و أن أعلى المتوسطات الحسابية كان للفقرة (31) و التي نصت على " أهتم بالتعلم الذاتي من أجل تطوير مهاراتي في الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.93) و بانحراف معياري (0.25) و بنسبة مئوية قدرت ب : 98 %.

و للفقرة (29) و التي نصت على " أحس أنني حققت ذاتي كلما نجحت في أداء مهمة معينة في وظيفتي " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.79) و بانحراف معياري (0.44) و بنسبة مئوية قدرت ب : 93 %.

و للفقرة (32) و التي نصت على " أشعر بأن الأفراد العاملين بحاجة إلى التدريب من أجل رفع قدراتهم المهنية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.72) و بانحراف معياري (0.53) و بنسبة مئوية قدرت ب : 91 %.

و للفقرة (33) و التي نصت على " وظيفتي تحتاج إلى أنشطة إضافية من أجل منحي فرصة أكثر للإبداع " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.69) و بإنحراف معياري (0.57) و بنسبة مئوية قدرت ب : 90 %.

و للفقرة رقم (30) على " أتجنب مصدر الصراع حتى أحل مشكلات وظيفتي بدون خسائر " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.65) و بإنحراف معياري (0.63) و بنسبة مئوية قدرت ب : 88 %.

و للفقرة (25) و التي نصت على " يرتبط عملي في الوظيفة الحالية بإشباع الحاجات المادية فقط " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) و بإنحراف معياري (1.41) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

و للفقرة رقم (28) على " لا أقبل أن يتحدث الغير عن وظيفتي بسوء " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.56) و بإنحراف معياري (0.62) و بنسبة مئوية قدرت ب : 85 %.

و للفقرة (21) و التي نصت على " لدى رغبة كبيرة في العمل في هذه الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.52) و بإنحراف معياري (0.74) و بنسبة مئوية قدرت ب : 84 %.

و أخيرا الفقرة (22) التي نصت على " تتوافق المتطلبات المعرفية للوظيفة مع التخصص الدراسي " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.51) و بإنحراف معياري (0.72) و بنسبة مئوية قدرت ب : 84 %.

و أن أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (26) و التي نصت على " لست على استعداد لتغيير

هذه الوظيفة حتى و إن كان الراتب أحسن بكثير في وظيفة أخرى " و التي بلغ متوسطها

الحسابي (1.83) و بإنحراف معياري (0.78) و بنسبة مئوية قدرت ب : 61 %.

و الفقرة (23) و التي نصت على " تشبع وظيفتك الحالية الحاجات المادية، الاجتماعية

و النفسية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.03) و بإنحراف معياري (0.81) و بنسبة

مئوية قدرت ب : 68 %.

و الفقرة (27) و التي نصت على " دائما أتحدث عن وظيفتي للغير داخل و خارج المنظمة

لإعطاء صورة إيجابية عن الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.27) و بإنحراف

معياري (0.70) و بنسبة مئوية قدرت ب : 76 %.

و أخيرا، الفقرة (24) و التي نصت على " إذا لم أكمل عملي في يوم ما فإنني أستمّر في

العمل ساعات إضافية دون تضمّر " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.32) و بإنحراف

معياري (0.81) و بنسبة مئوية قدرت ب : 77 %.

أما الدرجة الكلية لمحور تماثل الفرد مع الوظيفة فقد بلغت (2.49) و بإنحراف معياري

(0.30) و بنسبة مئوية قدرت ب : 10.81 %.

و وفق لمقياس الدراسة فهو ضمن الدرجة المرتفعة.

ب) النتائج المتعلقة بالتمائل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة (الولاية):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتكرارات المشاهدة لإجابات أفراد العينة على محور التماثل التنظيمي مع الوظيفة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (09) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة على محور

التمائل التنظيمي مع الوظيفة (الولاية) و ترتيب فقراته وفقاً للأهمية

رقم الفقرة	عبارات المحور	غير موافق	محايد	موافق	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب	مستوى التمائل
21	لدى رغبة كبيرة في العمل في هذه الوظيفة	6	17	52	2.61	0.63	0.87	2.91	مرتفع
22	تتوافق المتطلبات المعرفية للوظيفة مع التخصص الدراسي	10	18	47	2.49	0.72	0.83	2.88	مرتفع
23	تشبع وظيفتك الحالية الحاجات المادية، الاجتماعية و النفسية	25	36	14	1.85	0.71	0.62	2.77	مرتفع
24	إذا لم أكمل عملي في يوم ما فإنني أستمر في العمل ساعات إضافية دون تضمر	13	28	34	2.28	0.75	0.76	2.77	مرتفع
25	لا يرتبط عملي في الوظيفة الحالية بإشباع الحاجات المادية فقط	17	21	37	2.27	0.81	0.76	2.77	مرتفع
26	لست على استعداد لتغيير هذه الوظيفة حتى وإن كان الراتب أحسن بكثير في وظيفة أخرى	38	23	14	1.68	0.77	0.56	2.72	مرتفع
27	دائماً أتحدث عن وظيفتي للغير داخل و خارج المنظمة لإعطاء صورة إيجابية عن الوظيفة	10	28	37	2.36	0.71	0.79	2.61	مرتفع
28	لا أقبل أن يتحدث الغير عن وظيفتي بسوء	4	9	62	2.77	0.54	0.92	2.49	مرتفع
29	أحس أنني حققت ذاتي كلما نجحت في أداء مهمة معينة في وظيفتي	1	5	69	2.91	0.34	0.97	2.36	مرتفع
30	أتجنب مصدر الصراع حتى أحل مشكلات وظيفتي بدون خسائر	1	15	59	2.77	0.45	0.92	2.28	مرتفع

متوسط	2.27	0.92	0.48	2.77	60	13	2	أهتم بالتعلم الذاتي من أجل تطوير مهاراتي في الوظيفة	31
متوسط	1.85	0.96	0.37	2.88	67	7	1	أشعر بأن الأفراد العاملين بحاجة إلى التدريب من أجل رفع قدراتهم المهنية	32
متوسط	1.68	0.91	0.56	2.72	58	13	4	وظيفتي تحتاج إلى أنشطة إضافية من أجل منحي فرصة أكثر للإبداع	33
مرتفع	/	10.79	0.24	2.44	نتيجة المحور الثاني / المتوسط العام				

المصدر: إعداد طالبة الباحثة" بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي بإستخدام (SPSS) رقم (20) الصادر عن شركة IBM"

التحليل :

من الجدول (09) يتضح بأن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.68-2.91) و أن

أعلى المتوسطات الحسابية كان للفقرة (29) و التي نصت على " أحس أنني حققت ذاتي

كلما نجحت في أداء مهمة معينة في وظيفتي " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.91)

و بانحراف معياري (0.34) و بنسبة مئوية قدرت ب : 97 %.

و للفقرة (32) و التي نصت على " أشعر بأن الأفراد العاملين بحاجة إلى التدريب من أجل

رفع قدراتهم المهنية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.88) و بانحراف معياري (0.37)

و بنسبة مئوية قدرت ب : 96 %.

و لل فقرات رقم (28)، (30)، (31) حيث نصت الفقرة (28) على " لا أقبل أن يتحدث الغير

عن وظيفتي بسوء " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.77) و بانحراف معياري (0.54)

و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و للفقرة رقم (30) على " أتجنب مصدر الصراع حتى أحل مشكلات وظيفتي بدون خسائر " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.77) و بإنحراف معياري (0.45) و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و الفقرة (31) و التي نصت على " أهتم بالتعلم الذاتي من أجل تطوير مهاراتي في الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.77) و بإنحراف معياري (0.48) و بنسبة مئوية قدرت ب : 92 %.

و للفقرة (33) و التي نصت على " وظيفتي تحتاج إلى أنشطة إضافية من أجل منحي فرصة أكثر للإبداع " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.72) و بإنحراف معياري (0.56) و بنسبة مئوية قدرت ب : 91 %.

و للفقرة (21) و التي نصت على " لدى رغبة كبيرة في العمل في هذه الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.61) و بإنحراف معياري (0.93) و بنسبة مئوية قدرت ب : 87 %.

الفقرة (22) على " تتوافق المتطلبات المعرفية للوظيفة مع التخصص الدراسي " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.49) و بإنحراف معياري (0.72) و بنسبة مئوية قدرت ب : 83 %.

و أخيرا الفقرة (27) و التي نصت على " دائما أتحدث عن وظيفتي للغير داخل و خارج المنظمة لإعطاء صورة إيجابية عن الوظيفة " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.36) و بإنحراف معياري (0.71) و بنسبة مئوية قدرت ب : 79 %.

و أن أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (26) و التي نصت على " لست على استعداد لتغيير

هذه الوظيفة حتى و إن كان الراتب أحسن بكثير في وظيفة أخرى " و التي بلغ متوسطها

الحسابي (1.68) و بإنحراف معياري (0.77) و بنسبة مئوية قدرت ب : 56 %.

و الفقرة (23) و التي نصت على " تشبع وظيفتك الحالية الحاجات المادية، الاجتماعية

و النفسية " و التي بلغ متوسطها الحسابي (1.85) و بإنحراف معياري (0.71) و بنسبة

مئوية قدرت ب : 62 %.

و الفقرة (25) و التي نصت على " يرتبط عملي في الوظيفة الحالية بإشباع الحاجات

المادية فقط " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.27) و بإنحراف معياري (0.81) و بنسبة

مئوية قدرت ب : 76 %.

و أخيرا، الفقرة (24) و التي نصت على " إذا لم أكمل عملي في يوم ما فإنني أستمّر في

العمل ساعات إضافية دون تضمّر " و التي بلغ متوسطها الحسابي (2.28) و بإنحراف

معياري (0.75) و بنسبة مئوية قدرت ب : 76 %.

أما الدرجة الكلية لمحور تماثل الفرد مع الوظيفة فقد بلغت (2.44) و بإنحراف معياري

(0.24) و بنسبة مئوية قدرت ب : 10.79 %.

و وفق لمقياس الدراسة فهو ضمن الدرجة المرتفعة.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن التساؤل الثالث:

1-والذي ينص "هل يختلف مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في

المنظمة باختلاف نوع المنظمة (خدمية، تجارية) ؟ "

وللإجابة على هذا التساؤل تم الاعتماد على صياغة الفرض التالي:

الفرض الثالث: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزي لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية).

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "T- test" لعينتين مستقلتين، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10) : يبين قيم "ت" لقياس الفروق في مستويات التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية).

الدرجة الكلية	نوع المنظمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة الإحصائية Sig =	النتيجة
التماثل التنظيمي	خدمية	75	84,05	8,22	0.923	0.358	غير دال عند مستوى (0.05)
	تجارية	75	82,71	9,60			

من إختبار (Leven,s test) فقد تم حساب $F = 0.256$ ومستوى دلالتها Sig = 0.614 وهذا يبين أن تباين العينتين متساوي ونستخدم اختبار "ت" في حالة تساوي تباين

العينتين، والذي يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية لإستبيان " التماثل التنظيمي " بلغت (0.923) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن احتمال المعنوية أخذت قيم أكبر من (0.05) - أنظر الجدول رقم (10).

مما يوضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزي لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية).

4-2/ مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

4-2-1/ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى

و القائلة " يوجد مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع المنظمة"

أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بهذه الفرضية أن مستوى التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (2.52) و بأهمية نسبية (16.82 %) بالنسبة لمديرية سونلغاز - بسكرة باعتبارها مؤسسة تجارية و بالمثل لنتائج التماثل التنظيمي للمنظمة في الإدارة المحلية للولاية - بسكرة - باعتبارها مؤسسة خدمية جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (2.58) و بأهمية نسبية قدرت (17.22 %) و هذا ينفي الفرضية و لعل ظهور هذا المستوى المرتفع للتماثل التنظيمي للمنظمة بالنسبة للمؤسستين يُعد مؤشرا إيجابيا، لأن التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة التي يحدث فيها نوع من التوافق و الانسجام بين العاملين و أهدافهم و بين المنظمة و أهدافها.

- نستدل من خلال هذه النتائج بنظرية العاملين "لهيرز برج " من خلال العوامل الوقائية التي تتبعها المنظمة من حيث نمط الإشراف، سياسة الشركة، العلاقات مع المشرفين،

ظروف العمل المادية، الرواتب المدفوعة، العلاقات بين المرؤسين و العمل الجماعي و التعاون فيما بين العمال، المركز الاجتماعي، ضمان الوظيفة.

- إن رضا العامل عن هذه العوامل ، كونها تلبي لهم الحاجات الأساسية وفق التدرج الهرمي (هرم ماسلو) هذا ما ترك العاملين لديهم زيادة للانتماء بسبب إشباع حاجاتهم و تحقيق رغباتهم أو ربما لأسباب دينية أو اجتماعية تعود لمعتقدات الفرد الدينية أو إجتماعية ترجع إلى تنشئة الفرد العامل و تعلمه معنى التعاون و العمل الجماعي.

و بهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مازن فارس (2003) و دراسة القرالة (2005) اللتان توصلتا أن مستوى التنظيمي كان مرتفعاً.

4-2-2/ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

و القائلة " يوجد مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية مع الوظيفة "

لقد أشارت النتائج إلى أن مستوى التماثل بالنسبة للوظيفة جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (2.49) و أهمية نسبية (10.81 %) بالنسبة لمديرية سونلغاز - بسكرة - باعتبارها مؤسسة تجارية و بالمثل نتائج التماثل بالنسبة للوظيفة للإدارة المحلية لولاية بسكرة باعتبارها مؤسسة خدمية جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (2.44) و بأهمية نسبية قدرت ب : (10.79) و هذا ينفي الفرضية.

و لعل ظهور هذا المستوى المرتفع للتماثل التنظيمي للوظيفة بالنسبة للمؤسستين يعد مؤشراً إيجابياً.

-نستدل من خلال هذه النتائج بالعوامل الدافعة لنظرية " هزربرج" من حيث : الشعور بالإنجاز، الإدراك الذاتي في قيمة العمل المنجز، طبيعة العمل ذاته، المسؤولية للفرد، فرص التقدم بالعمل ، النمو و التطور و التي كانت إيجابية في المؤسستين.

-كما نستدل على هذا المستوى المرتفع من خلال نظرية "دوغلاس ماغريغور" : لتعزيز إثراء العمل من خلال نظرية (y).

4-2-3/ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

و التي نصت على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزى لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية)".

أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بهذه الفرضية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزى لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية) و هذا ينفي الفرضية.

نستنتج أن مستوى التماثل لا يختلف باختلاف نوع المنظمات ، مهما كانت ، بل إنه راجع إلى عوامل أخرى منها : طبيعة العاملين و نوع الإشراف و استراتيجية المنظمات و نظرتها للعامل و تحقيق حاجاته النفسية و الاجتماعية و غيرها و هذا ما جاءت به نظرية العلاقات العامة.

4-2-4 / مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة :

القائلة " هناك مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية". من خلال نتائج الفرضيتين (1) و (2) يتضح بأن مستوى التماثل التنظيمي مرتفع بالنسبة للمؤسستين (الخدمية و التجارية) و اللتان تعتبران جزء من المؤسسة الجزائرية و لهذا نستطيع من خلال التعميم رفض الفرضية و قبول الفرض البديل القائل أن " هناك مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية"، حيث أن هذا المستوى يمثل مؤشرا إيجابيا لهذه المؤسسة، و هذا ما يدل على أن العمل بها مصدر رضا العاملين.

خاتمة

سعت الدراسة من خلال البحث عن مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، والمقارنة بين المنظمات (التجارية و الخدمية) في مستوى التماثل التنظيمي من خلال البحث عن الإجابات لما وضعت من فرضيات ، حيث إتبعنا منهجية الدراسة بطريقة متسلسلة و بالترتيب المعتاد في البحوث الإنسانية و الإجتماعية ، حيث توصلت إلى النتائج سابقة الذكر بعد المعالجة النظرية و المعاينة التطبيقية وتعدد الأساليب الإحصائية للدراسة.

- حيث كانت نتيجة الفرضية الأولى القائلة " هناك مستوى منخفض للتماثل لدى الموارد البشرية مع المنظمة" معاكسة للافتراض و التي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع للتماثل لدى الموارد البشرية مع المنظمة.

- و كانت نتيجة الفرضية الثانية القائلة " هناك مستوى منخفض للتماثل لدى الموارد البشرية مع الوظيفة" معاكسة كذلك للافتراض حيث توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع للتماثل لدى الموارد البشرية مع الوظيفة.

- كما اتضح أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المنظمة تعزى لمتغير نوع المنظمة (خدمية، تجارية) و هو ينفي الفرضية الثالثة.

الإقتراحات

من خلال ما تقدم في الدراسة ومن خلال ما توصلت إليه من نتائج و تفسيرات

و تحليلات، قدمت الاقتراحات التالية :

- أن تزيد المنظمتين من رفع مستوى التماثل أكثر لمواردها البشرية ، من خلال البحث عن حاجات ورغبات العاملين أكثر، ومطابقة أهدافه مع أهدافها ، لأن التماثل يتغير مع الزمن وليس ثابت ، فالمنظمة التي لديها اليوم مستوى من التماثل مرتفع غدا سيتغير خاصة في ظل التسارع و المنافسة الحادة بين المنظمات من خلال الاستقطاب وغيره .

- كما تقترح الطالبة الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في متغير الدراسة وربطه بمتغيرات أخرى لكونه مهم جدا في استقرار و تطوير المنظمة .

قائمة المراجع و المصادر

أولا : المراجع بالعربية :

القرآن الكريم :

سورة " آل عمران" الآية 104

1. أحمد سليمان ، محمد . عبد الفتاح وهب ، سوسن . (2011). الرضا و الولاء " قيم

وأخلاقيات الأعمال " . عمان : زمزم ناشرون و موزعون .

2. العساف ، أحمد عارف . الوادي ، محمود . (2011) . منهجية البحث في العلوم

الإجتماعية و الإدارية . عمان : دار صفاء للنشر و التوزيع و الطباعة .

3. العبيدي ، محمد . العبيدي ، محمد آلاء . (2010) . طرق البحث العلمي. عمان :

ديبونو للطباعة و النشر و التوزيع .

4. الوادي، محمود حسين . (2012) . التمكين الإداري في العصر الحديث . عمان :

دار حامد للنشر و التوزيع .

5. الصرايرة، خالد أحمد سلامة . (2010) . التماثل التنظيمي و الأداء الوظيفي

و الشعور بالأمن في الإدارات الجامعية . عمان : دار كنوز المعرفة العلمية للنشر

و التوزيع .

6. الشمري، أحمد مطر . (2012) . درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات

في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

من وجهة نظرهم . رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية .
كلية العلوم التربوية . جامعة الشرق الأوسط ، حزيران .

7. الزعبي فوز ، خلود . (2013) . درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان
العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية و علاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر
المعلمين . رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية . كلية
العلوم التربوية . جامعة الشرق الأوسط .

8. الحمداني ، موفق . الجادري ، عدنان، قنديلجي، عامر. بني هاني، عبد الرزاق. أبو
زينة، فريد.(2006). مناهج البحث العلمي. عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

9. البشابشة، سامر عبد المجيد، (2008)، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل
التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4،
العدد 4، الجامعة الأردنية : عمادة البحث العلمي.

10. الحوامدة، نضال صالح. القرالة، أروى عبد السلام (2006). أثر المشاركة
المدرّكة و المرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء
هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.
المجلد (2). العدد (3). ص 369.

11. النبهان موسى. (2004). أساسيات القياس في العلوم السلوكية. عمان : دار
الشروق للنشر و التوزيع.

12. بوحفص، عبد الكريم. أسس و مناهج البحث في علم النفس. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.

13. تاويريت، نور الدين. (2009). الفعالية التنظيمية بين النظرية و التطبيق. الأردن : عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع.

14. حرزلي، حسين. (2014). المكانة السوسيورمترية و علاقتها التكيف الدراسي لدى تلاميذ المدرسة الابتدائية. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية. جامعة محمد خيضر، بسكرة.

15. حريم، حسين. (2004). السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال). عمان : دار حامد.

16. خيضر، كاضم حمود الفريحات. اللوزي، موسى سلامة. الشهابي، إنعام. (2009). السلوك التنظيمي. مفاهيم معاصرة . الأردن : إثراء للنشر و التوزيع.

17. زرواتي، رشيد. (2007). مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الإجتماعية . الجزائر : دار الهدى للطباعة و التوزيع .

18. عطوي،جودت عزت. (2011). أساليب البحث العلمي . (الطبعة الرابعة). عمان : دار الثقافة للنشر و التوزيع.

19. كشروود، عمار الطيب. (2007). البحث العلمي ومناهجه في العلوم الإجتماعية و السلوكية. عمان: دار المناهج للنشر و التوزيع .

20. مازن فارس ، رشيد . (2003).الهوية التنظيمية و التماثل التنظيمي "تحليل المفهوم و الأبعاد السلوكية لتطبيقاته . عمان: مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية.

21. معمريّة ، بشير. (2007).القياس النفسي و تصميم أدواته.(الطبعة الثانية).الجزائر: منشورات الحبر.

22. مسلم، محمد .(2002).منهجية البحث العلمي . دليل طلاب العلوم الاجتماعية و الانسانية. الجزائر: دار الغرب للنشر و التوزيع.

23. ميخائيل، مطانيوس. (1997). القياس و التقويم في التربية الحديثة. دمشق:منشورات جامعة دمشق.

24. مرسي، جمال الدين محمد. (2006). إدارة الثقافة التنظيمية و التغيير. مصر : الدار الجامعية الاسكندرية.

25. مدحت أبو النصر، محمد. (2007). إدارة و تنمية الموارد البشرية " الاتجاهات المعاصرة". القاهرة : مجموعة نيل العربية.

26. مسلم، محمد .(2009).الهوية في مواجهة الاندماج عند الجيل المغاربي الثاني بفرنسا. الجزائر: دار قرطبة للنشر و التوزيع.

ثانيا : المراجع بالأجنبية :

27. Damien PETITJEAN

La reconfiguration identitaire et ses mécanismes sous-jacents en contexte d'acquisition : le cas du rachat d'une entreprise locale par une entreprise internationale. MONTRÉAL Mai 2012

28. Frédérique chédotel

L'ambivalence de l'identification organisationnelle : « revue de littérature et piste de recherche ». Management & Avenir 2004/1 (n° 1), p. 59. France

29. Jos Bartels

Organizational identification and communication : Employees' evaluations of internal communication And its effect on identification at different Organizational levels. Thesis, university of twente, 2006.

الملحق رقم (01) : جدول الأرقام العشوائية لسحب أفراد عينة البحث

45 4 9 27 29 39	17 91 90 95 80	76 48 35 67 34	86 35 01 52 76	33 25 73 09 10
65 16 29 82 00	02 04 61 63 20 64	37 40 52 80 24	96 42 47 89 64	05 48 20 54 37
06 36 03 08 35	47 33 95 15	00 25 90 20 23	03 93 50 64 19	53 89 26 42 08
59 76 62 43 04	97 43 67 67 88	65 11 13 31 38	15 07 67 37 09	29 25 90 01 99
33 68 17 17 12	77 08 11 95 98	53 66 23 03 64	47 61 73 15 80	70 99 79 80 12
70 91 92 19 11	85 98 33 81 65	70 61 72 69 36	50 68 27 07 34	17 47 57 06 66
32 97 30 40 23	39 74 90 79 86	14 26 34 30 35	06 24 18 57 45	05 08 01 06 31
79 85 38 62 18	47 52 38 05 73	18 48 57 66 68	92 56 16 05 02	02 76 97 26 85
24 56 12 49 83	09 87 82 46 28	48 75 35 55 90	48 70 54 32 05	35 21 33 57 63
35 84 38 27 35	44 03 52 93 60	82 42 83 80 35	78 47 96 52 03	53 57 64 79 73
98 39 07 50 50	33 34 09 97 60	58 05 94 10 22	07 86 56 90 14	67 77 01 52 98
51 78 56 77 52	01 42 52 40 29	48 82 56 72 50	32 77 82 80 39	31 54 50 80 11
17 78 17 71 68	10 06 54 47 18	78 00 67 74 13	83 80 89 28 06	34 96 29 45 83
62 10 91 60 29	93 64 47 36 90	51 79 66 76 36	01 84 75 50 86	00 02 54 68 88
13 41 83 47 23	68 13 56 78 93	28 89 60 82 91	69 49 76 51 87	48 73 46 59 99
44 65 81 21 40	86 71 95 03 73	74 69 77 04 58	50 09 85 46 17	74 76 11 48 65
63 37 55 38 14	53 82 57 11 21	74 23 82 31 45	15 80 70 72 17	35 56 43 12 80
55 26 60 28 96	37 42 16 52 45	10 02 60 23 43	14 72 27 40 77	17 98 09 35 74
18 64 05 40 94	90 39 11 62 76	03 72 68 93 36	48 91 22 25 66	03 68 62 91 69
98 45 21 38 54	22 88 77 29 96	88 67 75 42 46	14 85 56 22 14	05 05 32 89 09
48 00 92 08 37	23 99 08 75 94	54 35 28 16 46	86 76 92 47 68	23 45 91 49 91
41 23 08 05 42	40 33 03 14 53	35 41 73 29 70	58 08 03 94 26	98 45 69 33 80
13 64 20 22 22	81 08 04 60 57	75 65 92 97 32	94 79 74 15 85	49 19 48 10 44
15 58 72 70 28	39 94 48 64 96	97 46 07 86 12	40 20 00 10 11	42 37 07 55 12
90 17 73 20 07	82 70 17 65 43	63 25 95 21 40	84 44 53 50 16	29 93 64 60 63
27 05 26 58 42	93 95 45 39 65	29 37 43 92 51	74 77 74 45 26	46 04 69 19 61
66 94 15 21 33	18 01 61 39 82	48 38 78 36 59	53 99 07 27 95	66 52 44 47 15
75 59 74 92 92	92 25 04 19 91	31 44 24 62 54	87 43 75 89 67	73 85 72 55 94
70 66 14 70 25	59 20 11 07 03	67 87 84 86 16	21 87 40 34 97	13 62 11 48 42
62 25 28 52 05	63 96 22 25 26	16 14 59 93 68	37 98 88 20 73	17 83 37 52 23
72 24 71 33 65	36 93 27 96 61	26 10 25 86 45	27 38 63 24 75	94 24 35 49 04
29 95 72 28 23	91 23 28 69 54	96 38 96 11 96	59 81 18 05 64	54 76 99 54 00
33 93 33 10 90	24 00 45 97 77	62 54 13 35 33	54 93 90 89 26	07 53 31 96 35
06 01 52 56 78	92 48 12 02 13	00 97 94 60 83	42 68 72 42 43	91 83 80 80 59
41 29 74 61 70	47 36 08 91 93	77 40 14 28 77	86 22 09 39 01	36 52 88 05 46
38 18 41 39 85	57 71 74 31 86	07 70 70 56 05	41 52 92 37 87	97 05 90 17 32
38 63 89 11 97	23 24 39 74 18	00 00 66 95 15	04 52 74 11 20	06 14 46 23 69
07 25 28 96 84	06 68 43 67 66	85 15 92 41 40	79 53 87 75 01	30 14 54 56 19
41 95 66 82 20	33 00 79 04 59	43 45 79 66 43	46 72 60 47 19	38 49 51 15 45
76 11 45 01 05	56 54 03 54 01	53 15 88 88 34	51 08 81 16 36	94 19 43 86 94
08 80 10 11 04	56 61 80 76 23	86 54 55 83 88	00 88 97 56 75	78 64 00 58 59
53 99 44 95 95	07 42 90 71 17	22 70 29 82 90	63 87 34 79 23	41 73 80 50 38
00 92 26 46 05	00 34 76 06 82	91 00 68 19 56	27 61 81 68 94	68 06 27 69 30
36 08 99 29 96	76 56 76 33 08	41 40 22 63 49	37 74 82 27 18	59 56 39 44 65
58 03 13 34 97	11 89 54 98 17	06 46 74 47 07	94 22 27 19 13	64 02 75 26 27

الملحق رقم (02) : مقياس التماثل التنظيمي بصورته الأولية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أهتم بمستقبل المنظمة بجدية			
2	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية			
3	أشعر بولائي المستمر للمنظمة			
4	أفخر بأن أكون أحد الأفراد العاملين في هذه المنظمة			
5	أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين			
6	أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها			
7	أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة			
8	أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها			
9	أعمل ما بوسعي كي تحقق المنظمة أهدافها			
10	أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة			
11	أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق بنتائجها بالإيجاب على المنظمة			
12	أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية			
13	أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير			
14	أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي و تطلعاتي			
15	لدي إنتماء للمنظمة التي أعمل فيها			
16	أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة			
17	تتماثل هويتي بهوية المنظمة			
18	أفخر بالقول إلى الآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة			
19	أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة			
20	أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة			

الملحق رقم (03) : مقياس التماثل التنظيمي بصورته المعدلة النهائية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أهتم بمستقبل المنظمة بجدية			
2	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة موضوعية			
3	أشعر بولائي المستمر للمنظمة			
4	أفخر بأن أكون أحد الأفراد العاملين في هذه المنظمة			
5	أدافع عن المنظمة و سياستها أمام الآخرين			
6	أرى أن إنجازات المنظمة مدعاة فخر للموارد البشرية فيها			
7	أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المنظمة			
8	أبذل أقصى جهد لتحقيق المنظمة أهدافها			
9	أعمل ما بوسعي كي تحقق المنظمة أهدافها			
10	أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المنظمة			
11	أحاول أن أتخذ القرارات التي تتعلق نتائجها بالإيجاب على المنظمة			
12	أنظر إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتي الشخصية			
13	أرى أن قيمي و قيم المنظمة متماثلة إلى حد كبير			
14	أعتقد أن صورة المنظمة في المجتمع المحلي تتماثل مع توجهاتي و تطلعاتي			
15	لدي إلتناء للمنظمة التي أعمل فيها			
16	أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المنظمة			
17	تتماثل هويتي بهوية المنظمة			
18	أفخر بالقول إلى الآخرين أنني أعمل بهذه المنظمة			
19	أرى أن لدي مواقف ايجابية كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في المنظمة			
20	أستطيع وصف المنظمة بأنها أسرة واحدة			
21	لدى رغبة كبيرة في العمل في هذه الوظيفة			
22	تتوافق المتطلبات المعرفية للوظيفة مع التخصص الدراسي			
23	تشبع وظيفتك الحالية الحاجات المادية، الاجتماعية و النفسية			

24	إذا لم أكمل عملي في يوم ما فإنني أستمر في العمل ساعات إضافية دون تضمير		
25	لا يرتبط عملي في الوظيفة الحالية بإشباع الحاجات المادية فقط		
26	لست على استعداد لتغيير هذه الوظيفة حتى و إن كان الراتب أحسن بكثير في وظيفة أخرى		
27	دائما أتحدث عن وظيفتي للغير داخل و خارج المنظمة لإعطاء صورة إيجابية عن الوظيفة		
28	لا أقبل أن يتحدث الغير عن وظيفتي بسوء		
29	أحس أنني حققت ذاتي كلما نجحت في أداء مهمة معينة في وظيفتي		
30	أتجنب مصدر الصراع حتى أحل مشكلات وظيفتي بدون خسائر		
31	أهتم بالتعلم الذاتي من أجل تطوير مهاراتي في الوظيفة		
32	أشعر بأن الأفراد العاملين بحاجة إلى التدريب من أجل رفع قدراتهم المهنية		
33	وظيفتي تحتاج إلى أنشطة إضافية من أجل منحي فرصة أكثر للإبداع		

الملحق رقم (04) : قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة
01	تاورريت نور الدين	بسكرة
02	قبقوب عيسى	بسكرة
03	أوزليفي ناجي	بسكرة
04	قشي إلهام	بسكرة
05	شرفية مونية	بسكرة