

دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي

بحث تحليلي في كليات جامعة كربلاء

عادل مجيد عبد اليمه

علاء حسين فاضل

أ.م.د. ميثاق هاتف الفتلاوي

جامعة كربلاء // كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

يسعى هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي، ومن أجل تحقيق ذلك، اعتمد الاحترام الداخلي كمتغير مستقل في حين كان التماثل التنظيمي المتغير المعتمد.

وأجري البحث في كليات جامعة كربلاء، إذ تم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني من خلال الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض، إذ بلغ عدد أفراد العينة (203) عضو من الهيئة التدريسية.

واستخدمت ادوات قياس عدة في الجانب العملي منها التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، ومعادلات الوصف الاحصائي كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعادلات اختبار الفرضيات كالارتباط والانحدار ومعادلة النمذجة الهيكلية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها بأنه هناك علاقة ارتباط وتأثير للاعتراف الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

Abstract

This research aims to studying the relationship between perceived internal respectand organizational identification, To achieve that, based perceived internal respect as explanation variables. Organizational identification was considered as respond variable.

This research conducted in colleges of Karbala University. Information for empirical aspect was obtained by questionnaire and where sample size was 203 individuals from teachers.

Several statistical tools were used by this study in empirical aspect. In measurement aspect used exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, and in statistical descriptive used means and standardized deviation while in hypotheses testing aspect used correlation, regression and structural equation modeling. This research reached to set of results can summarized that there related relationship and direct effect between perceived internal respectand organizational identification. In the end, set of conclusions and recommendations was formulated.

المقدمة

شهد العالم في السنوات الاخيرة تسارعاً في التغيرات في مختلف مجالات الحياة ومنها تعاضم حركة العولمة، وسرعة التغيرات التكنولوجية، والتحول من الفكر الاقتصادي إلى الفكر المعرفي والنظر إلى المعرفة على إنها الأداة الحاسمة لتوليد القوة، وعدم استقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وتعقد معايير نجاح الإدارة وغيرها من العوامل التي تستلزم إيجاد السبل الكفيلة لمواجهتها وادارتها بأفضل شكل. وهذا ما حدى بالباحثين والكتاب على مختلف تخصصاتهم القيام بطرح النظريات والافكار ومناقشتها بهدف الوصول من خلالها إلى اطار علمي يمكن الاستناد عليه في بناء الاسس السليمة لمواكبة تلك التغيرات والتطورات. ومن أولئك الباحثين المتخصصين في علم السلوك التنظيمي (e.g. Tyler and Blader) الذين درسوا المتغيرات الادارية بقراءات سلوكية بهدف تطويعها لخدمة النهوض بواقع المنظمات (الجامعات) وتمكينها من مواجهة تحديات العالم المعاصر، وقد اسفرت تلك الدراسات عن استظهار المتغيرات الحاكمة لسلوك الافراد ومنها ما يعرف بالاحترام الداخلي المدرك، والتي تعد من الاساليب الادارية المعاصرة والتوجهات الحديثة في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي.

وانطلاقاً من أهمية متغيرات البحث (الاحترام الداخلي والتماثل التنظيمي)، جاء هذا البحث ليوقف على أهم المرتكزات والمفاهيم المتعلقة بتلك المتغيرات، ولتحقيق غايات البحث قسم إلى اربع محاور تناول المحور الاول المنهجية العلمية للبحث، في حين تطرق المحور الثاني للتأثير المعرفي لمتغيرات البحث، واختص المحور الثالث بعرض الجانب الميداني للبحث، واختتم المحور الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاولمنهجية البحث

تعد المنهجية العلمية مساراً الذي يتوضح من خلاله مشكلة الدراسة وماهيتها، ومحاولة الاجابة عن ما يطرح فيها من اشكاليات معرفية وتطبيقية وبذلك تعد المنهجية خطوة في تحقيق الاهداف المرجوة للقيام بالبحث، وبناء على ذلك ستضم المنهجية مجموعة من الفقرات الاساسية الاتية:

اولاً: مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث في معضلتين: معضلة فكرية، ومعضلة تطبيقية، اذ تنطلق المعضلة الفكرية من قضيتين الاولى متعلقة بالجدل الفكري الذي يحاول رسم حدود العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك كمتغير مستقل، والتماثل التنظيمي كمتغير معتمد (Tyler&Blader, 2003:359)، اذ لازال الجدل الفكري يقدم المزيد من التنظير حول العلاقة بين هذين المتغيرين، اما القضية الثانية فتتجسد بمراجعة الباحثين للأدبيات المتعلقة بالمتغيرين (الاحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي) التي اشارت إلى انهما قيد التشكيل والتأثير الفكري على مستوى النظرية والتطبيق (خاصة الاحترام الداخلي المدرك)، اذ لم تحسم الجدليات والإشكاليات الفكرية بين الباحثين والمعلقين حول مستوى نضج المعرفة (بالاحترام الداخلي المدرك) في تفسير التباين في مستوى التماثل التنظيمي. والحقيقة ان العديد من جامعاتنا لا تعي تلك التحديات وهي وان أدركتها فإنها لا تملك التقنيات والمقدرات التي تمكنها من الاستجابة بالشكل الملائم لبناء العوامل المؤثر في سلوك الافراد وبما يحقق لها البقاء والازدهار.

اما المعضلة التطبيقية لمشكلة الدراسة فتبدو واضحة في بيئة الاعمال العراقية النامية وبالذات في قطاع التعليم العالي اذ ان التصنيف العالمي ابتداء من ابسط المعايير وصولاً إلى اعلاها خلا من اي جامعة عراقية الامر الذي يؤكد حاجة هذه الجامعات لأثبات مكانتها والبحث عن كل الصيغ والممارسات التي يمكن ان تمازج بين المتغيرات التنظيمية التي يمكن ان

تسهم بشكل فردي او تكاملي لأداء دور اكبر في تكوين مكانتها الداخلية والخارجية فهل يدرك المعنيون في الجامعات العراقية الالهية التي تؤديها عملية ادراك الاحترام الداخلي لدى التدريسيين في تعزيز التماثل التنظيمي لهم.

ثانيا:اهمية البحث:

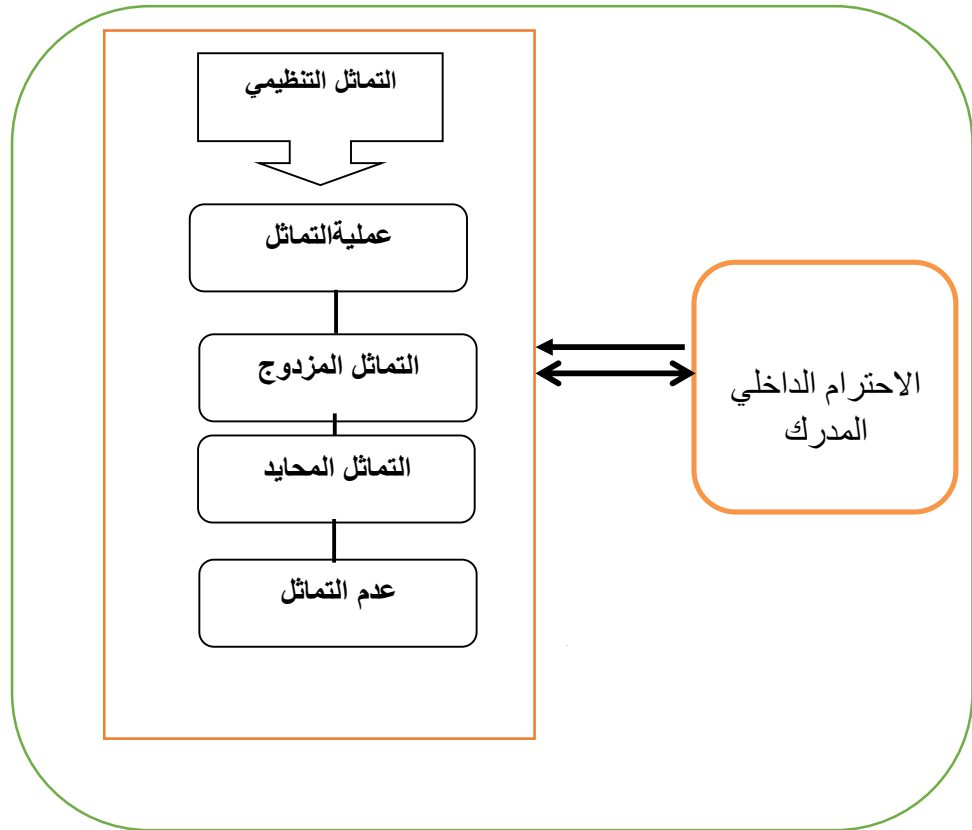
تنطلق اهمية البحث من التأثير الذي يتركه الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي في المنظمات (الجامعات)، اذ بات تمايز الجامعات مرهون إلى حد كبير بقدرتها على خلق مناخ يساعد في ايجاد الاسس العلمية والمنطقية لزيادة تماثل الافراد في الجامعة والذي يؤدي بالنتيجة إلى تغيير في مستوى ادائهم ، ومن هنا فان أهمية البحث تتمثل في بعدين أساسيين أولهما البعد الفكري الفلسفي، فالبحث يعد محاولة لعرض وهيكله التراكم المعرفي حول الاحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي، إذ حاول الباحثين تأطير تلك الإسهامات المعرفية للوصول إلى منظور فكري معرفي متجانس ومتكامل لموضوع الاحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي، وما يمثله من اثره للمكتبة العراقية والعربية في موضوعات بالغة الالهية .

أما البعد الثاني لأهمية البحث فهو البعد التطبيقي ، فهو محاولة لتحليل وتشخيص دور الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز التماثل التنظيمي في عينة البحث، والذي سيسهم في معرفة توجه الكليات عينة البحث نحو تبني الفلسفات الفكرية والمعرفية الحديثة التي تعزز من التكامل بين توجهات الفرد والمنظمة (من خلال التماثل التنظيمي) وانعكاساتها في تحقيق المنظمة لأفضل النتائج العلمية.

ثالثا: الاهداف: تتجلى أهداف البحث الحالي بالاتي:-

- ١- تحليل دور الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز التماثل التنظيمي للأفراد.
- ٢- الإسهام المتواضع في تأطير وتوحيد الاهتمامات البحثية المتعلقة بالاحترام الداخلي المدرك ودوره في تدعيم التماثل التنظيمي في الكلية قيد البحث.
- ٣- الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم القطاع المبحوث.

رابعا: مخطط البحث: يمثل مخطط البحث الفرضي توضيح للموضوعات قيد البحث وعلاقات الترابط والتأثير والتكامل بين مكوناتها ومتغيراتها بهدف تحديد الأطر الفكرية والمعرفية التي يجب تغطيتها أولا وتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات المكونة للمخطط ثانيا. ومن هنا فان المتغير الرئيسي الاول لمخطط البحث الفرضي الاحترام الداخلي المدرك (المتغير المستقل) اما المتغير الرئيس الثاني في المخطط الفرضي للبحث فهو التماثل التنظيمي (المتغير المعتمد)، والشكل (١) يوضح مخطط البحث الفرضي.



الشكل (١) مخطط الفرضي للدراسة المصدر: إعداد الباحثين

خامسا: فرضيات البحث:

يقوم البحث على جملة فرضيات تجسد الاهداف المراد تحقيقها والتي يمكن توضيحها بالاتي:

أ- فرضية نموذج الارتباط:

الفرضية الرئيسية الاولى: تتعاضم فرصة التماثل التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاضم الاحترام الداخلي المدرك.

ب- فرضية نموذج التأثير:

الفرضية الرئيسية الاولى: ينعكس التغيير الايجابي في الاحترام الداخلي المدرك في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في التماثل التنظيمي فيها.

ج- فرضيات التباين:

- تتباين الكليات عينة البحث بمستوى ادراك التدريسيين للاحترام الداخلي المدرك.
- تتباين الكليات عينة البحث بمستوى التماثل التنظيمي للتدريسيين.

سادسا: حدود ونطاق البحث (معرفية، ومكانية، وزمانية)

تتجسد الحدود المعرفية للبحث عند محورين: الاول الاحترام الداخلي المدرك ثانيا التماثل التنظيمي وتعود اصول المتغيرين الفكرية إلى علم المنظمة وبشكل ادق السلوك التنظيمي، إما الحدود المكانية للبحث فتتمثل بكليات جامعة كربلاء بوصفها مكانا ملائما لاختبار البحث وفرضياته إذ تمثل مجتمع البحث و سيتم انتخاب عينته على وفق تقنيات العينة العمدية (Purposive Sample) وسيتم استهداف فئة التدريسيين في الكليات عينة البحث، كما ستمتد الحدود الزمنية للجانب التطبيقي للبحث في الجامعة خلال عام ٢٠١٢ ولغاية انجاز عمليات جمع البيانات الضرورية لاختبار نموذج الدراسة وفرضياتها.

سابعا: وصف مجتمع البحث:

تم تحديد عينة البحث بصورة قصدية ، حيث شملت عدداً من اعضاء الهيئة التدريسية في عشرة كليات تابعة لجامعة كربلاء، إذ تم توزيع (260) استمارة حسب عدد التدريسيين المشمولين بالاستبيان في كل كلية قياسا بمجموع التدريسيين في الكليات عينة البحث، وقد استرد منها (203) استمارة إذ كانت نسبتها (0.78) إذ تشكل المدخلات الاساسية للبرامج الاحصائية التي تستخدم في البحث، وفيما يلي توضيح لخصائص عينة البحث:

١-اسماء الكليات مجتمع البحث: يشير الجدول (1) إلى اسماء الكليات عينة البحث، وعدد التدريسيين الذين وزعت عليهم الاستبانة والنسبة المئوية للعينات، إذ يظهر ان اعلى نسبة (0.2118) كانت من نصيب كلية الادارة والاقتصاد، ثم تلتها (0.177) التي كانت من نصيب كلية القانون، ثم بقية الكليات.

جدول (1) اسماء الكليات عينة البحث وعدد الاستبانات الموزعة لكل كلية والنسبة المئوية

ت	الكلية	عدد الاستبانات	النسبة المئوية %
١	الادارة والاقتصاد	43	.2118
٢	الطب	20	.099
٣	التربية	25	.123
٤	العلوم	20	.099
٥	الهندسة	12	.0591
٦	الرياضة	13	.064
٧	الطب البيطري	7	.034
٨	القانون	36	.177
٩	العلوم الاسلامية	15	.073
١٠	الصيدلة	12	.0591
	10	203	100%

المصدر:- إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبانة

2- وصف عينة البحث:-

أوضحت النتائج الواردة في الجدول (2) إن اغلب أفراد العينة هم من الذكور إذ بلغت نسبة الذكور (70%) مقابل (30%) للإناث ، وهي نسبة منخفضة قياساً مع نسبة الذكور.

جدول (2) وصف عينة البحث

المتغيرات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	142	70%
	الإناث	61	30%
المجموع			100%
الفئة العمرية	30 فأقل	56	.227
	31-40	115	.57
	41-50	29	.143
	51 فأكثر	13	.06
المجموع			100%
المؤهل العلمي	ماجستير	119	.586
	دكتوراه	84	.414
المجموع			100%
المنصب الإداري	تدريسي	178	.877
	رئيس قسم	17	.084
	معاون عميد	8	.039
المجموع			100%
اجمالي مدة الخدمة	5 فأقل	49	.2413
	6-10	85	.419
	11-15	25	.123
	16-20	17	.084
	21-25	11	.054
	26-30	12	.059
	31 فأكثر	4	.0197
المجموع			100%
اللقب العلمي	مدرس مساعد	87	.429
	مدرس	81	.399
	استاذ مساعد	25	.123
	استاذ	10	.049
المجموع			100%

المصدر :- إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبانة

أما بخصوص الفئة العمرية فقد أوضحت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) ، إن نسبة (227%). من أفراد العينة كانت أعمارها أقل من (30) سنة، وقد مثلت هذه الفئة ثاني أعلى نسبة ، إذ كانت النسبة الأكبر من نصيب فئة (31-40) إذ بلغت نسبة هذه الفئة (57%). ، ثم بقية الفئات الأخرى ، وهذه النسب جيدة جداً؛ لأن العمل في هذا قطاع التعليم يتطلب امتلاك قدرات جسدية متميزة إذ إن العمل فيه يتطلب بذل جهد كبير ونشاط مستمر ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن هذه النسب جاءت كون الجامعة فتية في نشأتها. كما تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) فيما يخص المؤهل العلمي، إلى إن ما نسبته (586). من العينة هم من حملة شهادة الماجستير إذ مثلت هذه الفئة أعلى نسبة من حيث المؤهل الأكاديمي ، ثم تليها فئة الأفراد المبحوثين من حملة شهادة الدكتوراه فقد بلغت نسبة هذه الفئة (414). ، ومن خلال النسب أعلاه نجد ان العينة المبحوثة تمتلك القدرة في فهم فقرات الاستبانة واستيعابها مما يعكس ايجابياً على النتائج النهائية للدراسة. اما نتائج المنصب الاداري اظهرت أن اغلب أفراد عينة البحث هم من التدريسيين، إذ بلغت نسبتهم (877).، ثم تلتها فئة رئيس القسم ومعاون العميد، إذ بلغت نسبتهما كالآتي (084-039). بينما كانت مدة الخدمة لدى اغلب أفراد عينة البحث تتراوح من (6-10) سنة فقد بلغت نسبة هذه الفئة (419). من عينة البحث ، ثم تليها فئة (5) فأقل إذ بلغت نسبتها (2413).، ثم تليها بقية الفئات الأخرى ، تؤثر هذه النسب توجه الوزارة في الآونة الاخيرة توسيع قبول الدراسات العليا من جهة وتوفير الدرجات الوظيفية لهم.

واخيراً فان النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (12) اشارت إلى ان اكبر نسبة من الأفراد المبحوثين التي بلغت (429). ممن يحملون لقب مدرس مساعد، ثم يليها حملة لقب المدرس (399).، ثم الاستاذ المساعد والاستاذ، إذ بلغت نسبتهما على التوالي (123, 049).

المحور الثاني

الاطار المفاهيمي للبحث

يتناول الاطار المفاهيمي للبحث المتغيرين الرئيسيين للبحث وكالاتي:

اولا: الاحترام الداخلي المدرك المفهوم والاهمية:

تشكل نظرية الهوية الاجتماعية ونظرية تصنيف الذات الاطار الذي نُضجت فيه فكرة الاحترام الداخلي المدرك، إذ اشار (Tajfel 1972) إلى ان الاصل المفاهيمي للهوية الاجتماعية يتضمن بعدي الادراك، والشعور العاطفي، إذ تقدم العملية الادراكية للهوية الاجتماعية طريقة لمعرفة الافراد لمكانة انفسهم والآخرين ضمن المجموعات، مثال ذلك تعريف الافراد لأنفسهم كأعضاء في المنظمة. بينما الشعور بالعاطفة يقدم الاحساس بالفخر في التبعية للمجموعة وهو الاطار الذي تعرف فيه المكانة الخارجية المدركة للمكانة التنظيمية او المجموعة في اعين الاطراف الخارجية والتي تعد انعكاس للهوية الاجتماعية للفرد وانعكاس قيم تلك الهوية في اعضاء المجموعة، و اشار (Deaux, 1996) إلى ان مفهوم الشعور بالعاطفة يؤدي الدور المركزي الاكبر في نظرية الهوية الاجتماعية، وان هذه القضية للأسف لم تأخذ ما تستحقه من الدراسات والتطبيق، وركز (Turner 1982) عند تعريفه للمجموعات الاجتماعية بأطار العمليات الادراكية من خلال تصنيف الذات التي تعد قضية الاحترام الداخلي المدرك احدى منطلقاتها المعرفية، بانها تعد الجزء المكمل لهيكل ادراك مفهوم الذات، وان الاحترام الداخلي المدرك يعبر عن الهوية الشخصية للفرد (Johnson, Morgeson, 2008:2) إذ يشكل الاحترام الداخلي المدرك موضوعاً ذو اهمية كبيرة في السلوك التنظيمي، إذ اشارت إلى اهميته العديد من الدراسات الحديثة ضمن اطار مفهوم الاحتكام

للمكانة لتأثيره على كل من شعور وسلوك الفرد اتجاه مجموعته ومن هذه الدراسات التي اشارت إلى تعاضد اهمية هذا الموضوع (Ellemers 1993; schroth& shah 2000; Smith & Tyler 1997; Tyler 1996) (Blader 2000a, 2001a; Tyler Degoey& Smith 1996) (العنزي والعطوي، ٢٠١٠)

فقد اشار (Tyler &Blader) إلى ان سلوك الفرد يتأثر بكل من تقييم مكانة مجموعته التي يتبع لها (كالفخر Pride – ماذا يعتقد الافراد عن مكانة مجموعتهم) ومن خلال تقييمه لمكانته ضمن تلك المجموعة (كالاحترام Respect – ماذا يعتقد الفرد عن مكانته ضمن المجموعة : والتي تدعى أيضا السمعة الاجتماعية Social Reputation) و اشار إلى ذلك المنطلق كل من (Emler&Hopkin 1990; Emler& Reicher,1995; Noel, Wann, &Branscombe, 1995; Seta & Seta 1996).

وعرف الاحترام الداخلي المدرك بانه (تقييم الفرد لمكانته ضمن المجموعة، او كيف يدرك نظرة الآخرين له) (Coyne,2010:10) ويطلق عليها Bartels بالمكانة الداخلية المدركة (Perceived internal prestige) (Bartels,2006:71) او كما عبر عنه (Albert &Wetten's 1985) بأنه (كيف ينظر الفرد إلى نفسه ضمن مجموعته) وعلق على ذلك بأن الفرد يقيم مكانته ضمن المجموعة من خلال تقييم الافراد الاخرين ضمن المجموعة لمكانته ومنزلته في نفس المجموعة ، فالفرد يشعر بالاحترام من خلال ذلك وبالتكامل مع شعوره بالفخر للعمل بالمنظمة ذات المكانة العالية مما يعزز شعوره بغنى الذات (Self-Worth) ، اذ كلما كانت المنظمة مرموقة (Prestigious) فإن ذلك يعزز تماثل (Identification) الفرد بالمنظمة وبذلك يزداد تقدير الذات له (Self-esteem) وينعكس ذلك على سلوكه بشكل ايجابي وبالتالي على مستوى انجازه او أداءه مهامه والحالة معكوسة في حالة استلام الفرد صورة مفسرة للمنظمة غير ايجابية واعتقاده بعدم وجود سمعة اجتماعية له (الاحترام الداخلي المدرك) يؤدي إلى نتائج شخصية سلبية كالاكتئاب والتوتر، وهذا بدوره ينعكس سلبا على اداء المنظمة او اداء المجموعة (Witting,2006:1)، إذ أشار (Tajfel& Turner 1986) بأن اعتقاد الفرد بان مجموعته ذات مكانة عالية، وان له مكانة عالية ضمن تلك المجموعة فله دوراً بارزاً في بناء الهوية الاجتماعية الايجابية والحفاظ عليها، التي تشكل جزءا مهما من سيكولوجية السلوك الايجابي للفرد (Tyler &Blader , 2002: 4).

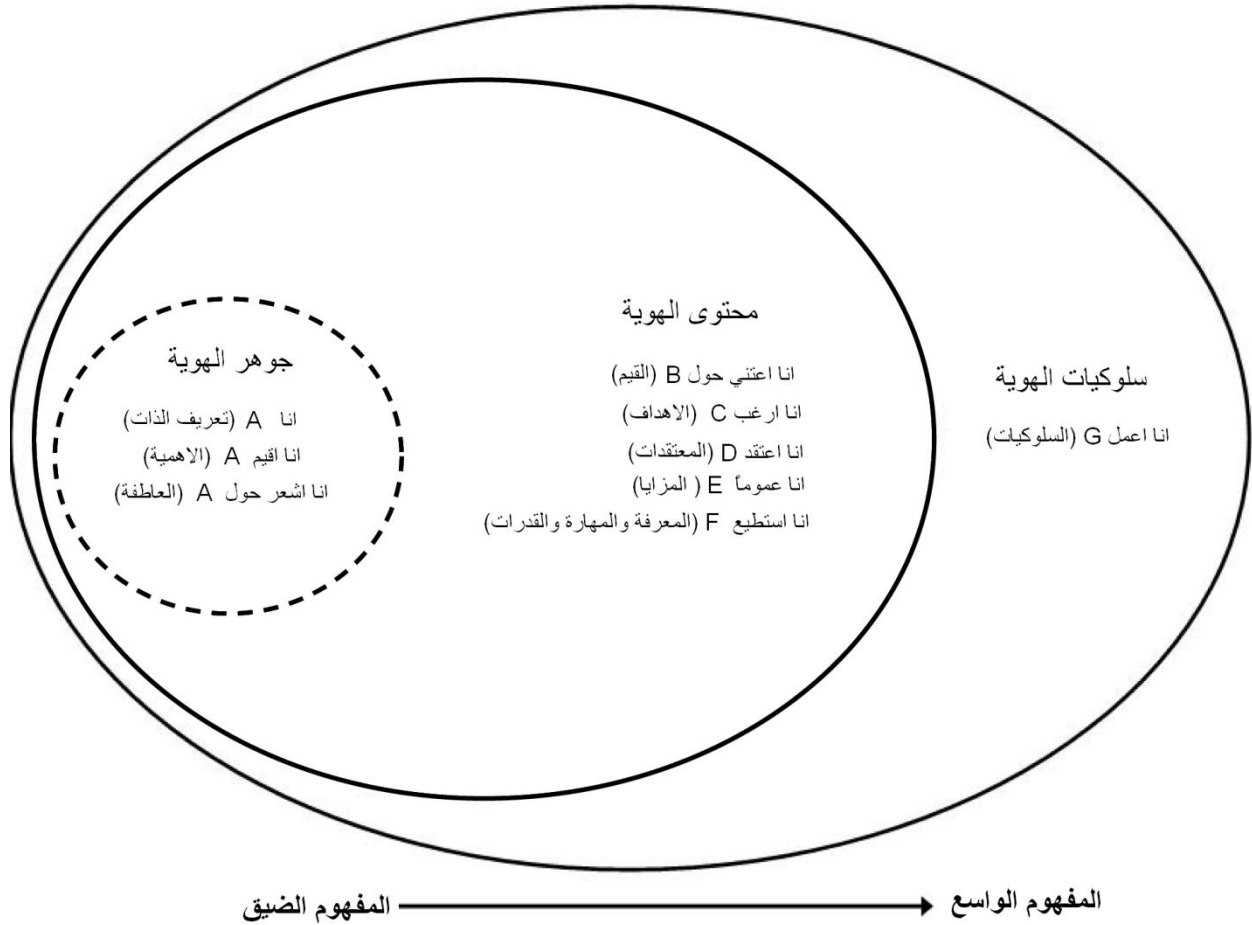
وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الاحترام الداخلي المدرك بانه شعور ايجابي او سلبي يتكون في ادراك الفرد حول تقييم اعضاء المنظمة لهويته الشخصية التي تتجسد بذكائه وسمعته وشخصيته في العمل.

ثانيا: مفهوم التماثل التنظيمي:

اظهرت المراجعة حول مفهوم التماثل التنظيمي بان هنالك العديد من التعريفات التي توضح طبيعة هذا المفهوم ويعود سبب هذا التعدد إلى اختلاف مسالة التنظير من قبل العلماء تبعا لتباين خلفياتهم الفكرية والفلسفية التي تناولوا بها مفهوم التماثل التنظيمي (Ekmecki and casey,2009:48) ولكن يلاحظ بان اغلب هذه التعريفات تنطلق من نظرية الهوية الاجتماعية التي لا تزال المدخل المهيمن في ادبيات التماثل التنظيمي (Bartles, 2006:p.7) ويعد (Ashforth&Mael, 1989) من اوائل الباحثين الذين اعتمدوا نظرية الهوية الاجتماعية في تعريف التماثل التنظيمي اذ عرفاه بانه (المدى الذي يُعرف فيه الفرد نفسه بذات المزايا التي تُعرف بها المنظمة) (Ashforth&Mael, 1989:21) ويبدو واضحا ان التعريف يركز على عمليات الادراك الاجتماعي التي حددتها نظرية الهوية الاجتماعية ونوع التصنيف الذي يحدد نطاق المجموعة وبالتالي العضوية فيها وفق نظرية تصنيف الذات (Ekmecki & Casey, 2009:49). وعرف ايضا بانه (شكل من اشكال التماثل الاجتماعي

الذي يعرف فيه الفرد نفسه من خلال عضويته في منظمة معينة) وهذا التعريف يحاكي تعريف الهوية الاجتماعية التي يعرف فيها الفرد نفسه كعضو في المنظمة او المجموعة وليس من خلال هويته الشخصية (Hameed et al,2011:6) اما (Nikoi,2010) فقد عرف التماثل التنظيمي من وجهة نظر المنظمة بانها (العملية التي تحاول المنظمة من خلالها تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع اعضائها) اذ يشير التعريف إلى ضرورة تجسير الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة من خلال تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والاهداف العامة (Nikoi, 2010:18)

وفي احدث ما كتب حول مفهوم التماثل التنظيمي قدم (Ashforth,2008) وزملائه وجهة نظر اكثر دلالة لماهية التماثل التنظيمي. اذ اشاروا بان مفهوم التماثل التنظيمي في ادبيات المنظمة والسلوك التنظيمي يمتد من المفهوم الضيق إلى المفهوم الواسع. المفهوم الضيق للتماثل التنظيمي ينطلق من نظرية الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات التي رأت بان التماثل التنظيمي عبارة عن تعريف الذات بأطار مصطلحات العضوية التنظيمية اذ يعد (Tajfel,1980:2) من اكثر الباحثين الذين سبق لهم توضيح التماثل التنظيمي في اطار هذا المفهوم اذ يقول: "من اجل تحقيق مرحلة التماثل التنظيمي فان هنالك عنصرين يجب اخذهما بنظر الاعتبار اضافة إلى عنصر ثالث يرتبط بهما بشكل متكرر. العنصرين الضروريين الاوليين هما اولاً: العنصر الادراكي ويتعلق بمعنى ادراك عضوية الفرد داخل المجموعة، ثانياً: عنصر التقييم ويعني قيمة ذلك الادراك الخاص بالعضوية اما العنصر الثالث فيختص بتوظيف الجوانب العاطفية للعنصر الادراكي والتقييمي"، اما المفهوم الواسع فيتصف بكونه ذو طبيعة انتقائية في الاصل اذ يتضمن قضية التوافق بالقيم او الاهداف ما بين الفرد والمنظمة او يركز على الخصائص او الأيدولوجيات المشتركة ما بين الفرد والمنظمة او التوافق ما بين سلوكيات الهوية والشكل (2) يوضح العلاقة ما بين الصياغة الضيقة لمفهوم التماثل التنظيمي والصياغة الواسعة، اذ يربط المفهوم الضيق والمفهوم الواسع علاقة على هيئة خط متصل بدايته الصياغة الضيقة للمفهوم ونهايته الصياغة الواسعة للمفهوم. اذ يلاحظ من خلال الشكل بان المفهوم الضيق للتماثل يركز على جوهر الهوية والذي يهتم بالعناصر الثلاثة التي وضحها (Tajfel,1980) فمثلاً عنصر الادراك يعبر عنه الشخص بعبارة من انا (A) ؟ التي تعبر عن تعريف الذات ، اما العنصر الاخر وهو عنصر التقييم ويعبر عنه الشخص بعبارة انا اقيم (A) وهي اشارة إلى الاهمية المرتبطة بانتماء لـ (A)، في حين يعبر العنصر الاخير وهو عنصر العاطفة بعبارة انا اشعر بان (A) وهذا يشير إلى العاطفة او التأثير. اما النقطة التي تكون ما بين المفهوم الواسع والضيق للتماثل فانها تعرف بمحتوى الهوية وهي تشمل على خمسة جوانب (١- جانب الاعتناء ٢- جانب الاحتياج ٣- جانب الاعتقاد ٤- جانب الاستطاعة ٥- جانب التعميم). اما المحور الاخير الذي يقابل الصياغة الواسعة لمفهوم التماثل التنظيمي فانه يتجسد بسلوكيات الهوية ويركز على قضية السلوكيات المرتبطة بحالة التماثل ما بين الهوية الشخصية والتنظيمية (Ashforth et al, 2008:p.326)



شكل (2) مفهوم التماثل التنظيمي

Source: Ashforth, E.B.; Harrison, H.S. ; Corley, G.K. (Identification in organization: An examination of four fundamental questions) Journal of management, 34. (3), 2008.

١ - ابعاد التماثل التنظيمي:-

تحدد ابعاد للتماثل التنظيمي باربعة ابعاد هي: عملية التماثل، وعدم التماثل، والتماثل المحايد، التماثل المزدوج، وهي ذات الابعاد التي ستعتمد للتماثل التنظيمي في هذا البحث (Kreiner and Ashforth, 2004:2).

أ.عملية التماثل: اظهرت السنوات الاخيرة اهتمام المنظرين في علم المنظمة والسلوك التنظيمي بالطرق التي يُعرف الفرد نفسه بمصطلحات تربطهم بالمنظمة، وقد اتفق المنظرين على اطلاق تسمية التماثل التنظيمي لتلك الطرق (Mael and Ashforth,1992:106) اذ ان التماثل التنظيمي يمكن استقرائه من خلال تعريف الفرد نفسه بمصطلح جزئيته من المنظمة، وهذا المنطق يشير إلى ذوبان ذات الفرد وهويته ضمن هوية المنظمة من خلال العلاقات التفاعلية والموائمة (Fitting) بين الفرد والمنظمة (Kreiner and Ashforth, 2004:2)

ب.عدم التماثل: اوضح العديد من الباحثين إلى وجود اشكالاً اخرى للتماثل التنظيمي منها عدم التماثل (Disidentification) (Dukerich et al,1998: Pratt,2000:Elsbach,1999) فعدم التماثل يحصل عندما يُعرف الفرد نفسه بخصائص لا تمثل الخصائص التي يعتقد ان المنظمة تُعرف بها (مثلا قد يعارض احدهم بشكل قوي القيم والرسالة الخاصة باتحاد الحريات المدنية الاميركية بل يتبنى قيم ورسالة اخرى او معاكسة) ويشير بعض الباحثين إلى ان

قضية عدم التماثل تتجلى أيضا بنفور الفرد من رسالة المنظمة، وثقافتها وغيرها او يقوم الفرد بمحاولة الكذب على الاخرين لغرض ابعاد نفسه عن معرفتهم بارتباطه بهذه المنظمة، واذا ما عرفوا بانتمائه فانه يحاول ان يميز نفسه عنها من خلال توضيح اعتراضه على سياساتها او قيمها او مبادئها (Elsbach and Bhattacharya,2001:398)

ج. التماثل المزوج: نظرا لشدة التعقيد في المنظمات الحالية وتعدد القيم بين المنظمات وداخل المنظمة الواحدة اضافة إلى كثرة الاهداف واختلافها، ومحاولة المنظمات معرفة الفرد الذي يعد النموذج الذي يمكنها التركيز عليه، طرح (Dukerich (Ashforth,2001: and 1999,2001: et al,1998: فكرة التماثل المزوج (Ambivalent identification) والتي تشير إلى ان الفرد يتماثل ولا يتماثل مع المنظمة او انه يتماثل مع بعض انشطتها في حين لا يتماثل مع أنشطة أخرى، وقد انطلقت هذه الفكرة من الدراسات التي اجراها علماء الاجتماع على الازدواجية في العلاقات بين الاشخاص، اذ شخصوا موقفين للأفراد فيما يخص الازدواجية الموقف الاول: قدرة الافراد على الشعور والقيام بمواقف ايجابية وسلبية لمنظمتهم، او انهم يملكون موقف سلبي تجاه منظمتهم في حين يملكون موقف ايجابي تجاه كيان اخر. ثانيا: بإمكان الافراد الحفاظ على موقف الازدواجية لمدة طويلة قد تمتد لسنوات طويلة (4: Kreiner and Ashforth,2004).

د. التماثل المحايد: يعد التماثل المحايد (Neutral identification) البعد الاخير لعملية التماثل في المنظمات والذي يشير إلى عدم اشتغال ذات الفرد على اية ملامح للتماثل مع المنظمة، إذ إن الفرد في هذه الحالة يكون محايدا في مشاعره ومواقفه اتجاه جميع الاطراف داخل المنظمة او حتى مع هوية المنظمة، وما يشار اليه بان الافراد يجدون صعوبة في عملية التفريق بين قضية التماثل وعدم التماثل الا انهم يجدون الموقف المحايد هو اكثر وضوحا عند الافراد، فالفرد بهذه الحالة يعبر عن نفسه فقط بعبارات (مثل انا اقوم واجبي فقط) توضح للمقابل بانه ليس له ارتباط او علاقة بقضايا المنظمة واعمالها (Ashforth,2001:38).

المحور الثالث

إطار عمل الجانب الميداني

اولا: فحص واختبار اداة قياس البحث: Study Measurement Instrument

1. الترميز والتوصيف: تتكون اداة البحث من جزئيين أساسيين هما الاحترام الداخلي المدرك (PIR)، والتماثل التنظيمي (OrgIde)، الجزء الاول احادي البعد (بدون بعد)، اما الجزء الثاني فإنه يعكس متغيراً متعدد الأبعاد. والجدول رقم (3) يقدم توضيح حول ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول على المقياس وعدد الفقرات:

جدول (3) الترميز والتوصيف

المتغير	دور المتغير	التركيبية البنائية للمتغير	عدد الفقرات	رمز	المصدر
١	مستقل	احادي البعد (Undimension)	5	PIR	بعزي والعطوي، (2010)
٢	معتمد	متعدد الأبعاد	24	OrgI	
			6	ID	

ner& Ashforth,2004	N	6	بعد		1. التماثل المحايد
	A	6	بعد		2. التماثل المزدوج
	U	6	بعد		3. عدم التماثل

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على الادبيات

2. اختبار اداة قياس البحث: تعد استمارة الاستبيان (Questionnaire) الاداة الاساسية لجمع بيانات البحث الحالية التي تخص متغيرات البحث الرئيسية. هذه الاداة تعتمد على سلم قياس ليكرت (Likert) الخماسي من لا اتفق تماماً-إلى- اتفق تماماً. وبسبب الاهمية التي تحتلها اداة القياس في اي دراسة تعتمد استراتيجياً المسح التحليلي (Analytical Survey) فلا بد من اجراء الاختبارات التالية للتأكد من دقة وصحة البيانات التي يتم الحصول عليها.

أ. صدق اداة قياس البحث : يشير مفهوم صدق اداة القياس إلى القابلية على القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه، اي المدى الذي تمثل فيه اداة القياس الخصائص التي تكون موجودة في الظاهرة قيد البحث والتحقيق (Hinkin, 1995: 968). اذ استخدم الباحثين الصدق الظاهري في هذه الفقرة فقد عرضت اداة البحث في صورتها الاولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال بلغ عددهم (٩) محكماً وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس. وقد اعد الباحثين استمارة خاصة لاستطلاع اراء المحكمين حول مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع اضافة او حذف ما يرى المحكم من عبارات في أي محور من المحاور. وفي ضوء الآراء التي اظهرها المحكمون قام الباحثين بأجراء التعديلات التي اتفق عليها (75 %) من المحكمين، وتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون اكثر وضوحاً.

ب. ثبات اداة قياس البحث

يشير الثبات إلى اتساق مقياس البحث وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر فترات زمنية مختلفة (Bartholomew, 1996: 24). والثبات يأخذ شكلان هما الثبات البنائي للمتغير والثبات البنائي لفقرات المتغير وكالاتي :

(اولا) الثبات البنائي لاداة القياس (Construct Reliability)

قام الباحثون بالتأكد من الثبات البنائي لاداة القياس الخاصة بالبحث الحالية من خلال استخدام اختبار (كرونباخ الفا) وقد تم حساب معامل الثبات للاداة باستخدام معامل ارتباط (كرونباخ الفا) الموضح في الجدول (4) :

جدول (4) معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس البحث

كرونباخ الفا	المتغير	
0.793	الاحترام الداخلي المدرك	1
0.833	التماثل التنظيمي	

0.783	أ. عملية التماثل	2
0.870	ب. التماثل المحايد	
0.858	ج. التماثل المزدوج	
0.875	د. عدم التماثل	

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على النتائج الاحصائية

يظهر الجدول (4) بان قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.783-0.875) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (Nunnally & Bernstein, 1994) (0.75)، والتي تدل على ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي .

(ثانياً) ثبات فقرات اداة القياس (Items Reliability)

الطريقة العلمية للتحقق من ثبات فقرات اداة القياس يحتاج إلى استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد والمتغير الذي تنتمي اليه (Construct-items correlations). ووفقاً لرأي (Chin, 1998) فان معامل الارتباط بين الفقرة والمتغير او البعد الذي تنتمي اليه يجب ان لا يقل (0.60). والجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه.

جدول (5) ثبات فقرات المقياس : الارتباط بين الفقرات وكل من المتغير الاساس والابعاد

المتغير	البعد	الفقرات	رتباط الفقرات بالمتغير	ارتباط الفقرات بالبعد
لاحترام الداخلي المدرك		PIR1	0.877	
		PIR2	0.765	
		PIR3	0.687	
		PIR4	0.632	
		PIR5	0.786	
		PIR6	0.987	
عدم وجود التماثل		UI1	0.876	0.765
		UI2	0.885	0.698
		UI3	0.923	0.786
		UI5	0.782	0.773

0.805	0.856	UI6		التمائل التنظيمي
0.786	0.654	NI1	التمائل المحايد	
0.766	0.745	NI2		
0.854	0.802	NI3		
0.691	0.655	NI4		
0.754	0.760	NI5		
0.903	0.811	NI6		
0.722	0.796	ID1	٣. التماثل	
0.792	0.805	ID2		
0.698	0.752	ID3		
0.697	0.698	ID4		
0.812	0.843	ID5		
0.859	0.885	ID6		
0.695	0.651	AI2	التمائل المزدوج	
0.672	0.749	AI3		
0.780	0.713	AI4		
0.805	0.802	AI5		
0.765	0.677	AI6		

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على النتائج الاحصائية

وخلال الاطلاع على نتائج البيانات الظاهرة في الجدول (5) يلاحظ بان جميع معاملات الارتباط سواء بين الفقرات والمتغير الاساس او الفقرات والابعاد الفرعية لم تقل عن (0.60) وهذا ما يؤكد ثبات الفقرات بالنسبة، لمقياس الاحترام الداخلي (PIR) ، ومقياس التماثل التنظيمي (OrgIde).

ثانياً: الوصف الاحصائي : عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها

تركز هذه الفقرة للبحث الحالي على قضية العرض الاحصائي لنتائج الدراسة التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج . وتتضمن جانبين أساسيين ، الاول يتعرض إلى المتغير المستقل (الاحترام الداخلي المدرك) ، اما الجانب الثاني فيتعلق بالمتغير المعتمد التماثل التنظيمي بأبعاده الاربعة (التماثل، والتماثل المحايد، وعدم وجود التماثل والتماثل المزدوج). وشمل كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة وانحرافاتها المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية.

وحدد البحث مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لاي فئة. ولان استبانة الدراسة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً - لا اتفق تماماً) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة من خلال ايجاد طول المدى (5-1=4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5 = 0.80) (5) 4. وبعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالآتي: (Dewberry, 2004: 15):

(1- 1.80 : منخفض جداً، 1.81 - 2.60 : منخفض، 2.61 - 3.40 : معتدل، 3.41 - 4.20 : مرتفع، 4.21 - 5.0 : مرتفع جداً)

1. المتغير المستقل: تضم الدراسة متغير مستقل واحد هو الاحترام الداخلي المدرك:

يكشف الجدول (6) البيانات الوصفية لأجابات عينة البحث اتجاه متغير الاحترام الداخلي المدرك. اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (1) الخاصة (اعتقد بان لدي سمعة جيدة في الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (4.27) وبانحراف معياري (0.62) يبين انسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جداً". في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة (الدرك بان زملاء المهنة داخل الكلية يقدرون سماتي الفريدة (ذكائي، جاذبيتي، او موهبتي الخ) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.68) يبين انسجام جيد لإجابات الأفراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لمتغير الاحترام الداخلي بلغ (4.01) وبانحراف معياري عام بلغ (0.67).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لمتغير الاحترام الداخلي (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	اعتقد بان لدي سمعة جيدة في الكلية.	4.27	.62	مرتفع جداً	1
2	درك بان زملاء المهنة داخل الكلية يقدرون سماتي الفريدة (ذكائي، جاذبيتي، او موهبتي الخ).	3.90	.68	مرتفع	5
3	قيم زملائي في الكلية مقدراتي (قابلياتي ومعرفتي) الشخصية.	3.94	.67	مرتفع	4
4	شخصيتي لها حضور مميز داخل الكلية.	3.94	.75	مرتفع	3
5	احترم الاخرون ارائي او افكاري في معظم الاحيان.	3.99	.63	مرتفع	2
	المعدل العام	4.01	0.67	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحثين

تشير اجابات التدريسيين عينة البحث إلى انهم يدركون اهمية الاحترام للمكانة الشخصية داخل الوسط الجامعي، فهم يميزون مدى احترام زملاء العمل لما يمتلكونه من مواهب كالذكاء، والجادبية، إذ إن التدريسيين يولون الكثير من الاهتمام لمكانتهم المرسومة في اذهان زملائهم ضمن العمل ويحاولون جاهدين الحفاظ على الصورة الافضل لدى الاخرين بل وحتى تعزيزها من خلال ما يقدمونه من انجازات علمية وفكرية، ويستخدمون وسائل عدة لايقال المعلومات عن تلك الانجازات إلى الوسط الذي يعملون فيه.

ثانياً. المتغير المعتمد: التماثل التنظيمي (Orglde): يتكون المتغير الوسيط من اربعة ابعاد اساسية هي:

1. عدم التماثل(UI)

يشير الجدول (7) إلى البيانات الوصفية الخاصة باجابات عينة البحث اتجاه بعد عدم التماثل. اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (11) الخاصة (بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.13) وبتانحراف معياري (0.99) يبين انسجام مقبول في اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد خصائص العملية، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (8) الخاصة (انا اسعى دائما لاختفاء هوية انتمائي لهذه الكلية امام الاخرين) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.50) وبتانحراف معياري بلغ (0.60) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعء عدم التماثل بلغ (1.80) وبتانحراف معياري عام بلغ (0.74). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير التماثل التنظيمي في التسلسل (3).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء عدم التماثل(N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
6	لا اشعر بالفخر لانتمائي لهذه الكلية	1.69	.64	منخفض جداً	4
7	الانتماء لهذه الكلية غير مرغوب	1.71	.62	منخفض جداً	3
8	انا اسعى دائما لاختفاء هوية انتمائي لهذه الكلية امام الاخرين	1.50	.60	منخفض جداً	5
9	تم حذف هذه الفقرة خلال اجراءات التحليل العاملي الاستكشافي				
10	أريد الاخرين ان يعرفوا بانني غير متفق مع ما تعمله هذه الكلية	1.93	.86	منخفض	2
11	بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية	2.13	.99	منخفض	1
	المعدل العام	1.80	0.74	منخفض	3

المصدر: اعداد الباحثين

ان التدريسيين في الكليات عينة البحث يدركون ان كلياتهم المكان الملائم الذي يعملون فيه، فهم يحاولون ان يحافظوا على مكانة وسمعة كلياتهم، بل انهم لا يرغبون في ان يُنتقص من كلياتهم باي شكل، لانهم يعدون انفسهم جزءاً مهماً من نسيج تلك الكليات والجامعة ويفتخرون بذلك، كما انهم يريدون ان يعرف المجتمع المحيط بانتماهم لهذه الكليات.

2. التماثل المحايد (NI)

يظهر الجدول (8) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لبعده التماثل المحايد (NI). اذ يوضح هذا الجدول بان الفقرة (15) الخاصة (انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (1.95) وبانحراف معياري (0.78) يبين تناسب اجابات الافراد عينة البحث، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (16) الخاصة (ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.57) وبانحراف معياري بلغ (0.60) يبين انسجام اجابات الافراد عينة البحث اتجاه هذه الفقرة وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعده التماثل المحايد بلغ (1.80) وبانحراف معياري بلغ (0.69). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض جداً" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير التماثل التنظيمي في التسلسل (4).

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده التماثل المحايد (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
12	لا ابدي اهتمام بما يحدث في هذه الكلية.	1.89	.74	منخفض	3
13	ليس لدي مشاعر معينة تجاه هذه الكلية.	1.72	.59	منخفض جداً	5
14	لا تأخذ قضايا او مشاكل الكلية حيزاً مهماً من تفكيري.	1.93	.77	منخفض	2
15	انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية.	1.95	.78	منخفض	1
16	ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي.	1.57	.60	منخفض جداً	6
17	انا لا اهتم كثيراً بمشاكل هذه الكلية.	1.76	.65	منخفض جداً	4
	المعدل العام	1.80	0.69	منخفض جداً	4

المصدر: اعداد الباحثين

ان التدريسيين في الكليات عينة البحث لا يملكون موقفا حياديا من سمعة ومكانة وقضايا كلياتهم والجامعة، بل يتفقون باهتمامهم بما يحدث في كلياتهم، كما انهم يمتلكون مشاعر ايجابية تجاهها، وهم يعتبرون نجاح كلياتهم نجاحا لهم وما يعترضها من مشاكل يشكل اهمية ضمن اهتماماتهم.

٣. عملية التماثل (ID):

يشير الجدول (9) إلى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد التماثل (ID). اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (22) الخاصة (اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (4.40) وبانحراف معياري (0.61) يبين اتساق واتساج اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد التماثل، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جدا". في حين حصلت الفقرة (18) الخاصة (اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.99) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعده خصائص القيادة بلغ (4.17) وبانحراف معياري عام بلغ (0.79). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير التماثل التنظيمي في التسلسل (1).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده التماثل (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
18	اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي.	3.95	.99	مرتفع	6
19	عندما اتحدث عن كليتي اقول عادةً "نحن" بدلاً من "هم".	4.04	.76	مرتفع	5
20	اهتم بما يفكر به الاخرون حول كليتي.	4.12	.74	مرتفع	4
21	انظر إلى نجاحات كليتي على انها نجاحاتي.	4.37	.65	مرتفع جداً	2
22	اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي.	4.40	.61	مرتفع جداً	1
23	اشعر بالخجل اذ وردت اخبار باجهزة الاعلام تنتقد كليتي.	4.13	1.00	مرتفع	3
1	المعدل العام	4.17	0.79	مرتفع	1

المصدر: اعداد الباحثين

ان التدريسيين في الكليات عينة البحث لديهم توجه كبير للتمائل مع كلياتهم، فهم يهتمون بما يدور عن كلياتهم في البيئة المحيطة ويقيمون تلك التوجهات والآراء ويواجهونها، اذ انهم يبادرون بتعزيز موقع كلياتهم لدى الاطراف الخارجية من خلال الاشارة إلى اهمية تلك الكليات في البناء العلمي والاجتماعي للبلد وبذلك فهم يتكلمون بشخصية كلياتهم وليس بشخصيتهم الفردية.

٤. التماثل المزدوج (AI)

يشير الجدول (10) إلى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد التماثل المزدوج (AI). اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (28) الخاصة (اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتمائي لهذه الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.16) وبانحراف معياري (0.84) يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد التماثل المزدوج، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (26) الخاصة (اشعر بصعوبة التصريح بانتمائي للكلية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.67) وبانحراف معياري بلغ (0.68) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعده التماثل المزدوج بلغ (1.95) وبانحراف معياري عام بلغ (0.80). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير التماثل التنظيمي في التسلسل (2).

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده التماثل المزدوج (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
24	تم حذف هذه الفقرة خلال اجراءات التحليل العاملي الاستكشافي				
25	اشعر بمتشقة (متحير) بين محبتي وكراهي لهذه الكلية.	1.96	.87	منخفض	3
26	اشعر بصعوبة التصريح بانتمائي للكلية.	1.67	.68	منخفض جداً	5
27	امتلك مشاعر متعكسة او متخالفة اتجاه كليتي.	1.89	.87	منخفض	4
28	اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتمائي لهذه الكلية.	2.16	.84	منخفض	1
29	اتشرف ولا أتشرف ايضا بانتمائي لهذه الكلية.	2.08	.73	منخفض	2
2	المعدل العام	1.95	0.80	منخفض	2

المصدر: اعداد الباحثين

يهتم التدريسيين في الكليات عينة البحث بإعطاء تصور واضح عن علاقتهم بكلياتهم فهم يبتعدون عن امتلاك مشاعر مزدوجة، بل انهم يعبرون وبشكل واضح عن انتمائهم لكلياتهم فهم يملكون مشاعر ايجابية تجاه كلياتهم ويعبرون عن تلك المشاعر من خلال تواصلهم مع متطلبات عملهم وبمستوى عالي من التفاني يوحى للمطلع

بمدى انسجام ما تمتلكه الكلية من خصائص ومميزات مع ما يرغبون به ويمتلكونه وبذلك فهم يوضحون للاخرين بانهم جزء من شخصية وهوية الكلية والجامعة التي يعملون فيها.

في ضوء العرض الذي جاء اعلاه بخصوص الوصف الاحصائي لابعاد متغير التماثل التنظيمي (OrgIde) يمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار كبير فبعض الابعاد حصلت على مستوى منخفض جداً والبعض الاخر حصل على مستوى مرتفع. وهذه النتيجة تفيد بأن الاعضاء يتفوقون فيما بينهم حول وجود احد انواع التماثل التنظيمي وهو التماثل ويتفوقون على انخفاض مستوى الانواع الاخرى مثل التماثل المحايد والتماثل المزدوج. ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول الاتي :

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة لمتغير التماثل التنظيمي (N=203)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاجابة	الاهمية النسبية
١. بعد عدم التماثل	1.80	0.64	منخفض جداً	الثالث
٢. بعد التماثل المحايد	1.80	0.69	منخفض جداً	الرابع
٣. بعد التماثل	4.17	0.79	مرتفع	الاول
٤. بعد التماثل المزدوج	1.95	0.80	منخفض	الثاني

المصدر: اعداد الباحثين

ويلاحظ من خلال بيانات الجدول اعلاه بان بعد التماثل حصل على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية النسبية حسب اجابات عينة البحث اما اقل بعد فقد كان من نصيب عدم التماثل.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

اعتمد الباحثين وسائل عدة لغرض اختبار فرضيات الارتباط والتأثير والتباين هي: (معاملات الارتباط البسيط (Pearson)) وتحليل التباين الاحادي (One way ANOVA) ومنهج معادلة النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling).

أولاً: فرضيات نموذج الارتباط:

اعتمد في هذه البحث على معامل الارتباط البسيط (pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الاحترام الداخلي المدرك) وابعاد المتغير المعتمد (التماثل التنظيمي). اذ يظهر الجدول (17) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي :

* علاقة الارتباط منخفضة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.10

* علاقة الارتباط معتدلة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط بين 0.10 - 0.30

* علاقة الارتباط قوية : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اعلى من 0.30

الفرضية الرئيسة الاولى: تتعاظم فرصة التماثل التنظيمي في الجامعات العراقية معنويًا بتعاظم الاحترام الداخلي فيها. يتفرع منها الفرضيات التالية:

1. تتعاطف فرصة التماثل التنظيمي في الجامعات العراقية معنويا بتعاطف الاحترام الداخلي المدرك فيها. يبين الجدول (17) وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد التماثل التنظيمي (ID) وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (%) $(r= 0.452, p < 0.01)$. وتبين هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى احترام المكانة الشخصية للتدريسيين سوف يزداد مستوى التماثل التنظيمي لديهم ، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (1).
2. تتناقض فرصة عدم التماثل التنظيمي في الجامعات العراقية معنويا بتعاطف ادراك المكانة الداخلية فيها. يظهر الجدول (17) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير المكانة الاحترام الداخلي (PIR) وبعد عدم التماثل التنظيمي (UI). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (%) $(r= -0.391, p < 0.01)$. وتوضح هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى الاحترام الداخلي للعاملين لديها سوف يقل لديهم شعور عدم التماثل مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (2).
3. تتناقض فرصة التماثل المحايد في الجامعات العراقية معنويا بتعاطف الاحترام الداخلي المدرك فيها. يعرض الجدول (17) البيانات الخاصة بالعلاقة بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد التماثل المحايد (NI). اذ يوضح الجدول وجود علاقة ارتباط سالبة ومعتدلة بينهما. وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة وغير معنوية عند المستويين $(r= -0.150, p < 0.05)$ (5% ; 1%). وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (3). اي كلما ازداد شعور التدريسيين بوجود الاحترام الداخلي كلما ازدادت فرصة انخفاض التماثل المحايد.
4. تتناقض فرصة التماثل المزدوج في الجامعات العراقية معنويا بتعاطف الاحترام الداخلي المدرك فيها. يظهر الجدول (12) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد التماثل المزدوج (AI). وتشير البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (%) $(r= -0.342, p < 0.01)$. وتفيد هذه النتيجة بأن الكليات التي يزداد لديها مستوى الاحترام الداخلي سوف يقل لديها شعور التدريسيين بحالة التماثل المزدوج مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (4).
جدول (12) مصفوفة معاملات ارتباط (بيرسون) للعلاقة بين ابعاد متغيرات البحث

Correlations					
	PIR	ID	UI	NI	AI
PIR Pearson Correlation	1				
Sig. (2-tailed)					
N	203				
ID Pearson Correlation	.452**	1			
Sig. (2-tailed)	.000				

N	203	203			
UI Pearson Correlation	-.391**	-.638**	1		
Sig. (2-tailed)	.000	.000			
N	203	203	203		
NI Pearson Correlation	.150*	.030	-.022	1	
Sig. (2-tailed)	.033	.676	.753		
N	203	203	203	203	
AI Pearson Correlation	-.342**	-.609**	.964**	-.037	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.597	
N	203	203	203	203	203

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ثانياً: فرضيات نموذج التأثير:

اعتمد الباحثون في اختبار فرضيات نموذج التأثير (بفرضياتها الفرعية) على النموذج الهيكلي (الفرضي) (Structural Model) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) من خلال استخدام برنامج (LISREL 8.7). في معادلة النمذجة الهيكلية توجد خطوة مهمة تعرف بـ مقبولة العلاقات المفترضة (Plausibility of Postulated Relations) يتم التحقق منها من خلال النظر إلى مؤشرات جودة المطابقة (تم توضيحها مسبقاً). وتتناول قضية مقبولة العلاقات المفترضة وجود من عدم وجود حالة ملائمة بين البيانات التي تم تجميعها ونمط العلاقات المفترضة من قبل الباحثين. فعندما يكون هنالك مقبولة جيدة (وفقاً لمؤشرات جودة المطابقة) فإن نتائج اختبار الفرضيات يكون جداً دقيق وأكثر مصداقية. أما في حالة العكس فإن قابلية الدفاع عن النتائج المتحققة من اختبار الفرضيات يكون ضعيف وأقرب إلى حالة الرفض (Byrne, 2010: 3).

ويعرض الشكل (5) والشكل (6) مسارات الانحدار وقيم (R²) وقيم (F) وقيم (T) لاختبار نموذج العلاقات الافتراضية. كما يتضمن أسفل الشكل عرضاً لمؤشرات جودة المطابقة التي تبين ملائمة البيانات للعلاقات المفترضة، وكما يلاحظ من خلال هذه المؤشرات فإن هنالك حالة مطابقة جيدة بين البيانات والعلاقات المفترضة للبحث. إذ يلاحظ بأن قيمة كايسكوير إلى درجات الحرية بلغت اقل من (5) وهذا يقع ضمن متطلبات الحد المقبول. أما قيمة (RMSEA) وباقي المؤشرات فقد أيضاً مقبولة (RMSEA=0.048, CFI=0.96, NFI=0.93, GFI=0.95).

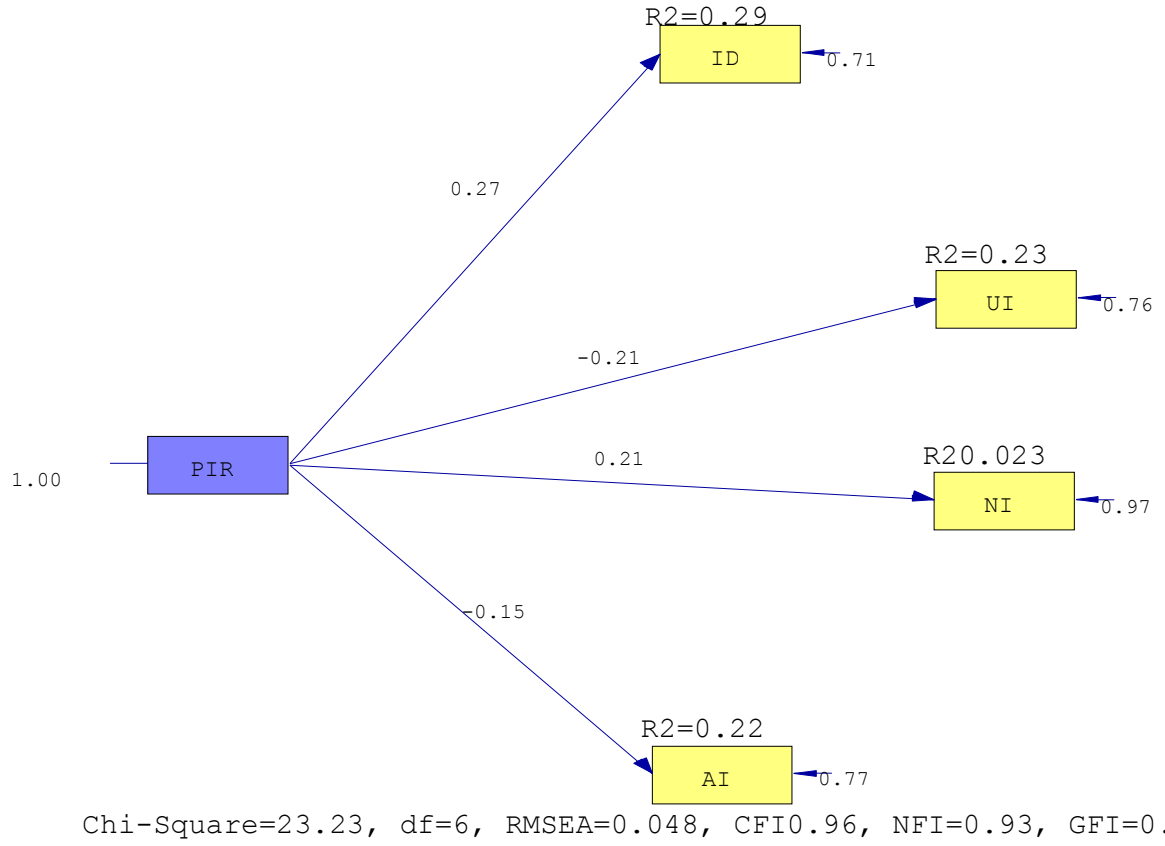
الفرضية الرئيسية الأولى: ينعكس التغيير في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الجامعات العراقية معنويًا في فرص أحداث التغيير في ابعاد التماثل التنظيمي (عدم التماثل، التماثل المحايد، التماثل المزدوج، عملية التماثل) فيها.

تناولت الفرضية العلاقة بين ادراك الاحترام الداخلي (PIR) وابعاد التماثل التنظيمي (عدم التماثل، والتماثل المحايد، والتماثل المزدوج). وكما يظهر الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) فإن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية

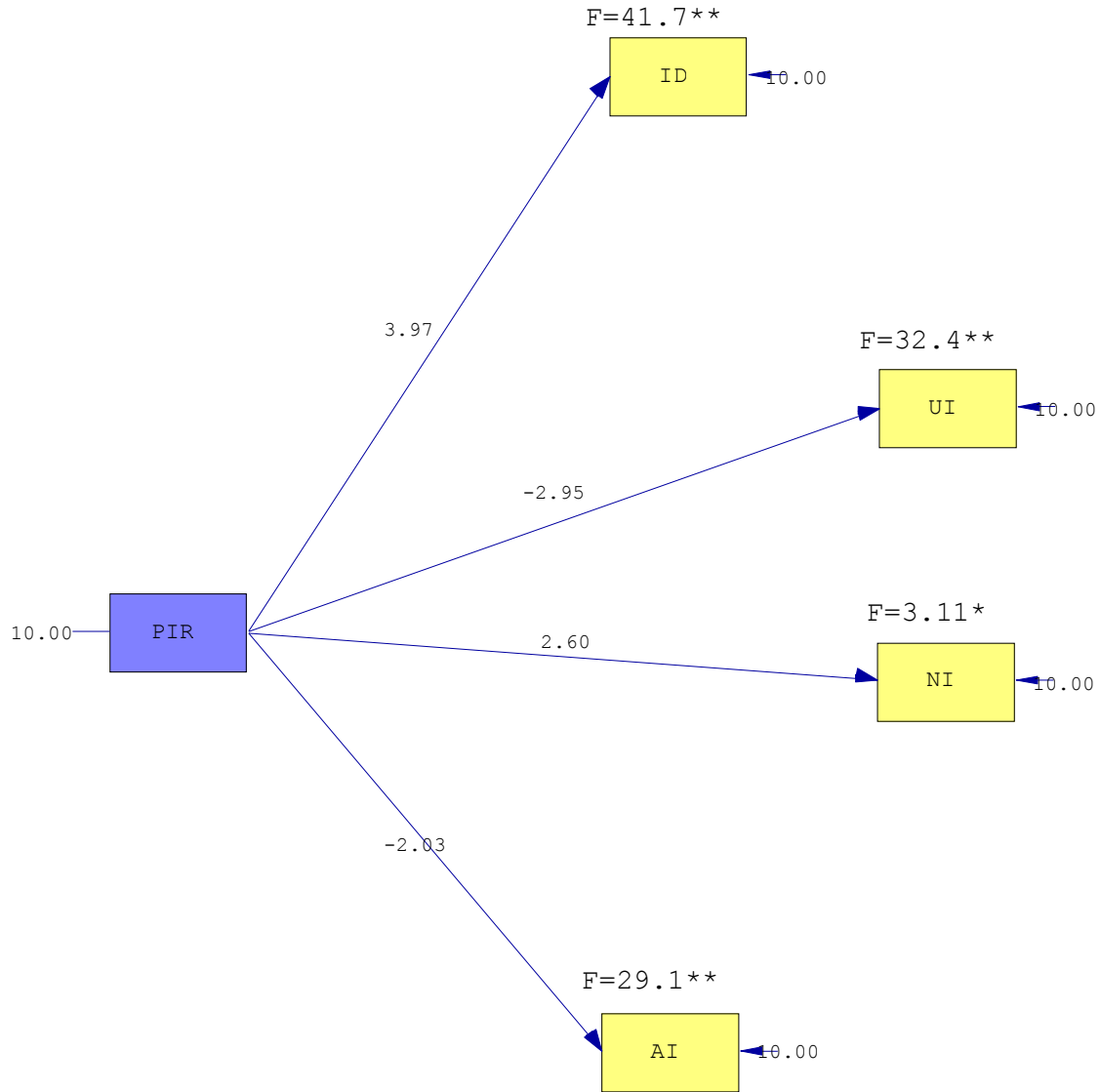
تدعم الفرضية الفرعية الاولى ($\beta = -0.21$, $P < .01$) (1) التي تنص على (ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنوياً في فرص احداث التغيير في بعد عدم التماثل). وتشير هذه النتيجة إلى ان التدريسيين الذين يشعرون بالاحترام الداخلي سوف يقل لديهم شعور عدم التماثل التنظيمي. كما يظهر الجدول (13) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى (2) حول العلاقة بين الاحترام الداخلي (PIR) وبعد التماثل المحايد. اذ تنص على (ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنوياً في فرص احداث التغيير في بعد التماثل المحايد). وتتنبأ هذه الفرضية بان ادراك الاحترام الداخلي يؤثر بشكل سلبي في بعد التماثل المحايد للتدريسيين داخل الكلية. وكما يتبين من خلال الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) فإن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى ($\beta = -0.21$, $P < .05$) (2) التي تخص هذه العلاقة. من جانب اخر تظهر النتائج بأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية تدعم الفرضية الفرعية الاولى ($\beta = 0.27$, $P < .01$) (3) التي تخص العلاقة بين الاحترام الداخلي وبعد التماثل التنظيمي (ID). اذ تنص على (ينعكس التغيير الايجابي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنوياً في فرص احداث التغيير في بعد التماثل). وهذه النتيجة توضح بأن شعور التدريسيين بالاحترام الداخلي يساهم في تعزيز تماثلهم بالكلية. من جانب اخر يظهر من خلال الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) بأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى ($\beta = -0.15$, $P > .01$) (4) التي تخص العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك وبعد التماثل المزدوج (AI) والتي تنص على (ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنوياً في فرص احداث التغيير في بعد التماثل المزدوج (AI)) ويلاحظ من خلال الشكلين (5) (6) والجدول (13) بأن الاحترام الداخلي المدرك (PIR) يساهم في تفسير (23%) من التغيير الحاصل في بعد عدم التماثل التنظيمي (UI) والمتبقي (77%) يعود لوجود عوامل اخرى غير داخلية في هذا النموذج. وكما يلاحظ من قيمة ($F = 32.4$, $P < 0.01$) بأن هناك دلالة معنوية في تفسير بعد عدم التماثل من خلال الاحترام الداخلي المدرك. كما تظهر النتائج بأن الاحترام الداخلي المدرك يساهم في تفسير (2.3%) من التغيير الحاصل في بعد التماثل المحايد (NI) والمتبقي (98.7%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وكما تبين نتائج قيمة ($F = 3.11$, $P < 0.05$) (F) فإن هناك دعماً تجاه وجود دلالة معنوية في تفسير بعد التماثل المحايد ولكن عند مستوى (5%).

جدول (13) ملخص قيم مسارات الانحدار ومعاملات الانحدار وقيم (t) و (R^2) و قيمة (F) الخاصة باختبار فرضيات البحث

الفرضيات	المسارات الانحدارية	معاملات الانحدار	قيم t	R^2	F
الفرضية الرئيسية الاولى	PIR <---UI	- 0.21	** -2.95	0.23	**41.7
	PIR <---NI	- 0.21	** - 2.60	0.023	**32.4
	PIR<---ID	0.27	3.97**	0.29	*3.11
	PIR<---AI	- 0.15	-2.03*	0.22	**29.1



شكل (3)
اختبار نموذج العلاقات التائية
المصدر: نتائج الحاسبة



Chi-Square=23.23, df=6, RMSEA=0.048, CFI=0.96, NFI=0.93, GFI=0.95

شكل (4)

اختبار نموذج العلاقات التائية

المصدر: نتائج الحاسبة

ثالثاً: فرضيات التباين:

1- تتباين الكليات عينة البحث بمستوى ادراك التدريسيين للاحترام الداخلي.

لغرض اختبار فرضيات التباين فقد قام الباحثون باستخدام تحليل التباين الاحادي (One way ANOVA) باستخدام برنامج (SPSS V.15) لتوضيح دلالة الفروق بين التدريسيين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه الاحترام الداخلي المدرك والتي يوضحها الجدول (14):

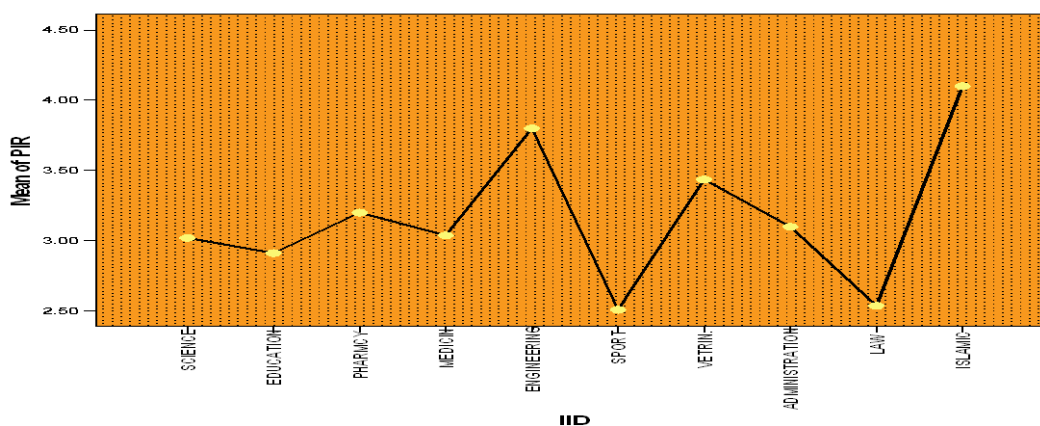
جدول (14) نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه متغير الاحترام الداخلي المدرك

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PIR	Between Groups	33.302	9	3.700	2.621	.007
	Within Groups	272.504	193	1.412		
	Total	305.807	202			

المصدر: نتائج البرنامج الاحصائي

اذ تكشف نتائج الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لمتغير الاحترام الداخلي المدرك، وهذا يعني بأن الاحترام الداخلي كان متباين بين الجامعات الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة، اذ ظهر بانه قيمة (F) بلغت (2.62) وهي معنوية عند مستوى (1 %). ويوضح الشكل (7) الرسم البياني للفروقات ما بين المتوسطات الحسابية لمتغير الاحترام الداخلي المدرك (PIR) للمجاميع الاساسية العشر لعينة البحث.



شكل (٥) الفروق المعنوية بين متوسطات متغير الاحترام الداخلي المدرك حسب الكليات

١. تتباين

كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ابعاد التماثل التنظيمي للتدريسيين ولغرض توضيح دلالة الفروق بين التدريسيين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه ابعاد التماثل التنظيمي (عدم التماثل، والتماثل المحايد، والتماثل المزدوج، والتماثل التنظيمي) فان الجدول (15) يوضح البيانات اللازمة.

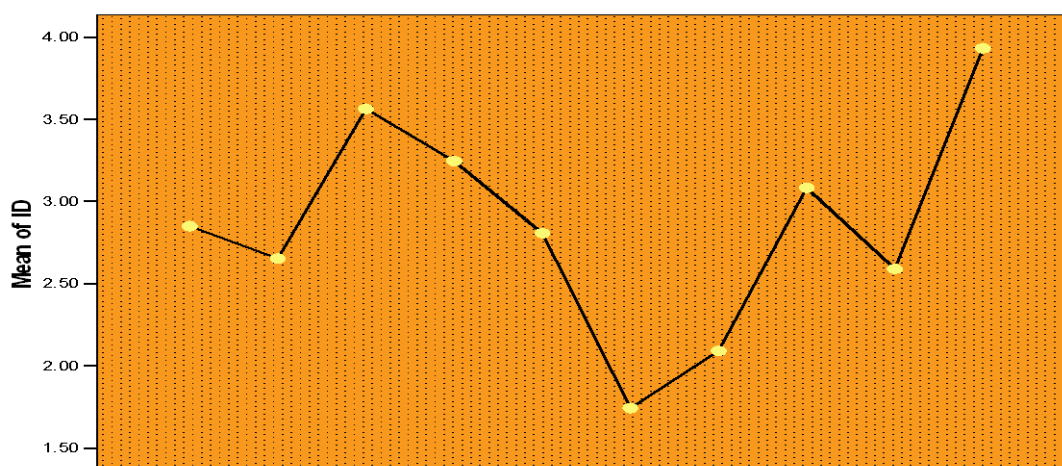
جدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه ابعاد متغير التماثل التنظيمي

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ID	Between Groups	47.170	9	5.241	3.777	.000
	Within Groups	267.811	193	1.388		
	Total	314.981	202			
UI	Between Groups	37.745	9	4.194	6.171	.000
	Within Groups	131.174	193	.680		
	Total	168.919	202			
NI	Between Groups	20.631	9	2.292	3.765	.000
	Within Groups	117.516	193	.609		
	Total	138.147	202			
AI	Between Groups	33.958	9	3.773	5.414	.000
	Within Groups	134.493	193	.697		
	Total	168.451	202			

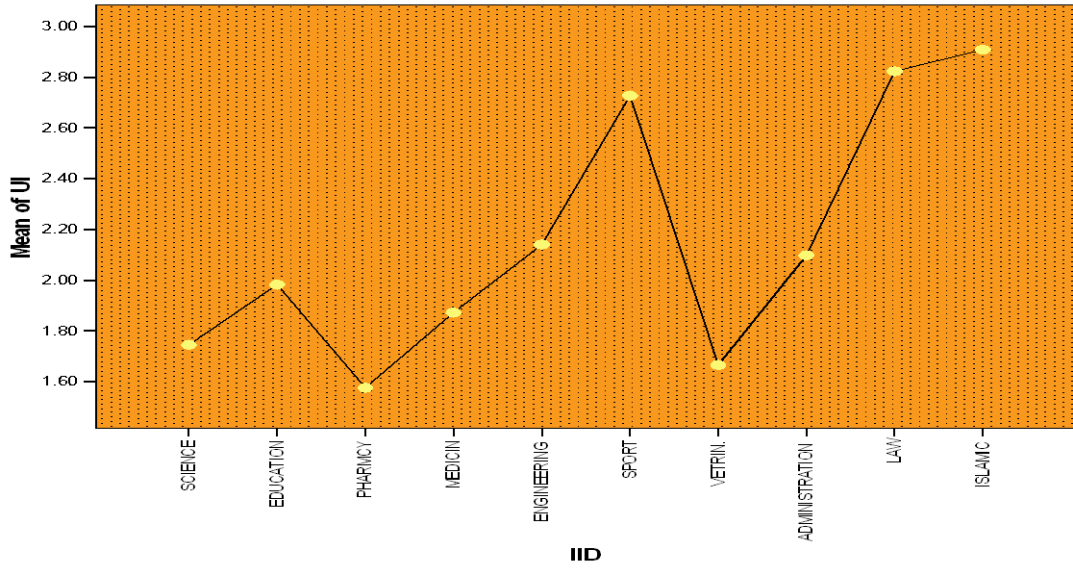
المصدر : نتائج البرنامج الاحصائي

اذ تكشف نتائج الجدول (15) إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لكل بعد من ابعاد متغير التماثل التنظيمي. فعلى سبيل المثال فإن بعد عدم الدمج (UI) كان متباين بين الجامعات الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر بانه قيمة (F) بلغت (6.171) وهي معنوية عند مستوى (1%). وتوضح الاشكال (8, 9, 10, 11) الرسم البياني للفروقات ما بين المتوسطات الحسابية لابعاد متغير التماثل التنظيمي للمجاميع الاساسية العشر لعينة البحث.

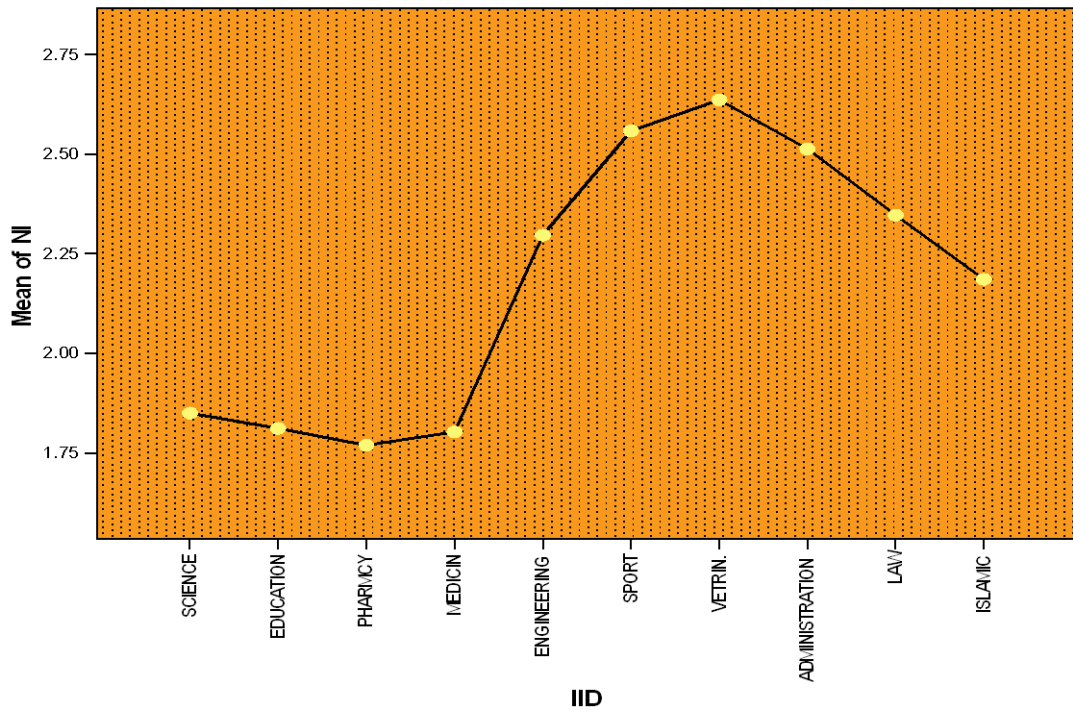


شكل (6)

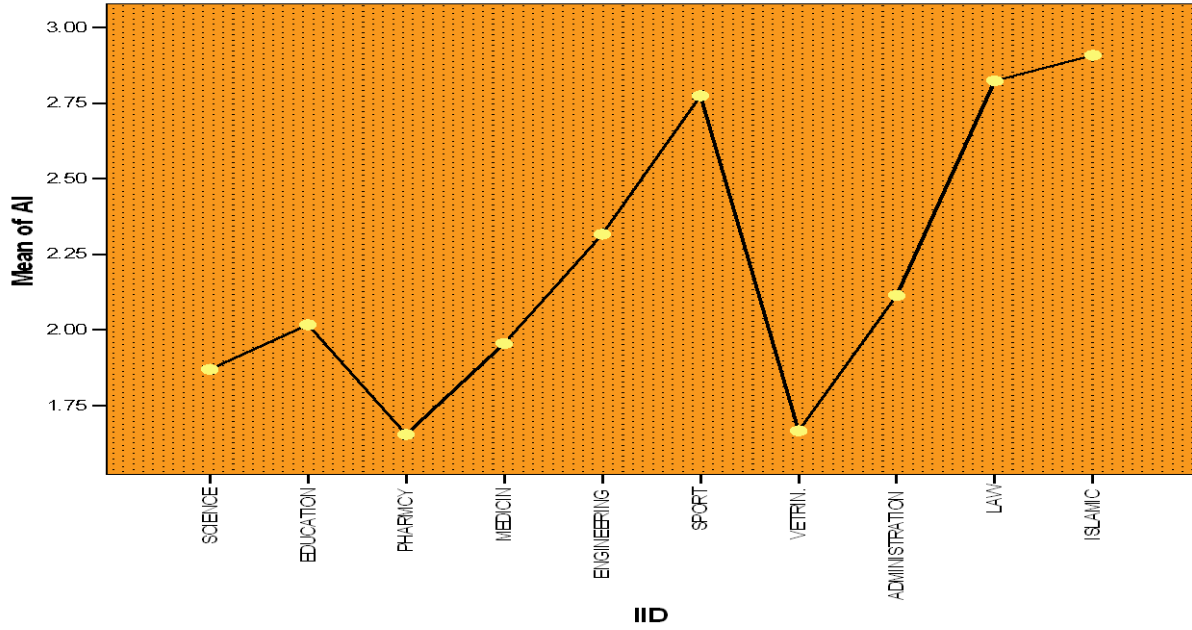
الفروق المعنوية بين متوسطات بعد التماثل التنظيمي المدرك حسب الكليات



شكل (7) الفروق المعنوية بين متوسطات بعد عدم التماثل المدرك حسب الكليات



شكل (8) الفروق المعنوية بين متوسطات بعد التماثل المحايد المدرك حسب الكليات



شكل (9) الفروق المعنوية بين متوسطات بعد التماثل المزدوج المدرك حسب الكليات

المحور الرابع

الاستنتاجات و التوصيات

أ- الاستنتاجات: في ضوء التحليل الذي ذكر في المحور الثالث يمكن ان نشير إلى جملة من الاستنتاجات توصل إليها الباحثون:

1- تشير نتائج تحليل العلاقة بين متغير الاحترام الداخلي المدرك وبعد التماثل التنظيمي إلى ان الكليات التي يزداد لدى تدرسيها مستوى ادراك الاحترام الداخلي (المكانة الشخصية) سيزداد عندها مستوى التماثل التنظيمي بينها وبين تدرسيها. لان ازدياد الاحترام الداخلي يعني بان الكلية وعمادة الكلية تقدر التدريسيين وتحترم آرائهم وتقبل افكارهم وتشيد بإنجازاتهم ومساهماتهم وهذا يمثل دافع نفسي للشعور بالتقدير الذاتي (self-esteem). والتقدير الذاتي عامل مهم يعزز من رغبة الفرد للتماثل مع هوية الكلية.

2- اظهرت نتائج التحليل ان العلاقة بين مستوى الاحترام الداخلي المدرك وكل من عدم التماثل، والتماثل المحايد، والتماثل المزدوج عكسية وسلبية اذ ان الكليات التي يزداد لدى تدرسيها مستوى ادراك الاحترام الداخلي الايجابي سيؤدي إلى انخفاض شعورهم بعدم التماثل، والتماثل المحايد، والتماثل المزدوج تجاه كلياتهم. لان شعور الأفراد بالسمعة الجيدة بين زملائهم وشعورهم بالتقدير الذاتي يساعد على تخفيض المشاعر السيئة وغير الجيدة اتجاه الكلية التي ينتمون إليها وهذا بدون ادنى شك سيساهم في تقليل مشاعر عدم التماثل والتماثل المزدوج والتماثل المحايد.

3- اظهر التحليل ان التغيير الذي يحصل في مستوى ادراك الاحترام الداخلي (المكانة الشخصية) لدى التدريسيين ينعكس في احداث المزيد من مستوى التماثل التنظيمي لدى التدريسيين فيما ينعكس ذلك ايجابا في تقليل مستوى عدم التماثل، والتماثل المحايد، والتماثل المزدوج لدى تدريسي الكليات عينة البحث.

4- يظهر التحليل ان التدريسيين عينة البحث يتباينون فيما بينهم وبذلك تتباين كلياتهم تجاه متغيرات البحث (المكانة الخارجية، الاحترام الداخلي، التماثل التنظيمي، الاداء المتميز) مما يعكس مجالا امام الكليات والجامعة للتأثير في مشاعرهم وتوجهاتهم والاستفادة منها في تعزيز الاداء المتميز في الجامعة.

ب-التوصيات:في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت اعلاه يمكن ان نشير إلى جملة من التوصيات هي :

1.اعتماد اساليب اتصال فاعلة تعزز أهمية التدريسيين الكفؤين والمتميزين وبناء منظومة قيمية يمكن من خلالها ارساء قيم بين التدريسيين داخل الكلية تقتضي التزام الجميع بتبادل الاحترام والتثمين الايجابي لقابليات وخصائص بعضهم البعض وتجنب كل ما من شأنه ان يمد بالسوء لخصائص التدريسيين الاخرين مهما كانت الاسباب لغرض تجنب اي انقاص لمكانة وهوية التدريسي الشخصية في العمل.

2.ضرورة توجه الكليات عينة البحث إلى تعزيز ادراك وشعور التدريسيين بالاحترام والتقييم الايجابي والتقدير لخصائصهم الشخصية وقابلياتهم ومهاراتهم وذلك عن طريق جملة امور منها: اظهار الاحترام والتقييم لمقدرات وخصائص التدريسيين من قبل الكلية والعمادة مثل ايجاد منظومة اجور تتلاءم ومستويات الأداء الذي يعد متميزا على الاداء الاعتيادي والحث على المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير فرص النمو الذاتي.

3.ضرورة ان تتجه الكليات عينة البحث إلى التركيز على اهمية ودور القيم الجماعية واطهارها بشكل فاعل مقابل احترام القيم الفردية واشعار التدريسيين بالفخر الي يحصلون عليه عندما تذوب قيمهم الشخصية في القيم الجماعية، دون اهمال أي جانب لان كلا المجالين لهما فوائد كما فيهما مضار.

4.وضع استراتيجية مناسبة لإدارة وترسيخ مفاهيم الاحترام الداخلي، والتماثل التنظيمي، وابرار أهميتها وبرامجها وتطبيقاتها من خلال برامج التدريب وحلقات النقاش والندوات والمؤتمرات العلمية.

5.اعتماد هيكل تنظيمي يسمح بابرار الهوية الشخصية والعلاقات الايجابية والابتعاد عن البيروقراطية والإجراءات الروتينية الجامدة، وفسح المجال أمام الأفكار الخلاقة.

6.تأمين بيئة عمل تسمح بحرية التعبير عن الرأي وتقديم الاقتراحات، واعتماد مبدأ المشاركة والاستفادة من المعلومات التي يمتلكها التدريسيين واحترام تلك المقترحات بهدف تعزيز شعور التدريسيين بأهمية احترامهم الداخلي لغرض الوصول إلى مستوى تأثير ايجابي لذلك الادراك الداخلي على مستوى تماثل التدريسيين وانعكاسه بالضرورة على الاداء الخاص بهم .

7.ضرورة اجراء الكثير من البحوث والدراسات سواء على مستوى متغيرات البحث او متغيرات اخرى كالصورة التنظيمية، والسمعة التنظيمية، والهوية الاجتماعية، وغيرها من المتغيرات السلوكية التي تعد ذات اثر بالغ في مجريات عمل المنظمات (الجامعات).

المصادر

- ١- العنزي، سعد علي حمود: والعطوي ، عامر علي حسين (الاحتكام للمكانة : منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي)بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد : ١٦ ، العدد : ٥٨ ، ص : ١ - ٢٨ ، السنة 2010.

A-Books

- 1- Bratton J & Gold J. (Human Resource Management : Theory and Practice) 3th ed New York , Palgrave , Macmillan,2003.

- 2- Cohen, J., and Cohen, P. (Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences) 2nd Ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates 1983.
 - 3- Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice) First published, Published in the Taylor &Franci, 2004.
 - 4- Field, A., (Discovering statistics using SPSS), 2nd edition. London : Sage. 2005.
 - 5- Hair, J., Anderson , R., Tatham, R. & Black, W. (Multivariate Data Analysis), 5h Edition, Pearson Education Inc., India ., 1998.
 - 6- Harrington, D. (Confirmatory Factor Analysis). Oxford University Press, Inc., 2009.
 - 7- Nunnaly, J.C. & Bernstein, I.H.. (Psychometric theory). New York: McGraw-Hill, (1994).
 - 8- Tajfel, H. and Turner, J.C. (An integrative theory of social conflict)2nd edition The Social Psychology of Inter-GroupRelations,. Chicago: Nelson Hall, 1979.
- B- Journals & Periodicals**
- 9- Ashforth, B.E.; Mael, F.A. (Social identity and the organization). Academy of Management Review, 14 (1): 20-39, 1989.
 - 10- Ashforth, E.B.; Harrison, H.S. ; Corley, G.K. (Identification in organization: An examination of four fundamental questions) Journal of management, 34. (3), 2008.
 - 11- Bartels, J. (Organizational Identification And Communication: Employees evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels) university of twente, 2006.
 - 12- Bartholomew, D. J. (The Statistical Approach to Social Measurement), USA: Academic Reas. Inc, 1996.
 - 13- Chan, F., Lee, G., Lee, E., Kubota, C., & Allen, Ch., (Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research, Rehabilitation Counseling Bulletin), 51:1, 53-66. 2007.
 - 14- Coyne, Erin E. (Reputation as information; A multilevel Approach to reputation in organization) presented in partial of the requirements for the degree doctor of philosophy in the Graduate school of the ohio state university 2010
 - 15- Ekmekci, O.; Casey, A. (How time brings together "I" and "We": A theory of identification through memory) Institute of behavioral and applied management, 2009.

- 16- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (Defining who you are by what you're not: organizational disidentification and the National Rifle Association) *Journal of Organizational Science*, 393-413, 2001.
- 17- Galliers, D., R. (Choosing appropriate information systems research approaches: a revised taxonomy) *European Journal of information systems*, 1991.
- 18- Hameed, I.; Ghulam Ali A.; Roques, O. (extending the model of antecedents and outcomes of organization identification in Pakistani context) *Institutd'Administration des entreprises*, France, 2011.
- 19- Hinkin, T. R. (A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations). *Journal of Management*, 21, 967-988, 1995.
- 20- Johnson, D. M.; Morgeson, P. F. (Cognitive and Affective identification in organizational settings) *Michigan state university*, 2008.
- 21- Mael, F.; Ashforth, B. (Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organization identification) *Journal of organizational behavior*, vol,13,103-123, 1992.
- 22- Tyler, R. T.; Blader, L. S. (Autonomous Vs. Comparative Status; Must We be better than others to feel good about ourselves?) *Procedural Justice & Status in organizations*, 2002.
- 23- Tyler, T. R.; Blader, S. L. (The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior). *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361. (2003)
- 24- Witting, M. (Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities) *UniversiteitTwente*, Enschede, 2006.