

**الصراع القيمي بين المنظمات وانعكاساته
على الهوية التنظيمية
دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من الملاكات
الوظيفية في رئاسة دائرة صحة نينوى**

**أ.د.سلطان أحمد خليف
الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الإدارية**

**م.م. عبير سالم الحياي
مديرية تربية نينوى / قسم الإدارة والتجهيزات**

الصراع القيمي بين المنظمات وانعكاساته على الهوية التنظيمية
دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من الملاكات الوظيفية
في رئاسة دائرة صحة نينوى

Abstract

The study seeks to achieve a number of objectives, including indicating the correlation and impact relationships between value conflict as an independent variable and the organizational identity as a dependent variable in the presidency of the Nineveh Health Department. The size of the community was (901), while its sample was randomly selected and amounted to (272) individuals. The study adopted the descriptive analytical approach to process and interpret the variables and their translated dimensions. The questionnaire was used as a tool to collect field data. (306) forms were distributed and (272) forms were retrieved. They were valid for analyzing the data and reaching the results in light of defining the study problem by identifying the aspects of value conflict that may leave their actual effects on organizational identity in a clear and tangible manner. The statistical programs (SPSS V.26) and (AMOS V.24) were used, and the study adopted a set of hypotheses that reflect the relationship between the variables. The study reached a number of conclusions, the most important of which is the manifestation of the features of the correlation and impact between the variables, noting that the correlation coefficient was strong between them, in addition to the fact that value conflict has its influential implications in all areas of work in the organization.

Keywords: Value Conflict Between Organizations ,Organizational Identity, Presidency of The Nineveh Health Department.

المستخلص

تسعى الدراسة الى تحقيق جملة أهداف منها تأشير علاقات الارتباط والأثر بين الصراع القيمي متغيراً مستقلاً والهوية التنظيمية متغيراً معتمداً في رئاسة دائرة صحة نينوى، وتمثل حجم المجتمع ب(901) أما عينته فقد تم اختيارها بصورة عشوائية وبلغت (272) فرداً، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة وتفسير المتغيرات والأبعاد المترجمة لها واستعملت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الجانب الميداني وقد تم توزيع (306) استمارة واسترجع منها (272) استمارة وكانت صالحة لتحليل البيانات والوصول للنتائج في ضوء تحديد مشكلة الدراسة عبر التعرف على أوجه الصراع القيمي والتي قد تترك تأثيراتها الفعلية في الهوية التنظيمية بشكل واضح وملحوس ، وقد استعملت البرامج الاحصائية (SPSS V.26) و(AMOS V.24) ، وتبنت الدراسة مجموعة فرضيات تعكس العلاقة بين المتغيرين، وتوصلت الدراسة الى جملة استنتاجات أهمها تجلي معالم الارتباط والتأثير بين المتغيرين علماً أن معامل الارتباط كان قوياً بينهما فضلاً عن أن الصراع القيمي له مدلولاته التأثيرية في كافة مجالات العمل في المنظمة.

المقدمة:

حظيت القيم باهتمام واسع النطاق على كافة المستويات الأمر الذي حدى بالمنظمات أن تجعل منها مدخلاً للحد من كثير من الاشكاليات إلا أن المسألة المحيرة في هذا الصدد برزت عندما تجلى موضوع الصراع القيمي بين الأفراد في ميادين العمل ممّا شكل دعوة للقيادات الإدارية أن تراجع سجل التعاملات اليومية بين الأفراد بغية تشخيص مثل هذه الاشكاليات ووضعها على محور الرصد والتشخيص والتحليل، وهذا يوفر منطلقاً فعلياً للتفكير ملياً في المعالجات وقد كان لموضوع القيم وتفعيلها بشكل صحيح أثراً في اقرار هذه المعالجات ومن ثم العمل الجاد لاحتواء أية تبعات علماً أن هذه التبعات تتخذ أوجه ومجالات لا حصر لها الى حد أن التأثيرات تبدو واضحة على كافة الأوجه والنشاطات بما في ذلك الهوية التنظيمية التي تعكس مجموعة من الخصائص والسمات الجوهرية للمنظمات وبما يميزها عن غيرها، وعليه تبلور توجهاً لدى الباحثين بأن دراسة هذا الموضوع يمثل اضافة معرفية مثلما أنه اشارة حية للتفاعل مع معطيات وافرازات الواقع التنظيمي وهذا ما أمكن التعبير عنه بالمحاور الآتية:

المحور الأول // بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

أولاً // بعض الدراسات السابقة: تعد الدراسات السابقة أساس يرتكز عليه الباحثان للانطلاق في بحثهم باعتبارها موجه لهم للتعرف على جوانب عديدة لموضوع بحثهم.

١. الدراسات المتعلقة بالصراع القيمي:

أ- دراسة (صبار، 2018)/ (الصراع القيمي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلبة الجامعة) تهدف هذه الدراسة للكشف عن مستوى الصراع

القيمي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلبة الجامعة وقد بلغت عينة الدراسة الحالية (100) طالب وطالبة من طلبة الجامعة، إذ أعد الباحث مقياس الصراع القيمي وكذلك معامل الثبات من خلال طريقة اعادة الاختبار والذي بلغ (0.80) هذا بالنسبة للمتغير الأول، أما المتغير الثاني فقد تبني الباحث مقياس التكيف الأكاديمي وبلغ معامل الثبات (0.83) وهو معامل ثبات جيد، وبعد استخراج الصدق والثبات لمتغيري الدراسة قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة الدراسة الأساسية والبالغة (100) طالب وطالبة، وبعد جمع استمارات المعلومات تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال اختبار (T-Test) ومعامل ارتباط بيرسون وتوصلت الدراسة الى أن مستوى الصراع القيمي لدى طلبة الجامعة منخفض ووجود علاقة ايجابية بين الصراع القيمي والتكيف الأكاديمي ومن خلال هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات.

٢. الدراسات المتعلقة بالهوية التنظيمية:

أ- دراسة (Erat et al.,2020) / (الإدراك الإداري والهوية التنظيمية : تحليل مقارنة) / (Managerial Perception And Organizational Identity : A Comparative Analysis) تناولت هذه الدراسة (التصور الإداري والهوية التنظيمية) عبر إجراء تحليل مقارنة وقد هدفت عملية التحليل الى بيان تأثير القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية على ثقة المدير والهوية التنظيمية المستدامة عبر الدور الوسيط لثقة المدير وقد تكونت عينة الدراسة من

(558) فرداً من تركيا و(106) من أذربيجان و(95) من قيرغيزستان أي ما مجموعه (759) فرداً لتحليل البيانات التي تم جمعها، وتم استعمال البرنامج الاحصائي (SPSS V.26) لتحليل البيانات وتوصلت الدراسة أن القيادة التحويلية والعدالة الاجرائية لها تأثيرات ايجابية على ثقة المدير كما أن لهذه الثقة تأثيرات ايجابية في بناء الهوية التنظيمية وخلصت الدراسة الى عدة توصيات، وجاء عرض بعض الدراسات السابقة حول متغيري الدراسة الحالية لخلق حالة من التنوير لدى الباحثين بشأن موضوع دراستهما الحالية فضلاً عن اكتشاف الفجوات المعرفية في مجال الدراسات السابقة بغية تجنبها عند الخوض في الدراسة الحالية.

ثانياً// منهجية الدراسة:

١- مشكلة الدراسة: مازالت المنظمات تعاني من اشكاليات مردها جملة أسباب ومتغيرات منها ما يقع ضمن إطار الاحتواء وامكانية المعالجة وأخر قد يتعذر معالجته على نحو ملموس وهذا ما تجلى في اشكالية الهوية التنظيمية للمنظمات كونها تعكس سمات وخصائص تميزها عن المنظمات الأخرى وفي هذا موضع تساؤلات أمام القيادات، الأمر الذي وضع الباحثان أمام مسألة النظر الى إشكالية الهوية التنظيمية عبر أبعادها (المركزية، التميز، الاستمرارية) إذ أن تذبذب عملية التوافر لهذه الأبعاد وبشكل ملموس يجعل منها منطلقاً لسعي القيادات الإدارية الى توظيف القيم وعدها أساس المعالجات ، صحيح أن حالات الصراع القيمي قائمة إلا أن ذلك لا يشكل مثلاً أمام القيادات بقدر ما يفتح آفاق جديدة للمعالجات الخاصة بإشكالية الهوية التنظيمية، عليه تمحورت اشكالية الدراسة في تساؤل مفاده

(ما طبيعة التأثيرات التي تتركها عملية تذبذب أبعاد الهوية التنظيمية في الواقع التنظيمي على نحوٍ يجلي أهمية التوظيف الفعلي للقيم وفي إطار تنافسي؟)

٢- أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الدراسة الحالية من طبيعة توجهاتها الأكاديمية والميدانية في مجال العلاقة والتأثير بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية وعلى نحوٍ يؤشر واقع الرؤية الأكاديمية اليهما في مجال العرض والتظير رغم وجود اشارات عن ذلك مما يسهم في محاولة إثراء الجانب النظري، أما عن المنحى الميداني لهذه الدراسة فهو يدور حول اكتشاف واقع اشكالية الهوية التنظيمية وبرؤية تتم عن آراء الباحثين عبر تساؤل أثير في مشكلة الدراسة.

٣- أهداف الدراسة: تمثلت أهداف الدراسة الحالية بالآتي :
أ- تأمين تغطية نظرية متواضعة عن متغيري الدراسة وأبعادهما في إطار الإفادة الفعلية من جهود الباحثين والمنظرين في هذا الصدد مع محاولة الإفادة والتطويع والاجتهاد كلما أمكن.

ب- بيان واقع الصراع القيمي على مستوى المنظمة قيد الدراسة عبر التوظيف الفعلي لإجابات المبحوثين عن الأبعاد المعبرة عن هذا النوع من الصراع.

ت- اكتشاف الهوية التنظيمية عبر توافر السمات والخصائص المفسرة لها من وجهة نظر المبحوثين على مستوى المنظمة المبحوثة.

ث-تأشير علاقات الارتباط والأثر بين الصراع القيمي متغيراً مستقلاً وبين الهوية التنظيمية متغيراً معتمداً على المستوى الكلي في المنظمة المبحوثة.

٤- **مخطط الدراسة الفرضي:** لغرض معالجة مشكلة الدراسة فقد أعتمد الباحثان مخططاً فرضياً وكالاتي:



الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر : من إعداد الباحثان.

السهم يشير الى العلاقة. ↔

السهم يشير الى التأثير. →

٥- **فرضيات الدراسة:** بعد عرض اشكالية الدراسة وتحديد تساؤلاتها

وأهدافها فإنه يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

H1- لا يتحدد الصراع القيمي على مستوى المنظمة المبحوثة

بطبيعة اجابات المبحوثين عن الأبعاد المعبرة عنه.

H2- لا تؤثر الهوية التنظيمية للمنظمة المبحوثة استناداً الى آراء المبحوثين عن السمات والخصائص المترجمة لها.

H3- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر عينة من الملاكات الوظيفية في المنظمة المبحوثة.

H4- لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للصراع القيمي في الهوية التنظيمية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر الملاكات الوظيفية في المنظمة المبحوثة.

٦- مجتمع الدراسة وعينتها: منظمة حكومية تأسست عام (1922) وتضم عدد من الأقسام والشعب والوحدات والمراكز التدريبية والمعاهد، وقد بلغ الملاك الفعلي لرئاسة دائرة صحة نينوى (901) فرد عامل وقد تم اختيار عينة عشوائية من الملاكات الوظيفية فيها حيث تم توزيع (306) استمارة في حين تم استرجاع (272) استمارة وبنسبة (30.18%) تمثل العينة للمجتمع وكما موضحة أدناه:

الجدول (1) الاستمارات الموزعة والمسترجعة

المجتمع	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة تمثيل الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة تمثيل العينة للمجتمع
901	306	272	272	100%	30%

المصدر : من إعداد الباحثان.

ومرد هذا الاختيار يكمن في مجموعة من المبررات:

أ- لم تشهد رئاسة دائرة صحة نينوى دراسة مماثلة حسب حدود اطلاع الباحثان المتواضعة.

ب- شعور الباحثان بأن هناك حاجة ماسة لإجراء مثل هذه الدراسة وبما يعزز الجوانب القيمة في المنظمات ويؤمن لها سبل التنافس في هذا المجال.

ت- الدعم والمساعدة التي أبدتها رئاسة دائرة صحة نينوى في تقديم كل ما يحتاجه الباحثان من معلومات تخص دراستهما الحالية، ويمكن توضيح الهيكل التنظيمي لرئاسة دائرة صحة نينوى من خلال الجدول:

الجدول (2) مكونات الهيكل التنظيمي لرئاسة دائرة صحة نينوى

عدد الأقسام	10
عدد الشعب	10 شعبة رأسية
	74 شعبة أفقية
عدد الوحدات	395
عدد المراكز التدريبية	1
عدد المعاهد	2

المصدر: من إعداد الباحثان.

٧-منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بغية الإحاطة بمعالم الظاهرة قيد الدراسة.

٨-حدود الدراسة: بالإمكان تقسيم حدود الدراسة الى ما يأتي:

أ- الحدود العلمية: اقتصر على متغيرات الدراسة الصراع القيمي بين المنظمات والهوية التنظيمية.

ب- الحدود المكانية: تمثلت (رئاسة دائرة صحة نينوى).

ت- الحدود الزمنية: انحصرت المدة الزمنية ما بين (2024/3/17) ولغاية (2024/6/24).

ث- الحدود البشرية: تمثلت بعينة من العاملين في رئاسة دائرة صحة نينوى والبالغة (272) فرداً.

٩-أداة جمع البيانات: تم اعتماد الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات حول (الصراع القيمي والهوية التنظيمية) وقد غطت الاستمارة ثلاثة أجزاء خصص الأول للمعلومات التعريفية أما الجزء الثاني فقد أختص بالصراع القيمي بين المنظمات على حين تناول الجزء الثالث الهوية التنظيمية وقد خضعت استمارة الاستبانة لاختبارات الصدق والثبات وقد أجريت التعديلات المطلوبة حسب آراء المحكمين^{٤٣٢١} الى أن استقرت بالشكل المقبول وفيما يلي هيكلاً لاستمارة الاستبانة وكما موضح في الجدول أدناه:

أ.د. نبال يونس محمد / الكلية التقنية الإدارية^١

أ.د. نوال يونس محمد / الكلية التقنية الإدارية^٢

أ.م.د. أحمد سليمان محمد / الكلية التقنية الإدارية^٣

أ.م.د. مجيد حميد مجيد / الكلية التقنية الإدارية^٤

الجدول (3) تركيب استمارة الاستبانة

المتغيرات	الأبعاد الفرعية	تسلسل الفقرات	العدد	المجموع	المصادر
معلومات تعريفية	الجنس	المحور الأول	4	4	الباحثان
	العمر				
	التحصيل العلمي				
	سنوات الخدمة في الوظيفة				
الصراع القيمي	اسئلة الصراع القيمي	المحور الثاني		25	(مزراق 162:2021، (أبو شاور 36 :2007، (الطاني،2008 (254:
	الأبعاد الاجتماعية	(X11-X15)	5		
	الأبعاد الثقافية	(X21-X25)	5		
	الأبعاد الاقتصادية	(X31-X35)	5		
	الأبعاد النفسية	(X41-X45)	5		
	الأبعاد القانونية	(X51-X55)	5		
الهوية التنظيمية	اسئلة الهوية التنظيمية	المحور الثاني		15	(Whetten& Albert, 1985: p.264)
	المركزية	(Y11-Y15)	5		
	التميز	(Y21-Y25)	5		
	الاستمرارية	(Y31-Y35)	5		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة.

١٠ - قياس ثبات الاستبانة: يمكننا حساب ثبات الاستبانة لأبعاد الدراسة مجتمعة باستعمال معامل ألفا الطريقي (Alpha Gronbach) ، حيث وضع (Feldt&Brennan,1989:p.30) أنه يمكن تقسيم القيم الى ثلاثة أجزاء، فالقيم التي تفوق (70%) تعد ذات مستوى عالي، في حين تكون منخفضة إذا قلت قيمة معامل الثبات عن (40%)، ويبين الجدول (4) نتائج اختبار معامل كرونباخ ألفا لكل بعد ومعامل ألفا الطريقي للأبعاد مجتمعة، حيث تشير المعطيات الى أن معامل ألفا

الطبقي بلغت قيمته (0.92) وهي أكبر من (0.70)، وهذا يدل على قوة ثبات الاستمارة بشكل عام ، إذ أن :

$$\sigma_i^2 : \text{تباين كل بعد (تباين مركبة مجموع الأسئلة لكل بعد).}$$

$$\sigma_c^2 : \text{تباين مركبة مجموع الأبعاد.}$$

$$\alpha_i : \text{معامل كرونباخ ألفا لكل بعد.}$$

$$\alpha_{st.} = 1 - \left[\frac{\sum_{i=1}^m \sigma_i^2 (1 - \alpha_i)}{\sigma_c^2} \right]$$

$$m : \text{عدد الأبعاد.}$$

الجدول (4) قياس الثبات لأبعاد الدراسة منفردة وبشكل كلي

المتغير	الأبعاد	العبارات	معامل كرونباخ ألفا α_i لكل بعد	معامل الفا الطبقي $\alpha_{st.}$ للأبعاد مجتمعة
الصراع القيمي	الأبعاد الاجتماعية	X11-X15	0.79	0.92
	الأبعاد الثقافية	X21-X25	0.78	
	الأبعاد الاقتصادية	X31-X35	0.70	
	الأبعاد النفسية	X41-X45	0.77	
	الأبعاد القانونية	X51-X55	0.84	
الهوية التنظيمية	المركزية	Y11-Y15	0.87	
	التميز	Y21-Y25	0.83	
	الاستمرارية	Y31-Y35	0.85	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات

برنامج (SPSS V.26). n=272

Source: Feldt, L. S. & Brennan, R. L. (1989). "Reliability, *Educational measurement*", edited by Robert L Linn ,3rd ed ,Macmillan Publishing Co, New York, U.S.A.

- ١١ - أدوات التحليل والمعالجة الاحصائية: تمت الاستعانة بعدد من الأدوات الاحصائية في مجال تحليل البيانات وعلى نحو يؤمن اختبار الفرضيات وبيان مدى سريان مخطط الدراسة الحالي وتمثلت:
- أ - التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية: لغرض وصف وتشخيص أبعاد ومتغيرات الدراسة.
- ب- معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات الاستبانة.
- ت- معامل ارتباط الرتب (Spearman): لقياس علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- ث- تحليل الانحدار: لقياس تأثير متغير الصراع القيمي في متغير الهوية التنظيمية.
- ج- اختبار الوسيط لعينة واحدة: اختبار وجود أو تبني المنظمة المبحوثة لمتغيرات الدراسة.

المحور الثاني // الإطار النظري

أولاً: الصراع القيمي بين المنظمات (Value Conflict Between Organizations)

- ١- مفهوم الصراع القيمي: ما زال موضوع الصراع القيمي يكتنفه الغموض وحتى المجافاة وذلك لقلّة الدراسات والبحوث التي تناولته الأمر الذي حدى بالباحثين الى تلمس بعض الاضافات التي وجدت هنا وهناك من قبل بعض الباحثين ، إذ أشار (الشايب، 2013:164) الى أن الصراع القيمي يؤشر حالة التضاد بين اتجاهات القيم سواء أكانت منبثقة عن التنظيم ذاته وبين ما يرتبط بالجانب الانساني وبالمقابل فقد وصفه (السليحات، 2014:205) بالمشكلة الاخلاقية المنبثقة عن تعرض الفرد لمواقف تتعارض مع قيمه وغاياته وأهدافه

وعلى نحو ينجم عنه مشكلات اجتماعية وأمراض نفسية، على حين ذهب (ياسين، 2014:53) الى القول بأن الصراع القيمي يمثل صورة لمجموعة القيم المتباينة وظيفياً والمتساندة بيانياً مع بروز حالة من عدم الاتساق الى حد التعارف والتضارب بين هذه القيم في نسقها ، أما (صبار، 2018:498) فيصفه بصراع مرده حالات التعارض بين القيم الأصلية السائدة وبين القيم الدخيلة التي تتعارض في مضمونها مع القيم الأصلية مما يترتب عليه حالة من الاضطراب وتعذر التفاعل والتكيف، وبالمقابل يرى (الرشدان، 2021:146) أنه حالة من التناقض الذي يظهر في بعض القيم والاتجاهات وأنماط السلوك لدى الفرد العامل نتيجة تعارض وتضاد قيمه مع النسق القيمي السائد في المنظمة مما يؤدي الى الشعور بالتوتر والقلق والاضطراب والتردد وبالتالي المعاناة في المواقف الحياتية المختلفة، وبناءً على ما سبق يبدو للباحثين أن الصراع القيمي يعكس جملة حالات منها:

- أ- بروز معالم التضاد بين القيم.
 - ب- تجلي فكرة تقسيم القيم الى قيم أصلية وقيم دخيلة مضادة لما هو أصيل.
 - ت- ظهور نتائج غير متوقعة ناتجة عن الصراع القيمي وقد يكون من بينها القلق والارتباك والفوضى.
- ووفقاً لما سبق أهدى الباحثان لاعتماد تعريفاً إجرائياً يجسد فحوى دراستهما الحالية (حصيلة المفاعلة بين سلسلة القيم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والنفسية والقانونية وبما ينعكس فعلياً على

تصرفات العاملين علماً أن هذا النوع قد يفضي في جانبه السلبي الى حالة من الصراع على مستوى القيم).

٢- أهمية دراسة الصراع القيمي: تتبثق أهمية دراسة الصراع القيمي من بيان الأسباب المساهمة في تكوينها والتي تكون ذات مشارب متعددة منها ما يمس العادات والتقاليد المتوارثة في المجتمع والتي تشكل مصدراً فعلياً للمنظومة القيمية لان ما تقره هذه المنظومة على وفق سياقاتها الصحيحة قد يتعارض كلياً مع ما هو متوارث من قيم وقد يتم الأخذ به في كثير من المواقف مما يشكل حالة من النقد السلبي باتجاه هذا الموضوع (الأخذ بالموروثات القديمة وعدها منطلقات قائمة في مجال تخطاه التغيير وأحاطت به متغيرات لا حصر لها)، الأمر الذي وضع المنظمات أمام دالة المفاضلة بين ما يتم الأخذ به بشكل صحيح وبين ما هو متوارث ويحمل اعباءً وتبعات على كافة المستويات، فضلاً عن ذلك فإن دراسة الصراع القيمي تعكس ضرورة المراجعة المستمرة لكل ما هو قائم ومعمول به في مجال القيم وبما يميز الايجابي عن السلبي بحيث تتضح معالم الفضيلة وتتحدد أوجه الرذيلة ويلازم ذلك أن دراسة الصراع القيمي تفضي الى طبيعة التأثير والتأثير الذي يلزم الأفراد العاملين سواء أكان هذا التأثير مصدره البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية على أساس أن أوجه التأثير قائمة بغض النظر عن الأسباب والمبررات الداعمة لها، كما يقترن ما تقدم بأن دراسة الصراع القيمي تفصح عن نوع وطبيعة النسيج الثقافي السائد في المنظمات التي ما زالت تخضع لكثير من التحديات التي تدور ضمن نطاق التقنية التي أفرزت كثير من الحالات وبالذات عند عدم الاستعمال الصحيح لها وهذا يعني أن التقنية تمارس لعبتها مالم تجد العقول النظيفة التي

تتعامل معها، وفي هذا الصدد أشار (النوفل، 2023:18) الى القول بأن التقنية تتحرك بين دالة الجذب واشكالية الشك ممّا يفسر الطبيعة التي تتركها في مجال المنظومة القيمية التي كانت وما زالت تخضع للكثير من التأثيرات سواء وقعت ضمن اهتمامات القيادات أو ما تجاوز ذلك (خارج القدرات)، كما أن دراسة الصراع القيمي يؤشر حالة من الحيرة أمام القيادات الإدارية وحتى الباحثين وذلك لاختلاف وجهات النظر بشأن القيمة الفعلية لهذه القيم إذ تبدو مهمة وفاعلة في منظمة ما وحتى فرد ما وبالمقابل فقد نجدها غير فاعلة في منظمة أخرى ممّا يعكس أوجه التباين واختلاف الرؤى بشأنها، وهذا ما يقود الى متجهين (متجه يؤكد على حالات الدفاع عنها ومحاولة العمل الجاد لتأمين الحصانة لها) وبالمقابل نجد (متجه آخر يؤشر الجانب السلبي لها ويحاول امتصاص قيمتها وتقليل تأثيراتها).

٣- أبعاد الصراع القيمي: عمد الباحثون (مزراق، 2021:162) و(أبو شاور، 2007:36) و(الطائي، 2008:254) لاعتماد عوامل الصراع القيمي كأبعاد في دراستهم الحالية وقد تحدت بالاتي:

أ- الأبعاد الاجتماعية: يتحدد المدى الفعلي لهذه العوامل بدءاً من الأسرة والتنشئة الاجتماعية وصولاً الى المدارس والجامعات وانتهاءً بالمجتمع والدخول في ميادين العمل، علماً أن كثير من العادات والتقاليد الاجتماعية تكون ملازمة للأفراد اثناء رحلتهم هذه ممّا ينعكس على تصرفاتهم وحتى مستوى الاستجابة لمتطلبات عملهم وفي ذلك اشارة الى أن الأبعاد الاجتماعية تأخذ دورها الفاعل في المجال الذاتي

التنظيمي المجتمعي وعلى هذا الأساس بدأت القيادات الإدارية في المنظمات اهتمامها الفاعل في دراسة الأبعاد الاجتماعية وعدها الأساس في إقرار كثير من البرامج التي تروم تنفيذها بدءاً من التدريب الاخلاقي وانتهاءً بالتمسك بمضامين المدونات الاخلاقية بحيث يتم ترسيخ القيم بشكل ملموس، وفي هذا الصدد أشار (الرشدان، 2021:146) للقول بأن القيم تسهم في تشكيل الاتجاهات عند اختيار العاملين وعلى نحو يفصح عن وجود مجموعة من الأفراد يبدون اهتماماً بمصالحهم الذاتية الى حد عدم تقبلهم لأيّة تغيير ممّا يجعلهم يتحركون ضمن دائرة التناقض بين ما هو متوارث وما هو جديد.

ب- الأبعاد الثقافية: تشكل الثقافة جوهر العمل التنظيمي وذلك لاحتضانها مجموعة من القيم والمعايير والرموز والطقوس والمعتقدات وصولاً الى التقنية واللغة، فضلاً عن ذلك فإن الثقافة تفصح عن هوية المنظمة ومستوى الوعي الذي يمتلكه الأفراد وعلى هذا الأساس بدأ الاهتمام بالأبعاد الثقافية وعدها شريكاً حياً لبناء التراث التنظيمي آخذين بنظر الاعتبار أن امتلاك المنظمة لثقافة قوية يؤمن لها التأثير في العاملين وبالتالي إثارة روح الحماس لديهم وعلى هذا الأساس بدأ توجهاً لدى المنظمات بأن عملية إثراء الثقافة وتقويتها لدى العاملين أمراً حتمياً لا مناص منه إذ أن المنظمات بدون ثقافة تقترب من دائرة الجهل وبالتالي تختفي وتغيب معالم التنوير الثقافي لديها، وقد تبرز حالات غير مرغوبة قد يصل البعض منها الى ما يسمى بالهيمنة الثقافية والتي جسدها (مزارق، 2021:155) فقد بين أنها عملية خطيرة كونها تعمل على تدمير الإرادة الشخصية وتشويه المعارف وطمس الهوية فأصبحت

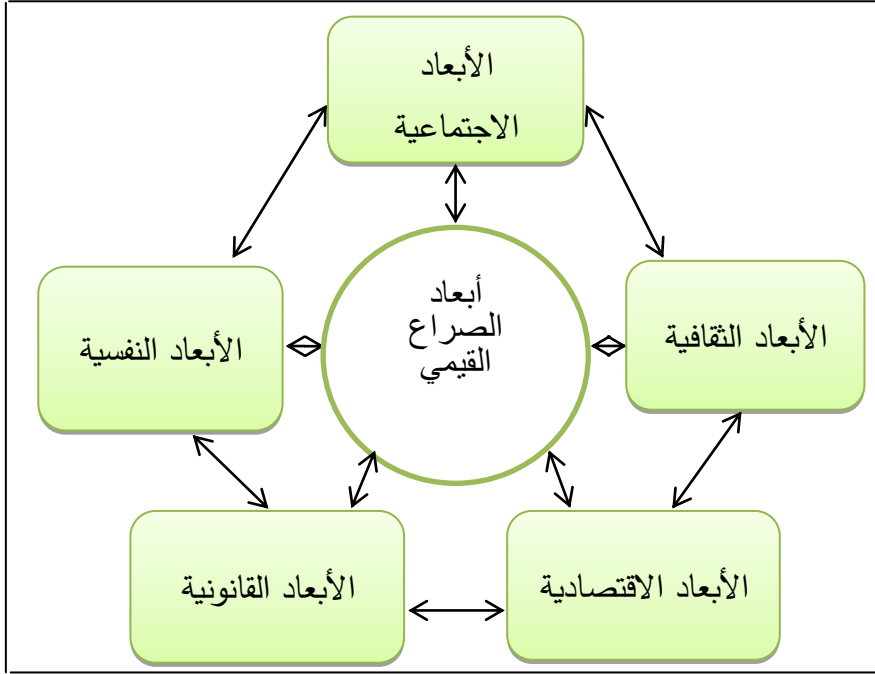
الغاية تبرر الوسيلة ممّا يقود لإنتشار الغش والفساد وظهور ثقافة الاستهلاك فيصبح العاملین غیر قادرین على الإبداع والدفاع عن هويتهم ولذلك فقد عدّ الاتصال الثقافي من أهم عوامل التغيير بين العاملين كونه يحوي العناصر المادية والمعنوية المؤثرة في انجاز الأعمال وتحقيق أهداف المنظمات.

ت- الأبعاد الاقتصادية: تعتبر الأبعاد الاقتصادية ذات أثر فاعل في إحداث التغيير كونها تعد عاملاً أساسياً في حياة المنظمات فقد أدى التصنيع الى تحقيق مستويات عالية من التطور وإعطاء العاملين مفهوماً يرتبط بالابتكار خاصة وأن القيم المادية تسيطر على سلوك الكثير من العاملين والتي تدفعهم للحصول على المراكز الاجتماعية (سعيد، 2020:9)، والجدير بالذكر أنها تمثل مدخلاً فاعلاً في المجال التنظيمي واستناداً الى أن الأنشطة والفعاليات المنظمة لابد أن تستند على مستوى توافر الموارد الاقتصادية علماً أن هذه الموارد تتوزع بمستويات متباينة فقد تكون ملموسة مثلما أنها غير ملموسة كما تكون نادرة وصعبة الإحلال والتقليد مثلما قد تكون متوافرة ممّا يدفع المنظمات للتنافس من أجل كسبها لان في عملية اقتنائها قوى للمنظمات وعلى نحو يسهم في اقتنائها كثير من الفرص، وبالتالي تحقيق عوائد يمكنها الانتفاع منها في مجالات أخرى أي أن الأبعاد الاقتصادية تشكل نقطة مثيرة للجدل لأن في إغفالها كثير من الإشكاليات التي تقود المنظمات للتضخم والانكماش والتراجع.

ث- الأبعاد النفسية: تمثل الأبعاد النفسية مبعثاً لكثير من التصورات عما يجول في الذات الانسانية التي تلازمها انفعالات مثلما تنتشد الى الجوانب العاطفية التي تساهم في تحقيق حالة من التجاذب، عليه تجد المنظمات ذاتها في أمس الحاجة الى تنظيم وتفعيل العوامل النفسية للعاملين لديها وبما يخرجهم من دوائر القلق والارتياح الى الراحة والاستجمام والاسترخاء النفسي عندئذ يمكنها التفاعل مع متطلبات العمل وتأمين الاستجابة الايجابية بمنحهاها التعليمي، صحيح أن الاستجابات تكون متنوعة إلا أن المهم تأمين ما هو ايجابي منها لصالح أداء الأنشطة والمهمات، وفي هذا الصدد يبين (الرشدان، 2021: 148) أن الصراع النفسي ينشأ بين ما يشعر به العاملين من مثل عليا يعبر من خلالها عن قيمة ذاتية وبين غرائزه وميوله وحين تتسع الهوية بين الذات العليا والدنيا فإنه قد يتسبب بالإحساس باليأس والاضطراب النفسي الذي نجم بطبيعة الحال من هذه الهوية التي نشأت بين قيمه وما تتطلبه من أدوات غرائزية، عليه يبدو لنا أن الأبعاد سالفة الذكر تكون عقيمة بدون إيجابية الأبعاد النفسية على عدها المحرك الأساس لكل ما يجول ضمن الذات.

ج- الأبعاد القانونية: أن المنظمات قد تلجأ الى استعمال القوة القانونية في حل النزاع بين الأطراف حيث أن استعمالها في معالجة حالات الصراع باستمرار فإنه يشكل قوة ايجابية للمنظمات ومن ثم زيادة فاعليتها وتفاعلها من حيث انتاج مخرجات ايجابية تزيد من قدرة المنظمة على التعامل الناجح مع أهدافها ومراميها (الطائي، 2008: 254)، والجدير بالذكر أن الأبعاد القانونية مدلولات متنوعة تؤثر ما هو مطلوب ويجب الالتزام به أثناء أداء العمل وما يجب الابتعاد عنه والتحفظ منه وهذا

يعني أن الأبعاد القانونية تمثل الفصيل في إقرار المكافآت من العقوبات أي أنها تمثل مدخلاً لتنظيم السلوكيات في ميدان العمل وبالمقابل فأن أية خروقات أو تجاوزات تحصل في ميدان العمل سببها عدم الأخذ بهذه الأبعاد التي تشكل مطلباً قائماً في حياة المنظمات عليه أصبح الأمر واضحاً أن عملية فرض الأبعاد القانونية في مجالات العمل أمراً لا مناص منه وذلك لحاجة المنظمات الى القواعد والأنظمة والاجراءات المنظمة لسير الأعمال دون أية تعقيدات، وبناءً على ما تقدم فقد عمد الباحثان الى القول بأن أبعاد الصراع القيمي لها مدلولاتها وعلى نحو يترتب عليه أنواع متباينة من السلوكيات الأمر الذي استلزم من القيادات الإدارية في المنظمات السعي الجاد لاحتوائها وبما يخفض من حدة ووطأة هذه الأبعاد الى حد أن حالات الصراع القيمي تخفي بين طيات وصفحات الايجابية وهذا ما تعتمد المنظمات الى إقراره في ميدان العمل لأن عملية التحري والفحص عن دينامية الصراع القيمي يعكس حالة من التداخل بين هذه الأبعاد بحيث أن الأبعاد الاجتماعية تترك تأثيراتها في الأبعاد الاقتصادية مثلما تتأثر هذه الأبعاد بشقيها الاجتماعي والاقتصادي بالأبعاد التشريعية والنفسية الأمر الذي يستلزم تأمين الرؤية الحقيقية لمكونات كل بعد من هذه الأبعاد وبمنظور يضعه تحت إطار رصد ما هو ايجابي وما هو سلبي، ويمكن تأطير ما تقدم في الشكل (2) أدناه:



الشكل (2) دائرية الصراع القيمي

المصدر: من إعداد الباحثان.

ثانياً// الهوية التنظيمية (Organizational Identify):

١- مفهوم الهوية التنظيمية: حظي موضوع الهوية التنظيمية باهتمام واسع النطاق من قبل الباحثين والمنظرين في الفكر التنظيمي وهذا ما جاء متماشياً مع أفكار (Mesmer-Magnus et al., 2015:p.1542) والتي أشار فيها الى أن الهوية التنظيمية تعني العملية التي يصبح عبرها الفرد مندمجاً بعمله في إطار المهارات والخبرات بحيث تتجسد أنماط سلوكية تتناسب مع العمل ومتطلباته وهذا يؤشر مستوى التكيف مع القيم والمعايير السائدة، وبالمقابل يرى (Kline et al., 2017:p.54) أن الهوية التنظيمية تعكس الدرجة التي تكون فيها الهوية الخاصة مندمجة مع الهوية التنظيمية الى حد الترابط

والتداخل بينهما، أما (Mujib,2017:p.28) فينظر للهوية التنظيمية من خلال الخصائص المميزة لها والتي تعتمدھا المنظمة وبالمقابل يشير (بوعلالة ،2023:20) أنها سمات موروثة ومتميزة تم تطويرها عبر الزمن ويذهب (راقد، 2023:108) للقول بأنها خصائص تميز المنظمات عن غيرها بحيث يتجلى دور الإدارة في تحديد معالمها أمام الفاعلين فيها وعلى نحو يؤمن حالات التفاعل والانتماء للعاملين الى حد مطابقة سلوكهم لما تتضمنه الممارسات العلمية والعملية لديهم، واسترشاداً بأبعاد الهوية التنظيمية التي تقرر حالة المفاعلة بين المركزية والإستمرارية في إطار التميز على أساس أن كل سمة من هذه السمات لها وقعها في ميدان العمل، فالمركزية تقرر الأهمية الفعلية للقيم والمعتقدات على حين نجد أن الاستمرارية تؤثر القدرة على التناوب والدوران مع الأحداث المحيطة بالمنظمة وفي إطار مداه الاستدامة والى الحد الذي يمكن المنظمة من الحفاظ على حدودها وتأمين أوجه النجاح لديها ويأتي التميز ليؤشر مجموعة السمات التي توظفها المنظمة بقصد انفرادها عن غيرها، عليه تم تأمين الفرصة للباحثين لعرض المفهوم الاجرائي للهوية التنظيمية والذي تحدد ب (درجة التداؤبية القائمة بين المركزية في إطارها المفعم بالقيمة وبين الاستمرارية التي تجسد الدورانية والقدرة على التناوب تبعاً للأحداث البيئية بقصد التميز الذي يجسد حالة من التفرد لدى المنظمات في سماتها وخصائصها وبالتالي يضعها ضمن محور التفوق قياساً بغيرها).

٢- أهمية الهوية التنظيمية: يتباين الباحثون في تحديد ماهية الهوية التنظيمية وعلى نحوٍ انعكس على أهميتها إذ أشار (Horowitz&Freberg,2016:p.197) الى القول بأن الهوية التنظيمية تستعمل في شرح الظواهر التنظيمية (القيادات، الاستراتيجيات، الثقافة، الأداء) وغيرها من المتغيرات التنظيمية، علماً أن فهمها يعكس حالة التفاعل والتداخل بين مختلف التخصصات وبما يرفع من شأن العاملين ويعزز من معنوياتهم إذ تعد دليلاً لحل المشكلات واكتساب الشرعية وتأمين السمعة الى حد القدرة على تنمية الشعور بالثقة بقصد جذب أكبر عدد من المستفيدين مع امكانية مواجهة أية تحديات وبالتالي التصدي لها، وهذا يدعم ما أكدته (كحلى وعبدالله، 2020:52) بقولهما أنها تمثل الدعامة الأساسية التي تعزز من رغبة العاملين في الاستمرار بالمنظمة فضلاً عن أنها أداة للتسيير واتخاذ القرارات الى حد كونها قيمة اقتصادية مما يفضي الى تنوع تأثيراتها وهنا إفادة من طروحات (بوودن وغليط، 2022:913) بقولهما أن الهوية التنظيمية لها تأثيراتها في مشاعر واتجاهات وإدراكات العاملين وعلى نحو يؤمن حالة من التعاون بينهم وبالتالي إقرار مستوى معين من التنسيق الذي يمكنهم من تجاوز الأزمات وبالتالي زيادة مستوى الأداء لدى المنظمات، وفي كل ما تقدم عامل استقطاب العاملين وتم تجسيده من قبل (حميدي وعريف، 2023:98) بقولهما أن الهوية التنظيمية تمثل مصدراً للاستقطاب مثلما أنها عاملاً مؤثراً على اتجاهاتهم وإدراكاتهم وبما يؤمن امكانية تقديم المقترحات والوصول الى نقطة التميز التنافسي المستدام.

٣- أبعاد الهوية التنظيمية: يتباين الكتاب في تحديد أبعاد الهوية التنظيمية وعلى النحو الذي دفع الباحثان الى تبني الأبعاد التي أعتمدها (Whetten&Albert,1985:p.264) والتي تحدت ب:

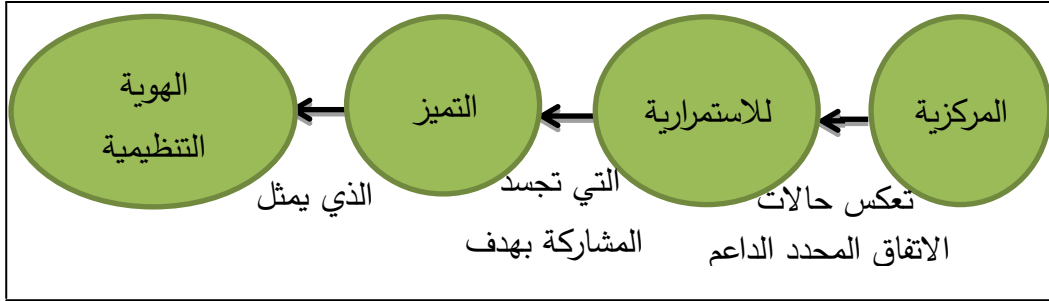
أ- المركزية: تعكس حالة الاتفاق لدى أعضاء المنظمة بخصوص ايمانهم المطلق حول مجموعة من الأفكار والمعتقدات المشتركة بينهم والتي تساهم في معرفة المنظمة للمهام الموكلة اليهم، علماً أن مثل هذه السمات تكون متصلة مع بعضها الى حد أنها تشكل مرتكزاً يعبر عن جوهر العمل المنظمي كما أنها تبين شخصية المنظمة عبر (الهيكل التنظيمي، المعلومات، حقوق اتخاذ القرار، والتحفيز) ويذهب (Horowitz&Freberg,2016:p.202) الى القول بأن المركزية

تستعمل كمقاييس مؤشرة لمستوى الاخلاص والوضوح والشفافية.

ب- التميز: يركز هذا البعد على مجموعة السمات التي تستعملها المنظمات لتمييز نفسها عن غيرها علماً أن شرط التميز كما وصفه (Snihur,2016:p.1) بمجموعة من السمات المنفردة التي تعكس قدرة المنظمة على توظيفها وبالتالي عدها كمصدراً للميزة التنافسية لها، ويشير (بوعلالة،2023:23) أن التميز المنظمي يتخذ شكلين هما (التميز القيادي والتميز في تقديم الخدمة) وهذا يؤشر العلاقة الترابطية بينهما إذ أن التميز القيادي يبرز ويتجلى من خلال امكانية التميز في تقديم الخدمات.

ت- الاستمرارية: يعكس قدرة أعضاء المنظمة على المشاركة المستمرة وبما يؤمن لهم بناء منظمة قادرة على أداء مهمتها عبر منظومة القيم

والمعتقدات المشتركة بحيث تتأطر فكرة الاستدامة مثلما يسود الاستقرار في المنظمة، وفي هذا الصدد يشير (He&Baruch,2009:p.575) الى القول بأن الطابع الاستمراري للهوية التنظيمية يمكّن أعضاء المنظمة من استيعاب التقديرات وبناء التصورات وانبلاج أنواع متباينة من التفاعلات وعلى نحو يفصح عن تنوع الأدوار ممّا يمنح المنظمة طابع الاستمرارية والاستدامة ، و خلاصة القول أن هذه الأبعاد تتحرك على مسار يؤكد ترابطها الى حد أن كل بعد يدعم الآخر ويؤمّن ديمومته ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الآتي:



الشكل (3) العلاقة الترابطية بين أبعاد الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثان.

المحور الثالث // الجانب العملي

المبحث الأول // وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

أولاً// وصف الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين: بناءً على آراء الأفراد المبحوثين عن الجزء الأول لأداة الدراسة الحالية يمكن تأشير بعض الخصائص الشخصية لهم وكالاتي :

الجدول (5) وصف الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	152	120	272
النسبة المئوية	55.89	44.11	100

الفئات العمرية	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - فأكثر	المجموع
التكرار	22	47	55	148	272
النسبة المئوية	8.08	17.29	20.22	54.41	100
المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	98	150	20	4	272
النسبة المئوية	36.02	55.14	7.35	1.49	100
عدد سنوات الخدمة	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - فأكثر	المجموع
التكرار	57	95	52	68	272
النسبة المئوية	20.97	34.92	19.11	25	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

ويمكن توضيح النسب الواردة أعلاه من خلال الآتي:

١- توزيع أفراد العينة بحسب الجنس: أشرت معطيات الجدول (5) أن نسبة الذكور (55.89%) تفوق نسبة الاناث (44.11%) الأمر الذي يفسر أن هنالك توجهاً للتركيز على الذكور قياساً بالإناث حسب معطيات الدراسة الحالية وقد يكون مرد ذلك جملة أسباب قد تخرج عن إمكانية الباحثان.

٢- توزيع أفراد العينة بحسب الفئات العمرية: كشفت معطيات الجدول (5) أن الفئة العمرية (40 سنة - فأكثر) مثلت النسبة الأعلى (54.41%) ثم تلتها الفئة العمرية (35-39 سنة) ونسبة (20.22%) ثم تأتي الفئة العمرية (30-34 سنة) لتشكل ما نسبته (17.29%) وبالمقابل نجد أن الفئة (25-29 سنة) كانت هي النسبة الأقل (8.08%)، الأمر الذي يؤمن منطلقاً للباحثين بأن التركيز كان على الفئات الناضجة عمرياً والتي تحدد عمرها (40 سنة - فأكثر) لكونها تمتلك

من المهارات والمعارف والخبرات ما يدفع المنظمة المبحوثة للتركيز عليها واعطائها الأولوية قياساً بغيرها من الفئات.

٣- توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي: بينت معطيات الجدول (5) أن المبحوثين من حملة شهادة البكالوريوس يشكلون النسبة الأعلى (55.14%) ثم تأتي الفئة من حملة شهادة الدبلوم لتشكّل ما نسبته (36.02%) ثم تلتها الفئة من حملة شهادة الماجستير لتمثّل بما نسبته (7.35%) أما الفئة من حملة شهادة الدكتوراه فكانت هي الأقل (1.49%)، الأمر الذي دفع الباحثان الى القول بأن المبحوثين من حملة شهادة البكالوريوس يشكلون النسبة الغالبة لدى المنظمة المبحوثة وهذا ناجم عن قرارات التعيين الحاتّة الى التركيز على هذه الفئة وعدها الأساس.

٤- توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة: تفصح معطيات الجدول (5) عن أن فئة المبحوثين ممن انحصرت سنوات خدمتهم بين (15-11 سنة) يشكلون النسبة الأعلى (34.92%) قياساً بالفئات الأخرى، آخذين بنظر الاعتبار أن فئة المبحوثين ممن كانت سنوات خدمتهم محصورة بين (16-20 سنة) مثلوا أقل نسبة (19.11%) وتكاد مثل هذه النتيجة أن تؤشر للباحثين وجود تفاوت في عدد سنوات الخدمة لدى المبحوثين علماً أن هذه النتيجة تكون منطقية وواقعية.

ثانياً // وصف وتشخيص متغيرات الدراسة:

١- وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن متغير الصراع القيمي بين المنظمات:

أ. الأبعاد الاجتماعية: يتبين من معطيات الجدولين (6) و(7) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الأبعاد الاجتماعية)

للعبارات (X11-X15)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لآراء المبحوثين (أنفق تماماً، أنفق) نسبة (66.25%) وهو ما يشير لوجود اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية ، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة مقدارها (12.65%)، أما عن نسبة الحيادية فقد بلغت (21.10%)، وكان الوسط الحسابي (3.72) والانحراف المعياري (0.99)، وجاء معدل الأهمية النسبية لبعدها (الأبعاد الاجتماعية) (74.49%) وهي أهمية نسبية جيدة، والذي يدل على اتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية ، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (X15) والتي تمثل (نفعل الموروث الاجتماعي لدينا بشكل علني)، حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (79.04%) وبوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري قدره (1.16)، أما فقرة (X12) حققت أقل أهمية نسبية وقدرها (70.07%) متمثلةً (تبدو معالم تأثير التقاليد في ميدان عملنا بشكل واضح)، بوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.94)، وهذا يفسر أن عملية الاهتمام بالموروث الاجتماعي كانت قائمة بمنحها الإيجابي حيث أخذت مدى واسع من الاتساع في ذات المبحوثين مما انعكس على اجاباتهم.

الجدول (6) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية

والانحرافات المعيارية لبعدها الأبعاد الاجتماعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لأتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً		الدرجة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.94	3.54	3.31	9	10.66	29	25.74	70	49.26	134	11.03	30	X11
0.94	3.50	3.31	9	11.40	31	26.84	73	48.53	132	9.93	27	X12
0.90	3.75	2.21	6	6.62	18	23.16	63	50.37	137	17.65	48	X13
1.01	3.88	2.57	7	6.99	19	20.96	57	38.97	106	30.51	83	X14
1.16	3.95	4.04	11	12.13	33	8.82	24	34.56	94	40.44	110	X15
0.99	3.72	3.09		9.56		21.10		44.34		21.91		المعدل
		12.65		21.10		66.25		المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

الجدول (7) الأهمية وترتيب الفقرات لبعد الأبعاد الاجتماعية

الفرقات	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات
X11	70.81	4
X12	70.07	5
X13	74.93	3
X14	77.57	2
X15	79.04	1
المعدل العام	74.49	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

ب- الأبعاد الثقافية: يتبين من معطيات الجدولين (8) و(9) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الأبعاد الثقافية) للعبارات (X21-X25)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لآراء المبحوثين (أتفق تماماً، أتفق) نسبة (63.82%) وهو ما يشير لوجود اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية ، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة مقدارها (10.37%)، أما عن نسبة الحيادية فقد

بلغت (25.81%)، وكان الوسط الحسابي (3.68) والانحراف المعياري (0.93)، وشكل معدل الأهمية النسبية لبعد (الأبعاد الثقافية) (73.59%) وهي أهمية نسبية جيدة، والذي يدل على اتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية ، أما على المستوى الجزئي فإن فقرة (X21) والتي تمثل (تتم اجراءات تبادل البيانات والمعلومات فيما بيننا دون تردد) فقد حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (76.91%) وبوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري قدره (0.94)، في حين أن فقرة (X25) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (70.00%) والتي تمثل (نعمد الى انتزاع الأفكار من صناع المعرفة) بوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.03)، ممّا يؤمّن فرصة للقول بأن عملية التبادل المعلوماتي على وفق الإطار العام كانت قائمة إلا أن عملية انتزاع الأفكار من صناع المعرفة قد أشرت حالة من الصعوبة لأنه ليس من اليسير أن يدلي صناع المعرفة بما يمتلكونه دون وجود اشارات حية تمهد لهم السبيل لتقديم ما بحوزتهم من معارف وخبرات.

الجدول (8) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعد الابعاد الثقافية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لأتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً		التردد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.94	3.85	1.47	4	8.82	24	17.65	48	47.79	130	24.26	66	X21
0.97	3.75	3.68	10	6.62	18	21.32	58	48.16	131	20.22	55	X22
0.82	3.71	1.84	5	5.15	14	26.10	71	54.41	148	12.50	34	X23
0.89	3.60	2.94	8	6.25	17	30.88	84	47.79	130	12.13	33	X24
1.03	3.50	4.04	11	11.03	30	33.09	90	34.56	94	17.28	47	X25

0.93	3.68	2.79		7.57		25.81		46.54		17.28	المعدل
				10.37		25.81		63.82			المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات

n=272

برنامج (SPSS V.26).

الجدول (9) الأهمية وترتيب الفقرات لبعء الأبعاد الثقافية

الفقرات	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
X21	76.91	1
X22	74.93	2
X23	74.12	3
X24	71.99	4
X55	70.00	5
المعدل العام	73.59	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج

n=272

(SPSS V.26).

ت- الأبعاد الاقتصادية: تؤثر نتائج الجدولين (10) و (11) وجود اتفاق

بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الأبعاد الاقتصادية)

للعبارات (X31-X35)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لآراء المبحوثين

(اتفق تماماً، اتفق) نسبة مقدارها (53.16%) وهو ما يشير لوجود

اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية، في حين شكل مؤشر

انعدام الاتفاق العام نسبة مقدارها (16.10%)، أما عن نسبة الحيادية

فقد بلغت (30.74%)، وكان الوسط الحسابي (3.45) والانحراف

المعياري (0.97)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعء (الأبعاد

الاقتصادية) (69.01%) وهي أهمية نسبية جيدة، وهذا يشير لاتفاق

المبحوثين وبشكل واضح حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم

الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (X34) والتي تمثل

(تتوافر لدينا القناعة التامة بأن سر نجاحنا يكمن في متانة اقتصادياتنا) حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (73.53%) وبوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري قدره (0.97)، في حين أن فقرة (X33) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (64.26%) والذي يمثل (نركز على العوائد عند أداء الأعمال قياساً بالتكاليف) بوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (0.91)، الأمر الذي يؤمن دلالة للقول بأن متانة الاقتصاد تمثل أحد أسرار النجاح من وجهة نظر المبحوثين.

الجدول (10) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعـد الأبعاد الاقتصادية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لأنتفق تماماً		لا أنتفق		محايد		أنتفق		أنتفق تماماً		الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.13	3.29	6.99	19	18.38	50	27.21	74	33.46	91	13.97	38	X31
0.96	3.47	4.04	11	10.29	28	31.62	86	42.65	116	11.40	31	X32
0.91	3.21	4.78	13	15.07	41	37.87	103	38.60	105	3.68	10	X33
0.97	3.68	2.94	8	8.46	23	25.37	69	44.49	121	18.75	51	X34
0.87	3.60	1.84	5	7.72	21	31.62	86	45.96	125	12.87	35	X35
0.97	3.45	4.12		11.99		30.74		41.03		12.13		المعدل
		16.10		30.74		53.16						المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج

n=272

(SPSS V.26).

الجدول (11) الأهمية وترتيب الفقرات لبعـد الأبعاد الاقتصادية

الترتيب الفقرات	الأهمية النسبية %	الفقرات
4	65.81	X31
3	69.41	X32
5	64.26	X33

1	73.53	X34
2	72.06	X35
	69.01	المعدل العام

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

ث- الأبعاد النفسية: توضح نتائج الجدولين (12) و(13) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الأبعاد النفسية) للعبارة (X41-X45)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لآراء المبحوثين (اتفق تماماً، اتفق) نسبة مقدارها (57.43%) وهو ما يشير لوجود اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية ، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة بلغت (13.38%)، أما عن نسبة الحيادية فتمثلت (29.19%)، وكان الوسط الحسابي (3.52) والانحراف المعياري (0.95)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعد الأبعاد النفسية (70.47%) وهي أهمية نسبية جيدة مما يشير لاتفاق المبحوثين وبشكل واضح حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (X41) والتي تمثل (نعمل على إدارة الذات في ميدان العمل) حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (74.26%) وبوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري قدره (0.85)، في حين أن فقرة (X43) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (67.57%) والذي يمثل (نؤمن حالة من الاسترخاء النفسي للعاملين)، بوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.03) ، ويتضح لنا أن مسألة إدارة الذات في ميدان العمل كانت موضع اهتمام وعناية بحيث تجلى أثرها وأنبثق فعلها عبر الاجابات التي تم تقديمها من قبلهم.

الجدول (12) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات
المعيارية لبعـد الأبعاد النفسية

الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	لأتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً		الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.85	3.71	1.84	5	7.35	20	21.32	58	56.62	154	12.87	35	X41
0.84	3.62	1.47	4	7.35	20	30.88	84	48.53	132	11.76	32	X42
1.03	3.38	5.51	15	12.87	35	31.62	86	38.24	104	11.76	32	X43
1.08	3.39	7.35	20	11.03	30	30.15	82	37.87	103	13.60	37	X44
0.96	3.51	4.41	12	7.72	21	31.99	87	43.75	119	12.13	33	X45
0.95	3.52	4.12		9.26		29.19		45.00		12.43		المعدل
		13.38		29.19		57.43		المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات
برنامج (SPSS V.26).
n=272

الجدول (13) الأهمية النسبية وترتيب الفقرات لبعـد الأبعاد النفسية

الترتيب الفقرات	الأهمية النسبية %	الفقرات
1	74.26	X41
2	72.35	X42
5	67.57	X43
4	67.87	X44
3	70.29	X45
	70.47	المعدل العام

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات
برنامج (SPSS V.26).
n=272

ج- الأبعاد القانونية: توضح نتائج الجدولين (14) و (15) وجود اتفاق بين
آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الأبعاد القانونية) للعبارة
(X51-X55)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام (أتفق تماماً، أتفق) نسبة

مقدارها (66.99%) وهو ما يشير لوجود اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة بلغت (8.75%)، أما عن نسبة الحيادية فتمثلت (24.26%)، وكان الوسط الحسابي (3.76) والانحراف المعياري (0.89)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعد (الأبعاد القانونية) (75.15%) وهي أهمية نسبية جيدة مما يعني اتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (X55) والتي تمثل (تجنب أية قيود ناجمة عن حالات سوء التفسير للتعليمات) فقد حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (73.16%) وبوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري قدره (0.90)، في حين أن فقرة (X51) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (76.40%) والذي يمثل (نحرك التشريعات القانونية وبما يتماشى مع متطلبات العمل)، بوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.91)، لذا يتضح للباحثين أن مسألة تجنب القيود الناجمة عن حالات سوء التفسير للتعليمات كانت قائمة وبمنحائها الفاعل بحيث تجسدت القدرة على تفعيل التشريعات وبمنحى يخدم توجهات العمل ومتطلباته.

الجدول (14) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعد الأبعاد القانونية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً		رقم الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.91	3.82	1.10	3	8.46	23	19.49	53	49.26	134	21.69	59	X51
0.87	3.77	1.84	5	5.51	15	24.26	66	50.37	137	18.01	49	X52
0.92	3.79	1.84	5	8.09	22	19.49	53	50.37	137	20.22	55	X53
0.85	3.75	0.74	2	6.62	18	27.57	75	47.43	129	17.65	48	X54
0.90	3.66	1.47	4	8.09	22	30.51	83	43.01	117	16.91	46	X55
0.89	3.76	1.40		7.35		24.26		48.09		18.90		المعدل
				8.75		24.26		66.99				المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات
برنامج (SPSS V.26). n=272

الجدول (15) الأهمية النسبية وترتيب الفقرات
لبعد الأبعاد القانونية

الفقرات	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
X51	76.40	1
X52	75.44	3
X53	75.81	2
X54	74.93	4
X55	73.16	5
المعدل العام	75.15	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج
(SPSS V.26). n=272

ح- خلاصة وصف متغير الصراع القيمي: تأسيساً على ما تقدم يمكن القول أن جميع الإجابات ولكل الأبعاد الخاصة بمتغير (الصراع القيمي) كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وأن الجدول (16) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد (الصراع القيمي) من وجهة نظر عينة الملاكات الوظيفية في رئاسة دائرة صحة نينوى عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية تبين لنا أن أهم الأبعاد لمتغير الصراع القيمي نسبياً هو بعد الأبعاد القانونية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.76) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (75.15%)، في حين أن بعد (الأبعاد الاقتصادية) تبين أنها أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط

الحسابي التي بلغت (3.45) والانحراف المعياري (0.97) وبأهمية نسبية قدرها (69.01%).

الجدول (16) الأهمية النسبية لأبعاد الصراع القيمي

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
1	الأبعاد الاجتماعية	3.72	0.99	74.49	2
2	الأبعاد الثقافية	3.68	0.93	73.59	3
3	الأبعاد الاقتصادية	3.45	0.97	69.01	5
4	الأبعاد النفسية	3.52	0.95	70.47	4
5	الأبعاد القانونية	3.76	0.89	75.15	1

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

ويتبين لنا من المعطيات الواردة في الجدول أعلاه (16) أن الأبعاد القانونية قد حظيت بالأسبقية قياساً بغيرها من الأبعاد على حين جاءت الأبعاد الاقتصادية بالمرتبة الأخيرة، وهذا يفسر لنا أن المبحوثين ركزوا على الجوانب القانونية واعتبارها كمنظمات وضوابط في ميدان العمل قياساً بالأبعاد الاقتصادية التي تمثل تحصيل حاصل من وجهة نظرهم.

٢- وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن متغير الهوية التنظيمية :
أ. المركزية: يتبين من معطيات الجدولين (17) و (18) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد المركزية للعبارات (Y11-Y15)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام (أتفق تماماً، أتفق) نسبة مقدارها (65.07%) وهو ما يشير لوجود اتفاق للآراء أي أنها متوجهة نحو الإيجابية ، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة بلغت (10.22%) أما عن نسبة الحيادية فتمثلت (24.71%)، وكان الوسط

الحسابي (3.73) والانحراف المعياري (0.95)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعد (المركزية) (74.65%) وهي أهمية نسبية جيدة، مما يشير لاتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية ، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (Y13) والتي تمثل (يشكل العمل الجماعي محور الاهتمام في إطار القيم)، حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (77.72%) وبوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري قدره (0.85)، في حين أن فقرة (Y11) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (69.93%) والذي يمثل (تحدد مسارات العمل في منظمتنا بدقة وشفافية) بوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.01)، ويبدو للباحثين أن المركزية كبعد من أبعاد الهوية التنظيمية قد تجلى فعلها ورسمت حدودها عبر الإطار القيمي الذي شكل منظماً فاعلاً لفكرة العمل الجماعي على مستوى المنظمة قيد الدراسة.

الجدول (17) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعد المركزية

الفقرات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
Y11	36	13.24	118	43.38	75	27.57	31	11.40	12	4.41	3.50	1.01
Y12	61	22.43	120	44.12	62	22.79	19	6.99	10	3.68	3.75	1.00
Y13	66	24.26	126	46.32	64	23.53	15	5.51	1	0.37	3.89	0.85
Y14	58	21.32	127	46.69	70	25.74	14	5.15	3	1.10	3.82	0.86
Y15	65	23.90	108	39.71	65	23.90	24	8.82	10	3.68	3.71	1.04
المعدل		21.03		44.04		24.71		7.57		2.65	3.73	0.95
المجموع			65.07		24.71		10.22					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

الجدول (18) الأهمية النسبية وترتيب الفقرات لبعد المركزية

الفقرات	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
Y11	69.93	5
Y12	74.93	3
Y13	77.72	1
Y14	76.40	2
Y15	74.26	4
المعدل العام	74.65	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

ب. التميز: تشير معطيات الجدولين (19) و (20) الى وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (التميز) للعبارات (Y21-Y25)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام (أثقف تماماً، أثقف) نسبة قدرها (61.47%) وهذا يشير لوجود اتفاق لآرائهم أي أنها متوجهة نحو الإيجابية، في حين شكل مؤشر انعدام الاتفاق العام نسبة بلغت (9.49%)، أما عن نسبة الحيادية فتمثلت (29.04%)، وكان الوسط الحسابي (3.66) والانحراف المعياري (0.89)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعد التميز (73.10%) وهي أهمية نسبية جيدة مما يشير لاتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (Y21) والتي تمثل (يتم الالتزام بمستويات الأداء المقررة في مجال عملنا)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (75.22%) وبوسط حسابي (3.76)

وانحراف معياري قدره (0.90)، في حين أن فقرة (Y25) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (70.44%) والذي يمثل (يتم تبني الأفكار الابتكارية عند تقديم المنتجات والخدمات)، بوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.95)، وهنا منحى للقول بأن الالتزام والتمسك بمستويات الأداء المقررة كانت قائمة على مستوى العمل في المنظمة المبحوثة وبما يعكس حالة من التميز لديها قياساً بغيرها.

الجدول (19) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعء التميز

الفقرات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
Y21	18.38	50	50.74	138	20.96	57	8.46	23	1.47	4	0.90
Y22	10.66	29	51.84	141	32.72	89	4.04	11	0.74	2	0.75
Y23	15.81	43	47.43	129	28.68	78	6.99	19	1.10	3	0.86
Y24	19.49	53	36.76	100	33.09	90	7.35	20	3.31	9	0.99
Y25	12.87	35	43.38	118	29.78	81	11.03	30	2.94	8	0.95
المعدل	15.44		46.03		29.04		7.57		1.91		0.89
المجموع	61.47		29.04		9.49						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات

n=272

برنامج (SPSS V.26).

الجدول (20) الأهمية النسبية وترتيب الفقرات لبعء التميز

الفقرات	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
Y21	75.22	1
Y22	73.53	3
Y23	73.97	2
Y24	72.35	4

5	70.44	Y25
	73.10	المعدل العام

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

ت.الاستمرارية: يتبين من معطيات الجدولين (21) و (22) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بعد (الاستمرارية) للعبارات (Y31-Y35)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام (أتفق تماماً، أتفق) نسبة بلغت (61.91%) وهو ما يشير لوجود اتفاق للآراء أي أنها متوجهة نحو الإيجابية ، في حين شغل مؤشر انعدام الاتفاق العام للآراء (9.34%)، أما عن نسبة الحيادية فتتمثلت (28.75%)، وكان الوسط الحسابي (3.68) والانحراف المعياري (0.90)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبعـد (الاستمرارية) (73.51%)، وهي أهمية نسبية جيدة ممّا يدل على اتفاق المبحوثين وبصورة واضحة حول الفقرات بناءً على وجهات نظرهم الشخصية ، أما على المستوى الجزئي فأن فقرة (Y31) والتي تمثل (يتم العمل بأخلاقيات المهنة الى حد الحفاظ عليها بشكل مؤثر)، حصلت على أعلى أهمية نسبية مقدارها (76.32%) وبوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري قدره (0.95)، في حين أن فقرة (Y33) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (69.63%) والذي يمثل (يتوافر في منظماتنا هيكل تنظيمي مرن يتماشى مع الأغراض المقصودة)، بوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.95)، وهنا اشارة للقول بأن مسألة العمل بأخلاقيات المهنة قد أخذت منحاًها الايجابي وفي إطار الحفاظ عليها كونها مدخلاً فاعلاً لإدارة الأعمال والحفاظ على خصوصيتها دون أية تداخلات.

الجدول (21) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات

المعيارية لبعء الاستمرارية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لأتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً		الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.95	3.82	2.21	6	6.62	18	22.43	61	44.85	122	23.90	65	Y31
0.87	3.72	1.47	4	5.51	15	30.51	83	44.85	122	17.65	48	Y32
0.95	3.48	2.94	8	11.03	30	33.46	91	40.07	109	12.50	34	Y33
0.87	3.71	1.47	4	7.35	20	25.37	69	50.00	136	15.81	43	Y34
0.86	3.65	1.47	4	6.62	18	31.99	87	45.22	123	14.71	40	Y35
0.90	3.68	1.91		7.43		28.75		45.00		16.91		المعدل
		9.34		28.75		61.91		المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات

برنامج (SPSS V.26). n=272

الجدول (22) الأهمية النسبية وترتيب الفقرات لبعء الاستمرارية

الترتيب	الأهمية النسبية %	الفقرات
1	76.32	Y31
2	74.34	Y32
5	69.63	Y33
3	74.26	Y34
4	73.01	Y35
	73.51	المعدل العام

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج

(SPSS V.26). n=272

ث. خلاصة وصف متغير الهوية التنظيمية: تأسيساً على ما تقدم يمكن

القول أن جميع الإجابات ولكل أبعاد متغير (الهوية التنظيمية) كانت

أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وأن الجدول (23) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد (الهوية التنظيمية) من وجهة نظر عينة من الملاكات الوظيفية في رئاسة دائرة صحة نينوى عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية تبين لنا أن أهم الأبعاد لمتغير (الهوية التنظيمية) نسبياً هو بعد (المركزية) وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.73) والانحراف المعياري (0.95) وبأهمية نسبية بلغت (74.65%)، في حين أن بعد (التميز) تبين أنه أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (3.66) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية قدرها (73.10%).

الجدول (23) الأهمية النسبية لأبعاد الهوية التنظيمية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
1	المركزية	3.73	0.95	74.65	1
2	التميز	3.66	0.89	73.10	3
3	الاستمرارية	3.68	0.90	73.51	2

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

وتكشف معطيات الجدول (23) الخاصة بالأهمية النسبية لأبعاد الهوية التنظيمية أن (المركزية) قد حظيت بالمرتبة الأولى على حين جاء (التميز) بالمرتبة الأخيرة مما يفسر للباحثين أن (المركزية) قد حظيت بالاهتمام من قبل المبحوثين قياساً ببقية الأبعاد وهذا ناجم عن قوة الفعل الذي تبديه القواعد والاجراءات في ذات العاملين بحيث أخذت مداها الفاعل في نفوسهم.

المبحث الثاني // اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يتحدد الصراع القيمي على مستوى المنظمة المبحوثة بطبيعة اجابات المبحوثين عن الأبعاد المعبرة عنه.

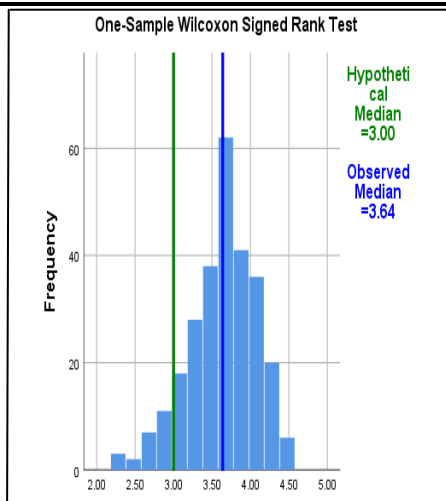
سيتم استعمال الاختبار الاحصائي اللامعلمي (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) لاختبار الفرضية أعلاه، حيث يستند هذا الاختبار على المقارنة بين قيمة الوسيط المشاهد (المحسوب من العينة) وقيمة الوسيط الافتراضي والمساوي الى (3) حسب مقياس ليكرت الخماسي المستعمل في دراستنا ، تؤثر نتائج الجدول (24) والشكل (4) قيمة الوسيط المشاهد بلغ (3.64) وهو أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته الى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) المرافقة لاختبار (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، لذا واستناداً الى النتيجة أعلاه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة القائلة بأن الصراع القيمي على المستوى الكلي يتحدد بطبيعة اجابات المبحوثين في المنظمة المبحوثة، كما ويتحدد الصراع القيمي على مستوى أبعاده والتمثلة بكل من (الأبعاد الاجتماعية، الأبعاد الثقافية، الأبعاد الاقتصادية، الأبعاد النفسية، الأبعاد القانونية) في المنظمة المبحوثة بطبيعة اجابات المبحوثين وذلك بدلالة قيمة الوسيط المشاهد والذي بلغ ((3.80)،(3.80)،(3.60)،(3.60)،(4.00)) على التوالي وهي أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته الى (3) وهذا الفرق معنوي

بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) المرافقة لاختبار (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، واستناداً الى النتيجة سوف ترفض فرضية العدم وتقبل البديلة القائلة بأن أبعاد الصراع القيمي على المستوى الجزئي تتحدد بطبيعة اجابات المبحوثين في المنظمة.

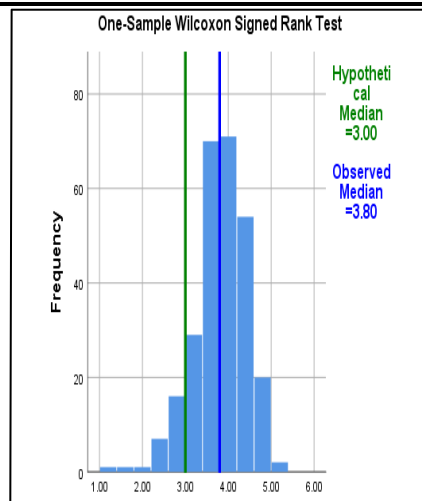
الجدول (24) اختبار توافر الصراع القيمي في المنظمة المبحوثة على المستوى الكلي وبدلالة ابعاده

المتغيرات	الوسيط المشاهد	الوسيط الفرضي	نوع الاختبار	p- Value	القرار
الصراع القيمي	3.64	3	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	0.000	رفض فرضية العدم
الأبعاد الاجتماعية	3.80	3		0.000	رفض فرضية العدم
الأبعاد الثقافية	3.80	3		0.000	رفض فرضية العدم
الأبعاد الاقتصادية	3.60	3		0.000	رفض فرضية العدم
الأبعاد النفسية	3.60	3		0.000	رفض فرضية العدم
الأبعاد القانونية	4.00	3		0.000	رفض فرضية العدم

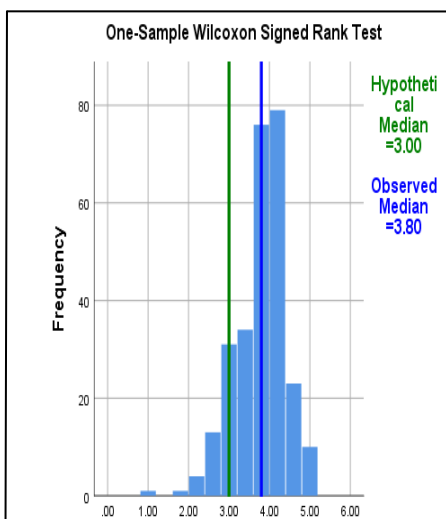
المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272



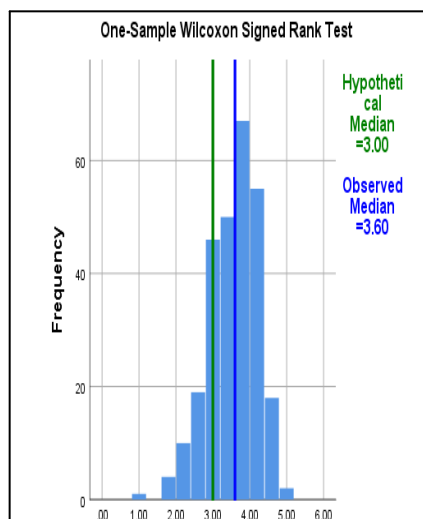
التنافس القيمي



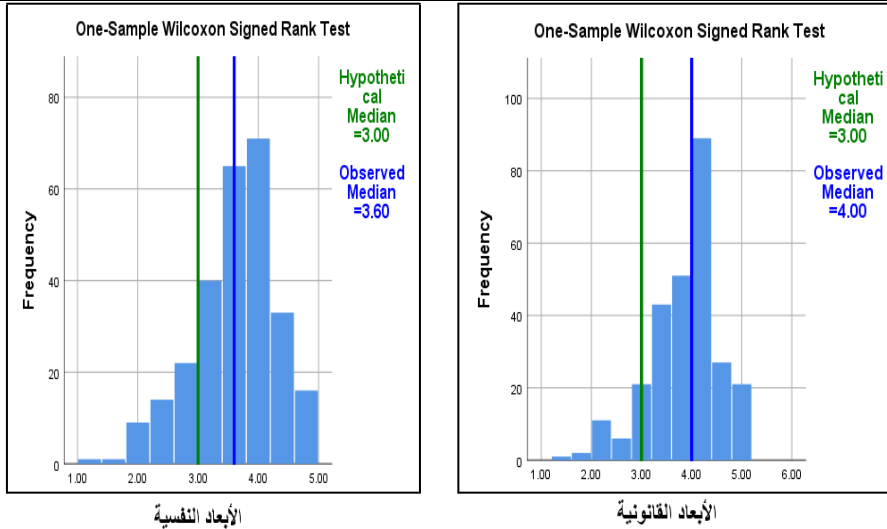
الأبعاد الاجتماعية



الأبعاد الثقافية



الأبعاد الاقتصادية



الشكل (4) قيم الوسيط الفرضي والمشاهد للصراع القيمي

على المستوى الكلي وبدلالة ابعاده

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).
n=272

الفرضية الرئيسية الثانية: لا تؤثر الهوية التنظيمية للمنظمة المبحوثة استناداً إلى آراء المبحوثين عن السمات والخصائص المترجمة لها، وتؤثر نتائج الجدول (25) والشكل (5) أن قيمة الوسيط المشاهد والذي بلغ (3.80) وهو أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته إلى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) المرافقة لاختبار (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، لذا واستناداً إلى النتيجة أعلاه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة القائلة بأن الهوية التنظيمية على المستوى الكلي تؤثر استناداً إلى إجابات المبحوثين في المنظمة المبحوثة، كما وتؤثر الهوية التنظيمية للمنظمة

المبحوثة على مستوى أبعادها والمتمثلة بكل من (المركزية، التميز، الاستمرارية) استناداً الى اجابات المبحوثين وذلك بدلالة قيمة الوسيط المشاهد والذي بلغ (3.80) لكل منهم على التوالي وهي أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته الى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) المرافقة لاختبار (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، لذا واستناداً الى النتيجة أعلاه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة القائلة بأن أبعاد الهوية التنظيمية على المستوى الجزئي تؤثر استناداً الى اجابات المبحوثين.

الجدول (25) نتائج اختبار الهوية التنظيمية في المنظمة المبحوثة

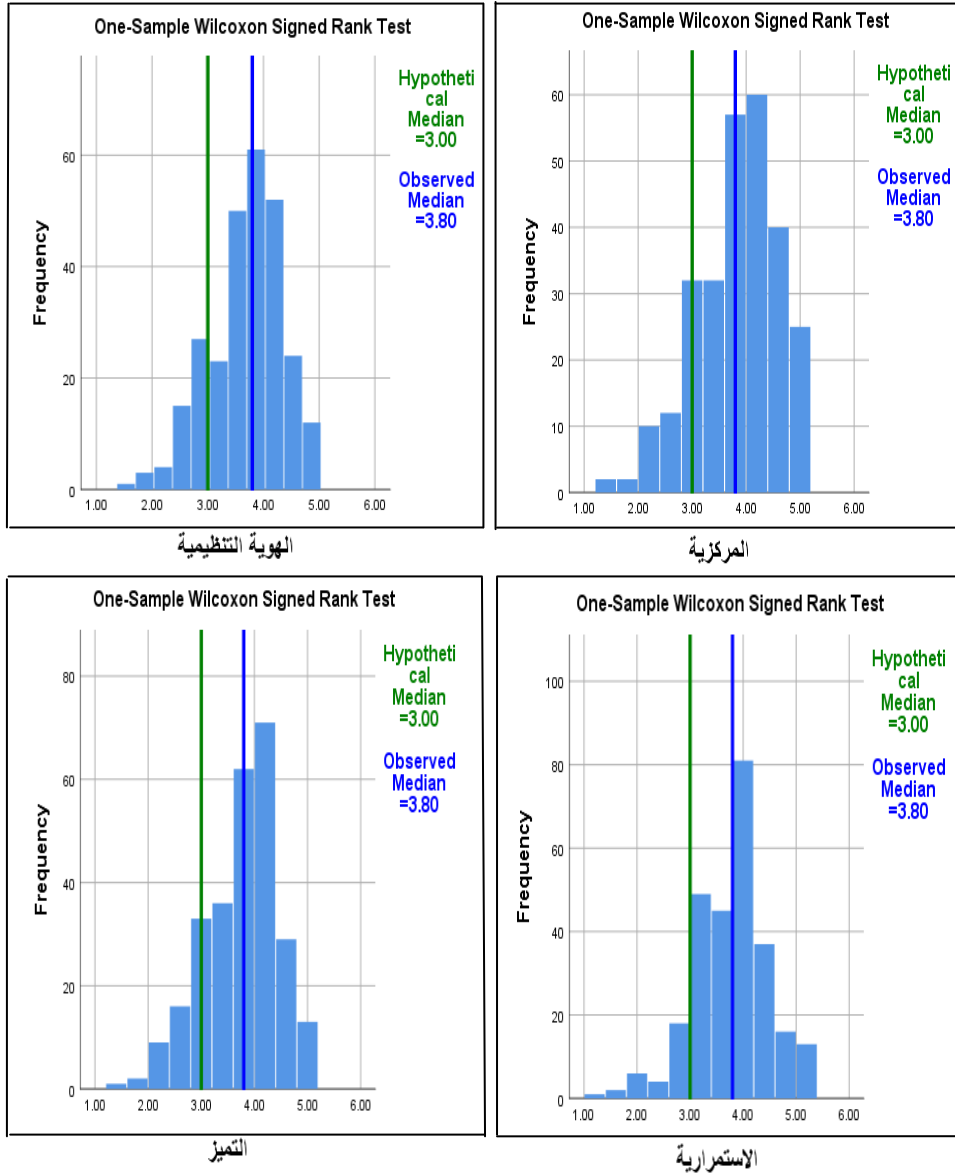
على المستوى الكلي وبدلالة أبعادها

المتغيرات	الوسيط المشاهد	الوسيط الفرضي	نوع الاختبار	P-value	القرار
الهوية التنظيمية	3.80	3	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	0.000	رفض فرضية العدم
المركزية	3.80	3		0.000	رفض فرضية العدم
التميز	3.80	3		0.000	رفض فرضية العدم
الاستمرارية	3.80	3		0.000	رفض فرضية العدم

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج

n=272

(SPSS V.26).



الشكل (5) قيم الوسيط الفرضي والمشاهد للهوية التنظيمية على

المستوى الكلي وبدلالة ابعاده

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات

n=272

برنامج (SPSS V.26).

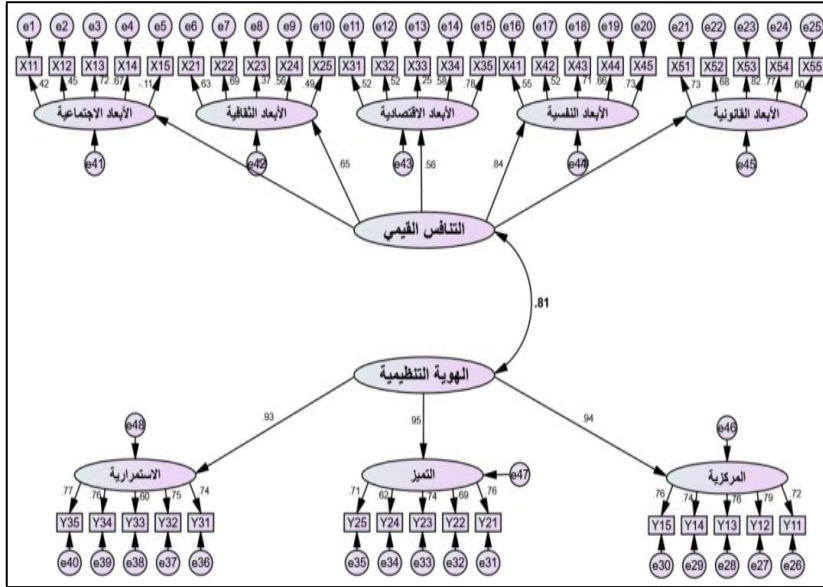
الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر عينة من الملاكات الوظيفية في رئاسة دائرة صحة نينوى.

تبين نتائج الجدول (26) والشكل (6) أن هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين (الصراع القيمي والهوية التنظيمية)، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي تمثلت (0.81)، وهذه العلاقة معنوية طبقاً للقيمة الاحتمالية (P-value) والتي شكلت (0.036) وهي أقل من (0.05)، كما أن تشابه الاشارات للحد الأدنى والحد الأعلى لحدود الثقة عند مستوى معنوية مقدارها (0.05)، وهذا يقودنا لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك علاقة ارتباط بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية وهذه العلاقة طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

الجدول (26) العلاقة بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية

P-value	95% Confidence Interval		قيمة الارتباط	المتغير الثاني	اتجاه العلاقة	المتغير الأول
	Upper	Lower				
0.036	0.882	0.679	0.81	الهوية التنظيمية	<-->	الصراع القيمي

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستعمال البرمجية (AMOS V.24).



الشكل (6) الارتباط بين الصراع القيمي والهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستعمال البرمجية (AMOS V.24).

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للصراع القيمي في الهوية التنظيمية عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر الملاكات الوظيفية في رئاسة دائرة صحة نينوى.

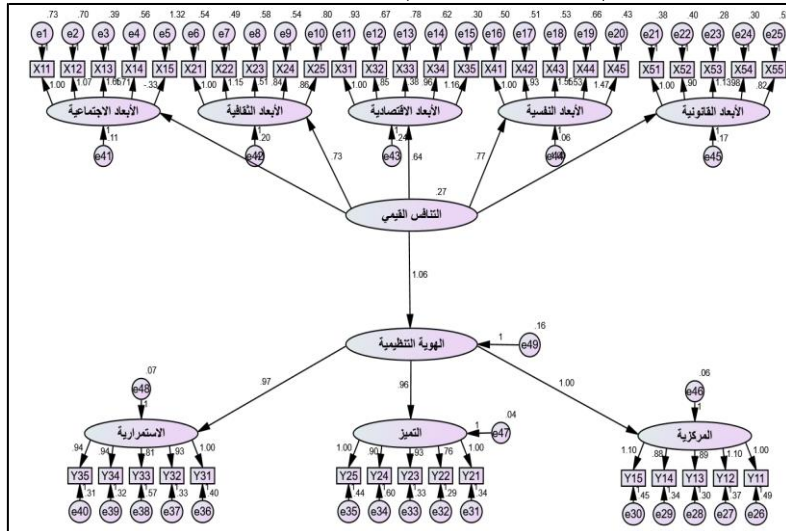
يبين الجدول (27) والشكل (7) وجود تأثير طردي (للصراع القيمي في الهوية التنظيمية)، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار $Estimate(\beta)$ التي شكلت (1.058) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) ومقدارها (0.013) وهي أقل من (0.05)، كما أن تشابه الاشارات لكل من الحد الأدنى والحد الأعلى لحدود الثقة (95% Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05) حيث ظهرت كلتا الاشارتين موجبة، وهذا يقودنا الى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك تأثير للصراع القيمي في الهوية

التنظيمية وهذا التأثير طردي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية $(\alpha < 0.05)$.

الجدول (27) نتائج تأثير الصراع القيمي في الهوية التنظيمية

P-Value	95% Confidence Interval		SRW	Estimate(β)	المتغير التابع	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
	Upper	Lower					
0.013	1.465	0.786	0.812	1.058	الهوية التنظيمية	←	الصراع القيمي

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستعمال برمجية (AMOS V.24).



الشكل (7) تأثير الصراع القيمي في الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستعمال برمجية (AMOS V.24).

المحور الرابع // الاستنتاجات والتوصيات

أ- الاستنتاجات:

- ١- وجود توجهات محدودة من قبل الباحثين بشأن دراسة الصراع القيمي وعلى نحوٍ أسهم في بروز الحاجة الى الدراسات المستقبلية لان الندرة في هذا المجال يمثل مؤشراً معبراً عن فقر المنظمات في أحد جوانبها.
- ٢- جاءت عملية التعرف لأبعاد الهوية التنظيمية في إطار ضيق فضلاً عن غياب حالات المفاعلة بين هذه الأبعاد ممّا يمثل بحد ذاته اشكالية تستوجب الفحص والتشخيص بغية إقرار المعالجات.
- ٣- هناك تفاوت في توافر الأبعاد المعبرة عن الصراع القيمي على مستوى المنظمة المبحوثة وقد كان (للأبعاد القانونية) المدى الأوسع في اجابات الأفراد المبحوثين مقارنة ببقية الأبعاد، وهذا يوفر منطلقاً للقول بأن القواعد والتعليمات والإجراءات كان لها تأثيرها في نفوس العاملين علماً أن (الأبعاد الاقتصادية) جاءت بأقل نسبة استجابة وهذا ناجم عن وجهة نظرهم إزاء الجوانب الاقتصادية.
- ٤- تجلي أبعاد الهوية التنظيمية وبحدود متفاوتة علماً أن (بعد المركزية) قد احتل موقعاً واضحاً مقارنة ببقية الأبعاد وهذا ناجم عن أهمية الدور الذي تمنحه الإدارات في هذه المنظمة لبعد المركزية، على اعتبار أنه محكم فاعل في مجال السيطرة على حركية الأعمال على حين مثل (بعد التميز) أقل نسبة اتفاق بين الأفراد المبحوثين.
- ٥- هناك ترابط واضح بين (الصراع القيمي والهوية التنظيمية) على مستوى المنظمة المبحوثة علماً أن تعزيز حالات الصراع القيمي قد يدفع القيادات الإدارية الى ردم أية فجوات في مجال الهوية التنظيمية،

ممّا يعني أن الصراع القيمي أخذ منحاه الايجابي في معالجة واحتواء كثير من الاشكاليات على مستوى المنظمة المبحوثة.

٦- ترك (الصراع القيمي) تأثيراته في (الهوية التنظيمية) على مستوى المنظمة قيد الدراسة وبدلالة الأبعاد المعبرة عنه، فالأنظمة والتشريعات كانت آليات فاعلة لتنظيم السلوكيات عبر تأثيرها في العادات والتقاليد ممّا يدعم الموروث الثقافي ويؤمّن الاستقرار النفسي عبر التسخير الأفضل للإمكانات المادية وعلى نحو يحقق العوائد.

ب- التوصيات:

١- ضرورة الاهتمام بالأطر النظرية الخاصة بالصراع القيمي والهوية التنظيمية وعلى نحو يخرج هذين المتغيرين من دائرة المحدودية الى دائرة الاتساع والشمولية على المستويين النظري والميداني.

٢- العمل على اتساع وجهات النظر بشأن موضوع الصراع القيمي والهوية التنظيمية بحيث تتوفر رؤية واضحة المعالم عنهما على مستوى الأفراد العاملين والقيادات عبر تشجيع مهارات التواصل البناء وتعزيز ثقافة الحوار من خلال اقامة ندوات للتعريف بالمتغيرين وانعكاسهم على المنظمة والمجتمع.

٣- التركيز على مسألة الأولويات بين أبعاد الصراع القيمي والهوية التنظيمية وفي إطار التأثيرات المتفاوتة لهذه الأبعاد دون تجاهل أي بعد على اعتبار أن هذه الأبعاد تمارس فعلها عبر حالات التفاعل والحركية المستمرة بينها، وهذا يؤشر ضرورة الدراسة المعمقة لهذه الأبعاد وبيان الايجابيات الناجمة عنها وتأشير المآخذ المترتبة على اهمالها من خلال

التركيز على الصراع القيمي وعده المنطلق الأساس لتنظيم العلاقة بين أطراف العمل بحيث تتضح معالم العناية والاهتمام بالهوية التنظيمية عبر السعي لنشر الوعي لدى العاملين والقيادات بشأنها بحيث تبدو معالم التماسك والانسجام بين العاملين والقيادات بروح يأملها التفاعل.

٤- الدعم المتواصل لحالات الضعف في مجال الأبعاد المفسرة لهذين المتغيرين (الصراع القيمي والهوية التنظيمية) وعلى نحوٍ يمنحهما القوة والفاعلية في مجال العمل بحيث أن كل بعد يأخذ مداه التأثيري وهذا يستلزم من القيادات الإدارية تشخيص أوجه الضعف والعمل على معالجتها عبر حشد الامكانيات والقدرات والمهارات المعززة لها من خلال السير لرسم خطط استراتيجية لإنجاز المهام الموكلة اليهم.

قائمة المصادر

أولاً// المصادر العربية:

١. أبو شاوور، ازدهار عبدالفتاح أحمد. (2007). "الصراع القيمي وعلاقته بالتكيف الدراسي لدى طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
٢. بوعلالة، عائشة. (2023). " دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة حالة جامعة أدرار"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد درايعة - أدرار، الجزائر.
٣. بوودن، نبيلة، و غليط، شافية. (2022). "مقومات بناء الهوية التنظيمية"، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة - 2-، الجزائر، العدد (2)، ص: 919-910.
٤. حميدي، الطيب، وعريف، عبدالرزاق. (2023). "الاعتراف ودوره في تمكين الهوية التنظيمية في المؤسسة"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد (1)، ص 103-91.
٥. راقد، عبدالرحمن باي. (2023). "التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية بملبنة الحضنة-المسيلة"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.

٦. الرشدان، مازن بن عبدالله بن ابراهيم. (2021). "دور الجامعة في مواجهة صراع القيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل"، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية، المجلد (21)، الجزء (2)، ص: 170-127.
٧. سعيد، محسن محمد. (2020). "صراع القيم في ظل التغير الاجتماعي بالمجتمع الليبي"، المجلة الليبية العالمية، كلية التربية - المرج، جامعة بنغازي، ليبيا، العدد (48)،
<https://doi.org/10.37376/glj.vi48.1447>
٨. السليحات، ملوح مفضي. (2014). "تصورات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن لدرجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة"، مجلة دراسات العلوم التربوية، كلية الاميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، العدد (1)، ص: 222-204.
٩. الشايب، ممتاز. (2013). "الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، العدد (1)، ص: 180-160.
١٠. صبار، حسام محمود. (2018). "الصراع القيمي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلبة الجامعة"، مجلة آداب الفراهيدي، جامعة تكريت، العراق، العدد (10)، ص: 521-493.
١١. الطائي، بثينة حسين علي. (2008). "أساليب معالجة الصراع التنظيمي لدى الكادر الإداري والتربوي في مديرية التربية الرياضية في

- جامعة الموصل"، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، العراق، العدد (9)، ص: 244-263.
١٢. كحلى، نصيحة، وعبدالله، أمينة. (2020). "علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جن ولاية-جيجل"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، الجزائر.
١٣. مزراق، نوال. (2021). "الصراع القيمي وأزمة الهوية والتمرد النفسي لدى المراهقين المتمدرسين مدمني وغير مدمني الانترنت: دراسة مقارنة على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة - 1، الجزائر.
١٤. النوفل، سلطان أحمد خليف. (2023). "التقنية بين دالة الجذب وإشكالية الشك رؤية تحليلية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، بغداد، العراق.
١٥. ياسين، هيام بنت أحمد سعد. (2014). "مظاهر الصراع القيمي لدى طلبة جامعة طيبة في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة طيبة، السعودية.

ثانياً // المصادر الأجنبية :

1. Erat,S., Kitapci,H., Akcin,k.(2020). "Managerial Perception and Organizational Identity: A Comparative Analysis", Sustainability Journal, Vol.(12),PP.2278.
2. Feldt, L. S. & Brennan, R. L. (1989). "Reliability, **Educational measurement** ", edited by Robert L Linn ,3rd ed ,Macmillan Publishing Co· New York, U.S.A.
3. He, H. & Baruch, Y. (2009). "Transforming Organizational Identity Under Institutional Change", Journal Of Organizational Change Management, Vol.(22),PP. 575-599 .
4. Horowitz, Nell C. H., & Freberg, K. (2016). "Bridging Organizational Identity And Reputation Messages Online: A Conceptual Model", Corporate Communications An International Journal, Vol.(21),PP.195-212.
5. Kline ,W.,Kotabe, M., Hamilton, R. , Ridgley, S. (2017). "Organizational Constitution, Organizational Identification, And Executive Pay Executive Controls In The USA And Japan", Asia-Pacific Journal Of Business Administration, Vol.(9), PP.54-68.
6. Mujib ,H. (2017). "Organizational Identity: An Ambiguous Concept In Practical Terms", Administrative Sciences, Vol.(7), PP.1-30.
7. Mesmer-Magnus,J., Asencio,R., Seely,P.W. , Dechurch ,L. (2015). "How Organizational Identity Affects Team Functioning: The Identity Instrumentality Hypothesis", Journal Of Management, Vol.(44), pp.1530-1550.

8. Snihur, Y. (2016). "Developing Optimal Distinctiveness: Organizational Identity Processes In New Ventures Engaged In Business Model Innovation", Entrepreneurship And Regional Development, Vol.(28), PP.1-27.
9. Whetten, David A. & Albert, S. (1985). "Organizational Identity", Research In Organizational Behavior, Vol.(7), PP.263-285.