

مجلة بحوث الأعمال

<https://abs.journals.ekb.eg>

المعهد العالى للإدارة وتكنولوجيا المعلومات

بكفر الشيخ

العدد: الأول

المجلد: الثاني

يناير ٢٠٢٥

الدور المعدل لسنوات الخبرة في العلاقة بين الهيبة
التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى العاملين بشركة
توزيع الكهرباء بمحافظة شمال الدلتا
(الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)

د/عماد يسري أبو غزالة

دكتوراه الفلسفة - إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

الملخص:

يهدف هذا البحث الى التحقق من درجة وقوة تأثير الهيبة التنظيمية على التماثل التنظيمي بالتطبيق وكذلك اختبار تأثير الدور المعدل للخبرة في هذه العلاقة وذلك من خلال عينة عشوائية قوامها ٣٠٣ مفردة من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - دمياط - كفر الشيخ)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الخاصة بالتحليل الوصفي ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، وذلك بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الانسانية spss v.26 و Amoss v. 25 وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين متغيرات وأبعاد الدراسة , كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لأبعاد الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية - الهيبة الاقتصادية) على أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي والوسم - التشابه التنظيمي - الولاء التنظيمي)، وقد احتل بعد الهيبة الاجتماعية من أبعاد الهيبة التنظيمية المرتبة الأولى في التأثير على بعدي (التشابه التنظيمي - الولاء التنظيمي) من أبعاد التماثل التنظيمي، بينما احتل بعد الهيبة الاقتصادية من أبعاد الهيبة التنظيمية المرتبة الأولى في التأثير على بعد التصنيف الذاتي والوسم من أبعاد التماثل التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن تأثير بعدا الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي يختلف باختلاف سنوات الخبرة. وأخيراً تم تقديم بعض التوصيات العملية والعلمية.

الكلمات المفتاحية: الهيبة التنظيمية، الهيبة الاجتماعية، الهيبة الاقتصادية، التماثل التنظيمي.

Abstract:

This research aims to verify the degree and strength of the impact of organizational prestige on organizational Identification in practice, as well as to test the effect of the moderating role of experience in this relationship through a random sample of 303 individuals from employees of the North Delta Electricity Distribution Company in the governorates of (Dakahlia - Damietta - Kafr El-Sheikh). The statistical methods of descriptive analysis, correlation coefficient and multiple regression analysis were used, relying on the statistical software package for the human sciences spss v.26 and Amoss v. 25 The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a positive significant correlation between the variables and dimensions of the study. The results also showed a significant effect of the dimensions of organizational prestige (social prestige - economic prestige) on the dimensions of organizational Identification (self-classification and branding - organizational similarity - organizational affiliation). The social prestige dimension of organizational prestige ranked first in influencing the dimensions (organizational similarity - organizational affiliation) of organizational Identification dimensions, while the economic prestige dimension of organizational prestige ranked first in influencing the self-classification and branding dimension of organizational Identification dimensions. The results also showed that the effect of the dimensions of organizational prestige on the dimensions of organizational Identification differs according to years of experience. Finally, some practical and scientific recommendations were presented.

Keywords: Organizational prestige, social prestige, economic prestige, organizational Identification.

تقديم:

تُعد الموارد البشرية من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الأعمال المعاصرة، فهي المحرك الرئيس لجميع النشاطات وأساس فاعليتها، ولذلك تسعى المنظمات -في ظل المنافسة الشديدة والبيئة سريعة التغير- للتوظيف الأمثل لرأس مالها البشري (Huang et al., 2019). ولتحقيق ذلك، توجهت المنظمات في الآونة الأخيرة نحو تشجيع موظفيها على السلوكيات الطوعية بطريقة تتجاوز مسؤولياتهم الرسمية المنصوص عليها (Ashfaq, 2020)؛ وذلك انطلاقاً من أن المواقف والسلوكيات الطوعية التي يقودها الموظفون خارج أدوارهم الرسمية تسهل كثيراً من أداء المنظمة (Teng et al., 2020).

ولذلك، تُفسر رغبة الموظف في البقاء في المنظمة باعتبارها اتحاداً للمشاعر بما في ذلك الحاجة، والرغبة، والضرورة، كما يتم تصنيف هذا السلوك على أنه بنيات عاطفية ومعيارية واستمرارية للالتزام مع المنظمة، ويعد هذا التماثل بين الموظف والمنظمة أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات في ظل بيئة العمل المعاصرة (Ghielen et al., 2021)؛ كما تعد دراسة روابط مكان العمل -مثل التماثل التنظيمي- مهمة لفهم كيف يربط الموظفون أنفسهم نفسياً بالعمل (van Rossenberg et al., 2018)، وكذلك الهيبة التنظيمية التي يتم الحصول عليها من خلال الاعتماد المتبادل في التبادل الاجتماعي اللذان يوفران أساس القوة في العلاقة بين الموظف والمنظمة حيث أنها تمثل قيم وممارسات المنظمة (Carmeli, 2005)

وفي ضوء ما سبق، يسعى البحث الحالي لبحث الدور المعدل لكل من (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء بمحافظة شمال الدلتا (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)، حيث يُعد قطاع الكهرباء أحد أهم القطاعات وأكثرها حيوية، فهو أحد ركائز التنمية والرقي والحضارة ورفاهية المجتمع، ما يجعله ميداناً خصباً لهذا البحث.

أولاً: الإطار النظري:

١- الهيبة التنظيمية / Organizational Prestige:

كان الظهور الأول لمصطلح الهيبة (Prestige) عام (١٩٥٦) من قبل Shepherd & Brown في بحثهم عن (المكانة والهيبة والاحترام في المنظمات البحثية)، إذ أوضح أن تقييم الأفراد لمكانتهم داخل المنظمة عادة ما يسمى بالهيبة، ويبدو ان الكاتبان ركزا على المعنى الحرفي للهيبة والمرتبطة بالأفراد دون الإشارة للهيبة التنظيمية للمنظمات، كما أشار Dutton et al. (1994) إلى أن وجود الهيبة المدركة لدى العاملين في المنظمة من

والممكن أن تشكل نوعاً من مصادر القوة لديهم، وأن العاملين يميلون إلى الذوبان في هوية المنظمة عندما يدركون أن منظماتهم تحصل على تقدير عالٍ من قبل أصحاب المصالح. وتُعد الهيبة التنظيمية إيجابية عندما يعتقد الموظفون أن الأفراد الآخرين من خارج المنظمة (العملاء أو الشركاء أو المواطنين) الذين يخدمونهم لديهم وجهة نظر إيجابية عن منظماتهم، وقد حظي هذا المصطلح باهتمام كبير في أدبيات الإدارة، وعرفه عدد من الباحثين على أنه المنظور الشخصي للمعتقدات التي يحملها الموظف فيما يتعلق بما يعتقد الغريباء حول منظمته (Bright, 2021)، كما تُعرف بأنها فهم الموظفين لكيفية نظر الآخرين من خارج المنظمة لمنظماتهم (Dutton et al., 1994; Mael & Ashforth, 1992). ويخلص الباحث إلى أن الهيبة التنظيمية ليست فقط مفهومًا على أساس أنشطة المنظمة الخاصة، ولكنها أيضًا مفهوم ظهر نتيجة تقييم العمل مع الآخرين بالعديد من وجهات النظر المختلفة، فهي إحدى القضايا التي يركز عليها موظفو المنظمة، لأن الفرد يعطي أهمية لأفكار العالم الخارجي حول منظمته، كما تعكس الهيبة التنظيمية وجهة نظر الموظف حول كيفية تقييم الأشخاص أو المنظمات الأخرى لحالة المنظمة التي يعمل بها. وفيما يتعلق بأبعاد الهيبة التنظيمية، تناولت أغلب الدراسات السابقة -محل اطلاع الباحث- الهيبة التنظيمية على أنها متغير أحادي البعد؛ في حين شاع استخدام البعدين (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) في الدراسات التي تناولت الهيبة التنظيمية على أنها متغير متعدد الأبعاد، وذلك على النحو التالي:

أ- الهيبة الاجتماعية / Social Prestige

يركز بُعد الهيبة الاجتماعية على القدرات والأساليب الاستراتيجية للمنظمة والذي يحتوي على (جودة الإدارة، وجودة المنتجات والخدمات، والقدرة على الجذب والتطوير والاحتفاظ بالموهب، والمسؤولية الاجتماعية والبيئة والإبداع) (Carmelli, 2005).

ب- الهيبة الاقتصادية / Economic Prestige

يركز هذا البعد على نظرة الموظفين لكيفية تعامل المنظمة مع الجوانب المالية مثل السلامة المالية، واستخدام أصول المنظمة (Carmelli, 2005).

٢- التماثل التنظيمي Organizational Identification:

استخدم فرويد (١٩٢٢) كلمة "التماثل" في إشارة إلى "الارتباط العاطفي مع شخص آخر"، كما أشار (Fritz & van Knippenberg, 2017) إلى أن البشر يميلون إلى التماهي مع "الزملاء في مجموعات"، وأنهم يصنفون العالم الاجتماعي من حولهم من أجل "تنظيم أفعالهم". ويُعرف (Bartels et al., 2007) التماثل التنظيمي بأنه انسجام الموظف مع

منظمتها، بحيث يُعرف الموظف نفسه مستخدماً مصطلحات منظّمته التي يعمل بها، وأن الموظفين الذين يشعرون بتوحدهم وانسجامهم مع المنظمة التي يعملون بها سيصفون أنفسهم كذلك. كما يعرفه القرني (٢٠٢١) بأنه شعور الموظف بروابط جذب نفسية واجتماعية تربطه بالمنظمة التي يعمل بها، ما يؤدي إلى حالة من الاندماج والتماهي بين الموظف ومنظّمته، فيتمثل أساليبها وقيمها ويحسن من صورتها في المجتمع، كما يسعى بجد نحو تحقيق أهدافها والاهتمام بمستقبلها.

وفيما يتعلق بأبعاد التماثل التنظيمي، قام (Edwards (2005 بعمل مراجعة نقدية للمقاييس التي تناولت قياس التماثل التنظيمي، وخلص إلى أن التماثل التنظيمي يتم قياسه إما باعتباره متغير أحادي البعد (أشهرها مقياس (Mael & Ashforth (1992؛ أو باعتباره متغير متعدد الأبعاد، حيث شاع استخدام الأبعاد الثلاثة (التصنيف الذاتي، والتشابه التنظيمي، والانتماء التنظيمي) في الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي على أنه متغير متعدد الأبعاد، وذلك على النحو التالي:

أ- التصنيف الذاتي / The Self- Categorization:

يشير إلى أن المنظمة متأصلة بقوة في إحساس الموظف بذاته (Edwards & Peccei , 2007).

ب- التشابه التنظيمي / Organizational Similarity:

يعبر عن إدراك الموظف لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع زملائه والمنظمة التي يعمل بها (Edwards & Peccei , 2007).

ج- الانتماء التنظيمي / Organizational Affiliation:

يشير لشعور الفرد بأنه عضو في فريق العمل، ويتماهي مع زملائه، ما يعزز الشعور بالانتماء العميق للمنظمة، ويتجلى هذا الانتماء في ارتباط الفرد العاطفي والجاذبية تجاه زملائه والهيكل التنظيمي الذي ينتمي إليه، حيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها (Edwards & Peccei , 2007).

٣- العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي:

تعتبر الهوية التنظيمية أحد المساهمات الرئيسية في تكوين التماثل التنظيمي بين الموظفين والمنظمة التي يعملون بها وفي هذا الإطار هدفت دراسة (Gkorezis et al., (2012 إلى فحص تأثير الهوية التنظيمية على التماثل التنظيمي والتعرف على الدور المعدل للنوع في العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن الهوية التنظيمية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالتماثل التنظيمي، وأن هناك دعم لتأثير التفاعل بين الهوية

التنظيمية والجنس على التماثل التنظيمي، حيث كان تأثير الهيبة التنظيمية على التماثل التنظيمي أقوى بالنسبة للرجال عنه بالنسبة للإناث. كذلك، بحثت دراسة (Mishra et al., 2012) العلاقة بين الهوية التنظيمية واستراتيجيات العمل العاطفية، وأظهرت الدراسة أن الهيبة التنظيمية تؤثر على استراتيجيات العمل العاطفية للموظفين بشكل مباشر ومن خلال التماثل التنظيمي.

وفي نفس السياق، هدفت دراسة (Hasan & Hussain, 2015)، لاستكشاف تأثير الهيبة التنظيمية على التماثل التنظيمي للموظفين، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي؛ علاوة على ذلك، أوضحت الدراسة المساهمة الكبيرة للهيبة التنظيمية في التماثل التنظيمي، ووصفت مدى أهمية التركيز على تطوير رابطة نفسية بين الشركة وموظفيها في شكل تماثل تنظيمي متزايد. كما هدفت دراسة (Hameed et al., 2016) لمعرفة كيف يؤثر إدراك المسؤولية الاجتماعية الخارجية للشركات (الجهود الموجهة نحو أصحاب المصلحة الخارجيين) وأنشطة المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات (الجهود الموجهة نحو الموظفين) على تعزيز التماثل التنظيمي من خلال الهيبة التنظيمية والاحترام كمتغيرات وسيطة، وهو ما يدعم الفكرة السابقة وهي وجود تأثير إيجابي للهيبة التنظيمية على التماثل التنظيمي.

كما سعت دراسة (Obianuju et al., 2023) لفحص الهيبة التنظيمية المدركة وكيف تؤثر على التماثل التنظيمي، وأظهرت النتائج درجة عالية في العلاقة بين المتغيرات (الهيبة التنظيمية المدركة، والتماثل التنظيمي)، وقد أوصت الدراسة بأنه بالإضافة إلى معاملة الموظفين معاملة حسنة، يجب على المنظمات وإدارتها أن تحاول قدر الإمكان تشكيل صورة إيجابية في أذهان الجمهور وأفراد أسر الموظفين.

ثانياً: الفجوة البحثية:

رغم أنه لوحظ في الآونة الأخيرة تزايد الأدبيات التي تبحث في تعزيز روابط مكان العمل -مثل التماثل التنظيمي- لفهم كيف يربط الموظفون أنفسهم نفسياً بالعمل (van Rossenberg et al., 2018)، إلا أن عدد قليل من الأدبيات -وفق اطلاع الباحث- قد اهتم بدراسة العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي على الصعيد العالمي، ولم يرصد الباحث أي دراسة على الصعيد العربي قد بحثت هذه العلاقة.

كذلك شاع في الأدبيات الأجنبية بحث العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي بشكل مجمل (أي باعتبارهما متغيرات أحادية البعد) دون التطرق لأبعادهما، وهو ما يتوسع له البحث الحالي.

علاوةً على ذلك، لم يرصد الباحث - في حدود علمهما - أي دراسة على الصعيد العالمي قد بحثت الدور المعدل للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن الدراسات السابقة لم تتناول تأثير أبعاد الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي، ولم تبحث الدور المعدل للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في العلاقة بين أبعاد الهيبة التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي، ما دفع للقيام بهذا البحث مساهمةً في سد هذه الفجوة البحثية.

ثالثاً: مشكلة البحث:

استكمالاً للفجوة البحثية التي نتجت عن مراجعة الدراسات السابقة، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال المقابلات الفردية مع عينة ميسرة قوامها (٢٩) مفردة من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء (الدقهلية، كفر الشيخ، دمياط) خلال الفترة من ٢٠٢٤/٥/١١م إلى ٢٠٢٤/٦/١٣م، بهدف الوقوف بشكل واضح على مشكلة البحث، وتم إجراء المقابلات اعتماداً على إطار للمقابلة أعدّه الباحث في ضوء الدراسات السابقة؛ وكان من أهم نتائجها:

- أعرب ٥٢.١٠% من العينة أنهم يشعرون بهيبة الشركة، حيث أن رأي أسرهم وأصدقائهم إيجابي تجاه الشركة وكذلك يعتقدون أن شركتهم تتمتع بسمعة جيدة.
- أعرب ٤٣.٦٣% من العينة عن مدى تماثلهم مع شركتهم، حيث يرون أن انتماءهم للشركة يعد أحد مصادر قوتهم الوظيفية كما أنهم يرغبون بالتحدث مع الآخرين من خارج الشركة عن مشروعات الشركة الناجحة.

وفي ضوء نتائج كل من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية، تمكن الباحث من تحديد مشكلة البحث والتي تتجسد بصورة رئيسة في أن العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء لا يشعرون بالتماثل التنظيمي بالدرجة المطلوبة، ويفترض البحث أن هذا قد يرجع لإنخفاض مستوى الهيبة التنظيمية، وعلى ذلك يسعى الباحث لتقديم إجابات واضحة للسؤالآت التالية: أ- ما مستوى كل من (الهيبة التنظيمية، والتماثل التنظيمي) من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)؟

ب- ما نوع وقوة علاقة الارتباط بين بُعدي الهيبة التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)؟

ج- ما درجة التأثير المباشر لبعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)؟

د- هل يختلف تأثير بعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة؟

رابعاً: فروض البحث:

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة، أمكن تنمية الفروض التالية:

H1: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء؛ وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

H1a: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعدي الهيبة التنظيمية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

H1b: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعدي الهيبة التنظيمية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

H1c: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعدي الهيبة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

H2: يختلف تأثير بعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة؛ وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

H2a: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

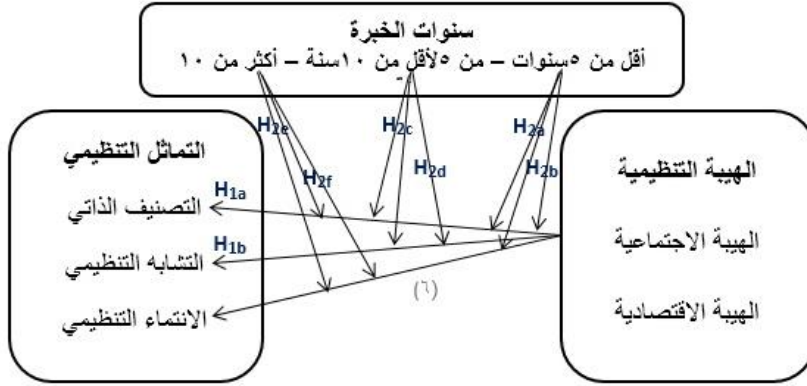
H2b: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

H2c: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

H2d: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

H2e: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

H2f: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة. وفي ضوء ما تقدم، يوضح الشكل (١) الإطار المفاهيمي المقترح للبحث:



شكل رقم (١)

الإطار المفاهيمي المقترح للبحث

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

خامساً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية:

- أ- تحديد مستوى كل من (الهيبة التنظيمية، والتمائل التنظيمي) من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط).
- ب- معرفة نوع وقوة علاقة الارتباط بين بُعدي الهيبة التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط).
- ج- الوقوف على درجة التأثير المباشر لُبُعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط).
- د- بيان ما إذا كان تأثير بُعدي الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي يختلف باختلاف سنوات الخبرة من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

سادساً: أهمية البحث:

أ- من الناحية العلمية:

- المساهمة في سد الفجوة العلمية في الدراسات السابقة التي تناولت الهيبة التنظيمية والتمائل التنظيمي.

- تعد هذه الدراسة استجابة للاتجاهات المعاصرة التي نمت في الآونة الأخيرة، والتي اهتمت بدراسات الاتجاهات المؤثرة على البيئة الداخلية للمنظمات.
 - فتح الباب أمام الباحثين العرب للتوسع في بحث هذه العلاقات.
- ب- من الناحية العملية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على الهبة التنظيمية في منظمة تمثل إحدى القطاعات المهمة في الاقتصاد المصري، والتعرف على مدى تأثيرها على التماثل التنظيمي.
- لفت انتباه المنظمات العاملة في البيئة المصرية والعربية الى أهمية تبنى مفهوم الهبة التنظيمية والتماثل التنظيمي كأحد المداخل الحديثة في تحسين البيئة الداخلية للمنظمات.
- يقدم البحث الحالي عدد من التوصيات التي تُمكن الشركة محل الدراسة من تعزيز مستوى الهبة التنظيمية لدى العاملين بها، الأمر الذي يعزز شعورهم بالتماثل التنظيمي.

سابعًا: طريقة البحث:

١- منهج البحث:

يستند البحث للمنهج الاستنباطي (Deductive approach) القائم على الانتقال من العام إلى الخاص، حيث الاستناد لنظريات أو دراسات سابقة لتبرير العلاقات بين متغيرات البحث، ومن ثم اشتقاق الفروض واختبارها في ضوء هذه النظريات أو الدراسات السابقة، ثم تأييد أو رفض النظريات أو الدراسات السابقة (Woiceshyn & Daellenbach, 2018).

٢- البيانات ومصادر الحصول عليها:

يعتمد البحث الحالي على نوعين من البيانات هما: (أ) البيانات الثانوية، وتتمثل في البيانات والمعلومات المنشورة في المراجع والدوريات العلمية العربية والأجنبية، إضافةً للنشرات والإحصاءات المتعلقة بعدد العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط)، والتي تم الحصول عليها بالرجوع لإدارات شؤون العاملين بالشركة؛ كذلك (ب) البيانات الأولية، وتتمثل في البيانات التي قام الباحث بجمعها لأول مرة عبر قائمة الاستقصاء من عينة البحث.

٣- مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظة الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط) البالغ عددهم (٦٧٧٢) مفردة؛ وتم سحب عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع البحث بطريقة التمثيل النسبي، مع مراعاة سحب عينة عشوائية بسيطة داخل كل طبقة؛ كما تم تحديد حجم العينة ببرنامج STAT 2.0، وبلغ حجم العينة (٣٦٤) مفردة. وقد بلغ عدد القوائم المسترجعة (٣٣٢) قائمة بنسبة استجابة (٩١٪)، وكان الصالح للتحليل الإحصائي (٣٠٣) قائمة. ويوضح الجدول (١) عدد العاملين بالشركة محل الدراسة، وتوزيع العينة على المحافظات محل الدراسة.

جدول (١)

عدد العاملين بالشركة محل الدراسة، وتوزيع العينة

حجم العينة = ٣٦٤ مفردة			
حجم العينة	النسبة المئوية	حجم المجتمع	الجامعة
٢١٨	٦٠٪	٤٠٤٦	الدقهلية
٩٥	٢٦٪	١٧٦٨	كفر الشيخ
٥١	١٤٪	٩٥٨	دمياط
٣٦٤	١٠٠٪	٦٧٧٢	الإجمالي

المصدر: إدارات شؤون العاملين بالشركة محل الدراسة.

٤- أداة البحث وقياس متغيراته:

تتمثل أداة جمع البيانات الأولية في قائمة الاستقصاء التي تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة، وتضمنت القائمة مجموعة من العبارات التي يمكن من خلالها قياس متغيرات البحث؛ وتم قياس متغيرات البحث على النحو الآتي:

المتغير المستقل: الهيبة التنظيمية:

وتم قياسها بالاعتماد على مقياس (Clopton & Finch (2012)، لكونه المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، والذي يصنف الهيبة التنظيمية لبعدين هما: الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية، ويتكون المقياس من (٧) عبارات.

المتغير التابع: التماثل التنظيمي:

تم قياسه اعتماداً على مقياس (Sherby (2021)، لكونه المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، والذي يصنف التماثل التنظيمي لثلاثة أبعاد هي: التصنيف الذاتي، والتشابه التنظيمي، والولاء التنظيمي، ويتكون المقياس من (١٣) عبارة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتراوح الأوزان من (١ = غير موافق تماماً) إلى (٥ = موافق تماماً).

المتغير المعدل: سنوات الخبرة:

تم توجيه سؤال للمستقصي منهم يصنفهم إلى: (١) أقل من ٥ سنوات، (٢) من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنة، (٣) أكثر من ١٠ سنة.

٥- أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي توفرها حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Ver. 25)، وبرنامج (AMOS Ver. 25)، وذلك على النحو التالي:

- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي: لتقدير القيم المعيارية لتشبعات العبارات بما يُمكن من حساب الصدق التقاربي للمقاييس.
- أساليب التحليل الوصفي: تم استخدام بعض أساليب التحليل الوصفي كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للوقوف على مستوى كل من (الهيبة التنظيمية، والتماثل التنظيمي) من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرياء بمحافظات (الدقهلية - كفر الشيخ - دمياط).
- تحليل الارتباط: للوقوف على طبيعة علاقات الارتباط بين متغيري البحث.
- نمذجة المعادلة الهيكلية: لقياس العلاقات المباشرة بين متغيرات البحث؛ كذلك للتحقق من تأثير المتغير المعدل (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.

٦- صدق وثبات مقاييس البحث:

أ- اختبار صدق مقاييس البحث:

- صدق المحتوى Content validity:

وتم التحقق من صدق المحتوى عبر إخضاع القائمة للتحكيم من قبل عدد من أساتذة إدارة الأعمال، وتم أخذ ملاحظات السادة المحكمين بعين الاعتبار؛ كما تم توزيع (٣٠) قائمة استقصاء على عينة ميسرة من مفردات المجتمع للاستفادة من ملاحظاتهم بما يحقق سلامة الإعداد، وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

• الصدق التقاربي Convergent validity:

وذلك من خلال القيم المعيارية للتشبعات، التي يجب أن يكون أغلبها أكبر من (٠.٧)؛ كذلك، قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) التي يجب أن تفوق قيمتها (٠.٥) (Hair et al., 2020).

ب- اختبار ثبات مقاييس البحث:

تم التأكد من ثبات مقاييس البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات المركب؛ بحيث يتصف المقياس بالثبات عندما تكون قيم (CR، α) أكبر من (٠.٧) (Hair et al., 2019). وجاءت النتائج كما بالجدولين (٢، ٣):

جدول (٢)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمقياس الهيبة التنظيمية

الأبعاد	كود العبارة	التحميلات المعيارية	متوسط التباين المستخرج	ألفا كرونباخ	الثبات المركب
الهيبة الاجتماعية	X11	**٠,٧١٩	٠,٦٠٧	٠,٨٤٧	٠,٨٦٠
	X12	**٠,٨٣٩			
	X13	**٠,٨٢١			
	X14	**٠,٧٣٠			
الهيبة الاقتصادية	X21	**٠,٧٦٥	٠,٦٧٨	٠,٧٥٩	٠,٨٦٣
	X22	**٠,٨٤٢			
	X23	**٠,٨٦٠			
مؤشرات مطابقة نموذج القياس					
RMSEA = 0.026		IFI = 0.963		GFI = 0.951	

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. *معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٢) أن قيم مؤشرات مطابقة نموذج القياس ($GFI = 0.951$, $IFI = 0.963$, $RMSEA = 0.026$)، متوافقة مع توصيات (Hu & Bentler (1999) ($GFI > 0.90$, $IFI > 0.95$, $RMSEA < 0.08$)؛ كما يتضح أن جميع التحميلات المعيارية للعبارة تفوق (٠.٧)، وكانت جميعها معنوية عند مستوى (٠.٠١)، كما كانت أن قيمة متوسط التباين المستخرج تفوق (٠.٥)، ما يثبت الصدق التقاربي للمقياس؛ كذلك كانت قيمتي ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (٠.٧)، ما يثبت ثبات المقياس.

جدول (٣)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمقياس التماثل التنظيمي

الأبعاد	كود العبارة	التحميلات المعيارية	متوسط التباين المستخرج	ألفا كرونباخ	الثبات المركب
التصنيف الذاتي	Y11	**٠,٦٧٧	٠,٥٢١	٠,٨١١	٠,٨١٧
	Y12	**٠,٧٨١			
	Y13	**٠,٧٣٠			
	Y14	**٠,٦٩٥			
التشابه التنظيمي	Y21	**٠,٨١٩	٠,٥٧٠	٠,٨٦٦	٠,٨٧١
	Y22	**٠,٧٣٥			
	Y23	**٠,٧٩٧			
	Y24	**٠,٦٢٧			
الانتماء التنظيمي	Y31	**٠,٨١٥	٠,٦١٥	٠,٨٥٩	٠,٨٦٤
	Y32	**٠,٨٥٠			

		**٠,٧٦٩	Y33
		**٠,٦٩٤	Y34
مؤشرات مطابقة نموذج القياس			
GFI = 0.967	IFI = 0.981	RMSEA =	0.048

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٣) أن قيم مؤشرات مطابقة نموذج القياس ($GFI = 0.967$, $IFI = 0.981$, $RMSEA = 0.048$)، متوافقة مع توصيات (Hu & Bentler, 1999) ($GFI > 0.90$, $IFI > 0.95$, $RMSEA < 0.08$)؛ كما يتضح أن أغلب التحميلات المعيارية للعبارات تفوق (٠.٧)، وكانت جميعها معنوية عند مستوى (٠.٠١)، كما كانت أن قيمة متوسط التباين المستخرج تفوق (٠.٥)، ما يثبت الصدق التقاربي للمقياس؛ كذلك كانت قيمتي ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (٠.٧)، ما يثبت ثبات المقياس.

ثامناً: نتائج البحث الميداني:

١- التحليل الوصفي والارتباط بين متغيرات البحث:

تم استخدام أساليب التحليل الوصفي للوقوف على مستوى متغيري البحث؛ كما تم استخدام تحليل ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه علاقة الارتباط بين متغيري البحث؛ وجاءت النتائج كما بالجدول (٤):

جدول رقم (٤)

التحليل الوصفي والارتباط بين متغيري البحث

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف الذاتي	التشابه التنظيمي	الانتماء التنظيمي
الهيئة الاجتماعية	٣,٦٧	٠,٧٥٨	**٠,٦١٩	**٠,٦٨١	**٠,٦٢١
الهيئة الاقتصادية	٣,٥٢	٠,٨٢٧	**٠,٦٠٨	**٠,٦٤٢	**٠,٥٩٤
الهيئة التنظيمية	٣,٦١	٠,٧٢٢	-	-	-
التصنيف الذاتي	٣,٥٤	٠,٨٥١	١	-	-
التشابه التنظيمي	٣,٦٣	٠,٧٩٧	**٠,٧٨٥	١	-
الانتماء التنظيمي	٣,٥٩	٠,٨٥١	**٠,٧٤٨	**٠,٧٩٤	١
التماثل التنظيمي	٣,٥٨	٠,٧٦٩	-	-	-

لاحظ: طول الفئة = $(٣/١-٥) = ١,٣٣$ ؛ والمستوى المنخفض (من ١ لأقل من ٢,٣٣)؛ والمستوى المتوسط (من ٢,٣٤ لأقل من ٣,٦٦)؛ والمستوى المرتفع (من ٣,٦٧ فأكثر).

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من النتائج بالجدول (٤) أن عينة البحث يشعرون بالهبة التنظيمية بمستوى متوسط، وتسهم الهبة الاجتماعية بالقدر الأكبر في حدوث ذلك بمتوسط حسابي (٣.٦٧) وانحراف معياري (٠.٧٥٨)، ثم الهبة الاقتصادية بمتوسط حسابي (٣.٥٢) وانحراف معياري (٠.٨٢٧). أيضاً، يتضح أن عينة البحث يشعرون بالتماثل التنظيمي بمستوى متوسط، ويسهم التشابه التنظيمي بالقدر الأكبر في حدوث ذلك بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وانحراف معياري (٠.٧٩٧)، ثم الانتماء التنظيمي بمتوسط حسابي (٣.٥٩) وانحراف معياري (٠.٨٥١)، وأخيراً التصنيف الذاتي بمتوسط حسابي (٣.٥٤) وانحراف معياري (٠.٨٥١). كما يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين بُعدي الهبة التنظيمية (الهبة الاجتماعية، والهبة الاقتصادية) وبعُد التصنيف الذاتي، وكان بُعد الهبة الاجتماعية هو الأقوى ارتباطاً ببعُد التصنيف الذاتي (٠.٦١٩)؛ كذلك، يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين بُعدي الهبة التنظيمية وبعُد التشابه التنظيمي، وكان بُعد الهبة الاجتماعية هو الأقوى ارتباطاً ببعُد التشابه التنظيمي (٠.٦٨١)؛ أيضاً، يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين بُعدي الهبة التنظيمية وبعُد الانتماء التنظيمي، وكان بُعد الهبة الاجتماعية هو الأقوى ارتباطاً ببعُد الانتماء التنظيمي (٠.٦٢١)؛ وجميعها ارتباطات متوسطة ومعنوية عند مستوى (٠.٠١).

٢- اختبار صحة الفرض الأول للبحث:

ينص الفرض الأول على: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء"، وينبثق عنه الفروض الفرعية التالية:

H1a: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهبة التنظيمية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

H1b: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهبة التنظيمية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

H1c: يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهبة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

ولاختبار صحة هذا الفرض، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة الأرجحية العظمى ببرنامج (AMOS Ver. 25)، حيث تم التحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (٥)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٦):

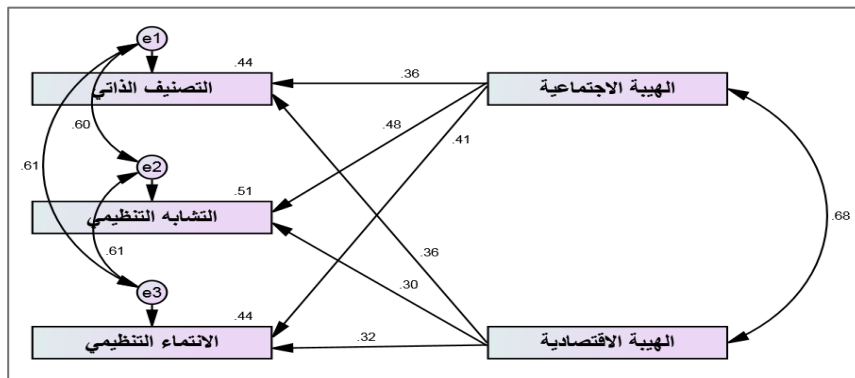
جدول (٥)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الأول

المؤشر	مؤشرات القبول	قبل التحسين	بعد التحسين
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0,90 <$	٠,٦٩٣	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0,06 >$	٠,١٠١	صفر
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	$0,95 <$	٠,٦٩٩	١
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	$0,95 <$	٠,٦٩٩	١

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٥) أن النموذج المقترح للفرض الأول لم يصل للحدود المقبولة، ولذلك تم عمل تحسين في النموذج، وأظهرت مؤشرات التحسين إمكانية عمل تغيير بين الخطأ العشوائي للتصنيف الذاتي (e1) والخطأ العشوائي للانتماء التنظيمي (e3)، ثم عمل تغيير بين الخطأ العشوائي للتشابه التنظيمي (e2) والخطأ العشوائي للانتماء التنظيمي (e3)، ثم عمل تغيير بين الخطأ العشوائي للتصنيف الذاتي (e1) والخطأ العشوائي للتشابه التنظيمي (e2)، وقد أدت هذه التحسينات الثلاثة لتحسن قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى (١)، وتحسن قيمة مؤشري المطابقة المعياري والمقارن إلى (١)، وانخفاض قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي إلى (صفر). وهذا يشير إلى أن النموذج أصبح يتوافق بصورة جيدة مع البيانات المجمعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من قيم مؤشرات القبول عند Hair et al. (2019).



شكل (٢)

تأثير بعدا الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (٦)

معاملات الانحدار لتأثير بعدا الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي

الأبعاد المستقلة	الأبعاد التابعة	Estimate	معامل التحديد (R ²)
الهيبة الاجتماعية	التصنيف الذاتي	***٠,٣٦٤	٠,٤٤٣

	٣٦٢,***٠		الهيبة الاقتصادية
٠,٥١٢	٤٧٩,***٠	التشابه التنظيمي	الهيبة الاجتماعية
	٢٩٩,***٠		الهيبة الاقتصادية
٠,٤٤١	٤٠٥,***٠	الانتماء التنظيمي	الهيبة الاجتماعية
	٣٢٠,***٠		الهيبة الاقتصادية

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. *** معنوية عند مستوى (٠.٠١>).

ويتضح من الجدول (٦) وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) على بُعد التصنيف الذاتي، وكان بُعد الهيبة الاجتماعية هو الأكثر تأثيرًا على بُعد التصنيف الذاتي بمعامل انحدار (٠.٣٦٤) عند مستوى معنوية (٠.٠١>). أيضًا، بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٤٤٣)، وهذا يعني أن بُعد الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية يُفسران ما نسبته (٤٤.٣%) من التباين في بُعد التصنيف الذاتي، والنسبة المتبقية (٥٥.٧%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج. كما يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) على بُعد التشابه التنظيمي، وكان بُعد الهيبة الاجتماعية هو الأكثر تأثيرًا على بُعد التشابه التنظيمي بمعامل انحدار (٠.٤٧٩) عند مستوى معنوية (٠.٠١>). أيضًا، بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٥١٢)، وهذا يعني أن بُعد الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية يُفسران ما نسبته (٥١.٢%) من التباين في بُعد التشابه التنظيمي، والنسبة المتبقية (٤٨.٨%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

أيضًا، يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) على بُعد الانتماء التنظيمي، وكان بُعد الهيبة الاجتماعية هو الأكثر تأثيرًا على بُعد الانتماء التنظيمي بمعامل انحدار (٠.٤٠٥) عند مستوى معنوية (٠.٠١>). أيضًا، بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٤٤١)، وهذا يعني أن بُعد الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية يُفسران ما نسبته (٤٤.١%) من التباين في بُعد الانتماء التنظيمي، والنسبة المتبقية (٥٥.٩%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

٣- اختبار صحة الفرض الثاني للبحث:

ينص الفرض الثاني على: "يختلف تأثير بُعد الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف المؤهل العلمي"، وينبثق عنه ذا الفرض الفرعية التالية:

H2a: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.

- H2b: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على التصنيف الذاتي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.
- H2c: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.
- H2d: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على التشابه التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.
- H2e: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.
- H2f: يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء باختلاف سنوات الخبرة.
- ولاختبار صحة هذا الفرض، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة الأرجحية العظمى ببرنامج (AMOS Ver. 25)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٧):

جدول (٧)

تأثير بعدا الهيبة التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي باختلاف المؤهل العلمي

سنوات الخبرة			الأبعاد التابعة	الأبعاد المستقلة
أكثر من ١٠ سنوات	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات		
٠,٣٤٣	*٠,٤٥٣	*٠,٣١١	التصنيف	الهيبة الاجتماعية
***٠,٤٨٠	**٠,٢٧٩	**٠,٤٤٦	الذاتي	الهيبة الاقتصادية
***٠,٥٣٧	**٠,٥٥٩	*٠,٢٩٤	التشابه	الهيبة الاجتماعية
٠,٣٢١	**٠,٢٣٣	*٠,٤٠٩	التنظيمي	الهيبة الاقتصادية
٠,٤٣٩	*٠,٥٣٧	*٠,٢٢٦	الانتماء	الهيبة الاجتماعية
***٠,٤٨٥	*٠,١٥٣	***٠,٥١٣	التنظيمي	الهيبة الاقتصادية

المصدر: من إعداد الباحثين وفق التحليل الإحصائي. *** عند (>0.01)، ** عند (>0.05)، * عند (>0.1).

يتضح من النتائج بالجدول (٧) أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاجتماعية على بُعد التصنيف الذاتي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، حيث جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (0.453) عند مستوى معنوية (>0.01)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (0.311) عند مستوى معنوية (>0.05). كذلك يتضح أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاقتصادية على بُعد التصنيف الذاتي باختلاف

سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أكثر من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (٠.٤٨٠) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (٠.٢٧٩) عند مستوى معنوية (>٠.٠١).

أيضاً، يتضح أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاجتماعية على بُعد التشابه التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، حيث جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (٠.٥٥٩) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (٠.٢٩٤) عند مستوى معنوية (>٠.٠٥). كذلك يتضح أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاقتصادية على بُعد التشابه التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (٠.٤٠٩) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (٠.٢٣٣) عند مستوى معنوية (>٠.٠١).

علاوةً على ذلك، يتضح أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاجتماعية على بُعد الانتماء التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، حيث جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (٠.٥٣٧) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (٠.٢٢٦) عند مستوى معنوية (>٠.٠٥). كذلك يتضح أنه يختلف تأثير بعد الهيبة الاقتصادية على بُعد الانتماء التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، جاءت قيمة معامل المسار لفئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) في المرتبة الأولى بمقدار (٠.٥١٣) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، في حين جاءت قيمة معامل المسار لفئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) في المرتبة الأخيرة بمقدار (٠.١٥٣) عند مستوى معنوية (>٠.٠٥).

تاسعاً - مناقشة نتائج البحث:

أ - مناقشة نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

- بالنسبة للهيبة التنظيمية: تشير النتائج إلى أن العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء يشعرون بالهيبة التنظيمية بمستوى متوسط، وهذا يُعني أن العاملين يشعرون بأن (الشركة تولي اهتماماً برعاية وتنمية الموهوبين بالشركة، وتستخدم الأصول الموجودة لديها بكفاءة) بدرجة متوسطة.

- بالنسبة للتمائل التنظيمي: تشير النتائج إلى أن العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء يشعرون بالتمائل التنظيمي بمستوى متوسط، وهذا يعني أن العاملين يشعرون بأن (مشكلات الشركة بمثابة مشكلاتهم الشخصية، وأن القيم السائدة في الشركة تتوافق مع قيمهم الشخصية) بدرجة متوسطة.

ب- مناقشة نتائج الارتباط بين متغيري البحث:

أظهرت النتائج أنه يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين بُعدي الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) وكل أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي، والتشابه التنظيمي، والانتماء التنظيمي)، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الهيبة التنظيمية، كلما أدى ذلك لارتفاع مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين بالشركة محل الدراسة، أي أنه كلما شعر العاملون بأن شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء واحدة من أفضل الشركات في مجال توزيع الكهرباء، كلما أدى ذلك لزيادة التوافق بين مواقف العاملين تجاه شركتهم، وجعلهم لا يفكرون في ترك العمل بالشركة حتى لو سنحت لهم فرصة للعمل في شركة أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Carmelli et al., 2007; Hameed et al., 2016; Gkorezis et al., 2012)، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن الهيبة التنظيمية ترتبط ارتباطًا إيجابيًا معنويًا مع التماثل التنظيمي في المنظمات.

ج- مناقشة نتائج الفرض الأول للبحث:

توصلت النتائج إلى أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الهيبة التنظيمية (الهيبة الاجتماعية، والهيبة الاقتصادية) على كل أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي، والتشابه التنظيمي، والانتماء التنظيمي)؛ وتعنى هذه النتيجة أنه كلما شعر العاملون بأن شركتهم "واحدة من أفضل الشركات" في مجال توزيع الكهرباء، وأنها تتمتع بمركز مالي قوي، كلما أدى ذلك لزيادة اهتمامهم بما يعتقده الآخرون تجاه شركتهم، حيث أنها تمثلهم، وأن مستقبل الشركة هو جزء من مستقبلهم.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الهوية الاجتماعية، حيث تشير الهيبة التنظيمية للكيفية التي يعتقد الموظف أن الآخرين ينظرون بها لمنظمتهم وله كعضو في تلك المنظمة، فعندما يعتقد الموظف أن الآخرين يقيمون المنظمة بشكل إيجابي، فمن المتوقع أن يكون تماثله مع المنظمة أقوى (Smidts et al., 2001)، ويحدث هذا لأن الأعضاء يفخرون بالانتماء إلى منظمة ذات خصائص اجتماعية عالية (Dutton et al., 1994)، وهم بدورهم يعززون تقديرهم لذاتهم من خلال التماهي مع تلك المنظمة المرموقة. واتفقت هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التي أظهرت وجود تأثير معنوي وإيجابي للهيبة التنظيمية على التماثل التنظيمي (Bartels et al., 2007; Mael & Ashforth, 1992; Smidts et al., 2001).

(et al., 2001)، حيث كشفت هذه الدراسات أنه كلما زاد إدراك أعضاء المنظمة بأن العالم الخارجي ينظر لمنظمتهم نظرة إيجابية، كلما كانت اتجاهاتهم تجاه المنظمة أكثر إيجابية، كلما زادت قوة التماثل التنظيمي.

د- مناقشة نتائج الفرض الثاني للبحث:

أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على بُعد التصنيف الذاتي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة يقعون ضمن فئة الشباب (٣٠-٤٠ سنة)، وهم فئة تميل أكثر للظهور الاجتماعي، ولذلك فإن الجوانب الاجتماعية للشركة هي الأكثر فعالية في جعل المنظمة متصلة بقوة في إحساس هذه الفئة بذاتهم.

كذلك أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على بُعد التصنيف الذاتي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (أكثر من ١٠ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أفراد هذه الفئة يميلون أكثر إلى التفكير العقلاني، ولذلك فإن الوضع المالي والاقتصادي للشركة هي الأكثر فعالية في جعل المنظمة متصلة بقوة في إحساس هذه الفئة بذاتهم.

أيضاً، أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على بُعد التشابه التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أفراد هذه الفئة يميلون أكثر لبناء علاقات وصدقات مع الآخرين داخل مكان العمل، ولذلك فإن النواحي الاجتماعية السائدة في الشركة هي الأكثر فعالية في جعل هذه الفئة يشعرون أن لديهم خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع زملائهم.

كما أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على بُعد التشابه التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة من حديثي التعيين بالشركة، ولذلك تُعد الجوانب المالية المتمثلة في الأجور والحوافز والتعويضات هي الأكثر فعالية في جعل هذه الفئة يشعرون بالتوافق مع قيم وأهداف الشركة. علاوةً على ذلك، أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاجتماعية على بُعد الانتماء التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة يميلون للانتماء الاجتماعي وبناء علاقات وصدقات، ويبحثون عن

الظهور الاجتماعي بحكم عامل السن (٣٠-٤٠ سنة)، ولذلك تُعد النواحي الاجتماعية السائدة بالشركة هي الأكثر فعالية في جعل هذه الفئة يشعرون بالانتماء الشديد للشركة. إضافةً لذلك، أظهرت النتائج أنه يختلف تأثير بُعد الهيبة الاقتصادية على بُعد الانتماء التنظيمي باختلاف سنوات خبرة العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وكانت فئة (أقل من ٥ سنوات خبرة) هي الأعلى تأثيراً؛ ويرجع هذا في رأي الباحث إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة يبحوث عن الأمان المالي في المقام الأول بحكم أن أغلبهم من حديثي التعيين بالشركة، ولذلك تُعد الجوانب المالية والاقتصادية هي الأكثر فعالية في جعل هذه الفئة يشعرون بالانتماء للشركة، وأنهم أعضاء فعالين فيها.

عاشراً- توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث، يقدم الباحث التوصيات الآتية لمسؤولي شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، والباحثون في هذا المجال على النحو الآتي:

- زيادة الأنشطة المجتمعية التي تعمل على زيادة الهيبة التنظيمية مثل عقد اجتماعات مع الموظفين وإصدار نشرات تعريفية لزيادة معرفة الموظفين ووعيهم بإنجازات الشركة.
- تعريف الموظفين بالنواحي الاقتصادية للشركة -في نطاق ما يمكن الإفصاح عنه- مثل مركز الشركة في السوق ونمو الشركة والصورة والعلامات التجارية للشركة، فهي مصادر تُعزز الهيبة الاقتصادية لدي موظفي الشركة.
- المشاركة في مبادرات مثل زيادة التنوع في مكان العمل، أو تقديم الحوافز التي تجعل الشركة ملحوظة من قبل المجتمع الخارجي لزيادة الهيبة التنظيمية.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي، الأمر الذي يجعل الموظفين يشعرون أن مكان العمل بالشركة بيئة صالحة للانتماء لها، كما أن ذلك سيعزز الشعور بالتشابه التنظيمي.
- توجيه مديري مراكز خدمات الشركة (الهندسات) بالتأكيد على حسن معاملة العملاء، والانخراط في المبادرات الاجتماعية في المحافظات، ما يُشعر الموظفين بأن شركتهم أخلاقية، الأمر الذي يُعزز لديهم الشعور بالهيبة الاجتماعية.
- تعزيز الروابط الشخصية بين المديرين والموظفين لتعزيز التماثل التنظيمي من خلال مثلاً تنظيم غداء عمل بشكل شهري أو تنظيم رحلات ترفيهية في أيام العطلات الرسمية.
- تدريب المشرفين على كيفية إشراك موظفيهم في صنع واتخاذ القرارات وبناء علاقات قوية معهم لتحقيق التماثل التنظيمي.

ويوصي الباحث بإجراء البحوث الآتية:

- تطبيق الدراسة على قطاعات أخرى مثل القطاع المصرفي، والمنظمات التعليمية، ومنظمات القطاع الخاص، والقطاع الصحي، لتعميم النتائج وتوسيع نطاق الفهم.
- اقتراح نموذج لمحددات ونواتج الهيبة التنظيمية أو التماثل التنظيمي، ما يسهم في تحسين الدراسات المستقبلية حول هذه الموضوعات.
- بحث دور متغيرات من علم النفس الإيجابي مثل الملكية النفسية ورأس المال النفسي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي.
- بحث الدور المعدل للمؤهل العلمي في العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي.
- بحث الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

القرني، عبد الله (٢٠٢١). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات. *مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع ٢٣٥، ص ص: ٣٤٧ - ٣٧٢*.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ashfaq, B. (2020). Person–organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia–Pacific Journal of Business Administration, 13(1), 19–39*.

Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. and Joustra, I. (2007), “Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate”, *Journal of Organizational Behavior, 28, 173–190*.

Bright, L. (2021). Does perceptions of organizational prestige mediate the relationship between public service motivation, job satisfaction, and the turnover intentions of federal employees?. *Public Personnel Management, 50(3), 408–429*

Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies 26, 443–464*.

Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies, 44(6), 972–992*.

Clopton, A. W., & Finch, B. L. (2012). In Search of the Winning Image: Assessing the Connection between Athletics Success on Perceptions of External Prestige. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics, 5*.

Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263.

Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207–230.

Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European journal of work and organizational psychology*, 16(1), 25–57.

Fritz, C., & van Knippenberg, D. (2017). Gender and leadership aspiration: The impact of organizational identification. *Leadership & Organizational Development Journal*, 38(8), 1018–1037.

Ghielen, S. T. S., De Cooman, R., & Sels, L. (2021). The interacting content and process of the employer brand: person–organization fit and employer brand clarity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 292–304.

Gkorezis, P., Mylonas, N., & Petridou, E. (2012). The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification: Gender as a moderator. *Gender in Management: An International Journal*.

Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS–SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(1), 101–110.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS–SEM. *European business review*, 31(1), 2–24.

Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G. A., & Farooq, O. (2016). How do internal and external CSR affect employees' organizational

identification? A perspective from the group engagement model. *Frontiers in psychology*, 7, 788.

Hasan, M., & Hussain, M. (2015). Role of perceived external prestige and Organizational Justice in Organizational Identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 611.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

Huang, L.-C., Su, C.-H., Lin, C.-C. and Lu, S.-C. (2019). The influence of abusive supervision on employees' motivation and extra-role behaviors: The daily-basis investigation, *Chinese Management Studies*, 13(3), 514-530.

Mael, F., and Ashforth, B., (1992), "Alumni and Their Alma Matar: a Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D'cruz, P., & Noronha, E. (2012). Linkage between perceived external prestige and emotional labor: Mediation effect of organizational identification among pharmaceutical representatives in India. *Journal of World Business*, 47(2), 204-212.

Obianuju, A. E., Chike, N., & Phina, O. N. (2023). Perceived Organizational Prestige: A Predictor of Organizational Identification in Public Universities in Anambra State. *Cross Current Int J Econ Manag Media Stud*, 5(2), 33-38.

Sherby, S. A. (2021). Aspiration to Leadership of Female Veteran Leaders: a Predictive Quantitative Correlational Study. *Doctoral dissertation, Grand Canyon University*.

Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062.

Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229.

van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., ... & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167.

Woiceshyn, J., & Daellenbach, U. (2018). Evaluating inductive vs deductive research in management studies: Implications for authors, editors, and reviewers. *Qualitative research in organizations and management: An International Journal*, 13(2), 183-195.