

## خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

د. محمد حسن محمد العشري

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى

### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى دراسة العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا، وشمل مجتمع البحث جميع مديري أعضاء الإدارتين العليا والوسطى بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج التي تقع في نطاق إقليم وسط الدلتا، وتبين سجلات إدارات شؤون العاملين بالشركات موضع الدراسة أن عدد المديرين قد بلغ (١١٢٣) في عام ٢٠٢٠، وتم توزيع العدد الإجمالي لمفردات العينة على الشركات موضع الدراسة بطريقة التوزيع المتناسب والذي بلغ ٢٧٨ مفردة، وبلغت نسبة الاستجابة ٩٣,٥% (أى ٢٦٠ مفردة).

وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الهوية التنظيمية وجميع أبعاد التماثل التنظيمي. وأوصت بضرورة التزام الإدارة العليا وباقي أعضاء المنظمة بخصائص الهوية التنظيمية وماتقتضيه من ممارسات إدارية وسلوكية لتعزيز قوة الهوية لديهم، والعمل على تحقيق التوازن بين اهتمامات الإدارة لتحقيق الأرباح والمنافع الاقتصادية وتحقيق المصالح الذاتية للأفراد. **الكلمات المفتاحية:** (الهوية التنظيمية، التماثل التنظيمي).

### Abstract:

This study mainly aimed to study the relationship between the characteristics of the organizational identity and its impact on organizational symmetry among employees of public enterprise sector companies for spinning and weaving in the middle of the delta, and the research community included all managers of members of the upper and middle administrations of public enterprise sector companies for spinning and weaving that fall within the region of the central delta. The records of the personnel affairs departments of the companies under study show that the number of managers reached (1123) in 2020, and the total number of the sample items was distributed among the companies under study in a proportional manner, which amounted to 278 individuals, and the response rate was 93.5% (i.e. 260 individuals).

The results found that there is a significant correlation relationship between all dimensions of organizational identity and all dimensions of organizational symmetry. It recommended the need for the higher management and the rest of the organization's members to adhere to the characteristics of the organizational identity and the administrative and behavioral practices required to enhance the strength of their identity, and to work to balance the interests of management to achieve profits and achieve the self-interests of individuals.

**Key Words:** (Organizational Identity, Organizational identification).

### تمهيد:

تُعد الهوية التنظيمية Organizational Identity مفهوماً حديثاً نسبياً في مجال السلوك التنظيمي، فقد بدأ الاهتمام بموضوع الهوية التنظيمية للفرد يتسع منذ منتصف القرن الماضي بالبيئة الغربية، أما بالنسبة للبيئة العربية فلا تزال الدراسات في هذا الموضوع في مراحلها المبكرة، فلم ينل موضوع الهوية التنظيمية الاهتمام من جانب الباحثين قبل عقدين من الزمان، وقد يرجع السبب في ذلك

إلى واقع الإدارة العربية ذاتها والتي انصب اهتمامها على موضوعات أخرى كالسياسات التسويقية لمختلف المنتجات، أو إلى تفضيلات الباحثين أنفسهم، فخلافا لبعض متغيرات السلوك التنظيمي كالالتزام والرضا والمواطنة بدأ مفهوم الهوية التنظيمية مهملًا كمفهوم محوري في المجال البحثي وذلك حتى نهاية الثمانينيات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الحين أدرك الباحثون المعاصرون الآثار المحتملة للهوية التنظيمية للعاملين على نواتج العمل الأساسية الأمر الذي جعل من قضية الهوية كفكرة عامة مفهوماً مركزياً في مجال السلوك التنظيمي (طه، ٢٠١٥).

ويُعد التماثل التنظيمي Organizational identification ويطلق عليه البعض أيضاً (التوحد التنظيمي) من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال الإدارة بشكل عام، وهو يشير إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العاملين والمنظمة، وقد ازداد الاهتمام بالتماثل التنظيمي في ضوء الأدوار التي تقوم بها المنظمات في تحقيق التنمية المستدامة، لذلك أصبح التماثل التنظيمي ضرورة ملحة نظراً لما تشهده البيئة الإدارية من تطورات رافقها العديد من الظواهر السلبية والتي شكلت مازقاً أصبح من الضروري أن تعمل المنظمة على مواجهته، فأساليب العمل تغيرت وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمة، وفي ظل هذه الأجواء عانت بيئة المنظمة من الفوضى والارتباك مما أثر هذا الوضع على العاملين وأصبح ولاءهم وانتمائهم مشتتاً (العتيبي، ٢٠١٥)، ويعتبر التماثل التنظيمي مؤشر مهم لسلوك مكان العمل، حيث كلما ازدادت قوة هوية الفرد مع منظمته، كلما زادت دوافعه في التصرف بسلوك يعزز نجاحه (Meleady and Crisp, 2017).

ويوجد اختلاف بين مصطلحي الهوية التنظيمية، والتماثل التنظيمي، حيث تمثل الهوية التنظيمية خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة، وهي تركز على محاولة إجابة الأفراد عن السؤال المتعلق بمن نحن كمنظمة، أي ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة، وما الإدراكات المشتركة بين العاملين فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة، بينما يمثل التماثل التنظيمي شعور الموظف بوجود روابط تجمعها بالمنظمة التي يعمل فيها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين (عبد الفتاح، أبو سيف، ٢٠١٦).  
وقام الباحث باختبار شركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا كمجال للتطبيق، لأنه يعتبر من القطاعات التي تلعب دوراً مهماً في اقتصاديات البلدان المتقدمة والنامية وترتبط ارتباطاً مباشراً بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الرفاهية والازدهار للمجتمعات، ولكي تبقى هذه الشركات في السوق وتستمر في مجال عملها ينبغي أن تمتلك ميزة تنافسية للموارد البشرية تمكنها من البقاء والاستمرار.

وانطلاقاً مما سبق، تأتي هذه الدراسة كمحاولة من الباحث للتعرف على تأثير خصائص الهوية التنظيمية على التماثل التنظيمي، بالتطبيق على العاملين بالشركات التابعة لقطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا".

#### أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تتناول هذه الدراسة متغيرين هما: الهوية التنظيمية، والتماثل التنظيمي، ومن ثم يتعرض الباحث على نحوٍ من الإيجاز للإطار النظري، والدراسات السابقة لكل متغيرٍ من هذين المتغيرين وأبعادهم الفرعية، وذلك كما يلي:

#### • المتغير الأول: الهوية التنظيمية: Organizational Identity

تناول الباحث متغير الهوية التنظيمية من خلال تسليط الضوء على مفهومها، وأبعادها، والدراسات السابقة الخاصة بها، وذلك على النحو التالي:

#### أ. مفهوم الهوية التنظيمية:

كشفت العديد من الباحثين عن وجود العديد من التعريفات المتعلقة بالهوية التنظيمية، ويمكن للباحث تحديد أهم هذه التعريفات فيما يلي:

يُعرفها (Albert et al, 2001) بأنها "تمثل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها، والتي تتضمن أهدافها الجوهرية، وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح" ويرى (مسلم، ٢٠٠٦) بأنها "ما يعتقد أعضاء المنظمة أنه أساسي ودائم نسبياً ومتميز من صفات المنظمة مقارنةً بغيرها من المنظمات الأخرى"، بينما يُعرفها (الفهداوى، ٢٠٠٧) بأنها "ذلك العنصر الذي يشير إلى السلوك الجماعي والذي من خلاله يعبر أعضاء المنظمة عن علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية

**خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا**

وأبعادها كالقيم والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنى لأولئك الأعضاء" ويعرفها (عبد الوهاب، ٢٠٠٨) بأنها "تعبّر عن سمات المنظمة الأساسية والمميزة لها عن غيرها"، ويراها (عبد اللطيف، وجودة، ٢٠١٠) بأنها "سمات تعرف بها المنظمة بما يميزها عن غيرها من المنظمات، ومن ثم فإن على إدارة المنظمة الاهتمام بها وأخذها بالحسبان عند اتصال المنظمة بالأطراف المعنية كالعاملين والمنافسين، والموردين.

ويعرفها (العطوى، ٢٠١٢) بأنها "المزايا التي تستعملها المنظمة لغرض تمييز نفسها إيجابياً عن الآخرين وتمتد هذه المزايا حول ما هو مثالي لنوع محدد من المنظمات"، ويعرفها (Lovas, 2013) بأنها "القيم والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين في المنظمة، والسمات المركزية التي تحدد جوهر المنظمة"، ويعرفها (طه، ٢٠١٥) بأنها تفسر ما الذي يراه العاملون كسمات مركزية فارقة للمنظمة التي ينتمون إليها؟، أو ما الذي يجعل منظمة ما مختلفة عن غيرها من المنظمات على النحو الذي يرسخ لها شكلاً فريداً في أعين العاملين بها؟ وكذا ما الذي يجعل منظمة ما مبقية ولفترات طويلة على خصائصها التنظيمية الفريدة بالرغم من التغيير الذي يطراً على الأهداف التنظيمية ذاتها؟"، كما يعرفها (عبد اللطيف، ٢٠١٥) بأنها "مدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون بها"، ويعرفها (Loggert and ahlin, 2015) بأنها "الفهم الجماعي لخصائص المنظمة من قبل أعضائها وكذلك الجهات الخارجية"، ويرى (Mesmer et al, 2015) بأنها "تتضمن كل من مشاعر التضامن الجماعي، والدعم العاطفي والسلوكي فضلاً عن إدراك الخصائص المشتركة مع أعضاء الجماعة"، ويعرفها (Zundelt et al, 2016) بأنها "وسيله لالتزام وولاء العميل الداخلي والخارجي للمنظمة"، ويراها (Mujib, 2017) بأنها "مجموعه من الخصائص المميزة التي تعكس تبنى المنظمة لتلك الخصائص بشكل دائم"، ويعرفها (Martin et al, 2011) بأنها نتاج تراكمي راسخ عبر الزمن ويتعلق بثقافتها، ومركزها وسمعتها نحو المنافسين، وعملائها والمجتمع بوجه عام، وفي ضوء التعريفات السابقة، فإنه الباحث يتفق مع تعريف (طه، ٢٠١٥)، وذلك على اعتبار أن هذا التعريف من أكثر التعريفات وضوحاً لماهية الهوية التنظيمية.

**ب. أبعاد الهوية التنظيمية:**

بمراجعة الباحث للعديد من أدبيات الدراسات السابقة لاحظ اعتماد معظم هذه الأدبيات على قياس هذا المتغير من خلال أبعاد تصف خصائصه، في حين اعتمدت بعض الأدبيات الأخرى على قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات، وهذا ما يوضحه الجدول التالي رقم (١).

**جدول رقم (١)**

**أبعاد الهوية التنظيمية كما تناولتها أدبيات الدراسات السابقة**

الباحث/ السنة	مسلم، ٢٠٠٦	القهادوي، ٢٠٠٧	عبد الوهاب، ٢٠٠٨	Gioia and Thomas, 1996	العطوى، ٢٠١٢	عبد اللطيف، ٢٠١٥	Ahmadi, 2005	Poore, 2014	Ashforth and Mael, 1996	Kohtamäki et al, 2016
قوة الهوية	✓		✓	✓						
الهوية المعيارية	✓		✓	✓	✓					
الهوية النفعية	✓		✓	✓	✓					
الصورة الذهنية للمنظمة	✓		✓	✓						
السمات المركزية والمتفردة						✓				
مجموعة من العبارات		✓					✓	✓	✓	✓

**المصدر:** إعداد الباحث اعتماداً على ما ورد في أدبيات الدراسات السابقة.

### خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

وفى ضوء ما تضمنه الجدول السابق، فإن الباحث سوف يعتمد على أربعة أبعاد تصف خصائص الهوية التنظيمية وهي (قوة الهوية، والهوية المعيارية، والهوية النفعية، والصورة الذهنية للمنظمة)، وذلك من منطلق أن مفهوم الهوية التنظيمية يعبر عن الخصائص المميزة للمنظمة والتي يعتقد أعضاؤها توافرها فيها، وفيما يلي تعريف كل بُعد من هذه الأبعاد (مسلم، ٢٠٠٦، عبد الوهاب، ٢٠٠٨، الفهداوى، ٢٠٠٧)، وذلك كما يلي:

١. **قوة الهوية:** تتضمن أربعة عناصر أساسية هي: الوضوح، والتركيز، والتميز، ودرجة الالتزام بها، فكلما كانت هوية المنظمة واضحة ومفهومة لجميع أعضاء المنظمة زادت قوتها، وأيضاً كلما كانت هوية المنظمة مركزة في خصائص محددة فيما يتعلق بالمنتجات التي تقدمها والممارسات الإدارية السائدة فيها، أدى ذلك إلى زيادة قدرتها المدركة، وبالمثل فإن تميز هوية المنظمة واحتوائها على خصائص تجعل لها صفات متميزة عن غيرها من المنظمات الأخرى أدى ذلك إلى زيادة قوة الهوية التنظيمية، وأخيراً فإن التزام الإدارة العليا وباقي أعضاء المنظمة بمتطلبات الهوية التنظيمية وما تقتضيه من ممارسات إدارية وسلوكية غالباً ما يعزز من قوة هوية المنظمة لديهم.
٢. **الهوية المعيارية:** وتتشكل هذه الهوية من خلال احترام إدارة المنظمة وأعضائها للقيم والتقاليد والأعراف المهنية السائدة في الصناعة التي ينتمى إليها المنظمة واتباع الإدارة قيماً أخلاقية معينة في تعاملاتها مع جميع الأطراف من داخل وخارج المنظمة.
٣. **الهوية النفعية:** وتتشكل هذه الهوية من اهتمامات الإدارة بتحقيق المكاسب الاقتصادية وتعظيم الأرباح وتحقيق المصالح الذاتية بصرف النظر عن أية اعتبارات لأطراف أخرى.
٤. **الصورة الذهنية للمنظمة:** الانطباعات التي يعتقد أعضاء المنظمة أنها موجودة لدى الآخرين عن منظماتهم، ويقاس هذا المتغير القوة النسبية لهوية المنظمة كما يدركها العاملون بالمنظمة.

### ج. الدراسات السابقة التي تناولت الهوية التنظيمية:

استهدفت (دراسة مسلم، ٢٠٠٦) بناء نموذج متكامل يصف العوامل المحددة لقوة التوحد بين هوية الفرد وهوية المنظمة ويوضح الآثار والممارسات التنظيمية والسلوكية الناتجة عنها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين قوة هوية المنظمة ودرجة التوحد التنظيمي لدى الأفراد العاملين بها. أما دراسة (Voss et al. 2006) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الهوية التنظيمية والأداء التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين خصائص الهوية التنظيمية والأداء التنظيمي.

في حين استهدفت دراسة (الفهداوى، ٢٠٠٧) إلى اختبار دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعه الأنبار العراقية وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين الهوية التنظيمية والمسار المهني بمختلف أبعاده مما يعنى أن المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعه الأنبار يتوقف على درجة شعورهم بوجود الهوية التنظيمية المغيبة أصلاً عن حياتهم الوظيفية والعملية.

بينما استهدفت دراسة (عبد الوهاب، ٢٠٠٨) تحديد العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية للمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ودرجة التوحد التنظيمي وبين سلوكيات الالتزام التنظيمي للأطباء العاملين، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية معنوية بين خصائص الهوية التنظيمية وبين درجة التوحد التنظيمي للأطباء المتمثلة في ( قوة الهوية، الهوية المعيارية، الصورة الذهنية الحالية) ووجود علاقة عكسية بين الهوية النفعية ودرجة التوحد التنظيمي.

أما دراسة (Dahalla et al., 2012) فهذه هدفت التعرف على تأثير كل من الهوية التنظيمية، والصورة والسمعة على الاستجابات الاستراتيجية للمنظمات في ظل الضغوط المؤسسية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لكل من الهوية التنظيمية، والصورة والسمعة على الاستجابات الاستراتيجية للمنظمات.

وفى سياق آخر استهدفت دراسة (العتوى، ٢٠١٢) استكشاف فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية العراقية، وبيان تأثير حجم هذه الفجوة في احتماليه قبول مبادرات التغيير، وتوصلت إلى أن نسبة

#### خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

كبيرة يريدون أن تمتلك منظماتهم هوية تنظيمية عالية تهتم بكل من الجوانب المعيارية والجوانب النفعية في العمل.

وعلى جانب آخر استهدفت دراسة (Kerwin, 2013) التعرف على أثر الهوية التنظيمية على الصراع في المنظمات الرياضية بكندا، وتوصلت إلى أن الهوية التنظيمية لها تأثير معنوي على تشكيل الصراع القائم في هذه المنظمات، وتوصلت أيضاً إلى أن القيادة الرسمية وغير الرسمية تلعب دوراً في تطوير الهوية التنظيمية.

كما استهدفت دراسة (عبد اللطيف، ٢٠١٥)، إلى استخدام أثر الانحدار اللوجستي في دراسة علاقه ومعنويه تأثير المتغيرات الحاكمة لكل من الاغتراب الوظيفي والاحترق الوظيفي على الهوية التنظيمية بالمنظمات بالقطاعين الحكومي والخاص بمحاظة الطائف وتوصلت الدراسة الى وجود علاقه معنويه بين كلا من الاحترق والاغتراب الوظيفي والهوية التنظيمية.

أما دراسة (ابراهيم، ٢٠١٥) فهذفت الى التعرف على طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والهوية التنظيمية للفرد كما استهدفت دراسة الدور الوسيط لإدراك خرق العقد النفسي في هذه العلاقة وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقه معنويه بين العوامل الخمسة للشخصية والهوية التنظيمية.

في حين استهدفت دراسة (عبد الفتاح، وأبو سيف، ٢٠١٦) التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجه نظر المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية طردية بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية.

وأكدت دراسة (بكر، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى التعرف على أثر أساليب إدارة الانطباع على الهوية التنظيمية، بالتطبيق على عينة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين أساليب إدارة الانطباع (الإطراء وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة، نموذج يقتدى به)، والهوية التنظيمية، ووجود علاقة ارتباط عكسية بين أسلوب الإجبار أو التهديد على الهوية التنظيمية، وكانت أساليب إدارة الانطباع الأكثر تأثيراً (الإطراء وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة، نموذج يقتدى به).

أما فيما يتعلق بتشكيل الهوية التنظيمية فقد استهدفت دراسة (جاد، ٢٠١٩) رصد كيفية تشكيل الهوية التنظيمية لدى العاملين في شركات الاتصالات العاملة في مصر وتحديد مراحل تشكيل الهوية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك بعض عناصر الهوية تم التركيز عليها من قبل بعض شركات الاتصالات دون أخرى وفقاً لرؤيتها وأهدافها، كما تبين أنه عندما يلتحق العامل بأي شركة فإنه يمر بمجموعة من المراحل تسمى بمراحل التنشئة الاجتماعية، ويتم فيها تشكيل هوية العامل وثقافته بما يتناسب مع هوية الشركة وثقافتها وما يتبناه المؤسسون لها وأصحاب المصالح فيها عبر مراحل مختلفة، وهذه المراحل هي: مرحلة ما قبل التحاق الموظف بالشركة، مرحلة الالتحاق، مرحلة بناء العلاقات بين الموظفين، مرحلة تشكيل خصائص الهوية، وقد يحدث فيما بعد انصهار للهوية، وقد يظهر توحده للهوية أو ازدواجيتها.

وهذفت دراسة (على، ٢٠٢٠)، إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة العراقية في مدينة كركوك. إضافة لتحديد ما إذا كان للهوية التنظيمية دوراً وسيطاً في تلك العلاقة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، وجود أثر للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي، كما اوضحت وجود أثر معنوي للهوية التنظيمية على الالتزام التنظيمي، أضف إلى ذلك وجود علاقة بين القيادة التحويلية والهوية التنظيمية.

#### **Organizational Identification**

#### • المتغير الثاني: التماثل التنظيمي:

يتناول الباحث متغير التماثل التنظيمي من خلال مفهومه، وأبعاده، والدراسات السابقة الخاصة به، وذلك على النحو التالي:

#### أ. مفهوم التماثل التنظيمي:

كشفت العديد من الباحثين عن وجود العديد من التعريفات المتعلقة بالتماثل التنظيمي من خلال تحديد خصائصه، ويمكن للباحث تحديد أهم هذه التعريفات فيما يلي:

يعرفه (العنبي، ٢٠١٦) بأنه " تلك العملية التي تتكامل وتتطابق من خلالها أهداف المنظمة، والأهداف الخاصة بالفرد"، ويُعرفه (الشواورة، ٢٠١٦) بأنه " التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

الفرد والمنظمة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، وهي درجة نسبية"، ويعرفه (مرزوق، ٢٠١٣) بأنه "قيام العاملين بإعادة تشكيل المفاهيم الذاتية لتتوافق مع مجموعة المفاهيم والقيم السائدة في المنظمة التي يعملون فيها"، ويعرفه (العقلا، ٢٠١٥) بأنه "الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الاعضاء الآخرين، وبالتالي فهي عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال اندماج رغبات الفرد مع رغبات المنظمة والذي يؤدي إلى إيجاد حالة من التماثل، أي ربط العامل لمصيره بمصير المنظمة، كما أنه يشير إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ويعرفه (Avanzi et al, 2018) بأنه "مدى توحد أو انتماء الأفراد إلى جماعة أو جماعات معينة"، ويعرفه (Wang et al, 2017) بأنه "شكل من أشكال هوية العمل، مشيراً إلى مدى تداخل هوية المنظمة وهوية الموظف"، ويعرفه (Fallatah et al, 2017) بأنه "نوع آخر من نوعية الذات التي تدفع شعور الأفراد بالانتماء"، ويعرفه (Meleady and Crisp, 2017) بأنه "مدى مساهمة أي عضو في مجموعة تنظيمية في التعريف الذاتي للفرد"، ويعرفه (Asadullah et al, 2017) بأنه "شكل من أشكال التماسك القوي للحفاظ على العلاقة بين الموظف وصاحب العمل"، ويعرفه (Matherne et al, 2017) بأنه "التوحد مع المنظمة أو الانتماء لها كعامل مساهم في عدد من السلوكيات الإيجابية التي يظهرها موظفين الشركة"، ويعرفه (Cavazotte et al, 2017) بأنه "شكل محدد من أشكال الهوية الاجتماعية"، ويعرفه (Taşkıran et al, 2017) بأنه "الدرجة التي يعتبر فيها العاملون أنفسهم كجزء من المنظمة، من خلال تماثله مع قيمها ورسالتها وأهدافها، ومن ثم تتجه قراراتهم الإدارية نحو مصلحة المنظمة".

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف التماثل التنظيمي بأنه "شعور نابع من ذات الفرد يسعى من خلاله لتوظيف مفاهيمه ومعتقداته بما يتوافق مع منظمته، ويعمل على إنشاء روابط وثيقة بينه وبين أفراد المنظمة التي يعمل بها".

**أ. أبعاد التماثل التنظيمي:**

بمراجعة الباحث للعديد من أدبيات الدراسات السابقة التي تناولت قياس التماثل التنظيمي، لاحظ اعتماد معظم هذه الأدبيات على مقياس (Cheney, 1983) وقام بعد ذلك (Johnson et al, 1999) بتطوير هذا المقياس والذي يتضمن ثلاثة أبعاد هي (الولاء التنظيمي، والتشابه، والعضوية)، في حين اعتمدت بعض الأدبيات الأخرى على قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات اعتماداً على مقياس (Mael and Ashforth, 1992)، وهذا ما يوضحه الجدول التالي رقم (٢).

**جدول (٢)**

**أبعاد التماثل التنظيمي كما تناولتها أدبيات الدراسات السابقة**

مؤشر القياسية تأثيره من	العضوية	التشابه	الولاء التنظيمي	الأبعاد	
				الباحث/ السنة	
	✓	✓	✓	(البشاشة، ٢٠٠٨)	
	✓	✓	✓	(مرزوق، ٢٠١٣)	
	✓	✓	✓	(الطراونة، المعشر، ٢٠١٤)	
	✓	✓	✓	(العقلا، ٢٠١٥)	
	✓	✓	✓	(الشواورة، ٢٠١٦)	
	✓	✓	✓	(العتيبي، ٢٠١٦)	
	✓	✓	✓	(غنام؛ الطعامة، ٢٠١٦)	
	✓	✓	✓	(الشمري؛ المقداد، ٢٠١٧)	
	✓	✓	✓	(Johnson, 1999)	
✓				(Mael and Ashforth, 1992)	
✓				(Erkutlu and Chafraam, 2015)	
✓				(Avanzi et al, 2017)	
✓				(Asadullah et al, 2017)	
✓				(Matherne et al, 2017)	

وفي ضوء ما تضمنه الجدول السابق، فإن الباحث سوف يعتمد على ثلاثة أبعاد لقياس التماثل التنظيمي اعتماداً على مقياس (Cheney, 1982) والمطور بواسطة (Johnson et al, 1999) وهي (الولاء التنظيمي، والتشابه، والعضوية)، وذلك من منطلق أن هذا المقياس الأكثر شيوعاً واستخداماً في أدبيات الدراسات السابقة، وفيما تعريف كل بُعد من هذه الأبعاد:

### ١. الولاء التنظيمي: Organizational Loyalty

ويعبر عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين.

### ٢. التشابه: Similarity

ويعني إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

### ٣. العضوية: Membership

وتشير إلى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة، وإحساسه بالانتماء وشعوره بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمنظمة.

### ج. الدراسات السابقة التي تناولت التماثل التنظيمي:

استهدفت دراسة (مرزوق، ٢٠١٣) التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، وتقديم نموذج متكامل لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج تمثلت في أنه توجد علاقة طردية معنوية بين أبعاد العدالة التنظيمية وبين التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي، وأن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة ترتبط معنوياً بالتماثل التنظيمي.

في حين استهدفت دراسة (الطروانة، والمعشر، ٢٠١٤) تحليل أثر التماثل في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل بأبعاده (الانتماء التنظيمي، والعضوية) على المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده، وبينت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التشابه على سلوك المواطنة التنظيمية.

واستهدفت دراسة (Erkutlu and Chafra, 2015) التعرف على دور السلامة النفسية وصوت الموظف كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين أساليب إدارة الصراع والتماثل التنظيمي، وأجريت هذه الدراسة في ١٣ شركة متعددة الجنسيات في تركيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين أساليب إدارة الصراع والتماثل التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى أن تحليل الانحدار المتعدد الهرمي يدعم تأثير السلامة النفسية وصوت الموظف كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين أساليب إدارة الصراع والتماثل التنظيمي.

واستهدفت دراسة (العتيبي، ٢٠١٦) التعرف على درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والكشف عن الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة، والتي يمكن عزوها لمتغيرات (الكلية، والمرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف قد جاءت مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (المرتبة الأكاديمية) على كل المجالات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) على مجال الدراسة.

بينما استهدفت دراسة (الشواورة، ٢٠١٦) إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية تربية قصبه الكرك، وبيان علاقته بالدافعية، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً، وكذلك دافعيتهم للعمل، كما تبين وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية.

### خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

كما استهدفت دراسة (غنام، الطعامة، ٢٠١٦) الى التعرف على أثر التماثل التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في فروع الوزارات في مدينة أربد، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لأبعاد متغير التماثل التنظيمي في فروع الوزارات في مدينة أربد بدرجة متوسطة، كما جاء الالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة، وأن هناك أثر إيجابي للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، والتشابه، والانتماء) على الالتزام التنظيمي.

بينما استهدفت دراسة (الشمري، والمقدادي، ٢٠١٧) التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، وأثر متغيرات الجنس، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة على ذلك، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات التماثل التنظيمي لدى المعلمين، كما توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين.

بينما استهدفت دراسة (Asadullah et al, 2017) التعرف على التأثير غير المباشر للعدالة الشخصية والمعلوماتية على التماثل التنظيمي من خلال العقد النفسي كمتغير وسيط، وطبقت الدراسة على عينة من العاملين في البنوك الباكستانية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي غير مباشر للعدالة الشخصية والمعلوماتية على التماثل التنظيمي من خلال توسيط العقد النفسي.

وعلى جانب آخر هدفت دراسة (Baran and Derler, 2017) التعرف على أثر التماثل التنظيمي على العدالة التنظيمية وسلوك الصمت التنظيمي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة احصائية بين المتغيرات، ووجود أثر إيجابي ومعنوي بين التماثل التنظيمي والعدالة التوزيعية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي للتماثل التنظيمي على أبعاد سلوك الصمت التنظيمي المتمثلة في كل من (الدفاعية، والمطيع أو الخاضع acquiescent)، وأثر إيجابي على بُعد السلوك المؤيد.

وفي سياق مختلف استهدفت دراسة (Cavazotte et al, 2017) فهم تماثل الموظفين العاملين في القطاع العام مع المنظمات التي يعملون فيها من خلال تحليل محدداتها وعواقبها، من أجل دعم سياسات إدارة الموارد البشرية داخل هذه المنظمات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين قيم الأفراد وقيم المنظمات ترتبط بالتماثل التنظيمي للموظفين مع الشركة، كما تظهر النتائج وجود قدر أكبر من التماثل التنظيمي لدى الموظفين "كبار السن السيدات" نتيجة لمدى توافقها معها بشكل أكبر من الوظائف التنفيذية للشباب، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على المواطنة التنظيمية للموظفين ونوايا ترك العمل.

في حين استهدفت دراسة (Fallatah et al, 2017) اختبار أثر القيادة الأصيلة على نوايا دوران العمل للممرضين الخريجين الجدد من خلال التماثل الشخصي مع القائد، والتماثل التنظيمي، والكفاءة الذاتية للتكيف المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الأصيلة على التماثل الشخصي للممرضات الجدد مع قائدهم ومنظمتهم، كما توصلت إلى أن التماثل الشخصي له دور كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والتماثل التنظيمي، فضلاً عن وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الكفاءة الذاتية للتكيف المهني، وهو ما كان له تأثير سلبي على نوايا ترك العمل للممرضين الخريجين الجدد.

واستهدفت دراسة (Matherne et al, 2017) التعرف على أثر التماثل العائلي والتنظيمي على سلوكيات المواطنة والالتزام داخل الشركات العائلية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التماثل العائلي والتنظيمي يمثلان هيكليين مختلفين يؤثران على سلوك الموظفين داخل الشركات العائلية، كما توصلت الدراسة إلى أن التماثل العائلي يرتبط ايجابياً بسلوكيات المواطنة والالتزام، وتشير النتائج أيضاً إلى أن هذه العلاقة تتأثر بالعضوية في الأسرة المالكة.

واستهدفت دراسة (Meleady and Crisp, 2017) وضع إطار لتعزيز التماثل التنظيمي على أساس مبادئ المحاكاة العقلية، ومن خلال سبعة تجارب توصلت الدراسة إلى أن الاتصال الايجابي يزيد من التماثل للقائد التنظيمي مع المنظمة التي يمثلونها، كما أظهرت الدراسة إلى أنه نتيجة لارتفاع التماثل التنظيمي بعد مهام الاتصال المدركة، أبلغ المشاركون عن نوايا أكبر للانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وفي نفس السياق استهدفت دراسة (Taşkıran et al, 2017) التعرف على دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة المهنية التنظيمية المدركة على نوايا ترك العمل، وتوصلت نتائج



### خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

الدراسة إلى أن الإدارة المهنية التنظيمية المدركة ترتبط ارتباطاً سلبياً بنوايا ترك العمل، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للتماثل التنظيمي في العلاقة بين الإدارة المهنية التنظيمية المدركة ونوايا ترك العمل.

كما استهدفت دراسة (Wang et al, 2017) التعرف على دور التوحد التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة التحويلية والقدرة على التكيف، وصياغة العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بزيادة صياغة فرص العمل (البحث عن الموارد، والبحث عن التحديات) عن طريق التكيف، لا سيما بالنسبة للموظفين ذوي التوحد التنظيمي الأقل.

أما دراسة (جبريل، ٢٠١٩)، استهدفت التعرف على أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية، كما تبين أيضاً من النتائج وجود مستوى جيد من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

وفي سياق متصل تناولت دراسة (الأسطل، ٢٠٢٠) أثر كلٍ من القيادة التحويلية والتماثل التنظيمي على الدافعية نحو العمل بمديرية التربية والتعليم في محافظات غزة، والتحقق من الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين، وتوصلت إلى أن هناك تأثير إيجابي لممارسة رؤساء الأقسام للقيادة التحويلية على الدافعية نحو العمل لدى العاملين، وتأثير إيجابي لمستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين على دافعيتهم نحو العمل، كما يوجد تأثير إيجابي جزئي لممارسة رؤساء الأقسام للقيادة التحويلية على الدافعية نحو العمل لدى العاملين فيها في ظل وجود التماثل التنظيمي كمتغير وسيط.

وسعت دراسة (مصطفى، ٢٠٢٠)، لوضع إطار مقترح يفسر طبيعة العلاقات بين ثقافة التعلم التنظيمي، مستوى التماثل التنظيمي، وسلوك مشاركة المعرفة من خلال اختبار ثلاث من النماذج المقترحة، وتوصلت الدراسة إلى قبول النماذج الثلاث المقترحة في تفسير طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، إلى أن النموذج الثالث والذي يشير إلى " أن ثقافة التعلم التنظيمي تتوسط العلاقة بين مستوى التماثل التنظيمي وسلوك مشاركة المعرفة " يعد أفضل هذه النماذج في تفسير طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة.

**وفي ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة، فإن الباحث توصل إلى عدة نقاط، يكمن تلخيصها بإيجاز فيما يلي:**

١. اعتمدت الدراسات التي تناولت متغير خصائص الهوية التنظيمية على أربعة أبعاد هي ( قوة الهوية، والهوية المعيارية، والهوية النفعية، والصورة الذهنية للمنظمة).
٢. اعتمدت الدراسات التي تناولت متغير التماثل التنظيمي على ثلاثة أبعاد هي (الولاء التنظيمي، والتشابه، والعضوية).
٣. **سد الفجوة البحثية** في هذا المجال نظراً لوجود نقص شديد في الدراسات العربية بشكل عام، والدراسات في البيئة المصرية بشكل خاص والتي تناولت علاقة الهوية التنظيمية بالتماثل التنظيمي.

#### **ثالثاً: أهمية الدراسة:**

##### **أ- الأهمية العلمية:**

تأتي الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أنها تتناول مفاهيم حديثة نسبياً في أدبيات إدارة الموارد البشرية وتتمثل في خصائص الهوية التنظيمية، والتماثل التنظيمي، خصوصاً في ظل عدم وجود دراسات تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل في نموذج واحد، ومن ثم فإن هذه الدراسة تمثل محاولة من الباحث لتأصيل هذه المفاهيم.

##### **ب- الأهمية التطبيقية:**

تأتي الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من مساهمة نتائجها في مساعدة مديري إدارة الموارد البشرية بالشركات موضع التطبيق في تقييم ورفع أداء الموارد البشرية، وذلك إذا ثبت وجود تأثير معنوي لكل من الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي.

**خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا**

كما أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تسهم في مساعدة مديري إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمورد البشري، إن ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي بين المتغيرات، بالإضافة إلى تطوير الممارسات الإدارية لدى القائمين على إدارة الشركة القابضة للغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، وذلك من خلال الاستفادة من التراكم المعرفي المتاح في الدراسات الأجنبية للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالإجراءات وأساليب التعامل مع الأفراد العاملين بهذه الشركات وتحسين أدائهم.

**رابعاً: مشكلة الدراسة:**

استكمالاً لما أسفرت عنه الدراسات السابقة، ولتحديد طبيعة المشكلة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية(\*) من خلال إعداد قائمة استقصاء مبدئية على عينة عمدية ميسرة قوامها (٦٠) مفردة من العاملين بالشركة القابضة للغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وفي ضوء تحليل البيانات تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلي ثلاث مجموعات، الأولى أعلى من الوسط الحسابي، والثانية تمثل المحايدون، والثالثة أقل من الوسط الحسابي، كما هو موضح بالجدول التالي:

**جدول رقم (٣)**

**نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة على أساس الوسط الحسابي**

الأبعاد	أقل من الوسط الحسابي		المحايدون		أعلى من الوسط الحسابي	
	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة
الهوية التنظيمية	٤٢	٧٠%	٤	٧%	١٤	٢٣%
التمائل التنظيمي	٤٥	٧٥%	٥	٨%	١٠	١٧%

**المصدر:** من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

**وفي ضوء تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية، يتضح ما يلي:**

١. توصل الباحث إلى وجود انخفاض في آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الهوية التنظيمية بنسبة ٧٠%.
  ٢. توصل الباحث إلى وجود انخفاض في آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التماثل التنظيمي بنسبة ٧٥%.
- وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة المشكلة في شكل التساؤل التالي " ما هو تأثير خصائص الهوية التنظيمية على التماثل التنظيمي للعاملين بالشركات التابعة للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا".

**خامساً: أهداف الدراسة:**

يسعى الباحث في هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الهوية التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي.
٢. تحديد تأثير الهوية التنظيمية على التماثل التنظيمي.
٣. تحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وذلك باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

**سادساً: فروض الدراسة:**

تحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحث بصياغة الفروض التالية:

١. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الهوية التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي.

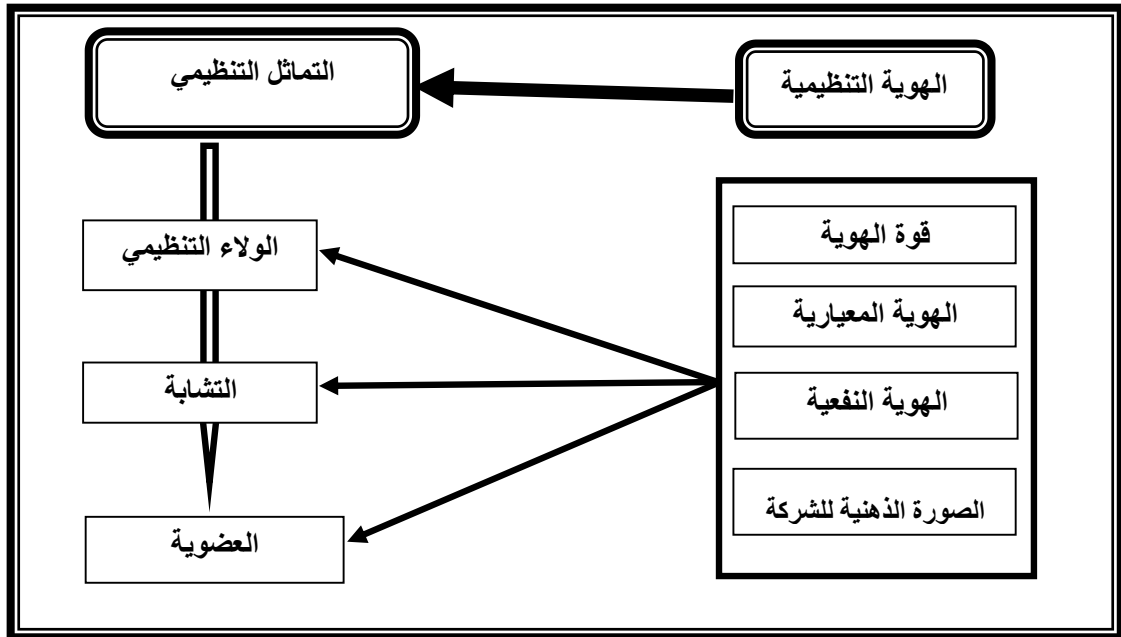
(\* ) تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من (١٥/١٠/٢٠٢٠) حتى (٣١/١٠/٢٠٢٠).

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

٢. لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي. ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
- ١/٢. لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين.  
٢/٢. لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على التشابه.  
٣/٢. لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على العضوية.
٣. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للنوع والحالة الاجتماعية. ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
- ١/٣. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للنوع.  
٢/٣. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للحالة الاجتماعية.
٤. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل الوظيفي وفقا للنوع والحالة الاجتماعية. ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
- ١/٤. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل الوظيفي وفقا للنوع.  
٢/٤. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية.
- ويظهر الشكل التالي نموذج يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة:

شكل (١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

سابعاً: أسلوب الدراسة:

(أ) البيانات المطلوبة ومصادرها: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

١. بيانات ثانوية: وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بهم بما أمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.
  ٢. بيانات أولية: وتم جمعها من الشركات محل الدراسة من خلال قائمة استقصاء أعدت لذلك وتحليلها بما أمكن الباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلي النتائج.
- (ب) مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع مديري أعضاء الإدارتين العليا والوسطى بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج التي تقع في نطاق إقليم وسط الدلتا، وذلك باعتبارهم أصحاب السلطة في اتخاذ القرارات الخاصة بالأنشطة اللوجستية بهذه الشركات حيث تتوفر لديهم الخبرة الكافية التي يمكن الاستفادة منها في مجال هذه الدراسة، وتتمثل وحده المعاينة في المدير الحالي شاغل الوظيفة سواء كان عضواً في الإدارة العليا أو الوسطى، ونظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا، لذلك فقد أجريت الدراسة على عينة منهم تم اختيارها على النحو التالي:
- تبين سجلات إدارات شئون العاملين بالشركات موضع الدراسة أن عدد المديرين قد بلغ ١١٢٣ في عام ٢٠٢٠، وتبين جداول حجم العينات أن حجم العينة عند هذا العدد من المجتمع الأصلي يبلغ ٢٧٨ مفردة بحدود خطأ  $\pm 5\%$ ، ونسبة توافر الخصائص المطلوب دراستها في مجتمع البحث  $95\%$ ، ومعامل ثقة  $95\%$ .
  - تم توزيع العدد الإجمالي لمفردات العينة على الشركات موضع الدراسة بطريقة التوزيع المتناسب، ويوضح الجدول التالي رقم (٤) توزيع مفردات عينة الدراسة على شركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا. وقد بلغت نسبة الاستجابة من قبل عينة الدراسة بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا  $93,5\%$  (أى ٢٦٠ مفردة).

#### جدول رقم (٤)

توزيع مفردات عينة الدراسة على شركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا

م	البيان	العدد	الأهمية النسبية	العينة
١	شركة مصر للغزل والنسيج.	٨٩٢	٠,٧٩	٢٢١
٢	شركة النصر للغزل والنسيج.	٩٠	٠,٠٨	٢٢
٣	شركة الدلتا للغزل والنسيج.	٨٩	٠,٠٨	٢١
٤	شركة الدقهلية للغزل والنسيج.	٥٢	٠,٠٥	١٤
	الإجمالي	١١٢٣	١٠٠%	٢٧٨

المصدر: أعده الباحث من واقع سجلات إدارات شئون العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بإقليم وسط الدلتا في عام ٢٠٢٠.

- (ج) أدوات جمع البيانات الأولية: اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قام بإعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث العلمية السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتضمنت هذه القائمة مجموعة أسئلة لقياس أبعاد متغيرات الدراسة المتمثلة في كل من (الهوية التنظيمية، والتماثل التنظيمي).

(د) قياس متغيرات الدراسة: تحتوي هذه الدراسة على نوعين من المتغيرات هما:

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

- **المتغير المستقل: (الهوية التنظيمية):** وتم قياسها من خلال أربعة أبعاد تتمثل في كل من ( قوة الهوية، والهوية المعيارية، والهوية النفعية، والصورة الذهنية للمنظمة)، بالاعتماد على مقياس (مسلم، ٢٠٠٦؛ وعبد الوهاب، ٢٠٠٨).
- **المتغير التابع: (التماثل التنظيمي):** وتم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد تتمثل في كل من (الولاء التنظيمي، والتشابه، والعضوية) بالاعتماد على مقياس (Cheney's, 1982) وأعاد استخدامه (Johnson, 1999).

٥) **أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:** اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية باستخدام برنامج (SPSS. V. 23):

١. **مقاييس الإحصاء الوصفي:** لوصف خصائص عينة الدراسة بالاعتماد على الأعداد والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد تنازلياً.
٢. **معامل الارتباط بيرسون:** ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها، وتم استخدامه في اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة.
٣. **أسلوب تحليل الانحدار المتعدد:** ويستخدم لقياس العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة، وتم استخدامه لاختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة.
٤. **اختبار (T):** ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين مجموعتين وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية في الفرض الثالث والرابع من فروض الدراسة.
٥. **اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد:** ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر من مجموعتين، وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية في الفرض الثالث والرابع من فروض الدراسة.

#### ثامناً: اختبار الفروض وتحليل النتائج:

بعد ترميز وتفريغ البيانات، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS. V. 23) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية على النحو التالي:

- ١- ثبات وصدق الاستقصاء.
  - ٢- التحليل الوصفي لأبعاد الهوية التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي.
  - ٣- اختبارات الفروض وتحليل النتائج.
- ويتناول الباحث كل عنصر من العناصر السابقة بشيء من التفصيل كما يلي:
- ١- **ثبات وصدق الاستقصاء:** تم إجراء هذا الاختبار للتأكد من أن عبارات الاستبيان تقيس بشكل صادق ما وضعت لقياسه فعلاً، وللتأكد من مدى وضوح الاستبيان فقراته ومفرداته لمن يشملهم الاستبيان، وكذلك للتأكد من مدى صلاحية الاستبيان للتحليل الإحصائي، ولهذا قام الباحث بإجراء الاختبارين التاليين:

#### أ- اختبار الصدق:

قام الباحث بإجراء اختبار الصدق الذاتي للتأكد من سلامة العبارات ومدى ملائمتها لقياس المتغيرات، وقد تم التحقق من ذلك عن طريق توزيع مجموعة تجريبية من قوائم الاستقصاء على عينة من العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا محل التطبيق بلغ عددهم ٣٠ مفردة، وبلغت نسبتهم حوالي ٨% من حجم العينة الأصلية، وطلب منهم الإجابة على تلك القوائم وإبداء ملاحظاتهم حول مدى وضوحها بالنسبة لهم، وقد أبدى عدد منهم ملاحظات هامة أخذها الباحث بعين الاعتبار قبل إعداد الاستقصاء في صورته النهائية وذلك للتأكد من مدى فهم المستقصي منه لما تعنيه العبارات بشكل واضح، وتم إجراء كافة التعديلات حتى وصلت القائمة إلى الشكل النهائي في ملحق البحث، كما تم قياس الصدق الذاتي باستخدام المعادلة التالية:

**معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات**

وتظهر قيم معامل الصدق لمتغيرات الدراسة في الجدول رقم (٥).

#### ب) اختبار الثبات:

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

الثبات هو قدرة أداة القياس المستخدمة على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرار القياس على نفس الشخص عدة مرات في نفس الظروف. ولقياس مدى ثبات المقاييس المستخدمة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Crunbach لقياس ثبات النتائج بين وحدات القياس وبين الاستقصاء ككل، ومن الشائع في البحوث الاجتماعية أنه كلما زادت نسبة معامل ألفا كرونباخ عن ٠,٦ كلما تميز المقياس بالثبات، وتشير بيانات الجدول (٥) إلى قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة.

#### جدول (٥)

قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
قوة الهوية	٦	٠,٨٩٦	٠,٩٤٦
الهوية المعيارية	٤	٠,٧٠٢	٠,٨٣٨
الهوية النفعية	٤	٠,٦٢٣	٠,٧٨٩
الصورة الذهنية للمنظمة	٦	٠,٧٥٥	٠,٨٦٩
إدمان العمل	٢٠	٠,٦٨٩	٠,٨٣٠
الولاء التنظيمي	٣	٠,٧٩٨	٠,٨٩٣
التشابه	٣	٠,٨٤٢	٠,٩١٨
العضوية (الانتماء)	٣	٠,٧٢٤	٠,٨٥١
رفاهية العاملين	٩	٠,٧٦٤	٠,٨٧٤

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول رقم (٥) يتضح أن معامل ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة يتراوح بين ٠,٦٢٣ إلى ٠,٨٩٦، مما يشير إلى جودة وثبات وحدات قياس المتغيرات محل الدراسة، وهي نسب أكبر من (٠,٦) وهو الحد الأدنى المقبول، وبالتالي يمكن الاعتماد على القائمة لقياس ما أعدت من أجله، كما يتضح أيضاً أن معامل الصدق قد تراوح بين ٠,٧٨٩ إلى ٠,٩٤٦، مما يشير إلى ارتفاع قيم معامل الصدق، وبالتالي يمكن الاعتماد على القائمة لقياس ما أعدت من أجله.

#### ٢- التحليل الوصفي لأبعاد الهوية التنظيمية وأبعاد التماثل التنظيمي:

أ- التحليل الوصفي لأبعاد الهوية التنظيمية:  
استخدم الباحث التحليل الوصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS. V. 23) وذلك بهدف توصيف متغيرات الدراسة باستخدام قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا. وقد تم تحديد مستوى التفاوت في آراء العاملين بالاعتماد على المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{3} = 1,33$$

وبذلك يتراوح:

مستوى الممارسة المنخفض من (١) إلى (١,٣٣)

مستوى الممارسة المتوسط من (١,٣٤) إلى (٣,٦٧)

مستوى الممارسة المرتفع من (٣,٦٨) إلى (٥)

ويوضح الجدول رقم (٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى التباين في آراء العاملين في الشركات محل الدراسة لأبعاد الهوية التنظيمية كما يلي:

جدول (٦)  
مستوى التباين في آراء العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا لأبعاد الهوية التنظيمية

المرتبة	مستوى التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الهوية التنظيمية	الرقم
٢	متوسط	٠,٧٨	٣,٥٨	قوة الهوية	١
٣	متوسط	٠,٦٧	٣,١٧	الهوية المعيارية	٢
١	متوسط	٠,٥٥	٣,٦٠	الهوية النفعية	٣
٤	متوسط	٠,٦٢	٣,٠٩	الصورة الذهنية للشركة	٤
	متوسط	٠,٥٣	٣,٤٥	الدرجة الكلية	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٦) الآتي:

- أن متوسط أبعاد الهوية التنظيمية ككل بلغ (٣,٤٥) وانحرافه المعياري بلغ (٠,٥٣) بما يعني توافر أبعاد الهوية التنظيمية لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا بدرجة متوسطة، كما اتضح من الجدول أن أبعاد الهوية التنظيمية كانت في المستوى المتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٦٠ - ٣,٠٩).
- جاء في المرتبة الأولى بعد الهوية النفعية، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٠) وبانحراف معياري (٠,٥٥) بما يعني وجود اهتمامات للإدارة لتحقيق المكاسب الاقتصادية وتعظيم الأرباح وتحقيق المصالح الذاتية بصرف النظر عن أية اعتبارات لأطراف أخرى.
- وفي المرتبة الثانية جاء بعد قوة الهوية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٨) وانحراف معياري بمعدل (٠,٧٨) وهذا مؤشر إيجابي إلى حد ما" بما يدل على توافر أربعة عناصر أساسية هي: الوضوح، والتركيز، والتميز، ودرجة الالتزام بها، فكلما كانت هوية المنظمة واضحة ومفهومة لجميع أعضاء المنظمة زادت قوتها، وأيضاً كلما كانت هوية المنظمة مركزة في خصائص محددة فيما يتعلق بالمنتجات التي تقدمها والممارسات الإدارية السائدة فيها، أدى ذلك إلى زيادة قدرتها المدركة، وبالمثل فإن تميز هوية المنظمة واحتوائها على خصائص تجعل لها صفات متميزة عن غيرها من المنظمات الأخرى أدى ذلك إلى زيادة قوة الهوية التنظيمية، وأخيراً فإن التزام الإدارة العليا وباقي أعضاء المنظمة بمتطلبات الهوية التنظيمية وما تقتضيه من ممارسات إدارية وسلوكية غالباً ما يعزز من قوة هوية المنظمة لديهم.
- جاء في المرتبة الثالثة بعد الهوية المعيارية بمتوسط حسابي (٣,١٧) وبانحراف معياري (٠,٦٧) وتدل هذه النتيجة على احترام إدارة الشركة للقيم والتقاليد والأعراف المهنية السائدة في الصناعة التي تنتمي إليها المنظمة واتباع الإدارة قيماً أخلاقية معينة في تعاملاتها مع جميع الأطراف من داخل وخارج الشركة.
- جاء في المرتبة الأخيرة بعد الصورة الذهنية للشركة بمتوسط حسابي (٣,٠٩) وبانحراف معياري (٠,٦٢) وتدل هذه النتيجة على ضعف القوة النسبية لهوية الشركة كما يدركها العاملون بها.

#### ب- التحليل الوصفي لأبعاد التماثل التنظيمي:

ويوضح الجدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى التباين في آراء العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا لأبعاد التماثل التنظيمي.

جدول (٧)

مستوى التباين في آراء العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا لأبعاد التماثل التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

المرتبة	مستوى التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد التماثل التنظيمي	الرقم
٣	مرتفع	٠,٦٨	٣,٧٢	الولاء التنظيمي	١
٢	مرتفع	٠,٧٣	٣,٨٢	التشابه	٢
١	مرتفع	٠,٥٨	٣,٨٩	الإنتماء (العضوية)	٣
	مرتفع	٠,٥٥	٣,٨١	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (٧) الآتي:

- أن متوسط التماثل التنظيمي ككل بلغ (٣,٨١) وانحرافه المعياري بلغ (٠,٥٥) بما يعني وجود مستوى مرتفع من التماثل لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا بدرجة مرتفعة إلى حد ما، كما اتضح من الجدول أن أبعاد التماثل التنظيمي للعاملين كانت في المستوى المرتفع ، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٧٢ - ٣,٥٩).
- جاء في المرتبة الأولى بُعد الإنتماء (العضوية)، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٩) وبانحراف معياري (٠,٥٨) بما يدل على درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالشركة، وإحساسه بالإنتماء وشعوره بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال العضوية بالشركة.
- وفي المرتبة الثانية جاء بُعد التشابه في مكان العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) وانحراف معياري بمعدل (٠,٧٣) وهذا مؤشر إيجابي يدل على إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو الشركة التي ينتمي إليها.
- جاء في المرتبة الأخيرة بُعد الولاء التنظيمي في الحياة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) وانحراف معياري بمعدل (٠,٦٨) وهذا مؤشر إيجابي يدل على مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين.

٣- اختبارات الفروض الخاصة بالدراسة:

أ- اختبار الارتباط بين متغيرات الدراسة (الفرض الأول):

لمعرفة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة قام الباحث بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الهوية التنظيمية، وأبعاد التماثل التنظيمي". وقد أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٨) ويتضح منه ما يلي:

- وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الهوية التنظيمية وجميع أبعاد التماثل التنظيمي وتراوح معامل الارتباط بين ٠,١٩١ حد أدنى و٠,٦٦٧ حد أقصى وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.
  - أن أقوى علاقة ارتباط كانت بين بُعد قوة الهوية (الهوية التنظيمية) وبعد التشابه (التماثل التنظيمي) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٦٦٧ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.
  - وأضعف علاقة ارتباط كانت بين بعد الصورة الذهنية للشركة (الهوية التنظيمية) وبُعد الولاء التنظيمي (التماثل التنظيمي) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,١٩١ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وبناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الهوية التنظيمية، وأبعاد التماثل التنظيمي".



خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

جدول (٨)  
مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	قوة الهوية	الهوية المعيارية	الهوية النفسية	الصورة الذهنية للشركة	الولاء التنظيمي	التشابه	العضوية (الإنتماء)
قوة الهوية	١						
الهوية المعيارية	**٠,٤٦١	١					
الهوية النفسية	**٠,٣٥٠	**٠,٤٣٢	١				
الصورة الذهنية للشركة	**٠,٦٥٦	**٠,٥٦٦	**٠,٥٠٥	١			
الولاء التنظيمي	**٠,٤٠١	**٠,٢٢٠	**٠,٥٤٥	**٠,١٩١	١		
التشابه	**٠,٦٦٧	**٠,٣٨٢	**٠,٤٧٦	**٠,٣٧٢	**٠,٥٤٧	١	
العضوية (الإنتماء)	**٠,٣٧٣	**٠,٣٣٧	**٠,٥١٣	٠,٣١١	**٠,٤٩١	**٠,٥٣٤	١

\*\* معنوي عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحث إعتماًداً على نتائج التحليل الإحصائي

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

ب- اختبار أثر أبعاد الهوية التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي (الفرض الثاني):  
وينص الفرض الثاني من فروض الدراسة على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي". وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية تم اختبارها بأسلوب الانحدار المتدرج وأوضحت النتائج ما يلي:  
١) اختبار الفرض الفرعي ١/٢ والذي ينص على أنه: " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين".  
وقد أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام أسلوب الانحدار المتدرج النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٩):

#### جدول (٩)

معاملات الانحدار المتدرج لتأثير أبعاد الهوية التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين

الترتيب	Stepwise Regression			المتغيرات المستقلة
	Sig.	T	Beta.	
الأول	**٠,٠٠٠	٨,٣٢٥	٠,٤٠١	قوة الهوية
-	-	-	-	الهوية المعيارية
-	-	-	-	الهوية النفعية
-	-	-	-	الصورة الذهنية للشركة
			٦٩,٣١٠	F
			**٠,٠٠٠	Sig.
			٠,١٦١	R2

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول (٩) الآتي:

أن النموذج معنوياً حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٦٩,٣١٠) عند مستوى معنوية ١%، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لُبعد واحد فقط وهو بُعد قوة الهوية وذلك عند مستوى معنوية ١% وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج ( $R^2$ ) ب ٠,١٦١ مما يشير إلى أن بعد الاستمتاع بالعمل يفسر ١٦,١% من التغير الحادث في بُعد الولاء التنظيمي للعاملين، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لكل من بُعد الهوية المعيارية، والهوية النفعية، والصورة الذهنية للشركة.  
وبناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين".  
٢) اختبار الفرض الفرعي ٢/٢ والذي ينص على أنه: " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على التشابه". وقد أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام أسلوب الانحدار المتدرج النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (١٠).

#### جدول (١٠)

معاملات الانحدار المتدرج لتأثير أبعاد الهوية التنظيمية على التشابه

الترتيب	Stepwise Regression			المتغيرات المستقلة
	Sig.	T	Beta.	
الأول	**٠,٠٠٠	١٤,٨٨٧	٠,٥٧٣	قوة الهوية
-	-	-	-	الهوية المعيارية
الثاني	**٠,٠٠٠	٣,٨٤١	٠,٢٠٨	الهوية النفعية

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

الترتيب	Stepwise Regression			المتغيرات المستقلة
	Sig.	T	Beta.	
-	-	-	-	الصورة الذهنية للشركة
		١٥٧,٤١٢		F
	**٠,٠٠٠			Sig.
		٠,٤٦٧		R2

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول (١٠) الآتي:

معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٥٧,٤١٢) عند مستوى معنوية ١%، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لبعدين فقط وهما بُعد قوة الهوية وبُعد الهوية النفعية وذلك عند مستوى معنوية ١%، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج ( $R^2$ ) ب٠,٤٦٧% مما يشير إلى أن كل من بُعد قوة الهوية وبُعد الهوية النفعية يفسران ٤٦,٧% من التغير الحادث في بُعد التشابه، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لكل من بُعد الهوية المعيارية، وبُعد الصورة الذهنية للشركة، كذلك اتضح أن بُعد قوة الهوية هو البُعد الأكثر تأثيراً يليه بُعد الهوية النفعية. وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الأبعاد الهوية التنظيمية على التشابه".

(٣) اختبار الفرض الفرعي ٣/٢ والذي ينص على أنه: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على العضوية".

وقد أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام أسلوب الانحدار المترج النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (١١):

جدول (١١)

معاملات الانحدار المترج لتأثير أبعاد الهوية التنظيمية على العضوية (الإنتماء)

الترتيب	Stepwise Regression			المتغيرات المستقلة
	Sig.	T	Beta.	
الأول	**٠,٠٠٠	٤,٧٠١	٠,١٩٠	قوة الهوية
الثالث	**٠,٠٠٧	٢,٤٤٦	٠,١٢٥	الهوية المعيارية
الثاني	**٠,٠٠٨	٢,٦٧٧	٠,١٥٧	الهوية النفعية
الرابع	**٠,٠٠٢	٢,٦٥٦	٠,١٤٥	الصورة الذهنية للشركة
			٢٨,٠٣٨	F
	**٠,٠٠٠			Sig.
			٠,١٩٠	R2

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول (١١) الآتي:

أن النموذج معنوياً حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٨,٠٣٨) عند مستوى معنوية ١%، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لبُعد قوة الهوية وذلك عند مستوى معنوية ١%، وكذلك وجود تأثير معنوي لبُعد الهوية النفعية وذلك عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، كما اتضح وجود تأثير معنوي لبُعد الصورة الذهنية للشركة وذلك عند مستوى معنوية أقل من ١% وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج ( $R^2$ ) ب ٠,١٩ مما يشير إلى أن أبعاد الهوية التنظيمية ككل تفسر ١٩% من التغير الحادث في بُعد

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

العضوية (الإنتماء). ويتضح أن بُعد قوة الهوية هو الأكثر تأثيراً يليه بُعد الهوية النفعية، ثم بُعد الصورة الذهنية للشركة، وأخيراً بُعد الهوية المعيارية.

وبناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على

أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على العضوية "

ج- اختبار الفروق المعنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي وفقاً للنوع والحالة الاجتماعية (الفرض الثالث).

وينقسم هذا الفرض إلى فرضين فرعيين كما يلي :

١- الفرض الفرعي (١/٣) لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقاً للنوع.

٢- الفرض الفرعي (٢/٣) لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقاً للحالة الاجتماعية.

بالنسبة للفرض الفرعي الأول (١/٣) والذي ينص على- لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقاً للنوع. قام الباحث باختبار هذا الفرض عن طريق استخدام اختبار T حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين مجموعتين. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح بالجدول (١٢).

#### جدول (١٢)

#### نتائج اختبار T لمعرفة أثر النوع على أبعاد الهوية التنظيمية

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	معنوية
قوة الهوية	ذكور	٢٠٥	٣,٥٥	٠,٧٩	٠,٤٤٣-	٠,٦٥٨
	إناث	٥٣	٣,٥٩	٠,٧٨		
الهوية المعيارية	ذكور	٢٠٥	٣,١٥	٠,٦٨	٠,٤٠٤-	٠,٦٨٧
	إناث	٥٣	٣,١٨	٠,٦٧		
الهوية النفعية	ذكور	٢٠٥	٣,٥٢	٠,٥٢	١,٦٨١-	٠,٠٩٤
	إناث	٥٣	٣,٦٣	٠,٥٦		
الصورة الذهنية للشركة	ذكور	٢٠٥	٣,٦٥	٠,٧٦	٠,٤٤٦-	٠,٠٩٩
	إناث	٥٣	٣,٥٤	٠,٦٩		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (١٢) ما يلي:

- ١- قوة الهوية: نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٥٥-٣,٥٩) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-٠,٤٠٤) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.
- ٢- الهوية المعيارية: نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,١٥-٣,١٨) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-٠,٤٤٣) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.
- ٣- الهوية النفعية: نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٥٢-٣,٦٣) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-١,٦٨١) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.
- ٤- الصورة الذهنية للشركة: نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٦٥-٣,٥٤) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-٠,٤٤٦) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.

ويتضح من نتائج الجدول السابق أنه لا توجد فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة لأبعاد الهوية التنظيمية (قوة الهوية، الهوية المعيارية، الهوية النفعية، الصورة الذهنية للشركة) وفقاً للنوع.

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للجزن والنسيج بوسط الدلتا

وبهذا يتضح صحة الفرض الفرعي (١/٣) والذي ينص على أنه "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للنوع". بالنسبة للفرض الفرعي الثاني (٢/٣) والذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للحالة الاجتماعية". ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام إختبار تحليل التباين في اتجاه واحد حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين أكثر من مجموعتين وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح في الجدول (١٣).

### جدول (١٣)

نتائج اختبار التباين في اتجاه واحد لمعرفة أثر الحالة الاجتماعية على أبعاد الهوية التنظيمية

المتغيرات	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	معنوية
قوة الهوية	أعزب	١٥	٣,٢٤	٠,٧٩	٧,١١٦	٠,٠٠٠
	متزوج	٥٧	٣,٥	٠,٧١		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٧١	٠,٧٧		
	أخرى	١٠	٣,٩٠	٠,٨١		
لهوية المعيارية	أعزب	١٥	٢,٩٩	٠,٦١	٦,٥٩٤	٠,٠٠٠
	متزوج	٥٧	٣,٠٧	٠,٦٦		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٢٦	٠,٦٨		
	أخرى	١٠	٣,٧٧	٠,٥٨		
الهوية النفعية	أعزب	١٥	٣,٤٢	٠,٥١	٩,١١٠	٠,٠٠٠
	متزوج	٥٧	٣,٥٥	٠,٥٢		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٦٥	٠,٥٥		
	أخرى	١٠	٤,٢٧	٠,٥٥		
الصورة الذهنية للشركة	أعزب	١٥	٣,٨٧	٠,٨٥	٦,٦٥٦	٠,٠٠٣
	متزوج	٥٧	٣,٨٩	٠,٦٧		
	متزوج ويعول	١٧٦	٢,٧٨	٠,٦٧		
	أخرى	١٠	٣,٦٧	٠,٥٩		

المصدر من إعداد الباحث اعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (١٣) ما يلي:

- ١- قوة الهوية: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٢٤-٣,٥٥-٣,٧١-٣,٩٠) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٧,١١٦) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل البديل.
- ٢- الهوية المعيارية: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٢,٩٩-٣,٠٧-٣,٢٦-٣,٧٧) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٦,٥٩٤) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل البديل.
- ٣- الهوية النفعية: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٤٢-٣,٥٥-٣,٦٥-٤,٢٧) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٩,١١٠) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل البديل.
- ٤- الصورة الذهنية للشركة: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٨٧-٣,٨٩-٢,٧٨-٣,٦٧) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٦,٦٥٦) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل، وبهذا يتضح عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي (٢/٣) والذي ينص على أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقا للحالة الاجتماعية.

د- اختبار الفروق المعنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية. (الفرض الرابع).

١/٤ - لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للنوع.

٢/٤ - لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للحالة الاجتماعية.

بالنسبة للفرض الفرعي الأول (١/٤) والذي ينص على أنه "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للنوع". قام الباحث باختبار هذا الفرض عن طريق استخدام اختبار T حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين مجموعتين. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح بالجدول (١٤).

#### جدول (١٤)

#### نتائج اختبار (T) لمعرفة أثر النوع على أبعاد التماثل التنظيمي

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	معنوية
الولاء التنظيمي	ذكور	١٠٥	٣,٦١	٠,٧٦	١,٩١٢-	٠,٠٥٧
	إناث	٢٥٨	٣,٧٦	٠,٦٤		
التشابهة	ذكور	١٠٥	٣,٦٧	٠,٧٦	٢,٢٦١-	٠,٠٠٩
	إناث	٢٥٨	٣,٨٩	٠,٧١		
العضوية	ذكور	١٠٥	٣,٧٤	٠,٦٠	٣,٠٢٣-	٠,٠٠٣
	إناث	٢٥٨	٣,٩٥	٠,٥٧		

المصدر: من اعداد الباحث اعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

١- **الولاء التنظيمي:** نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٧٦-٣,٦١) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-١,٩١٢) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.

٢- **التشابهة:** نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٧٦-٣,٦١) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-٢,٢٦١) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل.

٣- **العضوية:** نجد أن المتوسط الحسابي للإناث والذكور يتراوح ما بين (٣,٩٥-٣,٧٥) وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-٣,٠٢٣) عند مستوى معنوية أكبر من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل.

ويتضح من نتائج الجدول السابق وجود فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة لكل من أبعاد الهوية التنظيمية (قوة الهوية، الهوية المعيارية، الهوية النفعية، الصورة الذهنية للشركة) لصالح الإناث باستثناء بُعد الولاء التنظيمي حيث لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث. وبهذا يتضح عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي (١/٤) والذي ينص على أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للنوع.

بالنسبة للفرض الفرعي الثاني (٢/٤) والذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للحالة الاجتماعية". ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين أكثر من مجموعتين وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح في الجدول التالي رقم (١٥):

#### جدول (١٥)

#### نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد لمعرفة أثر الحالة الاجتماعية على أبعاد التماثل التنظيمي

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية	المجلد السابع	العدد الثاني	ديسمبر ٢٠٢٠	- ٢٢ -
---	---------------	--------------	-------------	--------

المتغيرات	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	معنوية
الولاء التنظيمي	أعزب	١٥	٣,٥٥	٠,٧٦	٣,٣٨٧	٠,٠١٨
	متزوج	٥٧	٣,٨٥	٠,٦١		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٦٨	٠,٦٨		
	أخرى	١٠	٣,٩٨	٠,٦٩		
التشابهة	أعزب	١٥	٣,٤٩	٠,٨١	٧,٧٩٠	٠,٠٠٠
	متزوج	٥٧	٣,٨٨	٠,٦٠		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٨٩	٠,٧٤		
	أخرى	١٠	٤,٣٤	٠,٥٩		
العضوية	أعزب	١٥	٣,٦٥	٠,٦٣	٨,٤١٧	٠,٠٠٠
	متزوج	٥٧	٣,٨٩	٠,٥٠		
	متزوج ويعول	١٧٦	٣,٩٥	٠,٥٧		
	أخرى	١٠	٤,٤٥	٠,٥٧		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول (١٥) ما يلي:

- ١- الولاء التنظيمي: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٥٥-٣,٨٥-٣,٦٨-٣,٩٨) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٣,٣٨٧) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل.
- ٢- التشابهة: نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٤٩-٣,٨٨-٣,٨٩-٤,٣٤) وأن قيمة F المحسوبة بلغت (٧,٧٩٠) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل.
- ٣- العضوية (الانتماء): نجد أن المتوسط الحسابي لفئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، متزوج ويعول، أخرى) يتراوح بين (٣,٦٥-٣,٨٩-٣,٩٥-٤,٤٥) وأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٨,٤١٧) عند مستوى معنوية أقل من ٥%، لذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل.

ويتضح من نتائج الجدول السابق أنه توجد فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة حول توافر أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، والتشابهة، والعضوية) وفقاً للحالة الاجتماعية. مما نستنتج منه وجود تباين معنوي بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق حول توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية.

وبهذا يتضح عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي (٢/٤) والذي ينص على أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية.

تاسعاً: نتائج الدراسة:

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة واختبار الفروض في الشركات محل الدراسة، يتناول الباحث عرضاً مجمالاً للنتائج التي توصل إليها كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها والتي تمثلت في مشكلة البحث وفروضه، حيث خلص الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية الى النتائج التالية:

- ١- وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الهوية التنظيمية وجميع أبعاد التماثل التنظيمي.
- ٢- أن أقوى علاقة ارتباط كانت بين بُعد قوة الهوية (الهوية التنظيمية) وبُعد التشابهة (التماثل التنظيمي)، وأضعف علاقة ارتباط كانت بين بُعد الصورة الذهنية للشركة (الهوية التنظيمية) وبُعد الولاء التنظيمي (التماثل التنظيمي).

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

- ٣- يوجد تأثير معنوي لأبعاد الهوية التنظيمية على أبعاد التماثل التنظيمي.
- ٤- لا توجد فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة لأبعاد الهوية التنظيمية (قوة الهوية، الهوية المعيارية، الهوية النفعية، الصورة الذهنية للشركة) وفقاً للنوع.
- ٥- توجد فروق معنوية بين آراء العاملين في الشركات موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الهوية التنظيمية وفقاً للحالة الاجتماعية.
- ٦- وجود فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة لكل من أبعاد الهوية التنظيمية (قوة الهوية، الهوية المعيارية، الهوية النفعية، الصورة الذهنية للشركة) لصالح الإناث باستثناء بُعد الولاء التنظيمي حيث لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث.
- ٧- توجد فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة حول توافر أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، والتشابه، والعضوية) وفقاً للحالة الاجتماعية.

**عاشراً: توصيات الدراسة:**

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الحالية، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات سعياً لمعرفة دور خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا، وهذه التوصيات هي:

- ١- ضرورة تركيز عمل القيادات التنظيمية على خصائص (الوضوح، والتركيز، والتميز) لهوية المنظمة لكي تكون هوية المنظمة واضحة ومفهومة لجميع أعضاء المنظمة.
- ٢- تشجيع وتحفيز الإدارة العليا وباقي أعضاء المنظمة على ضرورة الالتزام بخصائص الهوية التنظيمية وماتقتضيه من ممارسات إدارية وسلوكية لتعزيز قوة الهوية لديهم.
- ٣- العمل على تحقيق التوازن بين اهتمامات الإدارة لتحقيق الأرباح والمنافع الاقتصادية، وتحقيق المصالح الذاتية للأفراد بما يساعد الأفراد على تكوين هوية واضحة للمنظمة.
- ٤- تنمية وترسيخ قيم الولاء والإرتباط بالمنظمة، والعمل على إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين الفرد والمنظمة يزيد من التماثل التنظيمي، فضلاً عن دعم الفرد للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها.
- ٥- ضرورة احترام إدارة المنظمة وأعضائها للتقاليد والأعراف السائدة في مجال صناعة الغزل والنسيج داخل وخارج المنظمة لتأكيد الهوية التنظيمية للمنظمة.



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

١. الأسطل، فداء خليل (٢٠٢٠)، التماثل التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى.
٢. البشابشة، سامر عبد المجيد (٢٠٠٨)، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد (٤)، العدد (٤).
٣. الشمري، فهد عثمان؛ المقادي، محمود حامد (٢٠١٧)، درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
٤. الشوورة، طه سالم (٢٠١٦)، أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية* - شئون البحث العلمي والدراسات بالجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين، المجلد (٢٤)، العدد (١).
٥. الطروانة، مروان عقل محمود؛ المعشر، زياد يوسف (٢٠١٤)، أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
٦. العتيبي، تركي بن كديمس (٢٠١٦)، التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، *مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة القصيم - السعودية*، المجلد (٩)، العدد (٣).
٧. العطوي، عامر على حسين (٢٠١٢)، تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على قبول مبادرات التغيير، وقائع المؤتمر العلمي السادس - أهمية استراتيجيات التعليم العالي والبحث العلمي في تدعيم العملية الانمائية - كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة - العراق.
٨. العقلا، محمد بن علي بن فراج (٢٠١٥)، أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك العاملين للدعم التنظيمي على تكنولوجيا الأداء البشري: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الخدمات الصحية بالمملكة العربية السعودية، *مجلة البحوث المالية والتجارية (كلية التجارة - جامعة بورسعيد)*، العدد (١).
٩. الفضلي، فضل صباح؛ العنزلي، عوض خلف (٢٠٠٧)، العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات التنظيمية والديموغرافية في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، *المجلة العربية للعلوم الإدارية - الكويت*، المجلد (١٤)، العدد (١).
١٠. الفهداوي، فهمي خليفة صالح (٢٠٠٧)، دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني: دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، *المجلة العربية للإدارة (الأردن)*، المجلد (٢٧)، العدد (٢).
١١. بكر، سوزان فؤاد السيد (٢٠١٨)، دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع وأثرها على الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، *المجلة العربية للإدارة (الأردن)*، مج ٣٨، ٢٤.
١٢. جاد، زينب صالح عبدالفضيل (٢٠١٩)، تشكيل الهوية التنظيمية في شركات قطاع الاتصالات المصرية - دراسة ميدانية، *مجلة الإعلام والعلوم*، العدد ١٥.

١٣. جبريل، هيثم محمد (٢٠١٩)، التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، المجلد (٢٠) (٢-٢)، ص ١٥٨-١٧٨.
١٤. سليمان، محمد جلال صديق، وآخرون (٢٠١٤)، العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات التنظيمية: دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة، *المجلة المصرية للدراسات التجارية-مصر*، المجلد (٣٨)، العدد (٤).
١٥. طه، عبد الناصر ابراهيم (٢٠١٥)، دور خرق العقد النفسي كمتغير وسيط في علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالهوية التنظيمية: دراسة تحليلية، *المجلة العلمية (كلية التجارة: جامعة أسيوط)*، العدد (٥٩).
١٦. عبد الفتاح، محمد زين العابدين، أبو سيف، محمود سيد (٢٠١٦)، دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، *العلوم التربوية- مصر*، المجلد (٢٤)، العدد (٢).
١٧. عبد اللطيف، سعيد بدر سعد (٢٠١٥)، استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية التنظيمية بالقطاعين الحكومي والخاص بمحافظة الطائف، *إدارة الأعمال- مصر*، العدد (١٥١).
١٨. عبد الوهاب، محمد أبو القمصان محمد (٢٠٠٨)، العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ، *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة - جامعة طنطا، العدد (١).
١٩. علي، عدي احمد صالح (٢٠٢٠)، الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحولية والإلتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على عينة من الكليات العراقية الخاصة في مدينة كركوك، رسالة ماجستير غير منشورة، الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
٢٠. غنام، أسيل عبد الرحمن؛ الطعمنة، محمد، محمد (٢٠١٦)، أثر التماثل التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة اربد، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
٢١. محمد، عادل ريان، وآخرون (٢٠١٤)، دراسة تحليلية للعوامل التنظيمية المؤثرة على سلوك ريادة الأعمال بالتطبيق على العاملين في شركات التعهيد بالقرية الذكية في مصر، *المجلة العلمية (كلية التجارة: جامعة أسيوط- مصر)*، العدد (٢٤).
٢٢. مرزوق، عبد العزيز علي (٢٠١٣)، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، *مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة- جامعة طنطا)*، العدد (٢).
٢٣. مسلم، علي عبد الهادي علي (٢٠٠٦)، الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: نموذج نظري واختبار تجريبي على عينة من المنظمات السعودية، *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة- جامعة طنطا، العدد (١).

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Ahmadi, R. E. (2005). Emerging organizational identity: The process of identity creation in a post divestiture environment, PhD Dissertation, Alliant International University.
2. Albert, S., Ashforth, B. E., and Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of management review*, 25(1), 13-17.

3. Asadullah, M. A., Akram, A., Imran, H., and Arain, G. A. (2017). When and which employees feel obliged: A personality perspective of how organizational identification develops, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 125-135.
4. Ashforth, B. E., and Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in strategic management*, 13, 19-64.
5. Baran, H., and Giderler, C. (2017). A study on determining the influence of organizational identification on organizational justice and organizational silence, *International Journal of Asian Social Science*, 7(3), 242-258.
6. Cavazotte, F. D. S. C. N., Araujo, F. F. D., & Abreu, A. L. D. (2017). Organizational identification among Brazilian public employees: a study of the cultural sector, *Revistabrasileira de gestão de negócios*, 19(64), 289-306.
7. Cheney, G. (1982). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
8. Erkutlu, Hakan; Chafra, Jamel. (2015), The mediating roles of psychological safety and employee voice on the relationship between conflict management styles and organizational identification, *American Journal of Business*, 30.(1): 72-91.
9. Fallatah, F., Laschinger, H. K., & Read, E. A. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing outlook*, 65(2), 172-183.
10. Gioia, D. A., and Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia, *Administrative science quarterly*, 370-403.
11. Johnson, W. L., Johnson, A. M., and Heimberg, F. (1999). A primary-and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire, *Educational and psychological measurement*, 59(1), 159-170.
12. Kerwin, S. (2013), Exploring Organizational Identity and Interpersonal Conflict in Sport Organizations, *Journal of Applied Sport Management*, 5(2).
13. Loggert, J., and Åhlin, M. (2016). Managing and adapting organizational identity: A qualitative case study using a strategy-as-practice perspective to investigate an IT consultant organization.
14. Mael, F., and Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
15. Martin, K. D., Johnson, J. L., and French, J. J. (2011), Institutional pressures and marketing ethics initiatives: the focal role of organizational identity. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(4), 574-591.
16. Matherne, C., Waterwall, B., Ring, J. K., & Credo, K. (2017). Beyond organizational identification: The legitimization and robustness of family

- identification in the family firm, *Journal of Family Business Strategy*, 8(3), 170-184.
17. Meleady, R., & Crisp, R. J. (2017). Take it to the top: Imagined interactions with leaders elevates organizational identification, *The Leadership Quarterly*, 28(5), 621-638.
18. Mujib, H. (2017). Organizational Identity: An Ambiguous Concept in Practical Terms. *Administrative Sciences*, 7(3), 28.
19. Taskiran, E. (2017). The Moderating Role of Organizational Identification on the Relationship between Perceived Organizational Career Management and Intention to Leave. *International Journal of Business and Management*, 12(11), 73.
20. Voss, Z. G., Cable, D. M., and Voss, G. B. (2006). Organizational identity and firm performance: What happens when leaders disagree about “who we are?”. *Organization Science*, 17(6), 741-755.
21. Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
22. Zundel, M., Holt, R., and Popp, A. (2016). Using history in the creation of organizational identity, *Management & Organizational History*, 11(2), 211-235.

ملحق الدراسة  
قائمة استقصاء الدراسة

خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا

■ المتغير المستقل: الهوية التنظيمية:

م	العبارات	أنفق	محا	لا	لا
		بشدة	يد	أنتفق	أنتفق
		٥	٤	٣	٢
	قوة الهوية:				
١.	لدى الإدارة احساس قوى بتميز الشركة عن غيرها.				
٢.	لدى الإدارة احساس بالفخر فيما يتعلق بأهداف الشركة.				
٣.	لدى الإدارة دراية كافية بالمجالات التي يمكن من خلالها تحقيق مزيد من التقدم.				
	الهوية المعيارية:				
٤.	تعتمد الإدارة على الصدق في التعامل مع الآخرين.				
٥.	تركز الإدارة بشكل واضح على عنصر الجودة في الخدمات.				
	الهوية النفعية:				
٦.	يعتبر العائد المادي هو المعيار الوحيد لقياس مدى نجاح الشركة.				
٧.	تلجأ الشركة أحياناً إلى تخفيض تكاليف بعض الخدمات التي تقدمها للعملاء.				
	الصورة الذهنية للمنظمة:				
٨.	يرى الآخرون من خارج الشركة أن الخدمات التي تقدمها الشركة تتميز بالجودة.				
٩.	يرى الآخرون من خارج الشركة أن العاملين بالشركة ذو مهارات وكفاءات متميزة.				

■ المتغير التابع: التماثل التنظيمي:

م	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
		٥	٤	٣	٢	١
	<b>الولاء التنظيمي:</b>					
١.	أهتم بمستقبل شركتي بجدية.					
٢.	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المنظمة بطريقة غير موضوعية.					
٣.	أشعر بولائي المستمر للشركة.					
	<b>التشابه:</b>					
٤.	أبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة.					
٥.	أعمل في الشركة من أجل تحقيق رسالتها.					
٦.	أعتقد أن صورة الشركة في المجتمع المحلي تماثل توجهاتي وتطلعاتي.					
	<b>العضوية ( الانتماء).</b>					
٧.	لدى انتماء للشركة التي أعمل فيها.					
٨.	أشعر بسرور كبير لأنني في هذه الشركة.					
٩.	أصف نفسي للآخرين بالقول: أعمل في الشركة أنا من الشركة.					