

أثر التماثل التنظيمي على دافعية العمل في المنظمات العامة دراسة تطبيقية على وزارة الإعلام الكويتية قطاع التلفزيون

عبدالرحمن ناصر عبدالرحمن الجميل^١، محمود سعد أبوسكين^٢، عبد العزيز علي مرزوق^٣

١- طالب دراسات عليا - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات
٢- أستاذ بقسم التنمية المتواصلة للبيئة - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات
٣- أستاذ مساعد ورئيس قسم إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

مستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر التماثل التنظيمي على دافعية العمل في المنظمات العامة دراسة تطبيقية على وزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى دراسة وتحليل مفهوم التماثل التنظيمي ومدى توافر أبعاده بقطاع التلفزيون بدولة الكويت، فضلاً عن معرفة مستوى تأثير التماثل التنظيمي على دافعية العاملين نحو العمل بأبعادهما (الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، والنفسية والثقافية) بقطاع التلفزيون بدولة الكويت، وتقديم التوصيات المناسبة حول نتائج الدراسة الميدانية والتي من شأنها المساهمة في تبني مفهوم التماثل التنظيمي من قبل مؤسسات أخرى.

وقد تم تطبيق الاستبيان على عينة من العاملين بقطاع التلفزيون بدولة الكويت، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية المهنية لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٥٤,٨% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية المهنية لديهم.

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية الاقتصادية لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٦٥,٦% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الاقتصادية لديهم.

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية الاجتماعية لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٧٩,٦% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الاجتماعية.

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية النفسية في المنظمات العامة لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٨١,٤% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية النفسية لدى العاملين بقطاع التلفزيون.

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية الثقافية لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٩٥,١% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الثقافية لديهم.

كلمات مفتاحية: التماثل التنظيمي - دافعية العمل - المنظمات العامة - قطاع التلفزيون - الدافعية الثقافية

ABSTRACT

The study aimed to study and analyze the concept of organizational symmetry and the availability of its dimensions in the TV sector in the State of Kuwait, as well as the level of influence of organizational symmetry on the state of Kuwait. (Social, economic, professional, psychological and cultural) in the Kuwaiti TV sector, and make appropriate recommendations on the results of the field study, which will contribute to the adoption of the concept of organizational symmetry by For other institutions. The questionnaire was applied to a sample of workers in the TV sector in the State of Kuwait. The data were analyzed using descriptive and indicative statistical methods. The results of the study reached the following: There was a

statistically significant effect of organizational similarity on the level of professional motivation among the employees of the Kuwaiti Ministry of Information. Television sector the organizational similarity (studied) contributed to the interpretation of about 54.8% of the change in their level of professional motivation.

There is a statistically significant effect of organizational similarity at the level of social motivation among employees of the Kuwaiti Ministry of Information. Television sector the organizational similarity (under study) contributed to the interpretation of about 79.6% of the change in the level of social motivation There was a statistically significant effect of organizational similarity at the level of psychological motivation in the public organizations of the Kuwaiti Ministry of Information. Television sector the organizational similarity (under study) contributed to the interpretation of about 81.4% of the change in the level of psychological motivation among the workers in the TV sector.

There was a statistically significant effect on the organizational similarity at the level of cultural motivation among the employees of the Kuwaiti Ministry of Information - TV sector. The organizational similarity (under study) contributed to the interpretation of about 95.1% of the change in their level of cultural motivation.

Key words : Organizational Symmetry - Action Motivation - Public Organizations - Television sector - Cultural Motivation

المقدمة

يعتبر التماثل التنظيمي أحد أهم الأشكال الجديدة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها لأن يكون العاملون فيها ملتصقين بروية ورسالة منظماتهم والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (Simon, 2000).

والتماثل التنظيمي يتضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد بها والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والإنجاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجهد مشترك لصالحها، والرغبة في البقاء والاستمرار في خدمتها (Hant & Morgan, 1994).

يعمل التماثل التنظيمي على زيادة الالتزام التنظيمي من خلال خلق الشعور بوحدته المصير مع جميع الموظفين والتخلص من ثقافة " نحن وهم" ابتكار أساليب لإبراز قيم وأهداف وإنجازات المنظمة بشكل يجعل العاملين فخورين بالانتماء إليها، وإدراك الإدارة بأن الالتزام عملية ذات اتجاهين وأشارت الدراسات التي ربطت بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لوجود أثر إيجابي للتماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، التشابه العضوية) على الالتزام التنظيمي لدى العاملين. (غنام، ٢٠١٦). (Harris, Cameron, 2005), بمعنى أنه كلما زاد التماثل التنظيمي لدى الفرد في المنظمة زاد التزامه تجاهها.

والمنظمات العامة ومنها قطاع التلفزيون بوزارة الإعلام الكويتية ليست استثناء من تلك المنظمات التي تعمل على تهيئة الظروف الملائمة لجعل العاملين بهذا القطاع ملتصقين به وبكل إستراتيجياته وسياساته وإجراءات العمل به، وعلى جعل سلوكهم متحدًا معها، بحيث يخدم الأهداف المخطط لتحقيقها. وبحيث يتمثلون مع هذه المنظمات وتتشكل لديهم مفاهيم خاصة تكون انعكاسًا لمفاهيم وثقافة الإدارات التي يعملون بها داخل قطاع التلفزيون (رشيد، ٢٠٠٣). التماثل في البلاغة ضرب من ضروب التشبيه (ابن منظور، ٢٠٠٣).

ويعرف الباحث التماثل التنظيمي إجرائيًا بأنه: درجة شعور العامل بقطاع التلفزيون الكويتي بوجود روابط جذب نفسية وإجتماعية بينه وبين الإدارة أو القسم الذي يعمل فيه داخل التلفزيون، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على أداة التماثل التنظيمي.

الأداء الكلي لأي مؤسسة أو إنتاجها هو محصل تفاعل عوامل مادية في عوامل بشرية.

الأداء الكلي للمؤسسة = عوامل مادية × عوامل بشرية

أداء العنصر البشري = (القدرة في الدافعية في إدراك الدور).

ويعرف (غنام، ٢٠١٦) الدوافع على أنها حالات جسمية ونفسية داخلية تثير السلوك في ظروف معينة ومتواصلة حتى ينتهي إلى غاية معينة، فهو يستثير النشاط ويحدد اتجاهه لتحقيق هدف معين، كما يُعرف الدافع بأنه عملية استثارة وتحريك السلوك أو العمل وتعضيد النشاط وتنظيمه وتوجيهه نحو الهدف. **فالدافعية الإدارية هي:** عمليات توجيه السلوك لإشباع حاجات مادية ومعنوية للمديرين من خلال التفاعل بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة. وتتميز هذه العمليات بالتغير والتطور المستمرين، كما أن درجة إشباع هذه الحاجات هي التي تحدد نمط وقوة الدافعية.

أثر التماثل التنظيمي على الدافعية للعمل بقطاع التلفزيون بدولة الكويت:

لا يمكن لأي منظمة أن ترقى بأعمالها بكفاءة وفعالية دون العنصر البشري، ولهذا لا بد للمنظمات المعاصرة من أن تجعل موظفيها ملتصقين برويتها وأهدافها، وأن تتوافق أهداف العنصر البشري مع أهداف التنظيم. إن الأفراد في المنظمات والذين يظهرون مشاعر إيجابية تجاه منظماتهم، بالتأكيد يجدون أن منظماتهم هي المكان الأنسب لهم، ولا يفكرون بترك العمل أو الانتقال إلى منظمة أخرى (البشباشه، ٢٠٠٨).

إن المفاهيم الحديثة نسبياً التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي، وأسفرت جهود بعض الباحثين إلى أن التماثل التنظيمي يحقق احترام الفرد لذاته، وإضفاء معنى للحياة، وزيادة مستوى الطموح والانتماء لدى الفرد (Michael S, Cole and Helke Bruch, 2006).

وكما زاد مستوى التماثل التنظيمي، زادت دافعتهم للعمل، وهذا بدوره يزيد كفاءة وفعالية العمل. أما في حالة حدوث التضارب في الأهداف، فإن النتيجة ستعكس سلباً على المنظمة وأهدافها المخططة مسبقاً والمرجو تحقيقها (Fiol & Huff, 1992).

ويعتد التماثل التنظيمي أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات على إختلاف أعمالها ليكون العالمون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها (Simon, 2000).

إن التماثل التنظيمي على مستوى المنظمة يقلل من ترك العاملين للعمل، ويزيد من الرضا الوظيفي، والولاء، والالتزام التنظيمي، كما يزيد من مستوى دافعية الفرد للعمل (مرزوق، ٢٠١٤).

مجتمع الدراسة:

ويشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون،

ب- عينة الدراسة:

اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية البسيطة طبقاً (إدريس، ثابت عبد الرحمن ٢٠١٢)

متغيرات الدراسة:

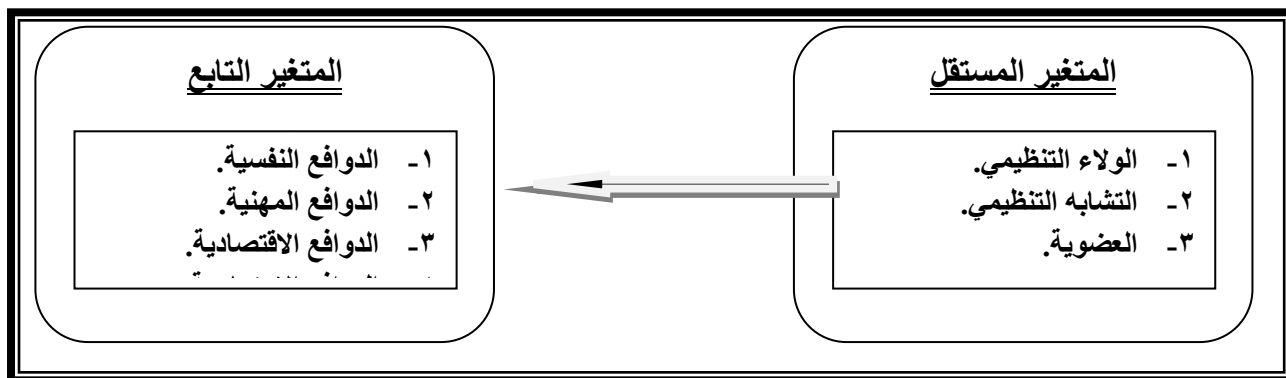
تهتم الدراسة الحالية بدراسة أثر التماثل التنظيمي على دافعية العمل في المنظمات العامة بالتطبيق على وزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون، هذا بالإضافة إلى تأثير العوامل الديموجرافية للعاملين على مستوى التماثل التنظيمي ودافعية العمل، وفيما يأتي يستعرض الباحث المتغيرات والمقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية وذلك على النحو التالي:

أ- **التماثل التنظيمي (متغير مستقل):** اعتمد الباحث على مقياس مكون من ستة أبعاد (الهيكل التنظيمي، الحوافز، التدريب، اتخاذ القرارات، تحمل المخاطرة، الانتماء التنظيمي) مكون من ٢٠ عبارة، كما سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للموافقة وعدم الموافقة، والذي يتراوح بين موافق تماماً (٥) وغير موافق على الإطلاق (١)، وذلك لإتاحة الفرصة لمفردات العينة للتعبير عن آرائهم تجاه كل عبارة.

ب- **دافعية العمل (متغير تابع):** تم قياس درجة دافعية العمل في وزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون محل الدراسة باستخدام استبانة دافعية العمل وتضم هذه الأداة سؤالاً متعدد المحتوى يضم (٢٠ عبارة) تغطي خمسة أبعاد لدافعية العمل (٤ متغيرات للبعد الاجتماعي، ٤ متغيرات للبعد الاقتصادي، ٤ متغيرات للبعد المهني، ٤ متغيرات للبعد النفسي، ٤ متغيرات للبعد الثقافية)، وفيما يتعلق بالقياس تم الاستعانة بمقياس ليكرت والمتدرج من خمس نقاط ١ = غير موافق تمامًا، بينما ٥ = موافق تمامًا مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

ج- **المتغيرات الديموجرافية (متغير مستقل):** تم قياس المتغيرات الديموجرافية باستخدام مجموعة من الأسئلة المباشرة والتي تتعلق بالنوع، والحالة الاجتماعية، ومدة الخبرة، والمؤهل العلمي، وتم قياس هذه الخصائص لدى المستقضي منهم من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة وذات الإستجابات البديلة والمحددة مسبقاً، حيث يقوم المستقضي منه باختيار إجابة واحدة فقط تعبر عن الخاصية المطلوب قياسها.

شكل رقم (١). نموذج الدراسة المقترح



أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض

نتائج الدراسة الميدانية

اختبار فروض الدراسة : تتمثل فروض الدراسة فيما يلي :

الفرض الرئيسي الأول: "يوجد أثر للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء، الانتماء، والتشابه) على دافعية العمل بأبعاده (الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية، النفسية والثقافية) لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

ويتفرع عن هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي.
- يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي.
- يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي.
- يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي.

الفرض الرئيسي الثاني: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للمتغيرات الشخصية والوظيفية والوظيفية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي الدرجة الوظيفية)".

الفرض الرئيسي الثالث: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي الدرجة الوظيفية)".

توصيف مجتمع الدراسة: قام الباحث بوصف البيانات التي تم الحصول عليها من قائمة الاستقصاء وذلك من خلال حساب التكرارات والنسبة المئوية للمتغيرات الديموجرافية موضع الاهتمام بقائمة الاستقصاء وهم الجنس (ذكر وأنثى)، العمر (٢٠-٢٩ سنة، ٣٠-٣٩ سنة، ٤٠-٤٩ سنة، ٥٠ سنة فأكثر)، المؤهل العلمي (ثانوية عامة

فأقل، بكالوريوس، دراسات عليا)، الخبرة الوظيفية (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة) وأخيرا المستوى الإداري للوظيفة (مدير، مساعد مدير، رئيس قسم، موظف).

- نتائج التحليل العاملي لمقياس التماثل التنظيمي:
- أظهرت نتائج اختبار Bartlett's ان قيمته تساوى (٨٤٣٠،٤٤٤) و هى قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠،٠٠٠) أى لا توجد ارتباطات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات الخاضعة للاختبار والمتعلقة بقياس التماثل التنظيمي تكفى لاستخدام التحليل العاملي كما هو موضح بالجدول رقم (٥).
- جدول رقم (١) نتائج اختبار Bartlett's لمقاييس المستخدمة فى الدراسة الخاصة بالتماثل التنظيمي

مقاييس التماثل التنظيمي		
8430.444	مربع (كا)	اختبار Bartlett's
٠،٠٠٠	المعنوية	

- المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.
- بناءً على مخرجات أسلوب التحليل العاملي تم استخراج ثلاثة عوامل رئيسية من أبعاد المقياس الكلى الخاضع للاختبار والذي يمثل المتغيرات الأصلية فى قائمة الاستقصاء والمتعلقة بالتماثل التنظيمي والتي تشتمل على (٣) عوامل رئيسية و(١٨ متغيرًا)، و بلغت نسبة التباين الكلى التى تفسرها تلك العوامل (٦٣،١٣١%)، وتشكل العوامل الثلاثة على أساس معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٠،٥٠) أو أكثر لأي متغير بشرط أن يكون التحميل على عامل واحد فقط. وفى ضوء تلك النتائج ساهمت هذه العوامل الثلاثة فى تفسير حوالى ٦٣% من التباين الكلى فى البيانات الأصلية التى خضعت للتحليل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل فى استخراج العوامل الرئيسية فى البيانات الخاضعة للتحليل (انظر الجدول رقم ٦).

تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفروض:

الفرض الرئيسي الأول: "يوجد أثر للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء، الانتماء، والتشابه) على دافعية العمل بأبعاده (الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية، النفسية والثقافية) لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

[١] نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي. ويتم التحقق من ذلك باختبار الفرض الأول من فروض الدراسة و الذى ينص على:

"يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

تحليل الانحدار البسيط لمتغيرات الدراسة:

قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis عند مستوى معنوية (٠،٠٠٠) ويوضح الباحث فيما يلى نتائج هذا التحليل بطريقة الانحدار البسيط لدراسة أثر التماثل التنظيمي على مستوى الدوافع المهنية فى المنظمات العامة، وذلك على النحو الآتى:

نوع ودرجة العلاقة:

ويمكن عرض نتائج نوع ودرجة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع المهنية فى المنظمات العامة خاصة بقطاع التلفزيون بوزارة الإعلام بدولة الكويت كمتغير تابع من خلال الجدول رقم (١٤) والذي يتناول تلخيصًا لنتائج تحليل الانحدار والارتباط البسيط عن هذه العلاقة وذلك كما يلى:

جدول رقم (٢) نوع وقوة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع المهنية فى المنظمات العامة

(مخرجات تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis")

الولاء تأثيرًا فى مستوى الدوافع المهنية فى	معامل	معامل	معامل
--	-------	-------	-------

التحديد	الارتباط	الانحدار	المنظمات العامة
٠,٥٤٨	٠,٧٤	١,٣	أثر التماثل التنظيمي
		٠,٧٤	معامل الارتباط في النموذج R
		٠,٥٤٨	معامل التحديد في النموذج R ²
		٥٢,٣٦	قيمة F المحسوبة
		(١٩٩, ١٩٨, ١)	درجات الحرية
		٠,٠٠١ (مغوي)	مستوى الدلالة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وبالرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول أعلاه نستنتج الآتي:

- مدى صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للتماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع المهنية في المنظمات العامة كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة f المحسوبة إلى (٥٢,٣٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١ معنوية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع المهنية في المنظمات العامة (الخاضعة للدراسة) وأن هذه العلاقة (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، (تمثل حوالي ٧٤% وفقاً لمعامل الارتباط R في النموذج).
- يساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٥٤,٨% (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي) من التغير الحاصل في مستوى الدوافع المهنية في المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- ومما تقدم فقد تقرر قبول الفرض العدم القائل "يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي" وذلك بعد ما أظهر نموذج تحليل الانحدار وجود علاقة جوهرية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) وفقاً لاختبار f المحسوبة..
- كما جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة – وإن كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذي يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة والطرديّة بصفة عامة.

[٢] نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي. ويتم التحقق من ذلك باختبار الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على:

"يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

نوع ودرجة العلاقة:

ويمكن عرض نتائج نوع ودرجة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع الاقتصادية في المنظمات العامة خاصة بقطاع التلفزيون بوزارة الإعلام بدولة الكويت كمتغير تابع من خلال الجدول رقم (٣) والذي يتناول تلخيصاً لنتائج تحليل الانحدار والارتباط البسيط عن هذه العلاقة وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣): نوع وقوة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع الاقتصادية في المنظمات العامة (مخرجات تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis")

الولاء تأثيراً في مستوى الدوافع الاقتصادية في	معامل	معامل	معامل
---	-------	-------	-------

التحديد	الارتباط	الانحدار	المنظمات العامة
٠,٦٥٦	٠,٨١	٠,٥٧٤	أثر التماثل التنظيمي
		٠,٨١	معامل الارتباط في النموذج R
		٠,٥٤٨	معامل التحديد في النموذج R ²
		١٣٢,٢٥	قيمة F المحسوبة
		(١,١٩٨,١٩٩)	درجات الحرية
		٠,٠٠١ (معنوي)	مستوى الدلالة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وبالرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول أعلاه نستنتج الآتي:

- مدى صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للتماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع الاقتصادية في المنظمات العامة كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة f المحسوبة إلى (١٣٢,٢٥) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١ معنوية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع الاقتصادية في المنظمات العامة (الخاضعة للدراسة) وأن هذه العلاقة (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، (تمثل حوالى ٨١% وفقاً للمعامل الارتباط R في النموذج).
- يساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالى ٦٥,٦% (وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلى) من التغير الحاصل في مستوى الدوافع الاقتصادية في المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.

[٣] نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي. ويتم التحقق من ذلك باختبار الفرض الأول من فروض الدراسة و الذى ينص على:

"يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

جدول رقم(٤) : نوع وقوة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع الاجتماعية في المنظمات العامة (مخرجات تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis")

معامل التحديد	معامل الارتباط	معامل الانحدار	الولاء تأثيراً في مستوى الدوافع الاجتماعية في المنظمات العامة
٠,٧٩٦	٠,٨٩٢	٠,٧٧٥	أثر التماثل التنظيمي
		٠,٨٩٢	معامل الارتباط في النموذج R
		٠,٥٤٨	معامل التحديد في النموذج R ²
		٨٩,٢٣	قيمة F المحسوبة
		(١,١٩٨,١٩٩)	درجات الحرية
		٠,٠٠١ (معنوي)	مستوى الدلالة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وبالرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول أعلاه نستنتج الآتي:

- مدى صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للتمائل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع الاجتماعية في المنظمات العامة كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة f المحسوبة إلى (٨٩,٢٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١ معنوية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع الاجتماعية في المنظمات العامة (الخاضعة للدراسة) وأن هذه العلاقة (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، (تمثل حوالى ٧٧,٥% وفقاً للمعامل الارتباط R فى النموذج).
- يساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) فى تفسير حوالى ٧٩,٦% (وفقاً لمعامل التحديد R^2 فى النموذج من التباين الكلى) من التغير الحاصل فى مستوى الدوافع الاجتماعية فى المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها فى نموذج التحليل.

[٤] نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بوجود اثر ذو دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي على الدوافع النفسية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي. ويتم التحقق من ذلك باختبار الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على:

"يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع النفسية لدى العاملين بالتلفزيون الكويتي".

جدول رقم(٥): نوع وقوة العلاقة بين أثر التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع النفسية فى المنظمات العامة

(مخرجات تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis")

معامـل التحديد	معامـل الارتباط	معامـل الانحدار	الولاء تأثيراً فى مستوى الدوافع النفسية فى المنظمات العامة
٠,٨١٤	٠,٩٠٢	١,٢٣١	أثر التماثل التنظيمي
		٠,٩٠٢	معامل الارتباط فى النموذج R
		٠,٨١٤	معامل التحديد فى النموذج R^2
		١١٢,٥٢	قيمة F المحسوبة
		(١,١٩٨,١٩٩)	درجات الحرية
		(معنوي) ٠,٠٠١	مستوى الدلالة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وبالرجوع إلى النتائج الواردة فى الجدول أعلاه نستنتج الاتي:

- مدى صلاحية النموذج المستخدم فى توضيح العلاقة التأثيرية للتماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين مستوى الدوافع النفسية فى المنظمات العامة كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة f المحسوبة إلى (١١٢,٥٢) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١ معنوية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وبين مستوى الدوافع النفسية فى المنظمات العامة (الخاضعة للدراسة) وأن هذه العلاقة (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، (تمثل حوالى ٩٠,٢% وفقاً للمعامل الارتباط R فى النموذج).
- يساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) فى تفسير حوالى ٨١,٤% (وفقاً لمعامل التحديد R^2 فى النموذج من التباين الكلى) من التغير الحاصل فى مستوى الدوافع النفسية فى المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها فى نموذج التحليل.

الفرض الرئيسي الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية). ويلزم لدراسة الفرض الرئيسي الثاني تقسيم الفرض إلى فروض فرعية كمايلي:
الفرض الفرعي الأول:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للجنس".
يتم استخدام اختبار "ت" لمجتمعين مستقلين لدراسة مدى تأثير الجنس على مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين.

جدول رقم (٦) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للجنس (مخرجات عينتان مستقلتان
("Independent Two Sample")

المتغيرات	النوع	وسط حسابي	انحراف معياري	إحصاء الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للجنس	ذكور	٣،١٧	٠،١٤	١،٢٤٥-	١٩٨	٠،٢٤١	يقبل
	إناث	٣،٤٥	٠،١٨				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تم استخدام توزيع ت لمجتمعين مستقلين للتعرف على ما إذا كان هناك اختلافات جوهرية في مستوى التماثل التنظيمي للعاملين (الذكور - الإناث)، حيث وجد عند مستوى معنوية ٠،٠٥، لا توجد اختلافات جوهرية في مستوى التماثل التنظيمي للعاملين (الذكور - الإناث) تعزى للجنس وذلك حيث مستوى الدلالة أكبر من من قيمة مستوى المعنوية مقسومًا على ٢ وبالتالي يتم رفض الفرض الصفري بعدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى التماثل التنظيمي ترجع للنوع.

الفرض الفرعي الثاني:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للعمر".

جدول رقم (٧) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للعمر (مخرجات تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA")

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للعمر	بين المجموعات	٠،١٣٥	٣	٠،٠٤٥	٠،٣٥٢	٠،١١٤	يقبل
	داخل المجموعات	٢٥،٠٨٩	١٩٦	٠،١٢٨			
	الكلية	٢٥،٢٢٤	١٩٩				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي رقم (٨) لدراسة مدى تأثير عامل العمر على مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين، وذلك عند مستوى معنوية ٠،٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة للمتغير أكبر من قيمة مستوى المعنوية، مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الأعمار المختلفة.

الفرض الفرعي الثالث:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للمسمى الوظيفي".

جدول رقم (٨) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للمسمى الوظيفي (مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٤٢١	٠,٧١٩	٠,٩٦	٣	٠,٢٨٨	بين المجموعات	العلاقة ما بين الحالة الاجتماعية ومستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين
			٠,١٣٤	١٩٦	٢٦,١٨٣	داخل المجموعات	
				١٩٩	٢٦,٤٧١	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة المسمى الوظيفي لدى العاملين على مستوى التماثل التنظيمي، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة مستوى المعنوية، مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب المسميات الوظيفية المختلفة.

الفرض الفرعي الرابع:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع لعدد سنوات

الخبرة".

جدول رقم (٩) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع لعدد سنوات الخبرة

(مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٣٣٢	١,٠٣	٠,١٢١	٢	٠,٢٤١	بين المجموعات	مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع لعدد سنوات الخبرة
			٠,١١٧	١٩٧	٢٣,٠٠٠	داخل المجموعات	
				١٩٩	٢٣,٢٤١	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة عدد سنوات الخبرة على مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة مستوى المعنوية، مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الخبرات المختلفة.

الفرض الفرعي الخامس:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية".

جدول رقم (١٠) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٣٣٢	٠,٤١ ٧	٠,٤٥	٢	٠,٠٨٩	بين المجموعات	مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية
			٠,١٠٨	١٩٧	٢١,٢٣٥	داخل المجموعات	
				١٩٩	٢١,٣٢٤	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة الدرجة الوظيفية على مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة مستوى المعنوية مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الدرجات الوظيفية المختلفة.

الفرض الفرعي السادس:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي".

جدول رقم (١١) : مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٣٣١	٢,٩٦٤	٠,٣٣٥	٤	١,٤٢١	بين المجموعات	مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي
			٠,١١٣	١٩٥	٢٢,٠٢	داخل المجموعات	
				١٩٩	٢٣,٤٤١	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة مدى تأثير التماثل التنظيمي لدى العاملين، والتي ترجع للمؤهل العلمي وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها غير دلالة إحصائية حيث قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة مستوى المعنوية، مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب المستويات العلمية المختلفة.

الفرض الرئيسي الثالث:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية). ويلزم لدراسة الفرض الرئيسي الثالث تقسيم الفرض إلى فروض فرعية كما يلي:

الفرض الفرعي الأول:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية العمل لدى العاملين بقطاع التلفزيون ترجع للجنس".

يتم استخدام اختبار ت لمجتمعين مستقلين لدراسة مدى تأثير الجنس على مستوى دافعية العمل لدى العاملين.

جدول رقم (١٢) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للجنس (مخرجات عينتان مستقلتان
("Independent Two Sample")

المتغيرات	النوع	وسط حسابي	انحراف معياري	إحصاء الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للجنس	ذكر	٢,٠٠١	٠,٢٢	١٢,١٢-	١٩٨	٠,٠٠٠٠	معنوي
	مراة	٤,٨٢	٠,١٤				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تم استخدام توزيع ت لمجتمعين مستقلين للتعرف على ما إذا كان هناك اختلافات جوهرية في مستوى دافعية العمل للعاملين (الذكور - الإناث)، حيث وجد عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، توجد اختلافات جوهرية في مستوى دافعية العمل للعاملين (الذكور - الإناث) تعزى للجنس، وذلك حيث مستوى الدلالة أقل من من قيمة مستوى المعنوية مقسوماً على ٢، وبالتالي يتم قبول الفرض البحثي بعدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى دافعية العمل ترجع للنوع.

الفرض الفرعي الثاني:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للعمر".

جدول رقم (١٣) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للعمر (مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للعمر	بين المجموعات	٠,٠١٤	٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥٣	٠,١١٤	غير معنوي
	داخل المجموعات	٢٥,٧٥٨	١٩٦	٠,١٣١			
	الكلي	٢٥,٧٧٢	١٩٩				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي رقم (٢٤) لدراسة مدى تأثير عامل العمر على مستوى دافعية العمل لدى العاملين، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة للمتغير أكبر من قيمة مستوى المعنوية مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الأعمار المختلفة.

الفرض الفرعي الثالث:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للمسمى الوظيفي".

جدول رقم (١٤) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للمسمى الوظيفي

(مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	القرار
العلاقة ما بين	بين	٣,٠١٤	٣	١,٠٠٥	٨,٢٤	٠,٠٠٠٠	معنوي

						المجموعات	الحالة الاجتماعية ومستوى دافعية العمل لدى العاملين
						داخـل المجموعات	
						الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة المسمى الوظيفي لدى العاملين على مستوى دافعية العمل؛ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أقل من قيمة مستوى المعنوية مما يعني وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب المسميات الوظيفية المختلفة.

الفرض الفرعي الرابع:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع لعدد سنوات الخبرة".

جدول رقم (١٥) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع لعدد سنوات الخبرة (مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٢١٠	٠,٩٠٥	٠,١١٤	٢	٠,٢٢٧	بين المجموعات	مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع لعدد سنوات الخبرة
			٠,١٢٦	١٩٧	٢٤,٨٢١	داخـل المجموعات	
				١٩٩	٢٥,٠٤٨	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة عدد سنوات الخبرة على مستوى دافعية العمل لدى العاملين، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد أنها غير ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة مستوى المعنوية مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الخبرات المختلفة.

الفرض الفرعي الخامس:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية".

جدول رقم (١٦) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية (مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
معنوي	٠,٠٠٠	١٧,٠٠٠ ٨	٢,٠٠٧	٢	٤,٠١٤	بين المجموعات	مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للدرجة الوظيفية
			٠,١١٨	١٩٧	٢٣,٣٠٧	داخـل المجموعات	
				١٩٩	٢٧,٣٢١	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة الدرجة الوظيفية على مستوى دافعية العمل لدى العاملين وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد انها ذات دلالة حيث قيمة مستوى الدلالة أقل من قيمة المستوى المعنوية مما يعني وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب الدرجات الوظيفية المختلفة.

الفرض الفرعي السادس:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي".

جدول رقم (١٧) : مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي (مخرجات تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA")

القرار	مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
غير معنوي	٠,٤٠١	٠,٩٩ ١	٠,١١١	٤	٠,٤٤٤	بين المجموعات	مستوى دافعية العمل لدى العاملين ترجع للمؤهل العلمي
			٠,١١٢	١٩٥	٢١,٨٠٥	داخل المجموعات	
				١٩٩	٢٢,٢٤٩	الكلية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالنظر لجدول تحليل التباين الأحادي لدراسة مدى تأثير دافعية العمل لدى العاملين والتي ترجع للمؤهل العلمي وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥. نجد انها غير دلالة إحصائية حيث قيمة مستوى الدلالة اكبر من قيمة مستوى المعنوية مما يعني عدم وجود اختلافات ذات دلالة جوهرية بين أصحاب المستويات العلمية المختلفة.

نتائج الدراسة

استهدفت الدراسة التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة على الدافعية للعمل لدى العاملين بالمنظمات العامة بدولة الكويت بالتطبيق على قطاع التلفزيون الكويتي.

وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة عن وجود علاقة معنوية بين أثر التماثل التنظيمي السائد ومستوى دافعية العمل في المنظمات العامة لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون. ووجود علاقات معنوية مع التماثل التنظيمي كمتغير مستقل مع مستوى دافعية العمل في المنظمات العامة بأبعاده المختلفة كمتغير تابع وذلك كما يلي:

١-وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية الاقتصادية في المنظمات العامة لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون، وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٦,٦% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الاقتصادية في المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة- وإن كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذي يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة الطردية بصفة عامة.

٢-وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على مستوى الدافعية الاجتماعية في المنظمات العامة لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية - قطاع التلفزيون وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٦,٦% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الاجتماعية في المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع

العديد من الدراسات السابقة- وإن كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذي يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة الطردية بصفة عامة.

٣-وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتمائل التنظيمي على مستوى الدافعية ثقافية في المنظمات العامة لدى العاملين بوزارة الإعلام الكويتية- قطاع التلفزيون، وقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٩٥,١% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية ثقافية في المنظمات العامة، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل، وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة مع العديد من الدراسات السابقة - وإن كان بينهم بعض الاختلاف من حيث مجال التطبيق الذي يؤثر على جوهر العلاقة الموجبة الطردية بصفة عامة.

توصيات الدراسة : على ضوء النتائج السابقة والتي خلصت إليها الدراسة يوصي الباحث بما

يلي:

١-ضرورة اهتمام الإدارة العليا بقطاع التلفزيون بدولة الكويت بكل ما من شأنه يعمل على تحقيق التماثل التنظيمي لدى العاملين بالإدارات المختلفة داخل قطاع التلفزيون بالشكل الذي يضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد بها والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والانجاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجهود مشترك لصالحها، والرغبة في البقاء والاستمرار في خدمتها، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى زيادة مستوي الدافعية المهنية للعاملين بها، فقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٥٤,٨% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية المهنية لديهم.

٢-ضرورة قيام السلطة العليا بتوفير كل ما من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي بين العاملين من جهة وبين قيم وأخلاقيات وسياسات وإجراءات القطاع وإستراتيجياته من جهة أخرى، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى زيادة مستوي الدافعية المهنية للعاملين بها، فقد ساهم التماثل التنظيمي (الخاضعة للدراسة) في تفسير حوالي ٧٩,٦% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الاجتماعية للعاملين بالقطاع مما ينعكس إيجاباً على كفاءة وفعالية القطاع.

٣-ضرورة قيام إدارة قطاع التلفزيون بدولة الكويت باتخاذ كل ما من شأنه تهيئة الظروف الملائمة لجعل العاملين بهذا القطاع ملتصقين به وبكل إستراتيجياته وسياساته وإجراءات العمل به إلى زيادة مستوي الدافعية المهنية للعاملين بها، فقد أوضح نتائج الدراسة الحالية أن التماثل التنظيمي ساهم في تفسير حوالي ٨١,٤% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية النفسية لدى العاملين بقطاع التلفزيون، وهذا معناه ببساطة زيادة إنتاجية هؤلاء العاملين وبالتالي زيادة إنتاجية قطاع التلفزيون بأكمله.

٤-ضرورة قيام إدارة قطاع التلفزيون بدولة الكويت باتخاذ كل ما من شأنه تهيئة الظروف الملائمة لجعل العاملين بهذا القطاع ملتصقين به وبكل إستراتيجياته وسياساته وإجراءات العمل به الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مستوي الدافعية الثقافية للعاملين به، فقد أوضح نتائج الدراسة الحالية أن التماثل التنظيمي ساهم في تفسير حوالي ٩٥,١% من التغير الحاصل في مستوى الدافعية الثقافية لدى العاملين بقطاع التلفزيون عينة الدراسة.

أولاً: المراجع العربية :

١-إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٢)، معوقات إدراك الجودة والاعتماد في الجامعات المصرية الحكومية وفقاً لادراكات القيادات الأكاديمية : دراسة تطبيقية ، آفاق جديدة، كلية التجارة - جامعة المنوفية، العدد (١ يناير)، ٩-٨٣.

٢-البشباششة ، سامر عبد المجيد ، " أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية" المجلة الاردنية في إدارة الاعمال ، ٤ (٤)، (٢٠٠٨) ٤٢٧-٤٦١ .

٣-سامر عبد الحميد البشباششة ، " أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية: دراسة ميدانية " ، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال ، الجامعة الاردنية ، المجلد (٤)، العدد (٤) ، ٢٠٠٨ .

٤-مازن الرشيد (٢٠٠٣). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته. الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

٥-مرزوق، عبدالعزيز على، " نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي" دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ ، بحث غير منشور ، القاهرة (٢٠١٤).

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1- Fiol, C., and Huff, A. Maps for Managers: Where are we? Where do we go from here? *Journal of Management Studies*, 29(3),(1992) 267-285.
- 2- Hall, D. T., Schnider, R. B., and Nygren, H. T. Personal Factor of Organizational Identification *Administrative Science Quarterly*, 15,(1970)176-190.
- 3- Harris,G. Cameron.J.(2005)." Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being". *Canadian Journal of Behavioural Science*. Vol 37(3),PP. 159-169.
- 4- Hassan,S.,(2010) ,Fair Treatment, Job Involvement, and Turnover Intention of Professional Employees in Government: The Importance of Organizational Identification as A mediator, PH.D. Dissertation, University at Albany,State University of New York.
- 5- Michael S, Cole and Helke Bruch,(2006)" Organization Identity Strength, Identification, and Commitmentand Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational hierarchy matter? ", *Journal of Organizational Behaviour*,Vol.27,pp.585-605.
- 6- Simon, H. A. Public Administration in Today, World of Organization and Markets. *Political Science & Politics*, 33(4),(2000) 749-756.