

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع.
الرقم التسلسلي:/2020

الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي لدى الموظف
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع. تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. مامش نجية

اعداد الطالبة:

طيباوي خيرة

السنة الدراسية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

نحمد الله سبحانه وتعالى على أنه وفقنا لآثارها هذا العمل المتواضع مراجين من الله

عز وجل الرضي والقبول .

وتقدم شكري الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة المشرفة "مامش نجية" على

إشراف على هذا المذكرة، فلها الشكر على كل ما قدمته من

توجيهات ونصائح .

كما نشكر كل من كان له يد العون في إنجاز هذا العمل المتواضع .



الإهداء

الحمد لله أهل الحمد والثناء والصلاة والسلام على أشرف خلق الله والمرسلين سيدنا محمد وعلي اله وصحبه وسلم.

اهدي هذا العمل إلي من كان لهما الفضل عليا بعد الله سبحانه وتعالى . إلي والدي الحبيبة أطال الله في عمرها وأبقاها بصحة وعافية والتي كان لها الفضل في توجيهي لطلب العلم تقديرا ووفاء .

إلي والدي الكريم حفظه الله ورعاه وأطال الله في عمره .

إلي جميع إخوتي وأخواتي يوسف حسين عبد الرزاق فضيلة فاطنة وزوجها محمد وابنتهما

الصغيرة زينب .

وإلي جميع أصدقائي واطح بالذكر صونيا وخيرة وإلي زملائي وزميلاتي الذين تقسمت

معهم مشواري التعليمي وإلي كل من وقف بجانبني ودعمني لي دعوة بظهر الغيب من أهلي

وأصدقائي كما اهدي ثمرة جهدي إلي كل من قدم لي يد العون والدعم

والمساندة .

فهرس



المحتويات



فهرس المحتويات

العنوان:

الرقم

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

فهرس الأشكال

ملخص الدراسة

مقدمة أ، ب، ج

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة.

1. الإكالية 06
2. فرضيات الدراسة 08
3. تحديد مفاهيم الدراسة 08
4. أسباب اختيار الموضوع 12
5. أهمية الدراسة 13
6. أهداف الدراسة 13
7. الدراسات السابقة 14
8. الخلفية النظرية 28

الفصل الثاني:

الصورة التنظيمية

- تمديد 31
- أولا : الصورة التنظيمية دلالة مفاهيم 32
1. ماهية الصورة 32
- ثانيا : المقاربات النظرية لصورة التنظيمية 34
- ثالثا : البناء وتشكيل الصورة التنظيمية 40

- 42..... رابعا : محددات وخصائص الهوية التنظيمية .
- 43..... خامسا : أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة
- 47..... سادسا : مكونات الهوية .
- 48..... سابعا : العلاقات بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات صلة
- 52..... خلاصة

التماثل الوظيفي

الفصل الثالث:

- 54..... تمهيد
- 55..... أولا : جذور التماثل الوظيفي
- 56..... ثانيا : التماثل الوظيفي في ظل المقاربات النظرية
- 58..... ثالثا : محددات التماثل الوظيفي
- 62..... رابعا : أنواع التماثل الوظيفي .
- 64..... خامسا : أهمية التماثل الوظيفي
- 66..... خلاصة

المقاربة المنهجية للدراسة .

الفصل الرابع :

- 68..... تمهيد
- 69..... أولا : مجالات الدراسة
- 74 ثانيا : المنهج والأدوات
- 76..... ثالثا : مجتمع والعينة
- 77..... خلاصة

منهجية الدراسة وإجراءات الميدانية

الفصل الخامس :

الفصل الخامس : تحليل ومعالجة المعطيات الميدانية .

أولاً : تحليل ومعالجة الفرضية \ .

ثانياً : تحليل ومعالجة الفرضية \ \ .

ثالثاً : تحليل ومعالجة الفرضية \ \ \ .

رابعاً : مناقشة نتائج العامة .

78..... الاستنتاج العام

79..... اقتراحات

81..... خاتمة

79..... قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	الجدول
40	الشكل رقم (1): أبعاد الهوية التنظيمية.
42	الشكل رقم (2) آليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية.
65	الشكل رقم (3): أشكال الهوية عند سانسوليو.
51	الشكل رقم (4): العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة.
58	الشكل رقم (5): أبعاد التماثل الوظيفي.
61	الشكل رقم (6): العوامل المؤثرة في التماثل الوظيفي.

ملخص الدراسة:

تعد الهوية التنظيمية من الأسس الهامة للمنظمة، والاهتمام بها يساعد في تحقيق الأهداف المنظمة الفرعية والرئيسية.

كما عملت المنظمة على ترسخها بين الموظفين، أيضا إبراز دور التماثل الوظيفي في تدعيم وتنمية القدرات الإبداعية، والانتماء والولاء للمنظمة وبالتالي ينعكس على نجاح المنظمة.

وقد تضمن في هذه الدراسة على متغيرين وعلاقتها التي بينهم، والأهداف التي تتعلق بها.

وكانت مشكلة الدراسة حول العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل الوظيفي؟

الكلمات المفتاحية: الهوية التنظيمية، التماثل الوظيفي، الثقافة التنظيمية.

Résumé :

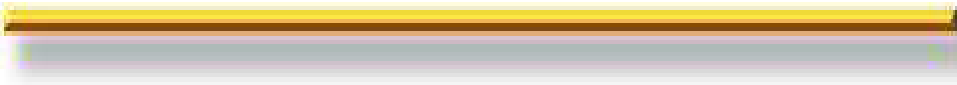
L'identité organisationnelle est l'un des fondements importants de l'organisation, et l'attention portée à celle _ci aide à atteindre le objectifs principaux et sous _organisationnels.

L'organisation également travaillé pour l'établir parmi les souligner le role de l'interaction fonctionnelle dans le soutien et le développement des capacités créatives, de l'appartenance et du genre de l'organisation, et réfléchit ainsi sur le succès de l'organisation.

Le problème de l'étude portait sur la relation entre l'identité organisationnelle et la symétrie étroite ?

Mots de clé : L'identité organisationnelle, la symétrie étroite, culture organisationnelle.

مقدمة



التنظيمات الحديثة تعيش في ظل ظروف متغيرة، مما ساهم في تقاوم مشكلاتها من جميع النواحي التسيير والتنظيم. وبطء في الحركة الديناميكية بين مختلف مؤسسات. وبهذا تحتاج الي تنظيمات جديدة تعني بالسلوكات داخل التنظيمات الحديثة ومن بينها سلوك التماثل الوظيفي الذي يعمل على تضمين الهوية التنظيمية، وتدعم الثقة المنظمة بين الفئات الفاعلة، وعلى هذا التفاعل ينتج الانسجام بين الأطراف التنظيمية، التي تشترك في القيم والعادات والثقافات المختلفة، التي تتشكل عليها هويات مختلفة. ويصطلح عليها الهوية التنظيمية التي من بيتها: الهوية البيروقراطية هذا النوع من الثقافة تعتمد على التسلسل الهرمي، فتكون السلطة والمسؤولية واضحة ومقسمة، وهي قائمة على أساس الرقابة والسلطة.

والهوية المندمجة هي تعبر عن امثال الموظفين لمعايير الجماعة حيث تكون علاقة سوسيو مهنية، فيما بينهم وتشرط الانتماء إليها. والهوية المعرفية هي نشر المعارف واكتساب المعلومات والخبرات داخل المجموعة وكذلك فإن المنظمات هي خلق للإدراكات الثقافة والإيديولوجية بعبارة أخرى، فإن حاجات المنظمات ليست مقصورة على منتجات والخدمات، بل تشمل الأدوار هوية وغيرها من مكونات الحقائق الاجتماعية.

وهي تشكل إطارا أساسيا لفهم سلوك الإنسان في محيط المنظمات، باعتبارها مفهوما مركزيا له حضورا بارز في مختلف الدراسات الحديثة خاصة في العلوم الاجتماعية وثقافية المعاصرة، كما أنها تحدد الفعل والسلوك في حياة الاجتماعية والاقتصادية والمجتمعات على كافة المستويات (الفرد، الجماعة).

وهي تعطى أيضا معني لوجود الفعل والسلوك وتحديد القيم والمعايير السائدة.

الهوية التنظيمية هي قاعدة أساسية لتشابه والتماثل بين أفراد المجتمع ومجموعة الموظفين، وعليه يعد سلوك التماثل الوظيفي من السلوكات الإيجابية حيث أن أبعاده متشكلة من التشابه، العضوية، والولاء، كما تعمل على تضمين كل السلوكات الإيجابية كالانتماء، والالتزام، الولاء وكذلك تعزيز سلوك الهوية التنظيمية، وإن غياب التماثل الوظيفي قد يسبب مشاكل ضعف التركيز، ولذلك يتطلب تواجد التماثل الوظيفي من أجل المحافظة على التوازن في المنظمات.

من هنا جاء اختيار موضوع الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتماثل الوظيفي لدى الموظف. بنظر سوسيو تنظيمية من خلال المجال للفاعلين لتعبير عن أفكارهم وتشجيعهم على المبادرة والمساهمة في تطوير التماثل الوظيفي وبذلك تستطيع المنظمة السلوكات الإيجابية الناتجة عن التماثل والانسجام والانتماء إلى المنظمة.

فقد احتوت الدراسة لهذا الموضوع على خمسة فصول: الفصل الأول تضمن المقاربة المنهجية للدراسة النظرية، وجاء ضمنها تمهيد، وتحديد وصياغة الإشكالية، فرضيات، المفاهيم الإجرائية، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الموضوع، أهداف الموضوع، الدراسات السابقة، الخلفية النظرية، ملخص.

تم الكشف عن الفصل الثاني كل ما يتعلق بالهوية التنظيمية: تمهيد، ماهية الهوية مفاهيم ومقاربات النظرية للمتغير المستقل، وآليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية، ومحددات وخصائص الهوية التنظيمية، أشكال نماذج الهوية التنظيمية في المنظمة، مكونات الهوية، العلاقة بين الهوية وغيرها من المفاهيم ذات صلة، ملخص.

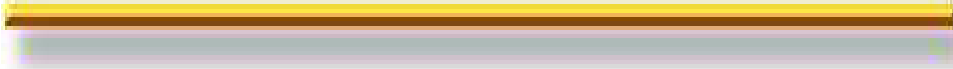
والفصل الثالث لقد تم تناول فيه التماثل الوظيفي والإسهام المفاهيم، أهم المقاربات النظرية، محددات التماثل الوظيفي، أنواع التماثل الوظيفي، أهمية التماثل الوظيفي، ملخص.

أما الفصل الرابع لقد احتوت على المقاربات المنهجية للدراسة الذي تم فيه تحديد مجالات الدراسة، المنهج والأدوات، ومجتمع البحث والعينة. أما الفصل الأخير فلقد تضمن تحليل ومعالجة المعطيات الميدانية ومناقشة عامة لنتائج.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة



1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. تحديد مفاهيم الدراسة
4. اسباب اختيار الموضوع
5. أهمية الدراسة
6. أهداف الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. الخلفية النظرية



تمهيد:

تنطلق الدراسات السوسيولوجية من حسن اختيار الموضوع، ليتواصل صاحب البحث إلى طرح سؤال الانطلاق الذي يسعى إلى الإجابة عليه عبر خطوات البحث اللاحقة مع ضبط اشكالية هذا البحث وتحديد مبررات اختياره لموضوع هذه الدراسة وتبيان أهميتها والهدف والوقوف على تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة والتي تعتبر مصدر استفادة غير مباشر للدراسة الحالية كل هذه الخطوات وغيرها سيحاول هذا الفصل تتبعها وذلك من اجل تكون الأساس الذي تقوم عليه باقي الفصول.

1. الإشكالية:

نعيش في عالم متسارع فيه الاحداث, ويشهد جملة من الاحداث والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ,وزيادة المنافسة الانتاجية وتحسين الاداء والكفاءة , حيث أنه برزت تغيرات مست الجانب الهيكلي والمؤسسي والبشري .

اذ أنه برز مفهوم الهوية التنظيمية بشكل واسع وهو مفهوم شامل ومتكامل لكل الازمنة , إذ أنه ارتبط بالعمل الاداري نظرا للدور الذي يلعبه والهدف الذي يسعى اليه كونه من المفاهيم التي سجلت حضورها في جميع المجالات لاسيما العلوم الانسانية والاجتماعية باهتمام الباحثين كل حسب طبقتة وتخصصه.

وفي ظل هذه التطورات أصبح الاهتمام بموضوع الهوية التنظيمية ضروريا من ناحية القيم و المعايير التي تحملها ، لذلك أصبح من الضروري إجراء دراسات وأبحاث لكي تحقق المنظمات أهدافها المنشودة بغية تطوير العمل ,وتحسين الاداء من اجل ضمان الاستمرارية

ويخلق ما يسمى التماثل الوظيفي هذا الاخير الذي يشير بدوره الى مستوى تقبل الافراد للقيم والأهداف التي تسير عليها المنظمة قصد الرغبة القوية وجهد لتحقيق الاداء الفعال, والانجازات التي تسعى اليها أي منظمة من خلال الانسجام بين الافراد داخل المنظمة , يعد مفهوم الهوية والتماثل الوظيفي من الوسائل الاساسية لخلق الحقائق الاجتماعية في المنظمات . (مازن فارس رشيد : 2003, ص6)

حيث تسعى المنظمة لتكريس التماثل من أجل انجاز المهام وهذا يرجع الي عدة عوامل من بينها العوامل الثقافية والتنظيمية لكونها تؤثر على سلوك الافراد العاملين تحت ما يسمى بالمعتقدات السائدة في المنظمة .

من بروز الهوية التنظيمية بما تتضمنه من معارف وتقنيات وعادات وتقاليد وقيم وأخلاقيات وأنماط سلوكية لتساهم في تحقيق أهداف الافراد، لغرض التغلب على المشاكل

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

والصعوبات التي تعوقها سير النمو والتطورات سواء الافراد أو المنظمات بهدف المحافظة على المؤسسة واستمرارها , والتكيف مع البيئة المحيطة بها أو الداخلية .

والهوية التنظيمية تعزز من خلال المحافظة على المؤسسة وقواعدها واستمرارها في تحقيق أهداف الموظفين وممارساتهم التي ينبغي أن تنسجم فيها المعتقدات التنظيمية. السائدة المتعلقة بالسمات الجوهرية للمنظمة، التي تتصف بالاستمرارية.

ولا تقتصر على مخرجات المنظمة سواء كانت صناعية أو خدماتية على منتجاتها فقط بل تشمل كذلك عدد من مكونات الاجتماعية كالأعراف , مما يساعد على الوصول إلى الأفضل. (عبد اللطيف ومحمود، 2010، ص 120)

أما من ناحية الواقع المعاش والملموس، فالأمور تختلف تماما. ونرى في المؤسسات الجزائرية التي تعاني من تدني روح التماثل داخل المؤسسة في أغلب الأحيان، وهذا الشيء الذي أدى إلى ضعف الأداء والإنتاجية. إلى جانب تفشي بعض المظاهر السلبية مثل كثرة التسرب، ودوران العمل، وانعدام الرضا في العمل.

وهذا ما أدى الى فشل المؤسسات وعجزها عن المنافسة والاندماج في منظومة الإنتاج العالمي وعدم قدرتها على جذب اليد عاملة هذا ما أدى إلى ارتفاع مستوى البطالة، وعلى هذا ضعف انهيار الاقتصاد الوطني. (جمال مراد، 2011، ص 3).

وبالتالي جاء تساءل الإشكالية كالتالي: ما علاقة الهوية التنظيمية بالتماثل الوظيفي

لدى الموظف؟

أسئلة الفرعية:

1. ما علاقة الهوية البيروقراطية بالتماثل الوظيفي لدى الموظف؟
2. ما علاقة الهوية المعرفية بالتماثل الوظيفي لدى الموظف؟
3. ما علاقة الهوية المندمجة بالتماثل الوظيفي لدى الموظف؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

للهوية التنظيمية علاقة بالتمائل الوظيفي لدى الموظف.

الفرضيات الفرعية:

للهوية البيروقراطية علاقة بالعضوية الوظيفية. (لحضور الاجتماعات علاقة بالضوابط الرسمية، لتحديد السلطات والمسؤوليات علاقة بالمشاركة في اتخاذ القرارات.)

للهوية المعرفية علاقة بالولاء الوظيفي. (لتوفير المعلومات علاقة بأداء المهام والواجبات لتدعيم التفكير الابداع علاقة ببذل قصار جهد)

للهوية المندمجة علاقة بالتشابه الوظيفي. (لتعزيز الروح الجماعية علاقة بالتوافق والانسجام بين العمال. للانتماء الي المجموعة علاقة بالاندماج والتوحد بين الموظفين.)

3. التعريف الإجرائي للمفاهيم:

1. تعريف الهوية:

أ. لغة: هي كلمة منشقة من الضمير هو ويشير إلى الاتحاد مع الذات أي من حيث شخصيته وتحقيق ذاته والتي تميز عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، ومحتوى لهذا الضمير في نفسه، بما يشمله من قيم وعادات ومقومات تكيف وعي الجماعي ارادتها في الوجود والحياة. (سهام شريف، محمد بن حليلة: 2015 ص15)

أيضا الهوية في لغة حسب معجم المعاني الجامع، الهوية: منسوب إلى هو، هوية الإنسان: حقيقة المطلقة وصفاته الجوهرية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أيضا الهوية في اللغات الأجنبية فمصطلح الهوية لا يطابق تماما ما هو مقصود في اللغة العربية، فالهوية العربية يقابلها في اللغات الأوربية كلمة {identite}. وتعني المطابقة، فعندها تقصد تنشئة متماثلين أو متطابقين.

ب-الهوية اصطلاحا: الهوية مصطلح ايديولوجي أكثر منه علمي وذلك لان الهوية تعتبر عن تجسيدها من خلال الدين او اللغة او الدولة الوطنية او القومية كل هذه خصائص متغير حسب طريقة استخدامها وتوظيفها، ويمكن لمجتمع واحد ان يبذل هويته حسب المراحل المختلفة تاريخيا ووفقا للظروف الحاكمة. (سهام شريف، محمد بن حليلة (مجلة الدين والمجتمع): 2015، ص15)

يمكن القول ان الهوية تشير إلى الضمير هو وهي تميز الفرد عن غيره من خلال قيم الافراد وعاداتهم التي تظهر عليهم هي من مقومات الوعي والتكيف الجماعي ويتكون الهوية من الاندماج والمعرفات، والخبرات والمكتسبات التي يكسب الافراد من خلال التفاعل الاجتماعي.

وهي السمات المميزة لطابع الفرد أو الجماعة التي بها هيتهم وبالمعاني ذات الدلالة العميقة لوجودهم، ومن المصادر الرئيسية (ديفيد إنفليرز هيوسون: 2013، ص 344) يطلق على الهوية أيضا نسق من المعايير التي يعرف بها الفرد ويعرف، وينسحب ذلك على هوية الجماعة والمجتمع والثقافة.

ويعد مفهوم الهوية من المفاهيم المركزية التي تسجل حضورها الدائم في مجالات علمية متعدد ولاسيما في مجال العلوم الإنسانية ذات الطابع الاجتماعي. ويعد بالتالي من أكثر المفاهيم تغلغلا في عمق حياتنا الثقافية والاجتماعية اليومية، ومن أكثرها شيوعا واستخداما. (اليكس ميكشيللي: 1993، ص 7)

ج . التعريف الإجرائي لهوية التنظيمية:

الهوية التنظيمية هي كل الخصائص التي يتميز بالأفراد وشعور بتقدير المنظمة لمساهماتهم في إنجازاتهم من خلال الاندماجهم في العمل مما يعزز شعورهم باحترام والفخر، والانتماء للمنظمة وتقدير الهوية المعرفية من المكتسبات القيم ومعلومات التي يتلقاها، فيما بينهم مما نجعلهم أكثر استعدادا، وفي الهوية البيروقراطية السلطة التي تمارسها القيادة، والهوية هي كل العادات والقيم المشتركة في المنظمة.

2- مفهوم التماثل الوظيفي:

أ. لغة: مصطلح الثمل ورد في لسان العربي، بمعنى مائل الشيء، أي شابهه والمثال هو الصورة، ومثل أي صورة. (أبن منظور: 1988، ص 437)

ب. اصطلاحا: التماثل الوظيفي إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العاملين والمنظمة.

ويعرف التماثل الوظيفي هو قيام المؤسسة بالتوحيد جهود العاملين مع المنظمة من أجل تقدم ويعمل الأفراد من خلال تشابه في أهداف والثقافة مع أهداف التنظيم ولشعورهم بالعضوية مع جماعة المنظمة او مكان العمل والانتماء إلى المؤسسة والولاء اليها. والتماثل الوظيفي كمفهوم ذاتي شبه أو مطابح لهوية المنظمة في مفاهيمها وقيمها الى درجة التوحد وذلك من خلال الصفات التي تتميز بها المنظمة. (صوريا عثمان مرابط: 2019، ص60).

يمكن القول ان التماثل الوظيفي هو التطابق او التوافق الأفراد داخل المنظمة من خلال التشابه في الأهداف والقيم، ومن خلال الانسجام والتزام الذي يكون في المنظمة، يشعر الأفراد بالانتماء إلى المنظمة وتوفير البيئة الملائمة إلى العمل.

تعريف التماثل الوظيفي هو الاعتماد والالتزام بهوية او سلسلة من الهويات والتماثل عنصر أساسي في تحفيز الأفراد.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

عرف التماثل الوظيفي على انه حالة التي تكون عليها أهدافا لفرد والمنظمة متكاملة او متطابقة عليه يشعر الفرد انه جزء من المنظمة واستجابة لقيم التنظيمية وشعوره بالاعتزاز بالعضوية التنظيمية والولاء اليها (صدام كاظم محمد والخزعي، فضل راض عباس الغزالي: 2018, ص10).

يلعب التماثل دور كبير داخل المنظمة مما يجعل العامل يعتبر انه نفسه عضو في المنظمة، ويسعى إلى المحافظة على مكان عملية والولاء اليه من رغبته القوة في التماسك بالمنظمة وتحقيق الأهداف المؤسسة وتقدم بها إلى الأحسن.

يعرف التماثل الوظيفي هو شكل محدد للتماثل الاجتماعي للأفراد وأنفسهم من خلال عضويتهم في منظمة معينة.

والتماثل هو الإدراك بالتوحد مع المنظمة او الانتماء اليها حيث يعرف الفرد نفسه من خلال المنظمة والتماثل الوظيفي هو شكل من الالتصاق النفسي يحدث عندما يمتص أعضاء المنظمة الخصائص المعرفية للمنظمة والتماثل هو رابط نفسي واجتماعي يربط الأفراد بالمنظم وبشكل أساسي الاتجاهات والسلوكيات وهو أساس التأثير الإيجابي للمجتمع المتماثل. (مازن فارس رشيد: 2003 , ص 31 32).

إن التماثل الوظيفي يحقق الاحترام لذات الفرد وإضفاء معنى للحياة وزيادة مستوى الطموح والانتماء لدى الفرد ومستوى المنظمة هو ميل العاملين الى التماسك بالعمل ويزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، والارتباط والولاء التيمي، كما يزيد من مستوى العلاقات الاجتماعية والتفاعلية وارتقاء إلى الاتصال.

ج . التعريف الإجرائي للتماثل الوظيفي:

التماثل هو انسجام الأفراد مع المنظمة والارتباط بها رغبة قوية وتشابه القيم والأهداف، للاستمرار في عضوية المنظمة وهذا ما يجعل الفرد رغبته الولاء ومحافظة عليها في بذل أكبر فيها ممكن لصالح المنظمة التي تعمل.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتخذ كيرت ليقين التفاعل بين الأفراد أساس للجماعة وهو يرى ان التشابه بين الأعضاء قد يكون أساسا إذا كان المقصود هو تشابه الاتجاهات او الأهداف او الولاء ان التماثل يتميز بخصائص الأفراد لا يرتبط بالضرورة بتماسك الجماعة في كل الأحوال.

إن تتوقف هذه العلاقة على نوعية تلك الخصائص محل التماثل او الاختلاف وكذا على طبيعة المهمة التي تقوم بها الجماعة العمل كالتخصصات المهنية ومدى الخبرة ترتبط بتماسك هذه الجماعة.

4. أسباب اختيار موضوع:

- ✓ حداثة الموضوع، وقلة التناول السوسيولوجي للظواهر الثقافية في المؤسسات .
- ✓ محاولة المساهمة في إنجاز بحث أكاديمي يثري المكتبة الجامعية خصوصا أن هذا الموضوع أصبح يهم الباحثين في الآونة الأخيرة.
- ✓ الاهتمام بموضوع الهوية التنظيمية في المؤسسة التعليمية، جعلنا نسعى إلى دراسة العلاقة الهوية التنظيمية والتماثل الوظيفي.
- ✓ الرغبة في اكتساب التجربة والخبرة من خلال الاحتكاك والتعامل مع مختصين في مجال الدراسة وبناء على أسس علمية منطقية هادفة.
- ✓ التعمق في فهم حيثيات التماثل الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسة العمل
- ✓ شعور بأهمية الموضوع خاصة كون الهوية التنظيمية من المفاهيم جديدة.

5. أهمية الدراسة:

تمكن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. الأهمية العلمية:

- ✓ ندرة البحوث التي تناولت الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتماثل الوظيفي.
- ✓ تزويد المكتبة ببحث قد يفيد علم الاجتماع التنظيم والعمل.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ تظهر أهمية الهوية التنظيمية بالنسبة للمؤسسة كفاعل تنظيمي يساعد في ممارسات التنظيمية.

2. الأهمية العملية:

✓ تفيد المؤسسة على مستوى التشخيصي من خلال تعرف على أسباب والمرتكزات التي تؤدي لتمائلهم مع هوية المؤسسة.

✓ تقديم معلومات على مستوى التماثل مما يساعد المنظمة علي حث ضرورة الاهتمام بعملية التماثل لدى الأفراد.

✓ تطوير المؤسسة وتميزها من خلال اتباع سبل التماثل الوظيفي لمؤسسة.

✓ تتميز الهويات الموجودة في المؤسسة من خلال القيم المعايير وسلوكات الأفراد.

6. أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف تسعى اليه كآلية لكشف على الغموض الذي يشاحها أو يعتريها سواء كانت أهداف نظرية لمحاولة الفهم، وفي هذا السياق نبلور الأهداف التالية:

✓ محاولة الوقوف على محددات بناء الهوية التنظيمية.

✓ محاولة الكشف عن المحددات التي تساهم في تشكيل سلوك التماثل الوظيفي.

✓ محاولة الكشف عن وجود علاقة بين الهوية البيروقراطية والعضوية الوظيفي.

✓ محاولة الكشف عن وجود علاقة بين الهوية المعرفية والولاء الوظيفي.

✓ محاولة الكشف عن وجود علاقة بين الهوية المندمجة والتشابه الوظيفي.

7. الدراسات السابقة:

دراسة: هارون نورة 2018\2019

وهي عبارة عن رسالة دكتوراه الطور الثالث lmd: العنوان الهوية المهنية للعامل

الجزائر في ظل عقود الاشتراكية الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تكمّن أهداف الدراسة في محاولة ضبط اليات الهوية المهنية واعادة بناء في ظل الشراكة الأجنبية، والاهم من هذا هو محاولة تحديد اليات الممارسة من خلال الثقافة تسيير للمؤسسة وأنماط التفاعل بين العمال المحليين والعمال الاجانب وبناء العلاقة الاجتماعية بالمؤسسة.

محاولة تسليط الضوء على واقع العلاقات والتفاعلات سوسيو مهنية داخل المؤسسات ذات التعدد الثقافي وما تفرز من اثار الهوية المهنية للعامل الجزائري.

محاولة رصد واقع هوية الجزائري في وسط مهني ذو ثقافة مختلفة عن ثقافته المحلية والية التفاعل داخله، وكيفية التواصل والاندماج والتكيف مع هذه المتغيرات.

مشكلة الدراسة: ما أثر الوسط السوسيو مهني للمؤسسة ذات شراكة أجنبية على المحددات السوسيو تنظيمية للهوية المهنية لدى العامل الجزائري؟
التساؤلات الفرعية:

✓ ماهي الخصائص ومميزات الهوية المهنية للعامل الجزائري في وسط مهني متعدد الثقافات؟

✓ كيف يمكن للعامل المحلي ان يندمج في وسط سوسيو مهني متعدد الثقافات؟

✓ ماهي الامتيازات التي تقدمها مؤسسة ذات شراكة أجنبية من أجل تكوين هوية مهنية متقاربة بين العمال الاجانب والمحليين بهدف اضعاف الاستقرار الداخلي وقدرة المؤسسة على الاستمرار والمنافسة الخارجية؟

الفرضيات:

✓ يحفز التفاعل الاجتماعي داخل مؤسسات ذات شركة الأجنبية العمال الجزائريين على الاندماج والتكيف في وسط سوسيو مهنية متعدد الثقافات والالتزام بالثقافة التنظيمية.

✓ يولد العمل في جماعات عمل مختلطة {جزائري/ أجنبي} عملية ثقاف.

✓ تساعد عملية ثقاف على بناء الهوية مهنية مندمجة لدي العمال الجزائريين.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ تعزيز الهوية المهنية المندمجة قيم الولاء والانتماء لدي العمال الجزائريين.

استخدم المنهج الوصفي، أما حجم العينة بلغ 109 عددالعمال الإجمالي من بينهم 7 عمال أجانب و102 عامل جزائري.

المجال المكاني تمثل في محطة توليد الطاقة بسكيدة تعمل جويلية 2006.

الأدوات المستعملة: الملاحظة البسيطة، الملاحظة بالمعايشة، المقابلة

المجال الزمني من 19 جويلية 2017 الي 2019.

النتائج متوصل اليها كانت كالتالي:

أن تعدد الثقافات ووجهات النظر وطرق الادراك داخل المؤسسة الصناعية محل الدراسة تساهم في قيام ثقافة تتقبل الاختلاف والتميز، يساعد أكثر علي ظهور فرص الابداع داخل هذه البيئة التنظيمية هذا ما هدفت اليه دراسات -رونو سانسوليو- التي تتعلق بتحليل السياسات التنظيمية وطرق تغييرها في اطار معين من المتغيرات والعوامل الداخلية والخارجية، واستخلص من خلال هذه الدراسة ان ثقافة المنظمة تشكل علي مستويين :مستوى الاحتكاك والتبادل اليومي بين اعضاء التنظيم أثناء العمل والتفاعل اليومي ،الاندماج والتحالف بين الأفراد .

دراسة: يعقوب سالم 2017\2018

هي عبارة عن رسالة دكتوراه الطور الثالث: lmd بعنوان أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية. محل الدراسة ميدانية ببلديات الوادي.

وتكمن أهداف الدراسة في البحث وسيلة منهجية للاكتشاف والتفسير العلمي للظواهر، ومن مهمة الباحث أن يحدد أهداف بوضوح لكي يصل الي النتائج بأقصر الطرق وأفضلها، وليس للباحث السوسيوولوجي أي هدف أسمى من أفهم معظم جوانب مشكلة بحثه فهما

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

صحيحاً، وعليه فإن هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف يمكن حصرها في بعض نقاط:

✓ الكشف عن الدور الايجابي المفترض بين أخلاقيات العمل في بناء وتعزيز الهوية التنظيمية.

✓ الوصول الي نتائج قد تعين الجهات الوصية على إيجاد حلول مناسبة وتطبيق تلك النتائج ومعالجتها بطرق سليمة وعقلانية تعتمد على النظرة العلمية ومن خلال تضافر كل الجهود من الجهود العلمية والعملية.

✓ معرفة مدى مواكبة البلديات لتطبيق الفعلي لمواثيق والمدونات الأخلاقية القانونية، ومدى مساهمتها في بناء الهوية التنظيمية.

✓ الكشف عن الدور الفعلي التي تؤديه أخلاقيات العمل في مجال الادارة في تحسن وتحقيق الهوية التنظيمية.

مشكلة الدراسة: كيف تسهم الأشكال الموضوعية لأخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية؟

وتتطوي هذه الدراسة على فرضية رئيسية تعكس الاجابة المقترحة الإشكالية البحث وتتجلى في: تسهم الأشكال الموضوعية لأخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية. كانت فرضيات الفرعية هي:

✓ تمارس أخلاقيات العمل بأشكال موضوعية: الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.

✓ تحديد أخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية: الجنس، السن، مستوى التعليمي الخبرة.

✓ تسهم الاشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكيل الهوية المتفردة للإداري.

✓ تسهم الاشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكيل الهوية المركزية للإداري.

منهجية الدراسة وعينتها

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المنهج المستخدم الوصفي، العينة هي تم حصرها مجتمع الدراسة والمتمثل في 30 بلدية على مستوى ولاية الوادي، وتم تحديد العينة ب 300 موظفا.

المجال المكاني ولاية الوادي في جنوب الشرقي للجزائر.

الأدوات التالية: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

المجال الزمني: البداية من شهر ماي 2017 الي أواخر شهر جويلية من نفس العام

النتائج متوصل اليها:

أهمية أخلاقيات العمل في الادارة الجزائرية والدور التي تؤديه الدور الفعال لإشكال ومقومات أخلاقيات العمل في تشكيل هوية الموظف الجزائري تتأثر صورة الهوية العامل الجزائري بمحددات أخلاقيات العمل علي نجاح أو فشل سياسة المؤسسة تبين بأن المبادئ الاخلاقيات في المؤسسة الجزائرية هي مبادئ مكتسبة من قبل اما عن قيم راسخة اكتسب واما قيم ومبادئ اكسب العامل داخل المؤسسة، وهذه المبادئ الأخلاقية فعالية وبدرجة قوية لديهم.

تعتبر أخلاقيات العمل عاملا قوية ومساعدة على تشكيل الهوية التنظيمية.

رغم الجهود المبذولة والمدونات والقوانين الا أنه توجد بعض الاعتبارات الجزئية التي قد تغير من أسس ومبادئ العامل داخل المؤسسة وهي تغير الادارة والمستولين من فترة الي أخرى خاصة المجالس الانتخابية.

تحقيق ثلاث فرضيات في مقابل رفضت فرضية واحدة، وبالتالي تحققت الفرضية العامة نسبة 75 في المئة وهذا شيء منطقي جدا.

دراسة: سوريا عثمانى {2018\2019}

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هي عبارة عن أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم النفس، بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الاخصائي النفسي في القطاع الصحي العام. تضمنت الدراسة أهداف:

✓ دراسة العلاقة بين "التماثل التنظيمي" و"إدراك الهوية المهنية" عند الاخصائي النفسي
القطاع العام

✓ التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى الاخصائيين النفسيين في القطاع
الصحي العام.

✓ التعرف على مستوى إدراك الهوية المهنية لدى الاخصائيين النفسيين في القطاع
الصحي العام.

✓ دراسة التماثل التنظيمي ومستوى ادراك الهوية المهنية بين الاخصائيين النفسيين
تبعاً لمتغيرات الحالة المهنية، الأقدمية المهنية، المؤهل العلمي في التأثير علي
مستوى التماثل وإدراك الهوية المهنية للأخصائي النفسي.

وقد حدد المشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين التماثل
التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الاخصائي النفسي في القطاع الصحي العام؟
وتتضمن الاشكالية التالية التساؤلات تتمثل في:

✓ هل يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي عند الاخصائيين النفسيين في القطاع
الصحي العام؟

✓ هل يوجد مستوى مرتفع من ادراك الهوية المهنية عند الاخصائيين النفسيين في
القطاع الصحي العام؟

✓ هل توجد علاقة بين التماثل التنظيمي {التشابه} وإدراك الهوية المهنية عند
الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام؟

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ هل توجد علاقة بين بعد التماثل التنظيمي {العضوية} وإدراك الهوية المهنية عند

الاحصائيين النفسانيين في القطاع الصحي العام؟ تم طرح منهجية الدراسة كالتالي:

المنهج مستخدم الوصفي، والعينة تكونت من 110 أخصائي نفسي في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة.

المجال مكاني: المؤسسات الصحية العامة في ولاية بسكرة.

المجال الزمني: بدأت من تاريخ مارس 2017 إلى 2018.

الأدوات هي: تطبيق مقياس مستوى التماثل التنظيمي، والمقابلة. والدراسة تضمنت النتائج التالية:

✓ توجد علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الاحصائيين

النفسانيين في القطاع الصحي العام.

✓ مستوى عالي من التماثل التنظيمي لدى الاحصائيين النفسانيين قدر

ب 66،88.

✓ مستوى عالي إدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسانيين 115،28.

✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية تعزي

لمتغير الأقدمية المهنية، الوضعية المهنية {التعيين الوظيفي}، لكن وجدت فروق تبعا

لمتغير المؤهل العلمي في إدراك الهوية المهنية بين الاحصائيين النفسانيين لصالح

حملة الليسانس والماستر دون حملة الدكتوراه

✓ جاءت نتائج الدراسة الكيفية في أن المبحوثين يعيشون الكفاح من اجل مهمتهم، كما

التناقض أو الفجوة بين التماثل للمهنة، وبين التعيين الوظيفي والاعتراف المؤسساتي

والاجتماعي الذي يمنحه لهم هذه التعيين، وبين التماثل للعمل والتماثل للوظيفية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هذه التناقضات قد تعز ليشفره متوارثه في ثقافة المنظومات الجزائرية بما فيه قطاع المستشفيات العمومية.

دراسة: سوريا عثمانى مرابط {2014\2015}

هي عبارة عن سالة الماجستير في علم النفس: بعنوان أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية. دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية، بسكرة.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى ما يلي.

✓ تناوله موضوع "التماثل التنظيمي" لندرة الدراسات فيه، من حيث التعريف بأبعاده نظريا وقياس إجرائيا في المؤسسات الصحية، باعتباره مفهوم أوسع من الطرح الكلاسيكي لمفاهيم الولاء والانتماء وغيرها من المتغيرات السلوكية الإنسانية في التنظيم الصحي.

✓ الكشف عن العلاقة بين "أبعاد التماثل التنظيمي" و"الولاء التنظيمي"، التشابه التنظيمي، العضوية} ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية وتم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي الصحة العمومية لولاية بسكرة؟

وعليه انبثقت جملة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

✓ هل هناك علاقة بين الولاء التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات مؤسسات الصحة العمومية لولاية بسكرة؟

✓ هل هناك علاقة بين التشابه ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات مؤسسات الصحة العمومية لولاية بسكرة؟

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ هل هناك علاقة بين العضوية ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات مؤسسات

الصحة العمومية لولاية بسكرة؟

الفرضية: توجد علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات مؤسسات الصحة العمومية.

وتم استعمال المقاربات النظرية للضغط اية النفسي من بين {النظرية المعرفية، التحليل النفسي السلوكية، النظرية الحديثة}.

المنهجية وعينة:

وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليل من خلال استخدام أسلوب المسح 178 من أصل 208 قابلة في المؤسسة الصحة العمومية.

وتم تطبيق أدوات المتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي، ومقياس مستوى الضغط النفسي. وتمثلت النتائج كالتالي:

أن أبعاد التماثل التنظيمي لا ترتبط بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة لأسباب مختلفة تعزيبها الباحث لتعدد مصادر الضغط ما يرفع من مستوى ولطبيعة العينة والبيئة البحثية لكلا المتغيرين من حيث الاطار التنظيمي ونوعيته الذي يؤثر درجة الولاء والتشابه وعضوية الافراد وظل غموض استراتيجية القطاع الصحي العام فان القابلات يتماثلن بمحدودية فسرت تفسيرها بمرجعية المقاربة الحديثة من حيث النظرية البنائية والتفسير التي تؤكد علي أهمية متغير "التماثل التنظيمي" ما يحدد استقلالته عن مستوى الضغط النفسي خاصة لتعدد مصادره في مختلفة المجالات. كما تضع الباحثة رؤيتها الخاصة بناء على معطيات الدراسة الميدانية والاستناد على النظري الى أن الدرجة المتوسطة المتحصل عليها من أبعاد التماثل لقابلات المؤسسة الصحة ترجع الى امتثالهن للمهنة أكثر من امتثالهن .

هي عبارة الدراسة العربية: بعنوان: دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية. بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من جهة نظرية المعلمين.
وتمكن أهداف الدراسة في:

✓ تعريف واقع القيادة الخادمة في مدرسة إدارة اناسيا التعليمية من وجهة نظر المدرسين.

✓ تعرف درجة تماثل المد ارسين مع الهوية التنظيمية بمدارسهم بمدارس إدارة اناسيا التعليمية من وجهة نظرهم.

✓ تعرف درجة تفاعل الدراسة {جنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية} في تأثيرهم على مستوى القيادة الخادمة والتماثل مع الهوية التنظيمية.

✓ التحقق من وجود علاقة بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية من وجهة نظر العينة مبحوث.

تمكن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين القيادة الخادمة وتمثل الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟ ومنه تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما واقع القيادة الخادمة في مدارس إدارة اناسيا التعليمية من وجهة نظر المدرسين؟

✓ ما درجة تمثل الهوية التنظيمية لدى مدرسي مدارس إدارة اناسيا التعليمية من وجهة نظرهم؟

✓ هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة تمثل الهوية التنظيمية لدى المدرسين تعزى لمتغيرات الدراسة {الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية}؟

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية من وجهة نظر المدرسين؟

الفرضيات الدراسة:

✓ وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين القيادة الخادمة ومستوى التماثل مع الهوية التنظيمية من وجهة نظر معلمي إدارة اناسيا التعليمية.

✓ توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية {المركزية، التميز، الاستمرارية} من وجهة نظر معلمي إدارة اناسيا التعليمية.

✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات الدراسة {الجنس، المرحلة التعليمية، المستوى التعليمي، الخبرة} في تصور معلمي مدارس إدارة اناسيا التعليمية لمستوى القيادة الخادمة.

✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات الدراسة {الجنس، المرحلة التعليمية، المستوى التعليمي، الخبرة} في تماثل معلمي مدارس إدارة اناسيا التعليمية القيادة الخادمة مع الهوية التنظيمية لمدارسهم.

منهجية الدراسة وعينة:

المنهج المستخدم الوصفي الارتباطي. العينة تكونت من 399 مدرس ومدرسة. المجال المكاني والزمانية طبقة الدراسة على عينة من المدرسين الحكومية بمدينة اناسيا . محافظة بني سويف مصر، في الفصل الدراسي الثاني من العام 2015\ 2016. وتم استخدام الأدوات التالية: القياس. وتم التوصل إلى الاستنتاجات وتوصيات التالية:

ضعف تواصل المدرسين بالمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، مما ولد لديهم فراغا من المعلومات حول رأى المجتمع في المدرسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أن توافر قيم إيجابية لدى المدرسة ينعكس بشكل ايجابي على المدرسين العاملين فيها وبالتالي ينعكس علي تطوير أدائهم وتحقيق أهداف المدرسة.

أن تماثل الهوية التنظيمية يخلق قيما إيجابية لدى المدرسين.

أن هناك الهوية مرتبط ارتباط كليا جزئيا بالنمط القيادة المتبع في المؤسسة.

أن هناك ضغوط كثير علي المدرس لا تتوافق مع ما يتقاضاه من مقابل مالي.

أن تمثل الهوية لدى المدرسين يمنح المدرسة استمرارية وتميز ورضا وظيفي.

من المقترحات التنفيذية:

عقد ندوات مجتمعة تعزز علاقة المدرسين بالمجتمع المحلي وتسهم في تعرف آرائهم حول جهد المدرسة.

تصميم برامج وفعاليات بوحدة التدريب بالمدرسة من شأنها زيادة روح التماثل مع المدرسة.

مراعات المدرسين المتميزين ليكونوا نموذجا لغيرهم في تمثل القيم الإيجابية مثل زملائهم المتميزين.

دراسة مازن فارس رشيد: {2003}

هي دراسة عربية: بعنوان الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته.

وتمكن أهداف الدراسة تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ القاء الضوء على مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي في ظل تعدد الاتجاهات التي تتناول الأبحاث التي تتناولها.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ ابراز تطور هذين المفهومين وجذورهما النظرية.

✓ الدراسة التطبيقية للمفهومين من خلال محاولة التعرف على مستوى تماثل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مع الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها مقارنة مع مستوى تماثلهم مع الجامعة إجمالاً، وكذلك محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين عدد سنوات خدمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مع مستوى تماثلهم التنظيمي. كانت مشكلة الدراسة كالتالي:

- ما مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة الجامعة؟

- ما مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس مع الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها؟

تنطو هذه الدراسة على فرضيات:

الفرضية الأولى: ان مستوى تماثل عضوية هيئة التدريس مع القسم الأكاديمية الذي ينتهي اليه أقوى من مستوى تماثل مع الجامعة.
الفرضية الثانية: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين طول مدة خدمة عضو هيئة التدريس ومستوى تماثل مع الجامعة.

منهجية الدراسة وعينتها:

المنهج المستخدم المسحي الوصفي، العينة تكون مجتمع الدراسة من 2005 عضوا يشكلون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض أما العينة الدراسة فتكونت من 400 فرد ثم اختياريهم عشوائياً.

الأدوات التالية: الملاحظة، استبانة. والنتائج كانت كالتالي:

وقد أظهرت النتائج أن التماثل مرتفعة، بين عينة الدراسة، وظهر هذا القدر المرتفع من التماثل، يعد مؤشراً، قوة التماثل تتوافق في العادة مع اتجاهات وسلوكيات إيجابية، وسلوكيات إيجابية، وهذه نتيجة والحاجة الى المزيد من البحث في هذا المجال للكشف عن

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

العوامل التي تختلف و تؤثر ايجابيا علي مستوى التماثل التنظيمي ،وذلك حتى يمكن الاستفادة منها مستوى التماثل للعاملين ،على أمل تحقيق نتائج ايجابية في التأثير على وسلوكياتهم حيث ان التماثل القوي يعنى الايمان برسالة المنظمة وأهدافها والقناعة النفسية والذهنية بما ،ومن ثم الاستعداد التام للقيام بالمهام والواجبات مطلوبة لتحقيق هذه الرسالة والأهداف .وكلما زاد تماثل الفرد مع المنظمة ،وعرف هو من خلالها فانه يرتبط بها ارتباطا عضويا ،ويقبل بحماس على أداء دورة التنظيمات ويسخر إمكانيات وطاقته ،ويتحمل المسؤوليات المنوطة به يجسد هذا الارتباط الأمر الذي يقود في نهاية المطاف الى الارتقاء بمستوى الأداء.

مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال تتبع الدراسات السابقة تبين أنها:

1. أكدت بعض الدراسات على أهمية الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتماثل الوظيفي كأحد متطلبات اتجاه المؤسسة، وأن الهوية التنظيمية بأبعادها وأنواعها المختلفة هي التي تؤثر في المؤسسة.
2. أشارت العديد من الدراسات على أهمية التماثل الوظيفي في المنظمة من يخلق الانسجام والتوافق.
3. اتفقت بعض الدراسات على أهمية مشاركة العاملين في صنع القرارات وتحسين من زملائهم وتواصل إلى التماثل وظيفي.

أولا: أوجه الاتفاق والاختلال بين الدراسات من حيث:

المنهج المستخدم: اتفقت الدراسات على استخدام المنهج الوصفي، واختلفت في الوصفي الارتباط التحليل في دراسة عثمانى مرابط، مازن فارس رشيد مسحي الوصفي،

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

محمد زين العابدين بن عبد الفتاح الوصفي الارتباطي، يعقوب سالم، هارون نورة، سوريا عثمانى وصفي.

الأدوات المستخدمة اتفقت الدراسات السابقة التي استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة اعتمادا على الملاحظة كأداة رئيسية، بالإضافة إلى القياس. والمقابلة، واستبانة، من حيث الاختلاف هذا الدراسة في طبيعة المبحوث في حد ذاتهم، مما يوجد دراسة تتطلب تكيف الأدوات من أجل الوصول نتائج المقبولة ومنطقية.

مجتمع وعينة الدراسات: اتفقت بعض الدراسات السابقة

اتفقت كل الدراسات على في حجم العينة لأنها كانت متقاربة.

اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي اتفقت على أبعاد التماثل، الولاء، والعضوية، التشابه. وفي دراسة سوريا عثمانى مرابط (2015). (2014)، سوريا عثمانى (2018. 2019)، مازن فارس رشيد (2003) استعمل متغير مستقل، وفي الدراسات أخرى استعمل متغير تابع في دراسة محمد زين العابدين عبد الفتاح (2016)، اتفقت الدراسات التالية على استعمال الهوية التنظيمية متغير مستقل في دراسة هارون نورة (2018. 2019)، مازن فارس رشيد (2003).

واختلفت في استعمال متغير تابع في باقي الدراسات.

نتائج الدراسات:

تظهر الدراسات انه توجد علاقة لارتباطية بين التماثل والإدراك الهوية.

وتوجد علاقة ارتباط إيجابيا بين القيادة الخادمة وتمثل الهوية التنظيمية من المقترحات التنفيذية.

أن تمثل الهوية ارتباط كليا جزئيا بالنمط القيادة المتبع في المؤسسة.

كلما زاد تماثل الفرد مع المنظمة، ويرتبط بها ارتباطاً عضوياً.

ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. اختيار المنهج المناسب.
2. المقاربات النظرية.
3. بناء أدوات الدراسة وتحديد المجالات.
4. تدعيم نتائج الدراسات السابقة.

ثامناً: الخلفية النظرية:

يعد الاهتمام بالموضوع الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي، تمثل حول الجهود الفكرية والنظرية. لدراسة الواقع من خلال الجانب النظرية فإن على كل بحث علمي ينطلق من نظريات علمية تساعد في تحليل وبناء الموضوع من أجل اكتساب طابع علمي، فالنظرية هي عبارة عن إطار فكري تفسير مجموعة من الفروض العلمية وتم تطرق إلى النظريات التالية: النظريات الخاصة بالهوية التنظيمية: رونين سانسوليو، ماكس فيبر.

تم استخدام النظرية بالتمائل الوظيفي: منطلقات الإدارة بالأهداف، ونظرية العلاقات الإنسانية التوى مايو.

نظرية العلاقات الإنسانية: إن مدرسة العلاقات الإنسانية هي أمريكية الأصل، ومن قاداتها كل من مايو وهرمانس وغيرهم من علماء النفس الاجتماعيين. والتي أكدت على العلاقات غير الرسمية.

جاءت هذه النظرية كرد فعل للنظريات الكلاسيكية حيث وجهت هذه النظرية اهتمام للعنصر البشري وعلاقات الأفراد مع رؤسائهم وجماعة العمل في داخل المنظمة. وترى هذه النظرية أن العامل يتطلب الى حاجات ليست جسدية فقط ولكن الحاجات النفسية ضرورية أهمها احترام النفس وتأكيد الذات واحترام الآخرين.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ولقد ساهم العديد من العلماء الإدارة بقيادة التون مايو وتميزت النظرية بعدد القواعد والأساليب من أجل مساعدة المديرين وتحفيزهم العاملين. هذا النظرية تقوم على الأساليب: تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية. إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدر أكبر من التحدي لقدرات المشاركة في نشاطات المنظمة، تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين.

ونستفيد من هذا النظرية لأن تعالج العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، من أجل تطوير المؤسسة وزيادة الإنتاجية. (جمال مراد: 2011، ص 19).

خلاصة:

بعد التعرض لمشكلة الدراسة، والإحاطة بجميع الجوانب التي تطرقنا إليها لفهم من تحديد الإشكالية، وعرض للتساؤلات والأهداف والأهمية وغيرها. سنعرض فيها سيأتي إلى فصلين خاصين بمتغيرات الدراسة، وذلك توضيحاً لها من ناحية التعريف.

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية



تمهيد .

أولا : الهوية التنظيمية دلالة مفاهيم .

ماهية الهوية .

ثانيا : المقاربات النظرية لهوية التنظيمية .

رونين سانسوليو .

ماكس فيبر .

ثالثا : أليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية .

رابعا : محددات وخصائص الهوية التنظيمية .

خامسا : أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة .

سادسا : مكونات الهوية .

سابعا : العلاقات بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات

صلة

خلاصة



الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

تمهيد:

يعد مفهوم الهوية التنظيمية من المظاهر التي تظهر مميزات سلوك التي توجهها المؤسسة لأعضائها فيها بينها وعلى هذا تظهر الثقافة الموجود في المؤسسة والعلاقات التي تربط بين الأفراد. والهوية التنظيمية هي الصورة التي توضح حقائق الموجود في مسار في المؤسسة وتطورها وهي عملية تفاعل متنوعة في جميع المجالات ترتبط بالسيرورة الوظيفية والقيم والمعتقدات المشتركة.

ومن خلال هذا الفصل نحاول الإحاطة بحديثات الهوية التنظيمية في ظل حداثة هذا المصطلح وتعرف على أهم النظريات التي تطرقنا إليها، واليات بناء وتشكيل الهوية في المنظمة، وخصائص ومحددات الهوية التنظيمية.

1. ماهية الهوية:

ان الهوية خلال العقود الأخيرة احتلت مكانة خاصة في مجال العلوم والإنسانية والاجتماعية، فالهوية هي ارث الشعوب يتشكل عبر مراحل تاريخية متواصلة ودائمة التجديد بمواكبة حركة التاريخ، وفي عمقها تتحدد كينونة الفرد وشخصية الإنسان، ولكل مرحلة هوية التي هي تطور متجدد للهوية مرحلة سابقة، اندثار وتدهور لها. أنه التماثل والتماثل، والاستمرار والانقطاع الثابت والمتغيرات ثقافيا وموضوعيا في جدل التاريخ. كما أن لهوية أهمية نعود اليها مرة آخر كما جاء في حديث ابن خلدون أن لكل شيء طبيعة تخصه، فالخصوصية ليست متجددة ومتطورة ذاتيا فحسب، بل هي كذلك عند ان خلدون، خصوصية منفتحو على غيرها. تعد الهوية التنظيمية في مجالات متعدد الثقافات وترتبط سقوط ثقافة بعوامل ذاتية وموضوعية عدة وخاصة عندما تتحول لثقافة السائدة تقليدية أو شعائرها محافظة عليها. (نورة هارون: 2019، ص 118 119)

1.2. مفهوم الهوية : في علم الاجتماع متعدد الجوانب ، ويمكن مقارنة من عدة زويا ، فالهوية بشكل عام ، تتعلق بمفهوم الناس وتصورهم لأنفسهم ولما يعتقدون أنه مهم في حياتهم ، يتشكل هذا الفهم انطلاقا من خصائص محدود تتخذ مرتبة الأولوية على غيرها من مصادر المعنى والدلالة ومن مصادر الهوية هذا: الجنوس ، والتوجه الجنسي ، الجنسية ، أو المنطلقات الأثنية ، الطبقة الاجتماعية ، يتحدث علماء الاجتماع ، في العادة ، عن نوعين من الهوية هما الهوية الاجتماعية ، الهوية الذاتية (أو الهوية الشخصية) ، ويمكن التمييز بين هذين النوعين وقد يكون عن طريق التحليل غير أنهما مترابطان بشكل وثيق .

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

وقد يكون التعدد في الهويات الاجتماعية مصدرا محتملا للصراع بين الناس، غير أن الأفراد في العادة ينظمون معاني حياتهم وتجاربهم حول الهوية محورية أساسية بالاستمرارية النسبية عبر الزمان والمكان. (أنتوني غدنز: 2005 ص 90)

2. الهوية عند بعض المفكرين:

يرى ريجارد جنكيز أن الهوية الاجتماعية هي تصوريا حول من نحن من الآخرون وكذلك تصور الآخرون حول أنفسهم وحول الآخرين والهوية تأتي أثر لعمليات التفاعل الإنساني.

يمكن القول إن ريجارد جنكيز أن الهوية شكل من خلال تأثر لعمليات

التفاعل وتظهر تصوراتهم لأنفسهم والى آخرين.

ويرى جنكيز هي جزء مكمل للحياة اليومية وهي تتشكل فقط عبر التميز بين الهويات مختلف الجماعات والتي يمكن ربطها بأفراد آخرين.

يمكن القول أن الهوية هي مجموعة القيم التي نتلقها والمعتقدات التي يتعلمها من الأفراد التي نعيش معهم هي سلوكا تؤثر على سلوك الأفراد داخل المؤسسة التي يعمل بها.

جان بياجيه هي عملية التنشئة الاجتماعية ذات طابع المعرفي والعاطفي وتعبير، وبالتالي بواسطة اللغة يستوعب الفرد ويمتلك نظام قواعد وقوانين يمكنه من التواصل مع الآخرين ويعتبر عن انتمائه إلى مجموعة معينة. (هارون نورة: 2019، ص 221)

من خلال هذا يمكن القول إن عملية التنشئة الاجتماعية تقوم عن طريق التعارف لمعارف المحيط به، وتتم بواسطة اللغة التي يفهما الفرد ويتم التواصل بها وعن طريقها يتم الانتماء والانسجام في مجموعة.

يعرفها: ديفس davis: بأنها مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة والتي تعد كدليل

ينتج من خلال معايير تؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد والمجموعة داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

يمكن القول إن الهوية هي مجموعة القيم التي ننتقلها والمعتقدات التي يتعلمها من الأفراد التي نعيش معهم هي سلوكا تؤثر على سلوك الأفراد داخل المؤسسة التي يعمل بها.

ثانيا: المقاربات النظرية لهوية التنظيمية

3. نظريات الهوية التنظيمية:

أ. الهوية عند هابرمس habermas:

الهوية عند هابرمس بمفهوم الهوية من أهمية المشروعية الذي تبناها المدرسة النقدية وتصديريها للعقلية الأدائية التي أوقعت الإنسانية في فخ التشيؤ والاعتراب وأصبحت المجتمعات ما بعد الصناعة تعاني من صعوبات معيارية.

والهوية التواصلية هي تضمن اتصالية المجتمع وتحديد طريقة المجتمع في رسم الحد الذي يفصله عن محيطه وفي تعيين نمط الانتماء إليه بمعنى أن تفعيل هذه المعايير والقيم الثقافية بين أفراد المجتمع يتحقق الفعل التواصل المنتج لقيم الثقافية يساعد على تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية. (يعقوب سالم: 2018، ص 85).

تالكوت بارسونز: حيث أنه سعى إلى تأسيس الهوية الفكرية على أساس متطلبات نظرية، من خلال تركوه على دراسة الفعل، والنظام، القيم في نفس سياق، وعلى هذا يقوم المفكرون الأوروبيين ينجية النقد إلى "بارسوتر" العقلانية النفعية الأنجلوسا كونية بإيمان ساذج، وقدرات الاندماجية لقوانين السوق والخصائص العقلانية للفعل الفرد. وعلى عكس ذلك يعكف "تالكوت بارسونز" في نظرية للفعل الاجتماعي على إبراز الفاعل. مع السعي إلى تحقيق أهداف بأحسن الطرق تكيف وفي نفس الوقت بتقيد بمعايير ومحددات انتقالية.

أما في باقي أعمال فسوف تمثل الشخصية، المجمع والثقافة انساق الثلاثة، التي تكون نظرية العامة للفعل الإنساني، ويعنى المفهوم الأول التنشئة والهوية، بينما يعنى الثاني

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

بالتفاعلات والأدوار الاجتماعية، وأخير يعنى الثالث بالبناء الرمزية لقيم. (عبد الحميد قزقي: 2010 ص 80،81).

يمكن القول أن الهوية عند طالكوت بارسونز تقوم على أساس دراسة الفعل والنظام والقيم التي تخلق اندماجية بين الفاعل وسوق ونظرية الفعل الاجتماعية تسعى إلى إبراز دور الفاعل، وتتكون الهوية من الثقافة والمجتمع. وشخصية وعلى هذا يكون التفاعل وتنتج هوية. ولقد ساهم بياربوردو في الهوية من خلال بحوث ميدانية عديد في ميدان الثقافة أولا اهتمام بالمجتمع الجزائري والمجموعة القبائلية في سياق الاحتلال. ثم خرج بياربوردو إشكالية السيطرة الاجتماعية التي تلعب فيها الثقافة دور أكثر تحديدا من العوامل الاقتصادية، وعندما أدخل المجتمع الفرنسي ثقافة أجنبية، وهي نتائج تاريخي للحضارة الغربية، فرض شرعية مرجعيا الثقافية على نظام المجتمع الجزائري التقليدي. وتطور "بياربوردو" إشكالية العنف الرمزية والسيطرة الاجتماعية. (عبد الحميد قزقي: 2010، ص 87).

وعلى هذا يمكن القول أن الهوية تشكلت في المجتمع الجزائر من خلال اندماج ثقافة أجنبية منها أثر على هوية المجتمع الجزائر وظهور طبقات اجتماعية وهويات أخرى وأثر على الحقل الثقافي والمدارس وممتلكات الاقتصادية وثقافية من خلال العنف والسيطرة احتلال.

ب. الهوية المهنية عند (رونو سانسوليو saunaliu renauld):

يحدد سانسوليو مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي ينظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج.

انطلاقا من أن المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتكونت هويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي شكلت عليها بنية المؤسسة، وينظر إلى للعامل ليس

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

كعون منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج، ثقافة المؤسسة يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع. أن سلوك تعكس امثاله لقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبالتالي المؤسسة تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها. ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الأخرى ، يقدم (سانسوليو saunaulieu) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والأخرى تتمثل في الانتماء إلي مؤسسة ، وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي ، والمسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال المهنية التي يفرض مجال العمل ،وتساهم هذه العناصر في تحقيق الذات في التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناه العمل ، كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من خلال عملية تعاون في علاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي ومما يعزز الشعور بالانتماء إلي المؤسسة . (يعقوب سالم :2018، ص 86).

يمكن القول إن الهوية المهنية تقوم على المقاربة الثقافية، إن في المؤسسة مجالات للتنشئة الاجتماعية وتكوين هويات، حسب القيم والعادات، تقليد التي تتشكل عليها بنية المؤسسة، وينظر إلى العامل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إعادة إنتاج الثقافة، ويكون العامل ملتزم بقواعد والقوانين المؤسسة. وبالتالي تقوم المؤسسة بالتنشئة الاجتماعية، وتحقيق الذات.

ج. أبعاد الهوية التنظيمية:

1. الهوية البيروقراطية: **bureauray** يرجع استخدام الأول المصطلح إلى عالم الاقتصاد "فيسب دى جورني " vicet de jourant {1759، 1712} كذلك شاع استخدامه عند بغض الدراسين الأوروبيين، وخاصة الألمان منهم، في القرن (19) حينما زاد تدخل الدولة وسيطرة الموظفين على أجهزة الحكومة. bureauray وفي إنجليز وتتم استخدام هذا المصطلح منذ عام (1820) عندما كان على الدولة أن تضع بعض برامج الرعاية الاجتماعية الفقراء، ورفع

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

مستوى الصحة العامة ولقد كتب "جون استورات" على 1860 يقول: إن مهام الحكومة أصبحت توزع بين طوائف مهنية متخصصة، وذلك هو جوهر البيروقراطية ومعناها.

1. الثقافة البيروقراطية bureaucratic culture: تعتبر أنها البيئة مستقرة ومنافسة لهذا النوع من الثقافات حيث أنها تعتمد على التسلسل الهرمي، فتكون السلطات والمسؤوليات واضحة ومقسمة فكل يعمل في نطاقه وفي حدود سلطاته وتقوم على أساس الرقابة والسلطة. (محمد عاطف غيث: 2006، ص 38، 60)

2. مجتمع التنظيم البيروقراطية للعمل: employee society مجتمع يقوم علاقة الأشخاص فيه على أساس تنظيمات لا شخصية، وتتميز نسق دقيق للرتب، وقد ادخل هذا المصطلح بيتردوكر ويشير إلى النسق التسلسل، يرتبط فيه كل شخص بالآخرين من خلال علاقته بالشخص، وموضوعية تامة، ومجرد إلى أبعاد حد كالتنظيم والشركة والهيئة الحكومة، ويعنى هذا المصطلح من الناحية الأخرى "دروكر" أثناء الخمسين سنة الأخيرة أصبح الأمريكي عبارة عن تنظيم من هذا النوع. (محمد عاطف غيث: ص 142)

ويرتبط التنظيم النوعي عند "ماكس فيبر" القواعد الوظيفية بمستوى خاص أو معين من الكفاءة الإدارية، وتقوم على مبدأ تقسيم العمل، والإجراءات وقواعد الحضور الأعضاء وامتثالهم في جميع الظروف التي تحيط بها والعمل الوظيفية والمهنية. كما يتكون من خلال أعضاء الجهاز الإداري، أو هيئة التسلسل الذي يخضع لنظام التعيين والانتخاب هؤلاء الأعضاء في التنظيم جميعا لمبدأ التسلسل. (طلعت إبراهيم لطفي: ص 113، 126).

3. النظرية البيروقراطية:

أحد أهم نماذج التسيير التي اشتهر بها ماكس فيبر والتي تقوم على مجموعة من المبادئ التي منها العقلانية والابتعاد عن التصرف الشخصي، والتوظيف والترقية على أساس القدرة الفنية والأداء، والتخصص النظامي في العمل وتحديد المسؤوليات والمهام

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

والتخصص، وإجراءات مرتبة، وقواعد صارمة في تنظيم العمل وتدرج الوظائف والسلطات والفصل بين الممتلكات الشخصية وممتلكات المنظمة. (ناصر قاسمي: 2011 ص 124)

4. نظرية ماكس فيبر: max weber

اتضح اهتمام "ماكس فيبر" بدراسة المهن والحياة المهنية من خلال مفهومي البيروقراطية والعقلانية، ففي كتابه العلم والسياسة كمنهية، يري بأن انتشار ظواهر العقلانية اقتران بتقديم التكنولوجيا، ويهتم في هذا السياق بمناقشة تنظيم العمل وبناء التنظيم البيروقراطي الذي يعمل وفقا لأحكام الضوابط بين الجهاز الإداري والجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر بمعنى تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال العمل بالبناء التنظيمي وبالاتجاهات الأفراد وسلوكاتهم في محيط المنظمة. (قبلي مامة: 2016 ص 115).

2. الهوية المندمجة:

هي امتثال العمال لمعايير الجماعة وقيمها، وعلى رأسها القيم الجماعية، فأصبح الفاعلين فيها يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية فيما بينهم تشترط الانتماء إلى نفس الفئة، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامة واحدة وكذلك اللباس والأدوات وقد خصها "سانسوليو" بعمال التنفيذ القدام، الذين يتمتعون بمهارات يدوية مقابل مستوى تعليمي ضعيف. (كاري نادية أمنية: 2012 ص 90)

يقول "ياك" التفاعل هو الروابط والتدخل والاندماج بين أجزاء التنظيم المختلفة مع بعضها البعض من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. وتتميز نظرية "ياك" هي الاهتمام بالنظرية العمومية والشمولية للتنظيم وإطلاق من نظام متكامل متناسق متفاعل بكافة أجزائه، وأولت نظرية إلى تأثير البيئة في المنظمة. حيث أوضحت أن السلوك التنظيمي يتأثر باتجاهات العوامل البيئة، والتنظيم الناجح هو الذي يتمكن من أن يتفاعل مع هذه المتغيرات

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

ويتكيف معها، وأبرز "باك" أن التفاعل والاندماج لا يكون على مستوى الأنشطة فحسب بل على مستوى الفرد والمنظمة.

ونظرية الاندماج والانصهار "ل وايت باك ركريس ارجريس" نحقق التكامل بين الأهداف الطرفين ونحدث اندماج الفرد بالتنظيم الرسمي، وعليه فالفكرة الأساسية التي تقوم عليها هذه النظرية هي: أن المشكلة الأساسية في حياة المنظمات هي كيف يمكن لتجمع أفراد مختلفون في القدرات والاستعدادات يندمجون في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة، وتحقق رضا وإشباع حاجاته، يكون هناك عندئذ تضحية من الفرد. (لوكيا الهاشمي 2006، ص 85، 87)

ويمكن القول إن الاندماج قد يحدث إلا إذا تحققت أهداف الطرفين، فالتنظيم الناجح هو الذي يحقق أهداف العاملين فيه عن طريق إشباع حاجاتهم.

3. الهوية المعرفية:

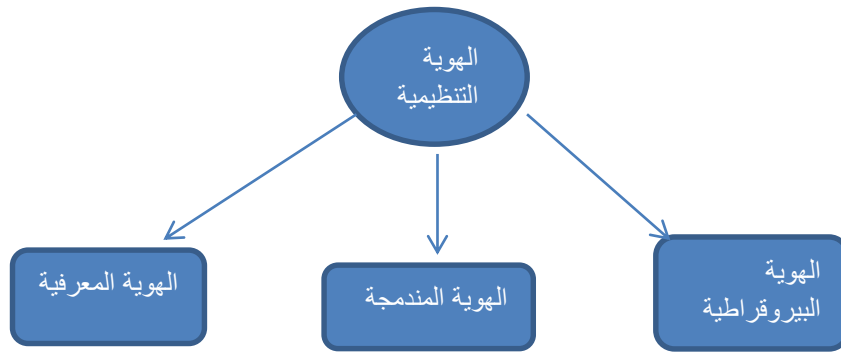
تعريف المعرفة عند "توفلر" أن المعرفة هي الأكثر من حيث الفعالية بين المصادر الرئيسية للسلطة الاجتماعية إذ يمكن استعماله للعقاب والمكافأة والإقناع أيظن الملائمة والتغلب على المواقف غير مرغوب فيها. (سالم القمودي: 1999 ص 46)

والمعرفة هي التي تمثل ما لدى العاملين من معرفة، وكيفية أدائهم لعمل وتقصد بها ما لدى العاملين من المعرفة كيفية تأصيل المعرفة، ونشر المعارف والخبرات داخل المنظمة، وتوفير المعلومات وتوضيح المهام والمسؤوليات المتعلقة بالعمل، المعلومات والمعارف والسلوكيات التي يتحصل عليها الموظف من منظمته تزيد من تماثله التنظيمي. (محمد زين العابدين، عبد الفتاح: 2016 ص 278)

والمعرفة هي الخبرات ومفاهيم ومعتقدات أو معلومات التي التوصل والمشاركة بين الأفراد بعضهم بعض، قابلة لتطبيق على الخبرات السابقة يمكن القول إنها المجموعة من

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

القدرات الرئيسية والأفكار والقواعد، والإجراءات التي تبني عليها أساليب العمل، يمكن تعرفها على أنها جميع العمليات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة واختيارها. وتنظيمها واستخدامها، ونشرها وتحولها إلى معلومات مهمة التي تمكن المنظمة. وهي ضرورية وهامة إلى إدارة المختلفة كصنع القرارات والتخطيط الاستراتيجي من خلال التفاعل من خلال تحكم التنظيم في كل ما يحيط بالأفراد داخل المنظمة أو خارجها من بيانات ومعلومات، وأفكار، قدرات، اتجاهات كما أن الإدارة المعرفة بإنشاء القيمة من خلال أو التركيب عناصر المعرفة بهدف إيجاد توليفة معرفة أفضل مما عليه. (مدوري نور الدين: 2017، ص 28، 38).



الشكل رقم (1): أبعاد الهوية التنظيمية.

المصدر: من إعداد الطالبة.

ثالثا: آليات بناء وتشكيل الهوية في المنظمة

حسب "فيليب يرنو" أن هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المؤسسة التي تعمل فيها وهي:

أ. التكوين: إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة واسعة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وأن تطوره مرتبط بتطورها، وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال هذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقناعات الهيئة المدير في المؤسسة بل قد يكون

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

مضمون اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقة وتعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها. (محمد المهدي بن عيسى: 2010، ص239)

يتضح أن التكوين مهم للعمال في المؤسسة لأن يؤهل العمال لبناء علاقة انتماء وانتساب للمؤسسة كعضو يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، والتكوين لا يقتصر على تلقي المعارف بالنظريات فقط، بل يسعى إلى إعطاء العامل فرصة للتعرف عن قرب من خلال العمل في الميدان وتفاعل مع ذو الخبرة.

ب. الخبرة المهنية : الهوية شكلها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة "فرونوسا نصيلو rsainsaulieu" قد بين في كتابه الهوية في جعل لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافة في العمل والوضعية التنظيمية، والمهنية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية، والاجتماعية للعامل في العمل، بل أكثر من ذلك قد أن ممارسة مهنية معينة أو التحكم في تقنية معينة بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين أي أن كفاء العامل في إنجاز عملة مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقة الاجتماعية التي تربطه هذا ما بينه في الإدارة .

ج. الاعتراف بالانتماء : الكثير من الباحثين يبين أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكيل الهوية بحيث لا يمكن أن تشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أن تتقبل هذه المجموعة بالانتماء الشخص لها حسب r.sainsaulieu أن الأفراد والمجموعة تحت دائما على الحصول الاعتراف الآخرين لها لأن القضية هي قضية وجود فأي شخص يمكن أن يدخل في الصراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به إثبات وجوده بذلك فإن كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي وبين أن المؤسسة

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

أصبحت تشكل هذا المجال التنظيمي المنتج للروابط الاجتماعية . (محمد المهدي بن عيسى :2010، ص 240،241)

يمكن القول أن آليات التي تم ذكرها يمكن لأي منظمة تقوم على أساس تشكيل الهوية، كما نجاح المنظمة مرتبط بنجاح العمال، منه وتزيد روح الانتماء والانسجام وزيادة من رفع الكفاءة العمل وتحقيق الاستقرار المنظمة.



الشكل رقم (2) آليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية.

المصدر: من إعداد الطالبة.

رابعاً: خصائص ومحددات الهوية التنظيمية

ترتبط خصائص الهوية التنظيمية بالبعد الإنساني الذي يتفاعل داخل المؤسسات، والمنظمة تتكون من أفراد الذين يعملون داخلها. على هذا تتميز المؤسسات بالانسجام وبالتالي تعطي للمنظمة والأفراد خصوصيات تميزها ومن بين خصائص الهوية التنظيمية هي:

أ. **عدم استقلالية المصطلح:** يعطى محتوى اصطلاحي خاصة بها، وتجعل التحليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه، بالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنه البحث على الاعتراف من طرف الآخرين في إطار العمل، وسوسولوجيا الهوية عند "سانسوليو وديبار"، اللذين يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها، وهي عملية إنتاج لتنافس والصراع داخل جماعة العمل. على ذلك يسعى فاعل إلى تنازع الاعتراف من الآخرين. (يعقوب سالم :2018، ص81)

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

ب. ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية: حاول "ديبار" من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها "سان سانسوليو" حول التجارب العلائقية، أين الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفين، بحيث تتعلق الأولى باكتساب أو إعطاء الهوية من التنظيم وفاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم داخل الجماعة.

وانطلاق من هذا تصور "ديبار" أن الهوية تتعلق أساس بنمط التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها. والثقافة المجتمعة والتنظيمية يمثل المصادر الرئيسة لأي هوية مهنية، وتبقي الهوية التنظيمية تواجه ذلك التغيرات الناجمة عن التغيرات التكنولوجية والتنظيمية وكذلك التأثيرات التي تطرأ في طريقة داخل العمل في المؤسسات. وبالتالي البناء الاجتماعي للهوية المهنية يفترض "ديبار" ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها نشاطات جماعات العمل. (يعقوب سالم: 2018، ص 82، 83).

خامسا: أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة

لقد قدم سانسوليو أربعة أشكال ونماذج للهوية وهذا من خلال الأفكار والاتجاهات التي تنتج عن العلاقات التي تنشأ لهم داخل وخارج المنظمة. وبالتالي فهم يشكلون نماذج مخلفة للهوية داخل تنظيماتهم وتتضمن الأشكال التالية:

النموذج الانصهار أو الاندماجي:

يتميز العمال الفرنسيين بالخصوصية وهم الذين ليس لهم أي تأهيل وليس لهم السلطة على ظروف عملهم ولا على علاقاتهم بالآخرين فهم يتميزون بالتضامن مع بعضهم البعض مع العمال الذين ينتمون إلى نفس الفئة المهنية، ونفس الانتماء الاجتماعي ويعشون في تبعية كبيرة لسلطة المسؤول مباشرة. (محمد المهدي بن عيسى: 2010 ص 244).

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

يضيف سانسوليوي على أن النوع من الهوية يميلون إلى تلك القيم والمعايير والأسس التي وضعها الإداريين وفق الجماعة وتكون علاقات سوسيو مهنية داخل العمل، هذا ما يجعل التفاعل بينهم، وأغلب هذا العمال عندهم القمني وذو الخبرة في العمل، والذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مستوى ضعيف، ولكن تجمعهم روح الجماعة وتدفعهم إلى تكوين وتطوير وظائفهم للقوانين وتزيد فيهم روح الانتماء للجماعة. (سالم يعقوب: 2018 ص 96).

ويمكن القول النموذج الهوية الإنصهاري والاندماجي تعبر عن العمال الذين ليس لهم مستوى تعليمي ضعيف، وهم يتميزون بالتضامن فيما بينهم ويعشون في تبعية لسلطة الحاكمة. ومن خلال هوياتهم يملون إلى القيم والمعايير التي يضعها الإداريين. ولكن العمال على التفاعل وتكون روح الجماعة بينهم، ويسعون إلى تطوير وظائفهم.

النموذج المفاوض:

أصحاب هذا الهوية هم حاملي شهادات، ساعدتهم على الحصول مناصب مسؤولية داخل المؤسسة وهم دائما في سعي إلى الترقية الداخلية، وهذا من التكوين يهدف اكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهداف المؤسسة. عن طريق المنافسة والتي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية، وسيلتان لتحقيق الفروض لمفاوضة معارضهم وتحالفاتهم.

ويسعي المفاوضون والفاعلون إلي تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، وهو ما يساهم في خلق روح التنافسية بين هؤلاء الفاعلين، والمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم وكذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي والمؤسسة. (كاري نادية أمينة: 2012 ص 100).

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

يتضح أن الهوية المفاوض تعبر عن أصحاب الهويات الذين يحملون شهادات، التي من خلالها يتحصلون على مناصب مسؤولية في مكان العمل، ويسعى إلى الترقية داخل المنظمة، والتي تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة.

كما يسعى الفاعلون والمفاوضون إلى تكوين علاقات جيدة مع رؤسائهم العمل هذا من خلال الدور كبير الذي لهم في المؤسسة.

التوافقي النموذج الهوية:

يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع المحافظة عليها طالما الأهداف والمصالح لم تحقق بعد ، بهذا تكون العلاقات التي تنشأها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة وقد لا نعرف الاستمرارية ، إذ تعرف تحويلات في اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف ، ومن خلال الملاحظة التي قام بها سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذوي شهادات ومستوى تعليمي عالي ، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف وجديد الانتماء إلى مجالس الإبداع ، كما أنهم يحرسون على الابتعاد عن الجماعات المشكلة ، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي وهو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة والتي تساعدهم على ذلك ، وبالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك .(نورة هارون : 2019 ص 138).

يسعى أصحاب الهوية التوافقية من أجل تكوين شبكة من العلاقات السوسيو مهنية، والمحافظة عليها من أجل تحقيق مصالحهم، وطبيعة هذا العلاقات لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة ومن ملاحظات سانسوليو ان الهوية التوافقية تختص ذو شهادات ومستوى تعليمي عالي، وهذا ما يظهر رغبتهم في تكوين أنفسهم من اكتساب معارف معلومات جديدة

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

والانتماء إلى مجالس الإبداع، وهم في ابتعاد عن المشاكل الجماعية، ويسعون إلى تحقيق أهدافهم على المستوى الفردي، هذا ما يجعلهم يكونون علاقات جيدة.

النموذج الهوية المنكمش:

يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية واستراتيجيات المعارضة بحيث يميلون إلى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سانسوليو بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين والذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يبتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذا الهوية هي قيم اقتصادية محضة.

وقد ميزة سانسوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروبهم من التكوين، إذ طموح أو أهداف مستقبلية لهم، ويترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة. (كارى نادية أمينة: 2012 ص 98 99).

يعتبر أصحاب الهوية المنكمش يتميز بالفردانية وهم يتفادون العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وخصصهم سانسوليو بالنساء والمهاجرين والعمال الجدد، وهم يسعون إلى الكسب المادي من خلال العمل، والقيم الموجود عندهم اقتصادية فقط. من بين خصائصهم المستوى التعليمي ضعيف، هروبهم من التكوين. وهدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

من خلال الطرح الذي تم التطرق إلى من هذا النماذج الأربعة تبين أن الهويات تتشكل داخل وخارج التنظيم من خلال مجموعة من الخصائص والسمات التنظيمية، هذا النماذج ترتبط ارتباطا كبير بالعلاقات ووضعيات وظروف مهنية والتنظيمية، وهو ما يشكل

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

روابط الاجتماعية والقيم الثقافية والاتجاهات والتوجيهات من ظروف المرؤوسين ما يحقق أهدافهم وأهداف المنظمة. رغم الأشكال والنماذج المختلفة من الهويات إلا أن نجد توافق بينهم من أجل بناء قوة تنظيمية للمنظمات.

أشكال الهوية عند سانسوليو



الشكل رقم (3): أشكال الهوية عند سانسوليو.

المصدر: من إعداد الطالبة

سادسا: مكونات الهوية

إن مكونات الهوية الإنسانية يرتبط وجود عبر شبكة من العلاقات التي تتدرج في الخصائص المشتركة التالية:

1. وجود الجغرافي والوطن التاريخي المشترك.
2. وجود ذاكرة تاريخية مشتركة للأمة.
3. ثقافة شعبية مشتركة. بين جميع فئات المجتمع.
4. منظومة حقوق وواجبات مشتركة. يضعها المجتمع لتنظيم العلاقات بين الدولة والأفراد مع بعضهم.

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

إن عناصر الهوية الإنسانية فردية كانت أو جماعة لا تنحصر في العناصر المادية وحدها بل تتعداها إلى مجموعة أخرى من العناصر وهي:

✓ **العناصر المادية والفيزيائية:** وتشمل على الخيارات (مثل الاسم والسكن والملابس)، والقدرات (الاقتصادية والعقلية). والتنظيمات المادية والانتماء الفيزيائية والسمات المورفولوجية.

✓ **العناصر التاريخية:** وتشمل على الأصول التاريخية، والآثار التاريخية.

✓ **العناصر الثقافية والنفسية:** وتتضمن النظام الثقافي مثل (العقائد والأديان، والثقافية ونظام القيم وصول التعبير الأدبي والفني). والعناصر العقلية مثل (النظرة إلى العالم، والاتجاهات والمعايير الجمعية) والنظام المعرفي مثل (السمات النفسية الخاصة، واتجاهات نسق القيم).

✓ **العناصر النفسية الاجتماعية:** وتشمل على الأسس الاجتماعية مثل (السكن والجنس والمهنة، السلطة والدور الاجتماعي والانتماءات، والقدرات الخاصة بالمستقبل مثل القدرة والإمكانية والتكيف ونمط السلوك). (محمد عمر أحمد أبو عنزة: 2011 ص

(40)

ويمكن القول من هذا الطرح أن الهوية تتكون من عناصر هامة هي تتمثل في الخصائص المشتركة ومتربط فيما بينها. العناصر التالية تشكل منها هوية العناصر المادية، والتاريخية والثقافية النفسية، والعناصر النفسية الاجتماعية كل هذه عناصر تخلق قيم والمعتقدات والمعايير.

سابعاً: العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة

إن المفاهيم الهوية التنظيمية، الثقافية التنظيمية، صورة التنظيمية وهوية المؤسسة. كان نقاشات أكاديمية هناك تقوم أي فروق في استخدام أي منهم حيث يتم استخدامها أحياناً بأنها ذات علاقة فيما بينهم. وتقدم نماذج مختلفة للتمييز التنظيمية هوية منها:

1. الثقافة التنظيمية:

أظهر كل من هاتش رشولتز مفهوم الثقافة التنظيمية بأنها تشير إلى الحياة التنظيمية اليومية لمن تتوفر فيهم الخبرة من قِبل أعضاء المنظمة، وتعرف بأنها حقل رمزي وتشكلها عمليات الترجمة الشفوية.

والثقافية التنظيمية تضمن أنظمة مختلفة من المعاني فهي تشمل القيم والأهداف، والافتراضات، وتشديد خاصة على القيم المشتركة داخل المنظمة. فهي تختلف عن الهوية التنظيمية التي تركز على المعتقدات المشتركة. وأن الثقافة التنظيمية تقوم على أساس مشترك من القيم والمعايير والمواقف كنظام من الأفكار، هذا النظام هو جملة الرموز التي أنشيت في الشكل التالي، والتي وضعها كل "ديموث" سنة 1994. وتم توضح النموذج رموز لكل اتجاه مختلف وهي:

الرمز الأول هو الاتصال: ويتضمن قصصا عن المنظمة، والأساطير، الشعارات، نكت، النظم العقائد الخ وهذه تكون بمثابة أداة اتصال داخلية وخارجية.

الرمز الثاني هو منحي الإجرائي: وهو رمز يمكن أن يكون موجها على إجراءات مثل: الطقوس والاحتفالات وعمليات التخطيط وغيرها.

الرمز الثالث: يكن أيضا منحي الأشياء وهي الرموز الوضعية كالشعار، الهندسية المعمارية، الهيكل التنظيمي، ونظم المعلومات، وغيرها، ويمكن لمسها. وبالتالي الثقافية التنظيمية تستلزم خلفية رمزية قوية.

2. الصورة تنظيمية:

تعرف الصورة تنظيمية على أنها، اعتقاد أعضاء المنظمة حول كيف يرى الآخريين منظماتهم. ولكن آخرون قاموا بتعديل الصورة التنظيمية هي بناء الصورة الخارجية. من قبل أعضاء المنظمة، هي صورة ذهنية بشكل فردي أو جماعي.

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

والصورة التنظيمية لها أهمية كبير بالنسبة للأعضاء، لأنها مرتبطة ارتباط وثيقا بخصائصهم الفردية، وبناء على فاعضاء المنظمة في محاولة دائما للحفاظ على الصورة المتصورة والتي هي فردية من نوعها عضو.

والصورة التنظيمية تتناول انطباعات وتصورات المنظمة التي شكلتها والتي يحتفظ بها أصحاب المصلحة الخارجيين، وينظر لها من الخارج كنتيجة لذلك الصورة التنظيمية تتحمل رأيين مخلفين الأول اعتقاد الأعضاء الداخليين، والثاني اعتقاد الأعضاء الخارجيين والذين يمكن أن يكونوا أعضاء المنظمة في شكل العملاء أو جمهور التسويق المستهدف. (ليندة لفحل: 2018 ص 25)

3. هوية المؤسسة:

مفهوم آخر لدية ما يمكن أن يكون متباينا عن الهوية التنظيمية والتي عرفت أنها هوية الشركات، فكلا المفهومين يصفان هوية المؤسسة بدعوى وجود كل العوامل المركزية والمميزة للمنظمة، ومما يركزان على خصائص مميزة ومحددة، وأن الهوية كمفهوم تكشف عن الرموز والأسماء، والألوان والشعارات، والأخلاق التي هي جزء من المنظمة. كذلك بأسماء علاماتهم التجارية، فالهدف هو للتعبير عن الهوية الشركة بطريقة غير مرئية للعملاء وغيرها.

ويتم التعبير عن الهوية الشركة من خلال منتجاتها أو خدماتها، البيئة المادية الاتصال أو سلوك الموظفين. حيث تعمل الهوية التنظيمية داخليا وينعكس من خلال مجموعة من معتقدات الشركة، ويعتر عنها من خلال الكلمات والتي تكون غالبا موجود في وثائق المنظمة مثل: البيانات العامة والرسمية، في شكل الهوية أو بيانات عادة هذه وثائق تمثل النسخة المثالية من الهوية التنظيمية، وهي تؤدي إلى تماثل الأعضاء مع منظماتهم، مما يؤدي إلي ولاء والتزام قوي لشركتهم.

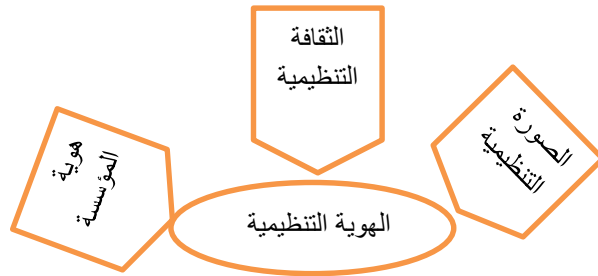
الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

مفهوم الهوية المؤسسة ينصب على التعريف بين الشركة مقارنة بالشركات الأخرى ما يدل على تميزهم.

وهوية الشركة تقرر وتوضع من طرف كبار المديرين من خلال مختلف أدوات التسويق. أما الهوية التنظيمية فلا يتم الإعراب والتعبير عنها بشكل غير رسمي من طرف الكل بما فيها أعضاء المنظمة. كما أن هوية الشركة يتم التعبير عنها من خلال وسطاء، بها فيها التلفزيون، الصحف والمجلات.

والهوية التنظيمية تكون من طرف ذوي الخبرة مباشرة من خلال السلوك اللغة داخل المنظمة.

بما يعتقد وينظر ويشعر به أعضاء المنظمة هذا مفهومان مرتبطان بسبب الاعتماد المتبادل بينهم. (اليندة لفحل: 2018 ص 26 27)



الشكل رقم (4): العلاقة بين الهوية التنظيمية وغيرها من المفاهيم ذات الصلة.

مصدر من: إعداد الطالبة.

الفصل الثاني: الهوية التنظيمية

خلاصة:

إن هوية الأفراد محددة في المجتمع نسبيا إلى الانتماء التنظيمي والاعتزاز الاجتماعي يأخذ صبغة تنظيمية بقدر ما هو موجود في الواقع، وأن الفرد يعمل على أن يكون عضوا في تنظيم معين يمكنه من تحقيق ذاته. وهذا العلاقات الاجتماعية ضرورية حتمية للتكامل بين الأفراد.

ولقد طرح سانسوليو العمل على أنه هو الهيكل التنظيمي للمؤسسات في ظل الخصوصية الثقافية والهوية المحلية للبيئة والمحيط المجتمع.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي



تمهيد

- أولا : جذور التماثل الوظيفي .
- ثانيا : التماثل الوظيفي في ظل المقاربات النظرية .
- التو مايو انتماء الوظيفي .
- منطلقات الإدارة بالأهداف التشابه الوظيفي .
- التو مايو الولاء الوظيفي .
- ثالثا : محددات التماثل الوظيفي .
- رابعا : أنواع التماثل الوظيفي .
- خامسا : أهمية التماثل الوظيفي .

خلاصة



الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

تمهيد:

تعتبر المنظمة نسقا اجتماعيا وثقافيا وهذا من خلال هيكل التنظيم والعمليات والإدارية والتنظيمية التي تساهم في تطوير السلوك التنظيمي إلى الأعضاء، وهذا ما يجعلنا كيفي لتماثل الأفراد والجماعات ومدى اندماجهم في ثقافة والمؤسسة وهذا الفصل يتضمن التماثل الوظيفي في ظل المقاربات النظرية، محددات التماثل الوظيفي.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

أولاً: جذور التماثل الوظيفي:

إن جذور مفهوم التماثل الوظيفي نرجع إلى النظرية السياسية للازويل سنة 1965 التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير الأمر الذي يؤدي إلى ظهور العديد من الهويات المختلفة ولقد تبني أزيل مصطلح من أسلوب التحليل النفسي لفرويد لم يقيد نفسه بالتعريف الذي المحددة التحليل أول تعبير عن الرابط العاطفية لشخص آخر حيث حاول لازويل إيجاد العلاقة بين الدوافع الشخصية التي تكون غالباً لاشعورية بين التماثل مع الشخصيات العامة والسلطة والقضايا المختلفة.

ويرجع المصطلح التماثل في النفس إلى الطرح النفس الاجتماعي في السياق التنظيمي كامتداد النظرية الذات ضمن مقارنة الهوية الاجتماعية لتاجل 1978 كحالة خاصة يعني المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الاجتماعي والذي عرف بالقبول الوحدة أو التوحد مع المجتمع البشري والانتماء إليه.

يري بعض الباحثين ان أليات التماثل على أساس انه العملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم مماثلة الأعضاء المجموعة التي ينتمون إليها. (صوريا عثمانى مرابط: 2019ص59).

وتعرفه المنظمات الحديثة علي انه أبعاد مختلفة للتماثل الوظيفي وهو كصفة أساسية في تركيب الهوية المهنية للموظفين وهذا ما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا ونستخلص من المراحل التطورية الأدبيات البحث سابقة حول التماثل الوظيفي وان هذا المصطلح قبل ان يدخل إلي التنظيمات كانت ولد مع ميلاد التحليلين ثم شيع بالمفاهيم الفردية في الدراسة الراشدين ليستخدمه لازويل كمفهوم سياسي لتماثل الأفراد السلطة وفي علم النفس الاجتماع كمفهوم التماثل الاجتماعي من خلال تماثل الأفراد للجماعة وتماثل الجماعة للجماعة مع هذا توسع مصطلح التماثل وتزيد تفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية حيث يتم استعمال التماثل كغيره من المصطلحات الاجتماعية في الدراسات داخل التنظيم.

(مازن فارس رشيد: 2003 ص 3)

ثانيا: المقاربات النظرية للتماثل الوظيفي:

العضوية بعد من التماثل الوظيفي: هي القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة، وتتأسس على توفير الأعضاء من اجل طرح أفكار جديدة في بعض الأجيال ويمثل جيل من الأعضاء احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر ويمكن أن تقصر شروط عضوية الجماعية على الأشخاص أو المؤسسات العامة في نفس مجال المصغي أو الصناعة لحلم نفس الاهتمامات لموقع العاملين في نطاق الحدود الجغرافية المحددة. (صوريا عثمانى مرابط: 2019 ص 63).

1. الإدارة العضوية: يتعلق بأسلوب إدارة المنظمة ومدى ارتباط الفرد بها والشعور الفرد بانه عضو فيها، وليس مجرد عدد لا قيمة له في المؤسسة وقد قسمه إلى ثلاثة محاور العلاقات الرسمية المتبعة والعلاقات غير الرسمية وطرق وأساليب التعزيز والتحفيز للدافعية للعمل.

والانتماء هو القوة الدافعة لتكوين حد أدنى من علاقات الشخصية الملائمة والإيجابية ويساعد التماثل على تسهيل انتماء الذي يتضمن الإحساس بالجماعة بناء على هوية المشترك.

يقول الان فيليروود: إن الشعور بالانتماء إلى مهمة ذات بعد اجتماعي إنما يشكل ذلك المرجعية والإحساس بالقرب من الذين لديهم نفس التكوين.

2. والعضوية شروط: وهي الاتفاق على الطريقة والشروط التي تضعها الجماعة الاختيار وقبول الأعضاء، وذلك من ان تمكن كل عضو من اختيار الجماعة التي ينتمي اليها وان يلتزم فيها سلوكيات وعلاقات تلك الشروط. (لوكيا الهاشمي: 2006 ص 111).

التشابه: هذا المفهوم في المنظمات على ان القبول تماشيا مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، حيث يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تخلي الفرد عن هويته الشخصية، إلى

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية. وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الأفراد أنه مميز ومركزي ومستمر بالنسبة للمنظمة. (صوريا عثمانى مرابط: 2019 ص 62 81).

التشابه بين أفراد والمنظمة حيث يؤدي ذلك التشابه إلى زيادة التماسك بمكانه من الطبيعي ان ينشد الفرد النظام والولاء إلى جماعة ممن يتشابهون. (محمد الصيرفي: 2009 ص 321).

يرى فايول ان من ضروري الارتباط الوثيق بين الإدارة ومختلف الأعضاء الإدارة الرشيدة تستخدم كل يخدم المنظمة من اجل تحقيق الأهداف بأعلى قدر من الكفاية. وعلى هذا وضع 14 مبدأ عند فايول ان أساس على الخبرة والقدرة على الاستجابة، كما ان فايول ان تطبق نفس المبادئ مرتين على طرفين متشابهين ان تطبيق ينبغي ان يأخذ بعين الاعتبار الظروف والعوامل المتغيرة إلى تحيط بالإدارة.

ينظر فايول على انه تحقيق الانسجام بين أوجه النشاط في المنظمة يقصد تيسر عملها وتحقيق ويتناول التنسيق فيها بتناول الجوانب المادية والاجتماعية والوظيفية للتأكيد من ملاءمتها فيها تقوم به من مهام وقدرتها على الأداء. (لوكيا الهاشمي: 2006 ص 57 62)

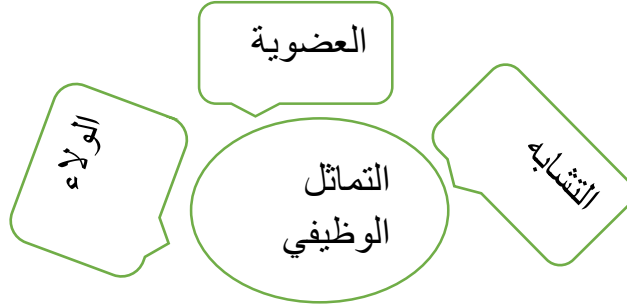
الولاء: الذي قدمه شيلدون حيث يرى ان الولاء هو التقييم الإيجابي للتنظيم والعزم على العمل لأداء أهداف.

إما هيزررباك والوتر فقد عرف الولاء على انه عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بصداقات لزملائه.

والولاء: هو شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي اتجاه المنظمة يكون من جهة الفرد إزاء التنظيم الذي ينتمي اليه، وهو يحمل شعور الوفاء والرغبة القومية في المحافظة على استمرارية عضويته في التنظيم بل والافتخار بالانتماء اليه، فلا يرغب الشخص في تركه

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

مهما وجد من الامتيازات التي تعرضها باقي التنظيمات. (محمد حسن محمد حمادات: 2008 ص 16).



الشكل رقم (6): أبعاد التماثل الوظيفي.

مصدر: من إعداد الطالبة.

لقد اهتم مايو بان زيادة الإنتاج بين أفراد العمل وذلك نتيجة وجود الروح المعنوية بين العمال وشعورهم بالولاء والانتماء إلى جماعة واحدة، ان عملية الإنتاج في أي وحدة إنتاجية إدارة مهام كانت وظائفها وأهدافها، وركز التو مايو على دراسة العلاقات الغير رسمية والتنظيم غير الرسمي داخل المؤسسات الصناعية بجانب أهمية التنظيمات الرسمية ومجموعة القواعد والنتائج التي يجب اهتمام بها ككل من الإدارة والعمال من اجل إنجاز الأهداف العامة للمؤسسة التي يعملون بها. (عبد الله محمد عبد الرحمان: 2006 ص 11)

ثالثا: محاكات بناء ثقافة سلوك التماثل الوظيفي

من اجل اكتساب ثقافة التماثل الوظيفي والتي تظهر في سلوك تنظيمية التي يجب تفعيلها بعض المحاكات التي تساهم في تكوين ثقافة سلوكية وتتمثل في:

المحاكات الخاص بالفئات المسيبة:

1. نمط القيادة: هو الدور الكبير الذي تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين في جود العمل

المناسب بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وعالية والإدارة الناجحة هي القادرة على كسب

تأييد الجماعة لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

والقائد الناجح هو الذي يستطيع ان يعمل على زيادة الولاء التنظيمي وبيعت فيهم الرغبة في بذل المزيد من الجهد والمحافظة على العلاقات التنظيمية والعمل على تطوير التنظيم ورجبتهم في العمل.

والقيادة الديمقراطية بدورها تخلق روح التعاون بين الموظفين والعاملين ويجعل كالفريق الواحد ويولد لديهم الشعور بانتماء لتحقيق الأهداف. (جمال مراد: 2011 ص 53 54).

1. الاتصال التنظيمي: هو عملية إدارية اجتماعية داخل المنظمة تساهم في نقل المعلومات، وتحويل الآراء والأفكار عبر اتصال الأفراد فيما بينهم وذلك من اجل خلق التماسك بين وحدات ومكونات البناء التنظيمي للمنظمة وتحقيق أهدافها. (بوعطيط جلال الدين: 2009 ص 25).

1. المشاركة في اتخاذ القرارات: كلما زادت مشاركة الأفراد في صنع القرار داخل المنظمة زاد التماثل التنظيمي، وذلك شعوره بالاعتماد والتعبير عن رغباته وأهدافه داخل المنظمة. (صوريا عثمانى مرابط: 2019 ص 80)

المحاكات الخاصة بالنسق التنظيمي:

1. الهوية التنظيمية: يعتبر التماثل وسيلة أساسية التي من خلالها يشكل هويات الأفراد، ان التماثل القوي للفرد يشير إلى ان هناك هوية عضوية تكون ذات قيمة بارزة داخل المنظمة. (صوريا عثمان مرابط: 2019 ص 81).

2. قوة الثقافة التنظيمية: هي تلعب دورا بارزا في المنظمات الإدارية لما لها من دور فعال في تحديد كفاءة وفعالية التنظيمية الإدارية وسلوك الأفراد العاملين وهي بالتالي تؤثر على الكفاءة وأهمية القرارات الإدارية والثقافية التنظيمية هي مجموعة من المعارف والقيم التي تميز بها كل عضو في المنظمة وتعبر عن شخصية كل فرد داخل المكان الذي يعمل به (مشتان بركة: 2016 ص 63).

3. فعالية التنظيم: ان قوة المؤسسة ترتبط بمدى ارتباط أعضائها وتحقيق الأهداف المسطرة بفعالية يتوقف على دافعيتهم للعمل، وعليه هذا تحقيق الفعالية التنظيمية للإدارة هو

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

- العمل على إيجاد السبل الكفيلة بتحقيق الاندماج الجماعي للأفراد باعتماد على القيادة التي تطابق أهداف الفرد مع أهداف الجماعة. (بعاج الهاشمي: 2010 ص 36).
4. نظام الحوافز: هي جملة من العوامل والقيم المادية والمعنوية كالمناح المكافحة والترقية وتحسين الظروف الغير نقيه في العمل وغيرها والتي تثير القوى الكامنة في الأفراد قصد تشجيع على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة. (بوترعة موسى: 2012، ص9).
5. يتفاوت الأفراد في مستويات الدافعية: وذلك نظرا لتأثر الدافعية بالعديد من العوامل سواء الداخلية مثل الاهتمامات والقيم، أو العوامل الخارجية والمتمثلة في البيئة التي يعيش فيها الفرد وما يوفره السياق الاجتماعي من مسيرات أو عقبات بالنسبة للفرد حيث تحدد خبرة الفرد والسياق الذي يعيش فيه مدى تعبئة لطاقة في اتجاه اخر. (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000 ص77).

المحاكات الخاصة بالاتباع:

1. الرضا الوظيفي: هو شعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه، ويحتوي بيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل وقبل جميع ظروف التي تواجهه. (مروان احمد حويجي: 2008 ص10).
2. وضوح الأهداف وتحديدي الأدوار: يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، ينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فعلى يعرف كل فرد دوره وكأنه في العمل وتسيير العجلة النظام وسلاسة وانسجام وعليه يقل الصراع داخل المؤسسة وهذا يحقق الولاء لدى الفرد نحو المؤسسة.
3. الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: هي مجموعة من الخصائص الداخلية لبيئة العمل والتي تسمح بدرجة الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمه العاملون ويدركونه وينعكس على قيمهم واتجاهاتهم. (ختام عبد علي غنام: 2005 ص45).
4. المكانة الاجتماعية: هي الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الفرد في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهارته وهو شعور الفرد بقبوله داخلها ويرتبط الأفراد بعضهم البعض في

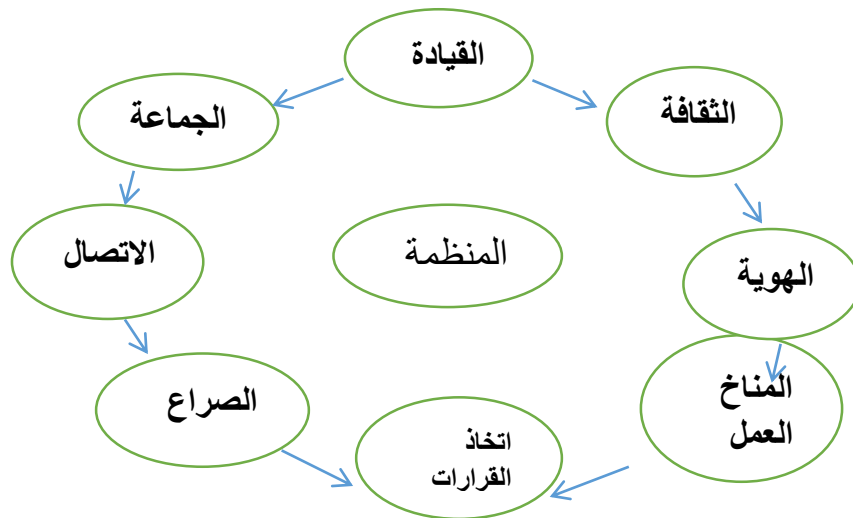
الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

التنظيم وعلى هذا يسعى العاملون بذل قصارى جهدهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها.
(جمال مراد: 2011 ص 54).

5. إشباع حاجات الفرد: وهي الرغبة في الحصول على حاجيات الضرورية للفرد من خلال تلبية متطلبات وإشباع، وهذه تؤثر على سلوكه فدائما يسعى من خلال إشباعها حيث تترك لديه دافع نحوها، إذا تم إشباعها. (مروان احمد حوبجي: 2008 ص 10).

6. جماعة العمل: أشار ارنولد فيليمات ان الفرد يتأثر بالمجموعة المتماسكة والمتماثلة مع المنظمة من حيث المجموعة والمكانة والتشابه بين الأفراد وتماسكها في المنظمة.
(صوريا عثمانى مرابط: 2019 ص 80 81).

يمكن القول إن التماثل الوظيفي لديه محاكات عديد في بناء سلوكيات في المنظمة من بينها محاكات خاصة بالفئات المسببة، محاكات خاصة بالنسق التنظيمي، محاكات خاصة بالإتباع. وهو يخلق قيم ثقافية في الهياكل التنظيمية من خلال التوافق والانسجام، والتماثل الوظيفي هو سلوك يعمل على تفسير الظواهر الاجتماعية تحت إطار التنظيم مثل: التعاون جماعي، الالتزام.



الشكل رقم (7): العوامل المؤثرة في التماثل الوظيفي.

مصدر: من إعداد الطالبة.

رابعاً: أنواع التماثل الوظيفي

إن الهوية الفردية الهويات التنظيمية ترتبط ارتباطاً تبادلياً من حيث تماثل الفرد مع المنظمة، كما ترتبط الهوية الاجتماعية الهويات التنظيمية بعلاقة تبادلية تتماثل فيها الجماعة مع المنظمة، وعلى هذا يمكن تمييز نوعين من التماثل الوظيفي:

1. التماثل الفرد للمنظمة: من أنا؟ يمكن أن تؤثر الهويات التنظيمية نتيجة الشعور

بالهويات الفردية في السلوك الفردي مثل: الولاء، الانتماء والتماثل للمنظمات، حيث

يتماثل الفرد مع وحدة تنظيمية معينة في حالات مختلفة تتم تصنيفهم كالتالي:

الحالة (1): أن الفرد يتماثل عندما يدرك في إحدى دورة التنظيمية، أو أثناء اتخاذ القرار معين، أن القيم الوحدة التنظيمية أو مصالحها تتصل بها بالمقابل يمكن أن يؤثر السلوك الفردي في الهوية التنظيمية. (مازن فارس رشيد: 2003 ص 32)

الحالة (2): يظهر من منظور المنظمات أنه قد لا يتماثل الفرد طوعاً وإنما استجابة بما يفرضه أرباب العمل، فيكسب الفرد هذا السلوك الفردي ما يزيد من احتمال أن يكون القرارات وفقاً لأفضل ما يحقق مصلحة المنظمة، حتى في غياب الإشراف أو الرقابة.

الحالة (3): إن الفرد في إطار المنظمات تتوجد هناك هويات متعددة للفرد الواحد، ومن ثم فالتماثل التنظيمي قد يحدث صبغة متعددة المستويات، حيث أن المنظمات تتيح لأعضائها العضوية في عدد جماعات، فالفرد قد يكون عضواً في المنظمة ككل، وفي قسم معين فيها، وفي جماعة معينة داخل القسم. وكل هذه العضويات تعني احتمال تشكيل هويات فيها، رغم اختلافهم في المستوي.

الحالة (4) حيث يذكر (مازن رشيد: 2003) أنه تحدث الهوية التنظيمية على مستوى الفردي من حيث معتقدات الفرد عن المنظمة التي يعمل فيها ومن خلال الهوية التنظيمية تصبح أهداف المنظمة والفرد متكاملة أو متطابقة، حيث يحدث الفرد هويته الشخصية من خلال المنظمة عندما:

- تكون هويته تعضو في المنظمة أكثر بروزاً من الهويات البديلة.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

- عندما يتطابق مفهوم الذاتي عن نفسه مع تلك الخصائص التي يعتقد أنها تعرف المنظمة لجماعة.

1. تماثل الأفراد للمنظمة من نحن؟ :

تشير الهوية التنظيمية إلى حالات تتجلى فيها الهوية الاجتماعية في اكتساب السلوك الجماعي في الحالات التالية: (صوريا عثمانى مرابط: 2015 ص 49 51) الحالة (1): إن تماثل الأفراد الجماعة من خلال العلاقات العميقة لأعضاء المنظمة، بخصائص الأساس حيث تتمثل هذا الخصائص على العديد من الأبعاد ومثل القيم، المعتقدات، المبادئ، القيادة أو إي عناصر أخرى تعدد ذات معنى للأفراد أو المجموعات المعينة.

لهذا الأفراد الذين يتماثلون مع هوية المنظمة هم من يكتسبون أحسن التضامن، والدعم للمنظمة ولديهم إدراك بالخصائص المشتركة مع الأعضاء الجماعة. (مازن الرشيد: 2003 ص 26)

الحالة (2): أن أفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، وعلى ذلك يتماثلون بقوة مع منظمات بها الخصائص بالنسبة للمجموعات الأخرى، أن الفرد يميلون في تقويمهم لتقديرهم الذاتي إلى تماثل مع منظمات لها مكانة اجتماعية مرموقة، وإن الأفراد الذين يستمدون تقدير عالياً لذواتهم من عضويتهم التنظيمية ينجحون في إظهار مستويات عالية من التماثل، والتقدير الجماعي يقوي التماثل. (صوريا عثمانى مرابط: 2015 ص 49 51)

من خلال هذا الطرح يمكن القول إن التماثل الوظيفي هو عبارة عن سلوك اجتماعي جماعي وفردى في ذات الوقت، فأن الفرد يكتسب من معتقدات المنظمة التي يعرف فيها ذاته، وتتجسد في هوية الفرد وسلوكه الفرد. والتماثل الوظيفي هو أن يصبح الفرد عضو في المنظمة من خلال الخصائص المعرفية للمنظمة بأبعادها التنظيمية والاجتماعية نتيجة اندماج فيها الأفراد في عضوية.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

كما تختلف الخصائص الاجتماعية من خلال المعتقدات الفردية والقيم الأفراد وإدراكهم لمفهوم الهوية التنظيمية وهذا الإجابة عن السؤال من أنا؟ وإن الإجابة عن نحن؟ تتعدد لها الإجابات وقد تكون في أي كيان من خلال تعدد الهويات، والتي تشكل رابطا نفسيا واجتماعيا لربط العاملين بالمنظمة. يمثل الفرد عضو في انتمائه وولاءه إلى المنظمة، والتماثل سلوك ضروري في المنظمة.

6. أهمية التماثل الوظيفي:

تعتبر أهمية التماثل الوظيفي صفة ملازمة للمنظمات وما يحقق التوافق والرضا بين الجميع الأطراف التنظيمية بما فيها الفرد والمنظمة من خلال فعالية مخرجات واستقرار تجاها من حيث:

أ. على مستوى المنظمة:

- المساهمة في تحقيق الالتزام ودافعية، والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع.
- يساهم التماثل في عملية صنع القرار في المنظمة، من حيث التقييم الموضوعي لخطط استراتيجية المنظمة، وبدائل تسييرها من حيث المنظومة الفردي والمعنى للهدف.
- ترتبط المعتقدات الإيجابية للموظفين عن العمل من خلال التماثل الجيد مع المنظمة وفق التقديم القيم للمخرجات ضمن الأهداف التي ترتبط بالقرارات الصائبة.
- يساهم التماثل الوظيفي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية، فالموظف الذي يتماثل مع منظمته يدافع عنها أمام الجميع، وأمام المنظمات الأخرى ويبذل قصار جهده، لتحقيق أهدافها، ما يساهم في جعل مخرجات المنظمة تتميز بالجودة والقدرة على المنافسة في تنظيم النسق المفتوح. يؤثر التماثل الوظيفي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكيات في العمل، ما يترتب عليه أن تكون المنظمة مرشدا للأفراد في مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكيات وساهم في تحديد ولاء الأفراد والمجموعات.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

ب. على مستوى الفرد:

- تعزيز احترام الذات.

- الانتماء لعضوية الجماعة.

- إضفاء معني للعمل.

- زيادة مستوى الطموح. (صوريا عثمانى مرابط: 2019 ص 89)

يمكن القول إن أهمية التماثل كبيرة في المنظمة وبين الأفراد لأن تماثل يعمل على

تماسك المنظمة، وخلق جو التعاون وروح الجماعة في المنظمة وعلى هذا يسعى الجميع

على تحقيق أهداف المنظمة.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي

خلاصة:

في خلاصة هذا الفصل أن التماثل الوظيفي يشير إلى مجموعة من المتغيرات تتطور تحدث على طول الوقت والتماثل الوظيفي يتأثر في البيئة المحيطة، فمن خلال يعمل الموظف في المؤسسة على تطوير الروابط، بين الأعضاء المنظمة وتعرف عليهم، وهذا ما يجعل من التماثل عملية معرفية سلوكية من أجل الاندماج مع هويات مختلفة تشكل في الأخير تماثل وظيفي هو عملية متداخلة في الهوية التنظيمية.

الفصل الرابع: إجراءات المنهجية



تمهيد .

أولا : مجالات الدراسة .

ثانيا : المنهج والأدوات .

ثالثا : مجتمع والعينة .

خلاصة



تمهيد:

بعدها تطرقنا إلى الفصول النظرية في كلي متغيرين الدراسة، فإن في هذا الفصل سنحاول تحقيق أهداف الدراسة، ولهذا لابد اتباع مجموعة من الخطوات العملية المنهجية، وقد تضمن هذا الفصل تمهيد، ومجالات الدراسة، والمنهج المستخدم والأدوات جمع البيانات، ومجتمع البحث والعينة.

أولاً: مجالات الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود التالية:

أ. المجال المكاني للدراسة:

تعريف جامعة محمد بوضياف: أنشأت جامعة بولاية مسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 ثم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات الحضرية، وفي عام 1992 أصبح مركز جامعي، أما في عام 2001 أصبحت جامعة، مع أربع كليات و23 قسماً.

حالياً يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مختبراً للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حالياً حوالي 1265 موظفاً من متقاعدين ودائمين ومن المعروف عن الجامعة جودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي 1402 والذين يقدمون دروساً في شتي لحوالي 29629 طالباً. /ar/.dz/univ_msila/ Http ps//

ولقد تم تحدد في الدراسة كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، والتي تتكون من عماد الكلية التي تنفرغ إلى: مكتبة الكلية، رئيس القسم الأمانة العامة للكلية، نيابة العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية، ونيابة العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.

النظام الإداري:

الكلية ونظامها الإداري: هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة. وتتشكل من أقسام ومكتبة كما تزود بمجلس الكلية وبمجلس علمي

عميد الكلية:

يدير الكلية وهو المسؤول عن التسيير ويتولى امور البشرية والمالية والمادية وبهذه الطريقة يتولى:

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.
 - يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
 - يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
 - يحضر اجتماعات مجلس الكلية.
 - يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلي رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية يساعده نائباً وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام:
- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة: فهو يتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير ومتابعة تسجيل طلبة التدرج.
- متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه.
- على العميد مسك القائمة الاسمية والإحصائية للطلبة.
- جمع الإعلام البيداغوجي فائدة الطلبة ومعالجته ونشره.

نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية:

فهو يتكفل بما يلي:

- متابعة سير امتحانات الالتحاق ما بعد التدرج.
- أخذ أو اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج.
- السهر على سير مناقشة المذكرات وأطروحات ما بعد التدرج.
- متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
- المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
- المبادرة بأعمال من أجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية.
- تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتجديد معلوماتهم.
- تنفيذ سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشفه.

الأمين العام للكلية: فهو يتكفل بما يلي:

- تخضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
- ضمان تسيير الارشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما.
- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.
- ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية الجامعة.
- تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صمان عليهما.
- ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.

مسؤول المكتبة للكلية:

وهو مكلف بما يلي:

- اقتراح برامج اقتناء المؤلفات والتوثيق الجامعي.
- تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب.
- صيانة الرصيد والتحيين المستمر لعملية الجرد.
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة.
- مساعدة الاساتذة والطلبة في بحوثهم البيبلوغرافية.

رئيس القسم: رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والاداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعيين تحت مسؤوليته، ويساعده ويساعد رئيسا القسم المساعدان:

مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج:

ويقوم بالمهام التالية:

- السهر على التعليم فيما بعد التدرج.
- ضمان متابعة أنشطة البحث.
- ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقيم.

الأمانة العامة:

تتكفل بما يلي:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
- ضمان تسيير الأرشيف والمحافظة عليهما

- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.
 - ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.
 - تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.
- أ. المجال الزمني للدراسة:

بالمجال الزمني للدراسة الوقت الذي استغرقت، من بداية حتى النهاية، وقد كان الوقت من بداية 2020.

وكان أول نزول إلى ميدان يوم 18 فيفري 2020 على الساعة 11:00. وثاني نزول كان في 20 يوم من نفس الشهر على الساعة 10:30، كان تعرف على الهيكل الإداري لكلية.

ج. المجال البشري للدراسة:

باعتبار أن مجتمع البحث مجموعة العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها من العناصر والتي يجري عليها البحث والتقصي. (سالم يعقوب: 2018 ص 125).

إن محور الدراسة كما هو معلوم هي الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي، التي كانت في جامعة محمد بوضياف، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال الدراسة الاستطلاعية في الميدان تم جمع المعلومات حول عدد الموظفين متواجدين في الكلية فتم التوصل إلى توضيحات التالية:

المستخدمين الإداريين والتقنيين والأعوان المتعاقدين: عددهم 106 موظف يتقسمون إلى:

المستخدمين الإداريين والتقنيين 62 موظف.

الأعوان المتعاقدين موظف 44.

والعدد الإجمالي للأساتذة هو: 247 أستاذ، منهم 38 أستاذ محاضر، و95 أستاذ محاضر القسم 'أ'، 49 أستاذا مساعد قسم 'ب'، 51 أستاذا مساعد قسم 'أ'، 4 أساتذة مساعدين قسم 'ب'.

ثانيا: المنهج والأدوات

أ. المنهج المستخدم في الدراسة:

لا بد لكل بحث يلتزم الوصول الي نتائج علمية لهذا الحرص على استخدام المنهج المناسب لطبيعة الدراسة، من اجل الوصول إلي وصف دقيق للظاهرة. التي من خلالها إجابة على الأسئلة التي تم طرحها. من المعروف أن المنهج هو السبيل من اجل الوصول إلى الحقيقة، لذلك كان موضوع الدراسة هو الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي، من خلال هذا تم استعمال المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي تحمل أدوات وتقنيات البحث العلمي.

يقوم على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج مقبولة، أو هو دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائص وأبعادها وتوصف العلاقات بينها، بهدف الوصول إلي وصف علمي متكامل لها. (ماثيو جيديري: ترجمة ملكة أبيص: ص 100)

ب. أدوات جمع البيانات:

تحتاج البحوث في علم الاجتماع إلى دراسات ميدانية، وجملة من الأدوات التي يتم بواسطها جمع البيانات، وذلك للحصول على معطيات ميدانية التي يتم عن طريقها عملية التحليل والتفسير. وتتحدد هذا الادوات حسب طبيعة الموضوع والمشكلة محل الدراسة وكذلك

تختار تبعا لطبيعة مجتمع البحث، من بين أدوات التي تم اعتماد عليها لجمع البيانات تمثلت في:

الاستبانة: هي صيغة محدد من الفقرات والاسئلة تهدف الي جمع البيانات من أفراد الدراسة، حيث يطلب منهم الإجابة عنها بكل حرية.

ولتصميم الاستبانة لابد من تحديد الهدف منه في ضوء تحديد مشكلة البحث وأسئلة ثم تحويل السؤال الرئيسي الي مجموعة من الاسئلة الفرعية حيث يرتبط كل سؤال فرعي بجانب المشكلة، ثم وضع عدد من الأسئلة المتعلقة بكل موضوع. (سهيل رزق دياب: 2003 ص 52 53)

الاستمارة أدوات لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة معينة تحتوي على عدد من الاسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معين لتعيثها. (رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: 2000 ص 82) وحتوت الاستمارة على 7 محاور:

المحور الأول: محور البيانات المتعلقة بالخلفية الاجتماعية والاقتصادية: كان من السؤال (1) الى السؤال (7) واشتملت على (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، مكان العمل، الجنسية).

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالهوية التنظيمية: تضمن (3) أبعاد التالية:

الأول: حول الهوية البيروقراطية تضمن من السؤال (8) إلى السؤال (14).

ثانيا: حول الهوية المعرفية تضمن من السؤال (15) إلى السؤال (19).

ثالثا: حول الهوية المندمجة تضمن من السؤال (20) إلى السؤال (28).

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالتمائل الوظيفي: تضمن (3) أبعاد التالية:

الأول: حول العضوية تضمن من السؤال (29) إلى السؤال (35).

ثانيا: حول التشابه تضمن من السؤال (36) الي السؤال (40).

ثالثا: حول الولاء تضمن من السؤال (41) إلى السؤال (47).

ثالثا: مجتمع البحث والعينة

أ. **مجتمع البحث:** (هناك من يطلق عليه مجتمع الدراسة الأصلي) ويقصد به كامل الافراد أو أحداث أو مشاهدات موضوع البحث أو الدراسة.

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين من عمادة الكلية الذين يزولون مهامهم على مستوى الكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجتمع البحث هو 106 موظفا.

لأن موضوع الدراسة يتعلق بدراسة الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل.

ب. **العينة:** هي عبارة عن مجموعة من جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة واجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (محمد عبيدات. محمد أبو نصار، مقلة مبيض: 1999 ص 83)

نوع العينة العشوائية البسيطة : simple random samling(S R S)

يقوم الباحث باختيار العينة العشوائية البسيطة في حالة توفر شرطين أساسين هما أن يكون هناك تجانس بين هؤلاء الافراد .

ويتم الاختيار بتزقيم أفراد المجتمع الاصلي ووضع الاقام في صندوق خاص حيث يتم سحب الاقام بالعدد المناسب للعينة , أما إذ اكان عدد أفراد المجتمع كبيرا جدا فإن هناك وسيلة احصائية تتمثل في جداول الاعداد العشوائية الواردة في ملاحق كتب الاحصاء ,حيث يختار الباحث منها سلسلة من الاقام العمودية او الافقية ثم من المجتمع الاصلي الافراد التي اخترناها من جداول الارقام العشوائية . (سهيل رزق دياب : 2003 , ص 92 93)

خلاصة:

بعد عرضنا لهذا الفصل لاهم الخطوات، الإجراءات المنهجية المتبعة في هذا الدراسة الميدانية، لهذا البحث، وهي تعتبر الركزة الأساسية لأي بحث علمي. وتم تحديد المجالات الدراسة وتعرفنا على المجال المكاني وكانت كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. والمجال الزمني والبشري لدراسة، وتم تحدد المنهج الملائم للدراسة المنهج الوصفي، وأدوات جمع البيانات الاستبانة، ثم مجتمع البحث والعينة.

الاستنتاجات:

- ✓ إن التطرق الي العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل الوظيفي، الذي يحمل موضوعات هم لما له تأثير على الموظفين وسلوكهم داخل المنظمة.
- ✓ تعد الهوية والتماثل الوظيفي من المفاهيم المهمة لفهم السلوك الإنسان في المنظمات.
- ✓ أن وجود الهوية التنظيمية في المنظمة يعزز روح الولاء والانتماء بين موظفين.
- ✓ أن تماثل الهوية التنظيمية تخلق قيما إيجابية لدى الموظف.
- ✓ الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتماثل تمنح استقرار والاستمرارية في العمل داخل المنظمة.
- ✓ إن التماثل الوظيفي يخلق مشاركة الموظفين في قضايا العمل التي تحدث في منظمة باعتبارهم جزء منها.
- ✓ يمثل التماثل بشكل عام انسجام في القيم والثقافات والاهداف الخاصة بالموظفين مع قيم وأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمة.
- ✓ الهوية التنظيمية تعد عنصر اساسي في المنظمات من خلال فتح مجال للموظفين الاندماج في العمل واكتساب المعارف الخبرات تساعده في عمل.
- ✓ إن وجود الهوية التنظيمية في المنظمة يساعد على تحقيق التماثل الوظيفي ابراز وتنمية الولاء والانتماء للمنظمة والانسجام بين الموظفين أنفسهم بين الإدارة من أجل ترسيخ القيم المشتركة والمعتقدات إيجابية في العمل.

توصيات ومقترحات:

- ✓ العمل على بناء وتعزيز هوية التنظيمية للمنظمة، ودعم الأداء الجماعي، والعمل على تطوير الفريديات التنظيمية من أجل بلوغ الأهداف المسطرة في العمل،
- ✓ خلق بيئة عمل محفزة ومشجعة لتطوير الرغبة في الإنجاز العمل، والتركيز على القدرات البشري المنفذة للمهام العمل.
- ✓ تحسين العلاقات بين الادارة وموظفين من اجل المساهمة في تطوير الفرد والمؤسسة وتكاملها من خلال الاحترام وتقدير والتعاون من اجل تقديم أفضل.
- ✓ العمل على توفير مزايا حقيقية في المؤسسة من اجل جذب انتباه موظف.
- ✓ زيادة تطوير قدرات الموظفين من خلال العمليات التكوين والتدريب في جميع المجالات.
- ✓ اعطاء الحرية للموظفين من خلال اشراكهم في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة في إطار قوانين تنظيم لهذا الحريات.
- ✓ تصميم برامج فعالية لتنمية مهارات من اجل زيادة روح التماثل مع المنظمة.
- ✓ الحث احترام هوية المنظمة والاستمرار في بذل الجهود وتطوير الاداء من اجل وصول إلى أفضل مستوى.
- ✓ توضيح مهام وظيفية لموظف للقيام جميع الاوامر التي تناسب طبيعة العمل.
- ✓ عقد ندوات مجتمعيه وتعزيز علاقات الموظفين بالمدراء ورؤساء المصالح.
- ✓ الاهتمام بكل القيم والعادات والثقافة التي يتميز بها الموظف في المؤسسة.
- ✓ تفعيل دور الرؤساء والمديرين عن طريق زيادة بالاهتمام بالعلاقات الانسانية والتعاون وتشجيع على الاتصالات الغير رسمية.

خاتمة



خاتمة:

خاتمة:

لقد تبين من خلال الدراسة أن الهوية التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية والخارجية، والتي لها علاقة بالتمائل للموظفين بالمؤسسة، وهو ما يدفع نحو الإنجاز ونجاح المنظمة.

إن تحقيق الهوية التنظيمية بالتمائل الوظيفي، من أهم الأهداف التي تسعى لها المؤسسة لما لها من أثر إيجابي على نجاحها، وذلك من خلال الهوية التي تحملها كل مؤسسة والتي يحملها الموظفون بها. بالتقدير والاحترام بين زملاء العمل والإدارة.

كما تعتبر قيم العادات والأعراف والمعتقدات، من هوية المؤسسة التي تؤثر على سلوك الموظفين، وعلى هذا يظهر العمال ولاءهم ومدى انتماءهم للمؤسسة، أيضا يشعرون بروح والاعتزاز والفخر فيها.

والهوية التنظيمية لها علاقة بالتمائل وظيفي، حيث تمثل الهوية المنظمة المحرك الأساسي لامتنال الموظفين من خلال مجموعة من المكتسبات سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نتيجة الاحتكاك المتبادل بين أعضاء التنظيم أثناء العمل بين الأفراد، أيضا من خلال الاندماج والتفاعل بين الموظفين هذا ما يخلق روح الجماعة والانتماء، والتمائل يعمل كنسق مع السلطة الحاكمة والموظفين.

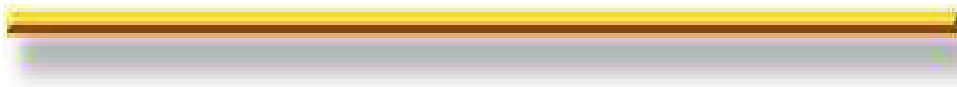
وهي تلعب دورا في غاية الأهمية لتماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقائها. في أداء وفعالية لتوجه سلوك العمال على الجميع لأداء الواجبات المطلوبة منهم بحيث شعورهم بالولاء والانتماء، من أجل تحقيق أهدافهم من جهة ومن جهة أخرى أهداف المنظمة.

وعلى هذا أصبحت التنظيمات تعطي أهمية بالغة للسلوك التنظيمي الذي يسلكه الأفراد داخل تنظيمات العمل، من الجانب الإيجابي الذي يعمل على تطوير وتنمية العلاقات ضمن إطار الثقافة التنظيمية هذا ما يحقق التماثل الوظيفي في المنظمة، من أجل الوصول إلى

خاتمة:

تحقيق الميزة التنافسية في بيئة العمل، وتبني خطة تنظيمية في اكتساب الأفراد الفاعلين ثقافة تشمل قيم سلوكيات تنظيمية إيجابية.

قائمة المراجع



قائمة المراجع :

1. ابن منظور : لسان العرب ، بيروت ، دار الجيل ، 1988 .
2. اسماعيل قبرة على غريب : في سوسيولوجية التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية .
3. ديفيد إنفلير جون هيوسون : ترجمة لما نصير .مدخل الي سوسيولوجيا الثقافة ، ط1 ،المركز العربي الأبحاث ودراسة السياسية ،لبنان 2013 .
4. ربحي مصطفى عليان ،عثمان محمد غنيم :مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والنظرية التطبيق ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان ،2000 .
5. سالم القمودى : سيكولوجية السلطة . بحث في الخصائص النفسية المشتركة للسلطة . ط1 ،مكتبة موبيلي ، 1999 ، القاهرة.
6. سهيل رزق دياب : مناهج البحث العلمي ، أستاذ المناهج وطرق التدريس بجامعة القدس المفتوح ، فلسطين ،مارس 2003.
7. طلعت إبراهيم لطفى : علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
8. عبد الحميد قرفي : بناء المعرفة السوسيولوجية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2006 .
9. عبد الله محمد عبد الرحمن : علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة ، دار المعرفة الجامعية ،2006 ، بيروت.
10. لوكيا الهاشمي : السلوك التنظيمي ،الجزء2 ، دار الهدى للطباعة ،والنشر والتوزيع عين مليلة ، الجزائر ،2006 .
11. ماثيو جيدير :ترجمة ملكة أبيض : منهجية البحث ، دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ورسائل ماجستير والدكتوراه .

12. مازن فارس رشيد : الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية لتطبيقاته، مركز بحوث كلية العلوم الادارية ،جامعة الملك سعود، الرياض 2003.
13. محمد الصيرفي : الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات ، الجزء 4 ،المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ، 2009 .
14. محمد المهدي بن عيسى : علم الاجتماع التنظيم من سيولوجية العمل الي سوسيولوجية المؤسسة، ط1 ،مطبعة إمبابلاست ، 2010 الجزائر.
15. محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ،دار المعرفة الجامعة ، جامعة الاسكندرية ،2006 .
16. محمد عبيدات ، محمد أبو نصار ، مقلة مبيضين : منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للطباعة للنشر ،عمان 1999 .
17. ناصر قاسمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ،دوان المطبوعات الجامعية ، 2011.
18. اليكس ميشيللي : ترجمة علي وطفة : الهوية ، ط 1العربية ، صادر عن دار النشر الفرنسية ،1993.
- الرسائل الجامعية :
1. بسام وزناجي : المنظومة الثقافية وعلاقتها بفعالية التنظيم الرسمي بالمؤسسة الجزائرية، اطروحة دكتوراه ، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة باتنة1الحاج لخضر،تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ،2018 الجزائر.
2. بعاج الهاشمي : دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة ،اطروحة ماجستير، قسم علوم تسير ،كلية الاقتصادية وعلوم تسير ،جامعة الجزائر3تخصص ادارة،2010الجزائر.

3. بوترة موسى: دور الحوافز في تنمية المورد البشرية، اطروحة ماجستير، قسم الاجتماع، كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، تخصص علم الاجتماع والتنمية، 2012، الجزائر.
4. بوعطيط جلال: التنظيم وعلاقة بالأداء الوظيفي، اطروحة ماجستير، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري محمود قسنطينة، تخصص، السلوك التنظيمي وتسير الموارد البشرية.
5. جمال مراد: تحفيز العاملين لرفع روح الولاء المؤسسي، اطروحة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، تخصص تنمية الموارد البشرية 2011، الجزائر.
6. ختام عبد الله علي غنام: السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدي معلمات المرحلة الاساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، الاطروحة ماجستير، في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2005، فلسطين.
7. سويبي أحمد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، أطروحة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر 2013.
8. صدام كاظم محمد والخزاعي، فاصل عباس الغزالي: التمايز السلوكي لدي القادة ودوره في التماثل التنظيمي للحد من سلوك العمل المنحرف، قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، 2018.
9. سوريا عثمانى مرابط: التماثل التنظيمي وعلاقتها بادراك الهوية المهنية عند الاخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، اطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بسكرة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، 2019، الجزائر.

10. سوريا عثمانى مريب : أبعاد التماثل وعلاقتها بمستوى الضغط النفسى لدى قابلات الصحة العمومية ، أطروحة ماجستير قسم العلوم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية و تخصص علم النفس العمل والتنظيم ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،الجزائر، 2015 .
11. قبلي مامة : المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية ،أطروحة الماجستير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية ،قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص علم اجتماع منظمات ومناجھت ،جامعة أحمد دراية .أدرار الجزائر 2016.
12. كاري نادية أمينة : العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ، أطروحة الدكتوراه ،قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، تخصص علم الاجتماع ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر 2012.
13. ليند لفحل : دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية المنظمة العالمية للتجارة انموذجا . أطروحة دكتوراه ،قسم العلوم السياسية ، تخصص علاقات الدولية ،جامعة باتنة (1) الجزائر 2018 .
14. محمد عمر أحمد عنزة : واقع إشكالية الهوية العربية : بين الأطروحات القومية والإسلامية "دراسة من منظور فكري" رسالة ماجستير ، كلية العلوم السياسية ،قسم العلوم السياسية ، جامعة الشرق الأوسط 2011 .
15. مدوري نور الدين : أثر عوامل الثقافة التنظيمية على تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه ، تخصص تسير الموارد البشرية ، مدرسة الدكتوراه إدارة الأفراد وحكومة الشركات ، جامعة أبو بكر بلقايد .تلمسان ،الجزائر 2017 .
16. مروان احمد حويحي : اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي علي رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل ،قسم ادارة الاعمال ،كلية التجارة ،جامعة الاسلامية ،غزة،2008.

17. هارون نورة : الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم اجتماع ، تخصص علم اجتماع المؤسسة ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر 2019.
18. يعقوب سالم : أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الادارة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص علم الاجتماع ادارة وعمل ، جامعة محمد خيضر بسكر ، الجزائر 2018 .

مجلات:

1. سهام شريف ، محمد بن حلمية : مفاهيم أساسية ، الهوية والخصوصيات الثقافية ، مجلة الدين والمجتمع ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 02 ، العدد رقم 01 ، 2015 ،
2. عبد اللطيف عبد اللطيف ، محمود أحمد جودة : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ الهوية التنظيمية ، كلية الاقتصاد ، قسم إدارة الاعمال ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية القانونية ، جامعة العلوم التطبيقية ، المجلد 26 ، العدد 2 ، دمشق .
3. محمد زين العابدين عبد الفتاح محمود سيد أبو سيف : دور القيادة الروحية في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدرسة التعليم بمصر من نظر المعلمين ، المجلد 18 ، العدد 4 ، مجلة القادسية للعلوم الادارة الاقتصادية ، 2016 .

مواقع :

[Http ps:// www،univ _msila،dz/ar/?](http://www.univ_msila.dz/ar/)

الملاحق



استمارة حول

الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل الوظيفي لدى الموظف
دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر اكايمي

تحت إشراف :

د. مامش نجية

من إعداد الطالبة:

خيرة طيباوي

لذا نرجو منكم قراءة هذا الاستبيان بتمعن وروية ثم الإجابة عنها حسب رأيك الخاص
كما نعلم سيادتكم أن المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي
ملاحظة: ضع علامة (x) على الإجابة التي ترى إنها مناسبة.

السنة الدراسية: 2020/2019

أولاً: البيانات المتعلقة بالخلفية الاجتماعية والاقتصادية

- (1) الجنس ذكر أنثى
- (2) السن: أقل من 5 سنوات 5 أقل من 10 سنوات 10 سنوات فأكثر
- (3) الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- (4) سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5 أقل من 10 سنوات 10 سنوات فأكثر
- 5/مكان العمل (الكلية) قسم الإدارة الكلية
- (6) الجنسية: عامل تحكم مسؤول عامل تنفيذ
- (7) الوضع المهني: عامل تنفيذ عامل تحكم مسؤول

ثانياً: بيانات متعلقة بالهوية التنظيمية

الرقم	موافق	غير موافق	محايد	غير موافق بشدة	موافق بشدة
	أ. بيانات متعلقة بالهوية البيروقراطية				
08					العمل داخل مؤسستكم يسير بطريقة منطقية
09					تتم ممارسة السلطة من خلال إعطاء تعليمات
10					يتم توصيل المعلومات بصور روتينية
11					يوجد تناسق في العمل بين الأقسام الإدارية
12					تحرص مؤسستكم على تطبيق القوانين
13					ترى أن الأوامر والتعليمات واضحة
	ب. بيانات متعلقة بالهوية المعرفية:				
14					تتوفر المؤسسة على المعارف والخبرات اللازمة في العمل.

					15	تقييم المؤسسة من ناحية المعلومات الثقافية في علاقات العمل
					16	تدعم المؤسسة الأفكار الجديدة للهوية الموظفين
					17	تتبادل المعارف والخبرات مع زملائك في العمل
					18	تحسين قدرتك الابتكارية والابداعية

III. بيانات متعلقة بالهوية المندمجة

					19	تقوم مؤسستكم بتعزيز الإنجاز في العمل
					20	يوجد تعاون مشترك بينكم لإنجاز الأعمال
					21	تقوم بالمشاركة في اتخاذ القرار في مؤسستكم
					22	يتميز الموظفين بالمهارات العالية في مؤسستكم
					23	تقدم المؤسسة الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة
					24	يتم تقييم روح الجماعية في العمل
					25	تهتم المؤسسة بأهداف أخرى
					26	يهتم تحديد هويتك من خلال المؤسسة التي تعمل فيها

ثالثا: بيانات متعلقة بالتماثل الوظيفي :

ا. بيانات متعلقة بالعضوية:

					27	تعمل مؤسسة على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم بصورة منطقية
					28	توفر المؤسسة على البيئة الملائمة للموظفين
					29	تدافع عن مؤسستك وسياستها أمام الآخرين
					30	تولي إلى مؤسسة اهتمام كبير

					تفتخر بان تكون احد أعضاء جماعة العمل في هذه المؤسسة	31
					تبذل أقصى جهد لتحقيق اهداف منظمة	32
					تحب ان تكون عضوا متميزا في عملك	33

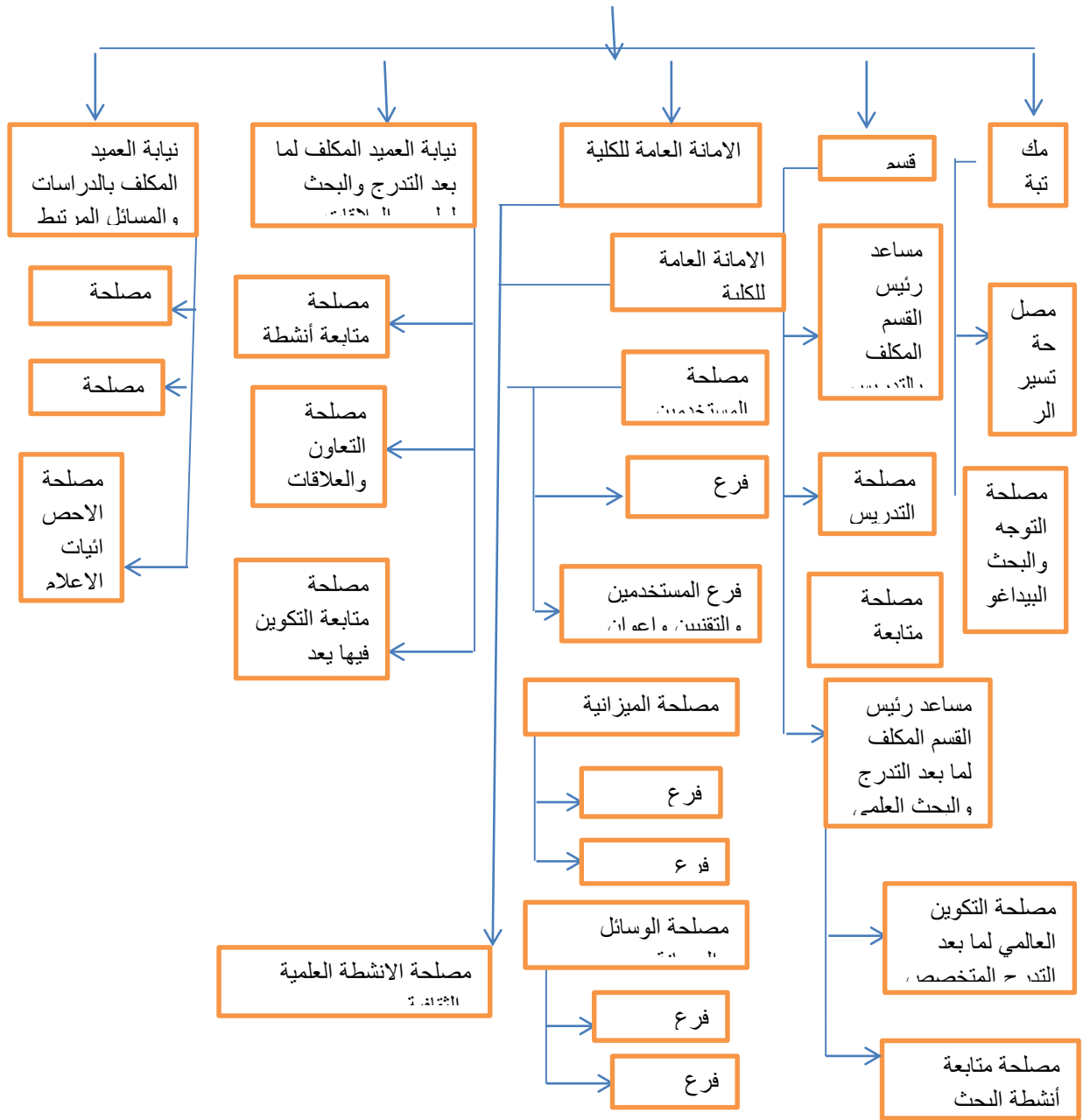
II. بيانات متعلقة بالتشابه:

					النظام الداخلي للمؤسسة يتلاءم مع معتقداتك	34
					يشعر الموظفون بجاذبية نفسه اتجاه المؤسسة	35
					تقوم المؤسسة بإنشاء دورات تدريبية رفع أداء الموظفين	36
					تقوم المؤسسة على تطوير وتدريب على التكنولوجيا	37
					هناك احترام لقيم وقواعد المؤسسة والانضباط	38

III. بيانات متعلقة بالولاء الوظيفي:

					يشعر الموظفون بوجود قيم مشتركة في المؤسسة	39
					تهتم سمعة المؤسسة والتضحية من أجلها.	40
					تعزز مع زملائك بإنجازات المؤسسة	41
					تناسبك أوقات العمل المتعبة من طرف المؤسسة	42
					لديك استعداد لاستمرار في عملك الحالي حتى بلوغ التقاعد	43
					تسعى المؤسسة للحفاظ على الكفاءات	44

عمادة الكلية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

