



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم: علم النفس



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

رقم التسلسلي: ..... / 2018

تم التسجيل: .....

## التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية

- دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية - بالمسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي

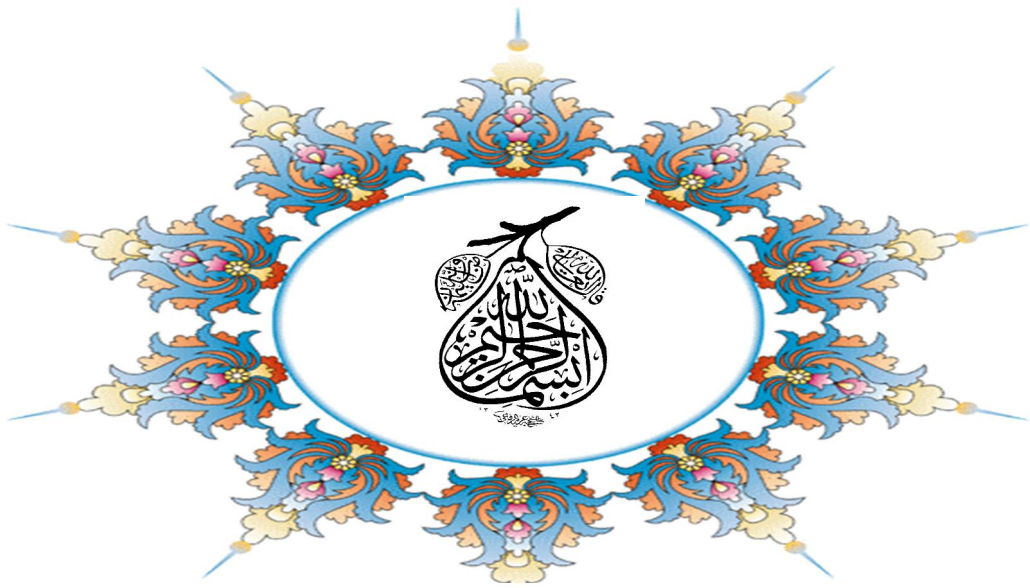
شعبة : علم النفس تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

عداد الطالبة:

صيرة ملاك عبد الوهاب مغار

السنة الجامعية : 2018/2017



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر و عرفان

اللهم! نيا سالك خير المسألة، وخير الدعاء وخير النجاح وخير العلم

بعد حمد الله عز وجل واشكر فضله الذي من عليا بإنجاز هذا العمل المتواضع وسير لي طريقه من غير حول ولا قوة امثالاً لقوله عز وجل "من يشكر فإنما يشكر لنفسه" النمل 40.

اثني تقديراً واحتراماً إلى الذي ساندني في كل مراحل العلمية أستاذي المشرف "مغار عبد الوهاب" الذي وجهني حيث الخطأ وشجعني عند كل صعاب وكان ملهمي في المجال النفسي ما أثرى كل ذلك التجارب الحياتية بين النفس والعمل تحية مبطنة بالإجلال والإبكار والتقدير .

كما أدلي كلمة شكر لأساتذتي "ضياف زين الدين، مجاهدي الطاهر، علوطي عاشور، بن السباع سعد، دوباخ قويدر، عفاف بليل" الذين كانوا النموذج الطيب علما وخلقا ودينا فوهبوا من وقتهم ما فتح لي آفاتي الفكرية.

دون أن أنسى من كان سبب وجودي ومن كان شمعة إضاءة لي دربي والذي الكرمين وإخوتياً لأعزاء سائلة المولى عز وجل أن يحفظهم لي .

لا يفوتني أن أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى كل أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة المسيلة وذلك على كل التسهيلات التي قدموها لي والصدر الرحب الذي أبدوه وخاصتا إلى النقيب نبيل والعون كريمة زكري لما بذلته من جهد معي .

في الأخير لا انسى أن أتقدم بشكري إلى عاملة بالجانب الإداري "زينة" و إلى جميع الزملاء والزميلات قسم علم النفس العمل والتنظيم وإلى الطاقم الإداري وكل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد جزاكم الله عني كل الخير .

\*نصيرة\*

# إهداء

إلى من لقنتني أبجديات العطاء ، ؛ كان شامخا في جبال دوس ، كان لي سندا لي في الحياة وعلمني معنى الإرادة ورسم لي درب الحياة " ابي الغالي " أقدم لك ثمرة من ثمرات صبرك . إلى من كانت نسمة في ليالي صيفي وكانت الشمعة التي أحترقفتلتضيء لي دروب الحياة وغرست في قلبي حب العلم وشجعنتي وكانت عضدي في مشواري ، إلى من تحت قدميها تتال الجنان "أمي الحبيبة " أقدم لك بعض عطائك فتقبله داعية .  
الى جواهر حياتي وللالئ بهجتي ونبض الحب في قلبي لكم يا إخوتي كل واحد باسمه "ليبب ، فريدة فوزي . سعيد ، رضوان ، أيمن " إليكم الذين انتظرتهم هذه اللحظة ولهتمت بالدعاء تارة والدموع تارات .

إلأأجل النجوم في سماء الطفولة "ندى ومحمد "

إلى من جمعنتي الحياة بهم يوما وعشت معهم أيام لتصير أعوام عماتي أعمامي خالاتي أخوالي

إلى من عشت معهم أحلى سنوات أفراحيا إلى شعلة الذكاء والنور إلى الوجوه المفعمة بالبراءة ولمحبتكم أزهرتأيامي وتفتحت براعم الغد "سناء ،مجددة حليلة ،عائكة ،نفسية ،سارة ، أسماء ،  
( مروة )

إلى ينباع الصبر والتقاؤل والأمل إلى من ارتضى مرارة الأيام لتندوق حلاوتها لكم يا أروع الزملاء حلیم وعلی "

إلى كل من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء ، إلى ينباع الصدق الصافي الى من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة لكم يا عائلة مكتبة باب الجامعة كل واحد باسمه .

نصيرة ملاك

## فهرس المحتويات :

الصفحة	الموضوع
-	شكر وعرفان .....
-	إهداء.....
-	فهرس المحتويات.....
-	فهرس الجداول .....
-	فهرس الأشكال.....
أ ب	مقدمة.....

### الفصل التمهيدي

4	1 -الإشكالية.....
7	2 - فرضيات .....
8	3 - أهمية الدراسة .....
8	4 - أهداف الدراسة .....
9	5 - تحديد المصطلحات.....
11	6 - الدراسات السابقة.....

### الفصل الأول: التماثل التنظيمي

20	تمهيد.....
21	1 - الجذور التاريخية للتماثل التنظيمي.....
23	2 - تعريف التماثل التنظيمي.....
23	3 - أبعاد التماثل التنظيمي.....
24	4 -أهمية التماثل التنظيمي.....
25	5 -نظريات التماثل التنظيمي.....
30	6 -العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي.....
33	7 -العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيم.....
37	خلاصة الفصل .....

## الفصل الثالث: الراحة النفسية

39	تمهيد
40	1 - تعريف الراحة النفسية
41	2 - مفاهيم ذات العلاقة بالراحة النفسية
42	3 - محددات الراحة النفسية
43	4 - معايير الراحة النفسية
45	5 - العوامل المؤثرة في الراحة النفسية
48	6 - النظريات المفسرة للراحة النفسية
49	7 - كيفية الحصول على الراحة النفسية
51	8 - ثمرات الراحة النفسية
53	خلاصة الفصل

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

66	تمهيد
67	1 - الدراسة الاستطلاعية
67	2 - منهج الدراسة
68	3 - أدوات الدراسة
70	4 - الخصائص السيكومترية
71	5 - مجتمع وعينة الدراسة
74	6 - الأساليب الإحصائية
75	خلاصة الفصل

## الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

77	تمهيد
78	1- عرض نتائج الفرضيات
96	2 - تحليل وتفسير نتائج الفرضيات
104	3 - خلاصة نتائج الدراسة
105	4 - اقتراحات

107	.....	خاتمة
109	.....	قائمة المراجع والمصادر
-	.....	الملاحق

## قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
72	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
73	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	02
73	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	03
78	يوضح درجات الموافقة على بدائل المقياس	04
79	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد العضوية	05
80	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الولاء	06
80	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التشابه	07
81	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد تقبل الذات	08
82	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الاستقلالية	09
83	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التطور الشخصي	10
84	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التمكن البيئي	11
85	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين	12
86	يوضح نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الحياة الهادفة	13
87	يوضح ترتيب أهمية متغيرات الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة	14
89	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الانتماء التنظيمي والراحة النفسية	15
89	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التشابه التنظيمي والراحة النفسية	16
90	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الولاء التنظيمي والراحة النفسية	17
92	يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعاً لمتغير الجنس	18
93	يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعاً لمتغير السن	19
94	الجدول رقم (20): يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعاً لمتغير الخبرة	20
95	جدول رقم 21 : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التماثل التنظيمي بأبعاده والراحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة	21

## قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	يمثل تطور التماثل التنظيمي	01
28	يوضح المقاربات الكلاسيكية للتماثل التنظيمي	02
30	يمثل النظريات الحديثة للتماثل	03
33	يوضح العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي	04



# مقدمة

من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات وان ترتقي بأعمالها بكفاءة وفعالية هيا التي تهتم بالعنصر البشري باعتباره المورد الاستراتيجي والذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها وذلك عن طريق الاهتمام به وتحقيق لرغباته وميوله مع خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يخلق راحة نفسية جيدة وإرساء مفهوم التماثل التنظيمي.

فالراحة النفسية تعد المطلب الأساسي لكل عامل ويعد توفيرها في المنظمة أمرا مهما لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاية والإنتاجية فقد أصبحت الراحة النفسية من الموضوعات التي تهتم بها المنظمات بشكل كبير، فهي تكمن في تحقيق التوافق النفسي للفرد مع نفسه ومع المجتمع فهي تعمل على خلق وتكوين شخصيات متعاونة وتخلق الثقة بين أفرادها وهذا ما يكون زيادة قائمة على التفاهم والتضحية في سبيل الرفع من مكانة منظماتهم وهذا ما يؤثر بشكل مباشر على التماثل التنظيمي مما ينعكس على سمعة المؤسسة فالتماثل يستخدم لوصف العلاقة بين الشخص ومنظمتة على أساس تكامل وتماثل الأهداف بينهما .ويتطور هذا المفهوم يشير إلى أن الموظفين الذين يتمثلون مع منظماتهم يسعون لتشكيل مفاهيم ذاتية تتوافق مع مجموعة القيم السائدة في المنظمة، ويتضمن ذلك التزام العاملين والتوحد بأهداف المؤسسة واندماج في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها والإنجاز فوق المتوقع لمهامها .

ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات إلى رفع عملية التماثل من خلال توفير مقومات الراحة النفسية لديهم ،حيث أصبح زيادته هدفا ضروريا للمنظمات والحكومات خاصتا القطاع الحماية المدنية ذاك لما له دور جوهري في حماية الناس ووقايتهم من الحوادث والحفاظ على ممتلكاتهم

وعليه فان هذه الدراسة سوف تبحث عن العلاقة ما بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية من خلال إجراء بحث ميداني على أعوان الحماية المدنية نظرا لما تعانيه هذه الفئة من متاعب

وصعوبات جراء العمل و نظرا لما يتميز به هذا الموضوع من حداثة وأهمية بالنسبة للمنظمات والعاملين ويكسبها قدرة على النجاح والاستمرارية في ظل أجواء المنافسة والتغيير وجاءت هذه الدراسة في جانب نظري والأخر تطبيقي وتحتوي على الفصول التالية:

### الجانب النظري:

**الفصل الأول لتمهيدي** : هو الإطار المفاهيمي للدراسة وفروضها وأهميتها وأهدافها ،التعريف الإجرائي للمفاهيم وحدودها ،الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني** :خصص لمتغير التماثل التنظيمي تم التطرق فيه إلى ،تعريف ،نشأة التماثل التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه ،كذا أبعاده والنظريات المفسرة وأخيرا العوامل المؤثرة و المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي .

**الفصل الثالث**:وتناول متغير الراحة النفسية المتضمن تعريف،أبعاد والمفاهيم المرتبطة بالراحة النفسية والنظريات المفسرة وختاما ثمرات الراحة النفسية .

### الجانب التطبيقي :

**الفصل الرابع**:عرض للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وفيه تم توضيح المنهج المستخدم في الدراسة وعينتها ومتغيرات الدراسة وأدواتها المتمثلة في مقياس للتماثل التنظيمي ومقياس الراحة النفسية وبعدها تم التطرق إلى إجراءات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المستخدمة .

**الفصل الخامس**: خصص لعرض نتائج الدراسة ويليها مباشرة تحليل وتفسير الفرضية العامة والفرضيات الجزئية .

يلي هذا الفصل عرض لخلاصة الدراسة بالإضافة إلى بعض الاقتراحات تخص الأعوان في قطاع الحماية المدنية.



# الفصل التمهيدي

يعتبر الفصل التمهيدي الاطار العام الذي يبنى عليه البحث والذي على أساسه يتم تحديد الإشكالية وضبط خطوط ومعالم الدراسة.

## 1 - الإشكالية :

يعتبر مجال العمل من أهم المجالات التي يحقق فيه الفرد التوافق ، ويشمل توافقه مع محيط العمل وما يتضمنه من عوامل ، وما يطرأ عليه من تغيرات ومدى قدرته على إشباع معظم حاجاته وتلبية مطالب المنظمة المتعددة ولكي تستطيع المنظمة أن تحقق هذا الأخير لابد من اشتراك الأفراد فيها في وضع وإنجاز الخطط وإدراك لمشاعرهم والإصغاء إلى مشاكلهم وذلك من اجل توليد الشعور بالولاء والانتماء والإخلاص الكبير نحو أهداف منظماتهم والتي نفسها تمثل أهدافهم ورغباتهم وهذا ما يعزز ويخلق لهم عملية التماثل التنظيمي.

وترجع أهمية دراسة التماثل بالنسبة للمنظمة من اجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وكذا تقليل مقاومة الأفراد لتغيير التنظيمي أما بالنسبة للأفراد فتزيد عندهم درجات الولاء والانتماء مما يرفع من مستوى إبداعهم وابتكارهم وشعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي .

ولقد تناولت هنري تاجفيل(1979 ) في نظرية الهوية الاجتماعية تفسير التماثل الوظيفي وتوصلت أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد على أساس علاقة ثنائية مستقلة بين فرد وآخر بل المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات والتفاعلات بين الأفراد ،ومن ثم فان الهوية الاجتماعية تشكل ركيزة أساسية لاتجاهات الفرد وسلوكه"،فحسب النظرية الوظيفية حسب أبحاث (Alberth et Whettn1998) فالتماثل يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد واندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم.فحسب دراسة سامر عبد المجيد البشابشة "العدالة وأثرها في بلورة التماثل التنظيمي

في المؤسسات العامة الأردنية "حيث توصلت إلى أن العاملين لهم تصورات بدرجة كبيرة لبعد التشابه التنظيمي وبعد العدالة الإجرائية.

في حين ينظر للتماثل على انه عملية تكامل وتطابق أهداف كل من الأفراد والمنظمة ويرى Johnson هو عملية أو طريقة مثلى للإقناع الأفراد سواء بشكل داخلي أو خارجي من خلال أن رغبات الأفراد تندمج مع رغبات المنظمة، وحتى يتحقق التماثل لابد من توفر مجموعة من المؤشرات هي:

- **الولاء:** يعبر عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة والحماس من أجل سعيه إلى تحقيق أهدافها والدفاع عنها.
- **التشابه:** إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة الذي ينتمي إليها.
- **العضوية:** تشير إلى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة انه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة.
- فعملية التماثل تبلورت من خلال التشابه والاندماج والتوافق بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة والعمل على الوصول إلى التماثل المطلوب بينهما مما يساعد العامل في اكتساب الراحة النفسية في حياته المهنية.

تعتبر الراحة النفسية احد المتغيرات الأساسية للشخصية وهدف في حياة الإنسان يسعى إلى تحقيقها فهي ليست مجرد شعور جيد تجعل الفرد أكثر سعادة، بل لها تأثيرات أخرى كبيرة جدا على كافة جوانب الحياة، ففي مجال العمل فتوفير الراحة النفسية للموظفين يساعدهم على زيادة الإنتاج والعمل بطريقة حيوية ونشاط وهذا بالطبع يؤدي إلى زيادة الأرباح، حيث بدأت كثير من الشركات في التغيير من استراتيجياتها من الاهتمام بالعمل فقط إلى الاهتمام بالعمل

ومحاولة جعله أكثر رضا وسعادة حتى يكون أكثر إنتاجية، فالراحة النفسية تسمو إلى مستوى الرضا النفسي حيث تعرف بأنها مجموعة من المؤشرات السلوكية تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام وقد حددت ريف (1995) أبعاد للراحة النفسية في:

✓ **التمكن البيئي:** قدرة الفرد من تنظيم الظروف المحيطة به ومدى الاستفادة بطريقة فعالة من هذه الظروف؛

✓ **الاستقلالية:** قدرة الفرد على تحديد ذاته وثقته في رأيه الخاصة وقدرته على المقاومة وضبط سلوكه؛

✓ **التطور الشخصي:** قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية؛

✓ **العلاقات الإيجابية:** قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات إيجابية متبادلة مع الآخرين؛

✓ **تقبل الذات:** قدرة الفرد على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة.

فحسب ريف فان العلاقات الإيجابية من أهم أبعاد الراحة النفسية لأنها تعد معيار النضج والتوافق والقدرة على تحقيق الذات وتقاسم الوقت مع الآخرين.

وفي ظل التحولات التي طرأت على العالم في الربع الأخير من القرن الماضي، أصبح هناك تزايد مستمر في دور المنظمات وسعيها لمواكبة التطور من خلال زيادة مسؤولياتها واهتماماتها، فاعتبرت مؤسسات الحماية المدنية التي تعرف جملة من الظروف والشروط الخاصة ببيئة العمل فطبيعة عملهم هو عمل إنساني بالدرجة الأولى والتي تقوم بمهام خطيرة سمحت لها هذه الظروف بتدعيم مختلف مصالحها نظرا لتعدد الأخطار الطبيعية والتكنولوجيا والتي تقوم بالأساس على جميع التدخلات والمهام التي تسعى إلى حماية الأشخاص والممتلكات والتكفل بالجوانب الإنسانية المنوطة لها وتحقيق الأمن والسلامة، فنجاح القطاع في

عمله وأدائه يعد أمر أساسي ليس من أجل العاملين فقط وإنما من أجل المجتمع ككل ،ولان نشاط وكفاءة العاملين تزداد بازدياد مستوى راحتهم النفسية لديهم ،فتطوير عامل التماثل والذي بدوره يؤثر على مستوى الراحة النفسية مهم لتحسين أداء هذا القطاع حتى يستمر يتقدم فيلعب دوره الاجتماعي وتأدية رسالته الوطنية ،زمن خلال ما تم طرحه توقعنا وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية ،وتأكيد هذه العلاقة أو نفيها تم طرح التساؤلات البحثية التالية:

## 2-تساؤلات الدراسة:

هل توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؟

وتحت هذا التساؤل تدرج ضمنه مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- هل الولاء التنظيمي علاقة بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؟
- هل للتشابه التنظيمي علاقة بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؟
- هل للانتماء التنظيمي علاقة بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الراحة النفسية تعزى لمتغيرات الديمغرافية؟

## 3-فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية.

## الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة بين الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية.
- توجد علاقة بين التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية.
- توجد علاقة بين الانتماء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الراحة النفسية تعزى لمتغير الديمغرافية.

#### 4- أهمية الدراسة :

➤ تكمن أهمية الدراسة كونها تبحث في موضوع جديد لم يتناوله الكثير من الأبحاث والدراسات.

➤ باعتباره أولى الدراسات التي ربطت متغير التماثل التنظيمي بالراحة النفسية.

➤ كما تتضح الأهمية من حيث الفئة المبحوثة والمتمثلة في أعوان الحماية المدنية.

➤ كما تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول احد المفاهيم التنظيمية المتمثلة في التماثل التنظيمي.

➤ استكمال لجهود الباحثين السابقين حول موضوع التماثل التنظيمي.

➤ من خلال توصيات ونتائج هذه الدراسة ستبرز شيئا جديدا إلى المعرفة والبحث العلمي وتوجيه أنظار إدارة المنظمة إلى ضرورة وعيهم واهتمامهم بالتماثل التنظيمي وأهميته.

**5-أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية وذلك من خلال الأهداف التالية:

- الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية؛
- معرفة مستوى التماثل لدى أعوان الحماية المدنية؛
- معرفة مستوى الراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؛
- التحقق من العلاقة بين أبعاد التماثل والراحة النفسية؛
- التعرف على الفروق في الراحة النفسية تعزى لمتغير الديمغرافية.

## 6- تحديد المصطلحات:

رغبة في تجاوز اللبس في بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في هذه الدراسة، ارتأى الباحث تحديدها وضبطها :

## التمائل لغة :

من الفعل تماثل أي تشابه، تطابق ومصدرها تماثل بمعنى تشابه، تطابق ومائل، يماثل، مماثلة الشيء، ولاتكن المماثلة إلا بين المنفقين والتمائل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات.

اصطلاحاً : هو العملية التي من خلالها تتكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد (زرقين سلمى: 2015، ص22).

التعريف الإجرائي: هو تطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد والتي تعرف من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعوان الحماية المدنية على أبعاد مقياس التماثل التنظيمي.

## أبعاد التماثل التنظيمي:

- ❖ الولاء: هو الموالاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها.
- ❖ التشابه: إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين.
- ❖ العضوية: درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة.
- الراحة النفسية: اختلف العلماء في إعطاء مفهوم موحد للراحة النفسية فهناك من ينظر لها على أنها سعادة، هدوء، ارتياح، استجمام، فرح، استراحة صحة نفسية، اطمئنان، استقرار.

**لغة:** مشتق من كلمة ارتياح، يرتاح وهذا الارتياح يعني الهدوء، الاستراحة وعدم المضايقة والإزعاج.

**مفهوما:** هي الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة وذات قيمة ومعنى بالنسبة له والاستقلالية في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامته للعلاقات إيجابية متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها (تلمساني فاطمة: 2015، ص 27، 25).

#### - أبعاد الراحة النفسية :

- ❖ **تقبل الذات:** تقييمات الفرد الإيجابية لذاته.
  - ❖ **العلاقات الإيجابية مع الآخرين:** امتلاك الفرد علاقات عالية الجودة مع الآخرين.
  - ❖ **الاستقلالية:** إحساس الفرد بتقرير مصيره.
  - ❖ **الإجادة البيئية:** قدرة الفرد على إدارة حياته وعلى المحيط به بفعالية.
  - ❖ **الهدف في الحياة:** اعتقاد الفرد بان حياته هادفة وذات معنى.
  - ❖ **النمو الشخصي:** إحساس الفرد بالنمو والتطور المستمر.
- الراحة النفسية إجرائيا:** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعوان الحماية المدنية على مقياس الراحة النفسية.

**تعريف الحماية المدنية:** هي مرفق عمومي مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات، موضوعة تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية حيث طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات والتكنولوجيا والنمو الديمغرافي في الوطن، تهتم بالتنظيم الإداري لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة لها.

**إجرائيا:** هم مجموعة من الأشخاص الذين ينتمون إلى مؤسسات الحماية المدنية من اجل تحقيق الأهداف وفق النظام الذي وضعت المؤسسة.

## 7-الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على التراث النظري لم نجد أية دراسة تناولت متغير الراحة النفسية ولهذا اقتصرنا على ذكر دراسات التماثل التنظيمي وهي كالتالي:

## 7-1 دراسات عربية :

- الدراسة الأولى:دراسة سامر عبد المجيد البشاشة 2004 الموسومة ب"اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل اثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية وقد تم استخدام استبانة لغرض جمع المعلومات والبيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة ،ويبلغ عدد العينة الصافي (919عينة ) وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية SPSS للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة مستخدمين مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في تحليل الانحدار البسيط ،تحليل الانحدار المتعدد ،معامل ارتباط بيرسون ،والانحدار التدريجي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1-إن تصورات العاملين الأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة ،فقد احتل بعد العدالة الإجرائية الرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التوزيعية الرتبة الأخيرة .

2-إن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة وقد احتل بعد التشابه التنظيمي الرتبة الأولى وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي .

3-إن هناك اثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد العدالة في التماثل ،وفي ضوء هذه النتائج خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات منها :التأكد من ضرورة الحياد والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات الإدارية للارتقاء بترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية عند أعضائها.

- الدراسة الثانية :دراسة حسين العزب الموسوعة ب:الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي" :

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي والعلاقة بينهما وبين مدى اثر العوامل الشخصية والوظيفية كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل في جامعة مؤتة بالأردن وحال الكلية في الجامعة في التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم الحصول على البيانات الضرورية من المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والمراجع والدوريات والأدبيات التي لها علاقة بموضوع الدراسة كما قام الباحث كذلك بالاستعانة بالبيانات الأولية التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بواسطة استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها 248عضو هيئة تدريس توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- إن مستوى التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة مؤتة كان مرتعا .
  - إن مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة كان متوسطا .
  - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل والهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة .
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية والتي تشمل "الجنس والعمر ،الرتبة الأكاديمية ،مدة العمل في الجامعة مجال الكلية في الجامعة .
- وقد توصلت الدراسة بعدة من التوصيات أهمها :
- التعرف على رغبات وحاجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة لزيادة مستوى تماثلهم مع الجامعة .

الاهتمام بالهوية التنظيمية وتوفير مستلزمات تطويرها .

- الدراسة الثالثة: نضال صالح العوامدة "اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية" تهدف الدراسة إلى تحليل اثار المشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة وزعت على عينة بلغت (675) مفردة وتم استرجاع 599 استبانة صالحة لأغراض التحليل الإحصائي لتشكل مانسبته 82.8% من عينة الدراسة، وقد استخدمت الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وتوصلت لعدة نتائج أهمها:

- إن تصورات المبحوثين لمستوى المشاركة المدركة على مستوى القسم جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3.38% في حين كانت تصوراتهم لمستوى المشاركة المرغوبة على مستوى القسم مرتفعة بمتوسط حسابي قدره 4.14%.
- إن تصورات المبحوثين لمستوى المشاركة المدركة على مستوى الكلية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 2.27% في حين كانت تصوراتهم لمستوى المشاركة على مستوى الكلية مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره 3.89%.
- وجد اثر هام ذو دلالة إحصائية لمشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى المبحوثين.
- توصي الدراسة إدارة الجامعات الرسمية الأردنية بضرورة توفير مناخ تنظيمي ملائم لمساعدة هيئة أعضاء التدريس بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات من اجل تقوية مفهوم التماثل التنظيمي لديهم.

- الدراسة الرابعة: دراسة طه سالم الشواورة(2016)حول: أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل ، لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية.

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية التربية قسبة الكرك وبيان علاقة الدافعية وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع المعلومات وتوزيعها على أفراد العينة الدراسة وتم اختيارها بطريقة عشوائية بلغت تعدادها الصافي 104 مفردة وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية spss للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة وقد تبين من النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً وكذلك بالنسبة لدافعتهم للعمل ، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل والدافعية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها :تعزيز القدرات التعليمية والمهنية لدى المعلمين ،الاهتمام بمطالب المعلم المادية والمعنوية وإشراكه في صنع القرار .

#### الدراسات الأجنبية :

• الدراسة الأولى: دراسة (Cremer David De(2005) اثر العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي .

هدفت إلى التعرف على اثر العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي ، وتم استخدام أداة القياس العادلة التنظيمية الإجرائية والتوزيعية والرغبة في التعاون وإدراك العاملين للتماثل وتكونت العينة من 142 مبحوثاً في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وأظهرتالنتائج: أن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية مرتفعة لدى العاملين فان ذلك يؤدي إلى تعاون أفضل بالتالي تماثل أفضل.

• الدراسة الثالثة: دراسة Chan (2006) حول التماثل التنظيمي والولاء لدى العاملين في المنظمات الإنسانية.

حيث هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل ومستوى العاملين في (AmanahIkhtaiar Malaysia) وإجراء فحص واختبار متغيرات الدراسة في ضوء إطار مفاهيمي طور مسبقاً من قبل (grameen model) حيث جرى استفتاء 96 مبحوث من العاملين في المنظمة وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المنظمات تعتمد على مجموعة من القيم الإنسانية والتي تجعل هؤلاء العاملين يبذلون جهداً أكثر، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن العاملين لديهم تماثل وولاء عال كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية ويعتمد عملهم بالشكل الكثير على العمل الطوعي وتوصلت الدراسة إلى أن التماثل والولاء يساهمان في نجاح العمل المؤسسي، وتوصي الدراسة على توسيع النطاق البحثي على منظمات أخرى مما يساهم في فهم وبناء العلاقة التكاملية بين الولاء والتماثل.

• الدراسة الثانية: دراسة Ceri booms 2010: القيادة التحويلية والقائد الحقيقي والكشف عن الدور المركزي للثقة بالقائد وعلاقته بالتماثل .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مفاهيم القيادة والقائد الحقيقي وبين الثقة بالقائد والتماثل التنظيمي، أجريت الدراسة في تركيا واستخدمت المنهج الوصفي حيث تكون مجتمع الدراسة من الشركات التركية، وتكونت عينة الدراسة من 232 شركة تركية واستخدم في هذه الدراسة الاستبيانات من أجل جمع المعلومات ومعالجتها للتوصل إلى أهم نتائجها وهي: تمثلت النتائج في أنواع القيادة لها علاقة موجبة مع مقدار الثقة بالقائد وبينت الدراسة أن الثقة بالقائد من شأنها أن تطور التماثل الوظيفي بين الموظفين.

**التعليق على الدراسات السابقة:** بعد الاطلاع على مختلف الدراسات والتي تعد في مجملها دراسة مشابهة لموضوع دراستنا.

**مناقشة عنوان الدراسة:** لقد عالجت الدراسات متغيرات مختلفة منها نفسية وأخرى اجتماعية وأيضاً تنظيمية وتتمثل في: العدالة التنظيمية ومختلف أبعادها (الإجرائية والتوزيعية)، الهوية التنظيمية، الولاء التنظيمي المشاركة المدركة والمرغوبة قيادتها تحويلية وكذا الدافعية. أما في دراستنا تم ربط التماثل التنظيمي بمتغير نفسي وهو الراحة النفسية

**مناقشة العينة:** تباين اختيار عينة الدراسة حيث اتجهت دراسات التماثل إلى العينة العشوائية: العاملين في المؤسسات الصناعية والشركات أعضاء هيئة التدريس، المعلمين. وتجسدت الاتفاق من حيث المعاينة المحدودة التي شملتها أدبيات البحث السابقة نفس دراستنا على العينة العشوائية التي شملت عينة أعوان الحماية المدنية وتعزى أيضاً على دلالة الفروق بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الأقدمية) نظراً لطبيعة العينة، حيث تندرج مع الدراسات ضمن الدراسات الوصفية كما هو الحال بالنسبة لدراستنا.

**مناقشة الأهداف:** تختلف أهداف الدراسات مع هدف دراستنا الحالية

- التعرف على اثر العدالة في التماثل التنظيمي؛
- دراسة اثر المشاركة المرغوبة والعدالة الإجرائية والتوزيعية على التماثل التنظيمي؛
- التعرف على مفهومي الهوية والتماثل للتنظيمي؛
- التعرف على درجة التماثل في دافعية العمل؛

➤ التعرف على مفاهيم القيادة التحويلية ودور القائد وعلاقته بالتمائل التنظيمي أما دراستنا فتهدف إلى التعرف عن العلاقة الموجودة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية. مناقشة الأداة: توافقت دراستنا في الاستبيان المستخدم لدى الدراسات المشابهة لقياس التماثل التنظيمي كأداة لجمع البيانات.

### مناقشة النتائج :

توصلت الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي إلى:

- أن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاء مرتفع وقد احتل بعد التشابه التنظيمي الرتبة الأولي المرتبة الأخير بعد الولاء التنظيمي في حين كانت تصورات العاملين لإبعاد العدالة بدرجة متوسطة.
- هناك علاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل حيث كان مستوى التماثل مرتفع على غرار مستوى الهوية جاءت بدرجة متوسطة.
- وجود علاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العمل.
- وجود تفاعل بين العدالة التوزيعية والإجرائية وذلك كان فقط للعاملين الذين يتمتعون بأدراك للتماثل.
- وجود ولاء وتماثل عال للعاملين في المنظمات ذات الطابع الإنساني.

### علاقة الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي:

- جميع الدراسات تتفق على أن أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، الانتماء)
- تتفق جميع الدراسات أيضا على أهمية التماثل التنظيمي تعود على كل من المنظمة في تحسين مكانتها والفرد من تحقيق حاجته.
- كما تؤكد الدراسات على أن التأثير الإيجابي للتماثل يكمن في الانتماء والولاء والعدالة والقيادة.

- يتفق جميع الباحثين عن أن التماثل مفهوم جديد على التنظيم والعمل وجب التكتيف الدراسات عليه.

### خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل التمهيدي إلى إشكالية البحث التماثل التنظيمي والراحة النفسية كونها ظاهرتان ترتبطان بالمتغيرات العالمية تم قدمنا الفرضيات التي اعتمدنا فيها على وضع تخمينات للتأكد منها في آخر مطاف الدراسة ، ثم حددنا مصطلحات البحث التي يمكن أن تواجهنا خلال أطوار هذا البحث والمرتبطة بمتغيري الدراسة مع ذكر أهمية وأهداف الدراسة وأخيرا تطرقنا الدراسات السابقة التي عالجت الموضوع.

# الفصل الثاني

## التمائل التنظيمي

تمهيد

- 1 - الجذور التاريخية لتمائل التنظيمي؛
  - 2- تعريف مصطلح التماثل التنظيمي؛
  - 3 -أبعاد التماثل التنظيمي؛
  - 4- أهمية التماثل التنظيمي؛
  - 5 -نظريات التماثل التنظيمي؛
  - 6 - العوامل المؤثرة في عملية التماثل التنظيمي؛
  - 7 - العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي؛
- خلاصة الفصل.

## تمهيد

نظرا لأهمية موضوع التماثل التنظيمي كان من الأمر الطبيعي أن تجري عليه الكثير من الأبحاث والدراسات من اجل تعظيم السلوك التنظيمي في المنظمات، ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا كونها تتناول ظاهرة تنظيمية التي لها اثر بالغ على الأفراد من زيادة التزامهم وأدائهم وتفعيل تعاونهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مكانة المنظمة وإبراز ميزتها التنافسية .

من خلال هذا الفصل في موضوع التماثل التنظيمي سنتناول فيه الجذور التاريخية للتماثل ونقدم عليه جملة من التعاريف وبعدها نتطرق إلى الأبعاد المكونة له ،أضف إلى ذلك مدى أهميته في المنظمة ثم نسرد بعض النظريات والمفسرة له وفي الأخير نذكر بعض العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي.

## 1- الجذور التاريخية للتمائل التنظيمي :

بدأت جذور التماثل التنظيمي في بدايته في الجانب السياسي لدى العالم للازويل (LASSWELL 1965) الذي ركز إلى حد كبير على تماثل الجماهير ومن خلاله يؤدي إلى ظهور الكثير من الهويات منها الهوية القومية، وقد تبنى لازويل مصطلح التماثل من أسلوب التحليل النفسي للعالم فرويد حيث عرفه " أول تعبير عن الروابط العاطفية لشخص مع شخص آخر"، لكن لازويل لم يقيد نفسه بهذا التعريف إلا انه حاول إيجاد الصلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية وبين التماثل مع الشخصيات العامة والسلطة والقضايا المختلفة.

حيث استخدم مصطلح التماثل ليعني به التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة.

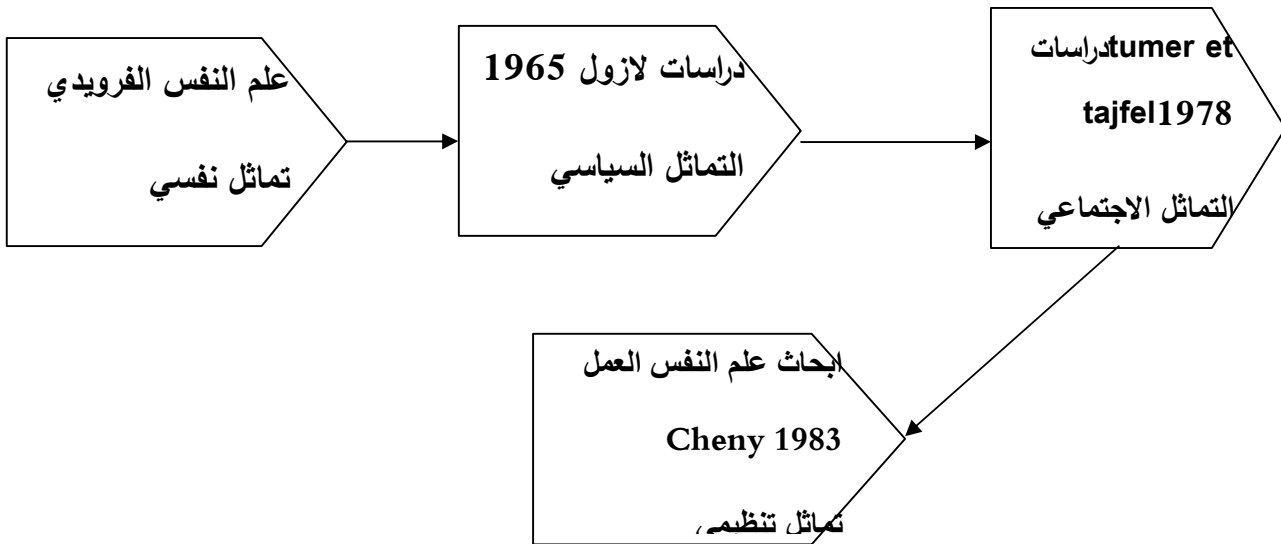
يرجع التصور النظري للمصطلح في علم النفس إلى الطرح النفس اجتماعي في السياق التنظيمي، حيث أسنده **turner** كامتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقارنة الهوية الاجتماعية لتاجفيل **tajfel** كحالة خاصة من المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الاجتماعي والذي عرف "على انه قبول أو استيعاب أي توحد مع المجتمع ابشري والانتماء إليه".

ومن خلال بيان العلاقة في تطور النظريات الإدارية وتفسيرها للتماثل نجد النظرية الكلاسيكية فهي لم تعطي اهتماما للفرد والى جوانبه الاجتماعية والإنسانية واعتبرته كأنه آلة، أي أنها تعمل على فصل أهداف الفرد على أهداف المنظمة، كما تفترض هذه النظرية أنها تستطيع تسيير الأفراد والتحكم في سلوكهم عن طريق الحوافز المادية، أما مدرسة العلاقات الإنسانية فهي اهتمت بالجوانب النفسية والاجتماعية والمعنوية للعامل واعتبرته كائن اجتماعي

له حاجاته التي يسعى إلى إشباعها، وأعطت اهتماما بالغا للتنظيم الغير رسمي وتماسك الجماعة، ومع ظهور النظرية السلوكية زاد الاهتمام بالتمائل التنظيمي وذلك من خلال الاهتمام بأهداف كل من الفرد والمنظمة، فأكد كل من كاتزوكاهان من خلال اتخاذ القرارات وتلبية الحاجات النفسية وغرس الثقة بالعاملين ومع إتاحة فرص الإبداع يمكن للقائد السلوكي أن يحفز ويشجع اندماج أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة وبلوغ نوع من الولاء والتمائل، وفي نظرية Y لماك ريغور الذي يسعى من خلالها إلى إيجاد ظروف تنظيمية مناسبة لتحقيق التكامل والتجانس والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد.

ونستنتج من هذا المنطلق أن مصطلح التماثل ولد مع ميلاد التحليليين وتشبع بالمفاهيم الفرويدية حيث استخدمه لازويل كمفهوم سياسي واستخدمه علم النفس الاجتماعي تحت مصطلح التماثل الاجتماعي من خلال تماثل الفرد للجماعة، وتماثل الجماعة للجماعة ومع اهتمام الباحثين بمجال علم النفس العمل، اعترف بالمنظمات على أنها نطاق اجتماعي، تتوسع وتزيد وتتفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية (صوريا عثمانى مرابط: 2015، ص 43-44).

### شكل رقم (01) يمثل تطور التماثل التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثة

## 2-تعريف التماثل التنظيمي: Organisationnel Identification:

عرفه Hall 1970 هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد.

أشار أيضا كل من (Johnson et heimberg 1999 التماثل "يعني العملية يتم بها الإقناع داخليا وخارجيا للموظفين العاملين ويتم من خلال اندماج رغبات العمال مع رغبات المنظمة وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات" ( زرقين سلمى :2015، ص22-23).

تعريف آخر: التماثل التنظيمي يعني العملية التي تحاول المنظمة من خلالها تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع أعضائها مع أعضائها، وهذا يشير إلى ضرورة تجسير الاختلافات مابين الفرد والمنظمة من خلال تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والأهداف العامة (ميثاق هاتف الفتلاوي:2014،ص46).

يشير التماثل أيضا إلى شعور الموظف بوجود روابط تجمعها مع المنظمة والتي يعمل بها حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق بها مع الآخرين (محمد زين العابدين عبد الفتاح:2016،ص279).

## 3-أبعاد التماثل التنظيمي :

3-1التشابه (DukerichDutton1994) :يطرح هذا المفهوم في المنظمات على انه قبول والتماهي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد حيث أنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم ،حيث يدرك الأفراد أن هناك تدخلا بين خصائص المنظمة وخصائصهم مع مجموعة عملهم تفوق تلك

الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفصلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية وحتى التاريخ والمصير المشترك ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي لها، فتمائل الفرد مع المجموعة يعتمد على مدى تشابهه الاهتمامات الشخصية من خلال ممارسته لنفس الأنشطة التي تمارسها المجموعة (مازن فارس: 2004، ص ص 44-45)

**3-2 الولاء التنظيمي:** في مدخل الاتجاهات وفي تفسيره للولاء فانه ينظر إليه على انه يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظّمته، فعندما تصبح قيم الموظف ومعتقداته وأهدافه متطابقة مع أهداف المنظمة فان هذا العامل سوف يبذل جهود إضافية في عمله للرقى بمنظّمته ولا يفكر في تركها والانتقال إلى منظمة أخرى، ويرى أنصار هذا المدخل أيضا أن هناك ارتباطا قويا للأفراد بمنظّماتهم بغض النظر عن المصالح المادية أو المكاسب التي يمكن أن يحصلوا عليها مقابل عملهم (انس هباز: 2015، ص5).

**3-3 الانتماء (العضوية):** يعرفه كوري ورفاقه (1986) بأنه مدى الالتفاف والتطابق من قبل العاملين مع التنظيم وقالوا أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عال من الانتماء والولاء تكون لديه صفات كاعتقاده القوي بقبول أهداف المنظمة واستعداده لبذل أقصى جهود ممكنة والرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في المنظمة (انتصار محمد طه سلامة: 2003، ص41).

#### 4- أهمية التماثل التنظيمي :

أصبحت عملية التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد ومنظّمته وهذا ما يؤثر على نجاحها واستمرارها، ويمكن إبراز أهمية التماثل في النقاط التالية:

- تصب في النهاية لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة إذ تنمي روح الانتماء والولاء والدافعية والالتزام وبالتالي تنمية روح الإبداع والابتكار والتعاون؛
  - حيث يعد التماثل احد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي إذ يسعى المنظمات على اختلاف أعمالها أن يكون العاملون فيها ملتصقون برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها (طه سالم الشواورة:2015،ص124)؛
  - إن للتماثل أيضا دور هام في وضع القرار في المنظمة حيث أن الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فإنه لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعي أهداف منظمته؛
  - عندما يتماثل الأفراد مع المنظمة فإنه يسهل أحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإجبار والإكراه والمقاومة؛
  - إن الفرد الذي يتماثل مع منظمته تكوم معتقداته عن المنظمة إيجابية إلى حد كبير ومن جوانب متعددة مثل "الاعتقاد بان المنظمة تقدم مخرجات قيمة"؛
  - التماثل هو الشعور بالقناعة عن العمل.
- حسب **Mael et Ashforth2001** حدد خمس منافع يحققها التماثل للفرد وهي:

✓ تعزيز احترام الذات؛

✓ السمو فوق الذات؛

✓ إضفاء معنى للحياة؛

✓ زيادة الطموح؛

✓ الانتماء (سامر عبد المجيد البشاشة:2008،ص437).

## 5-نظريات التماثل التنظيمي:

اشتق مفهوم التماثل من نظرية الهوية الاجتماعية ونظرية تصنيف الذات وهنا عرض مفضل لكا النظريتين:

5-1- نظرية الهوية الاجتماعية: مصطلح الهوية Identity يشير إلى البناء النظري المعقد الذي يشمل عناصر أساسية وهي الهوية الثقافية والهوية الاجتماعية والهوية الشخصية، وتشير الهوية الثقافية إلى القيم الثقافية الخاصة، والتي تندمج في مجالات حياة الفرد كافة والتي تشكل دليل المبادئ السلوكية للفرد وهي تتبع من مصادر كثيرة منها البيئة الوطنية والبيئة الدينية والمجتمع التعليمي.

أما الهوية الاجتماعية فتشير إلى الخصوصية المستندة إلى الذات وارتباطها بالجماعات في المجتمع والتي يتفاعل معها الفرد مباشرة إذ ينتمي ويرتبط كل فرد بمجموعة ويشارك في أنشطتها ويؤمن بعملها ويعارض من يعارضها مثل الانتماء العرقي ونادي رياضي.

أما الهوية الشخصية فتشير إلى ما يمتلكه الفرد من خصائص تميزه مثل (الموهبة الذكاء)؟، وقد طورت نظرية الهوية الاجتماعية من قبل Turner et tajfel 1978 وعرفا الهوية الاجتماعية على أنها الجزء الخاص من مفهوم الذات الذي اشتق من إدراك الفرد لعضويته في مجموعة اجتماعية بالتوافق مع القيم والمشاعر المتعلقة بتلك العضوية.

نظرية الهوية الاجتماعية توفر توضيحا نظريا لعمليات الجماعة والعلاقات داخل الجماعة، وأنها تستخدم منظور اجتماعي -نفسى لتوضيح كيف أن هوية الأفراد تتطور وتتشكل، والمبدأ الجوهرى لهذه النظرية هو أن الأشخاص يحصلون على جزء من مفهومهم الذاتي من خلال الفئة والمجموعة الاجتماعية التي ينتمون إليها، وتركز نظرية الهوية على الذات الاجتماعية حيث أن الذات تعرف بواسطة قواعد المجموعة واتصالها بأعضاء الجماعة الآخرين.

5-2- نظرية تصنيف الذات:

طور هذه النظرية **Turner et al 1978** والتي تتمحور حول الأنماط المؤثرة في عمليات التماثل التنظيمي وأهميته في إغناء البحوث والتي تتناول العمليات داخل الجماعة، فنظرية تصنيف الذات افترضت أن الأفراد يمكن أن يصفوا أنفسهم على ثلاث مستويات.

الأول (مستوى المرؤوسين كأفراد يقارن فيها الفرد نفسه مع الآخرين)، الثاني (المستوى الأوسط بوصف الفرد منتما إلى مجموعة معينة أي يقارن فيها مجموعته بالمجموعات الخارجية، والثالث مستوى المدراء في القمة (يقارن فيها الفرد (خالد مهدي صالح: 2015، ص 251-252).

**3-5- نظرية التصنيف الاجتماعي:** صاحبها تيرنر 1985 عمقت مفهوم عملية التصنيف التي تعتمد على وضع الأفراد كأعضاء في جماعة اجتماعية من خلال المفاهيم الذاتية إلي كونها عن أنفسهم، كما أن الاختلافات في المفاهيم الذاتية يمكن تحديدها حسب موقف معين في مكان العمل وحيث يتجه الشخص إلى مختلف الجماعات التي ينتمي إليها من أجل تقييم البأي مدى هي مماثلة أو مختلفة عن النموذج التي تتوافر علامات مميزة للانتماء والتي في غالباً ماتتجسد من قبل الأفراد وتعتبر شروط نموذجية للانتماء.

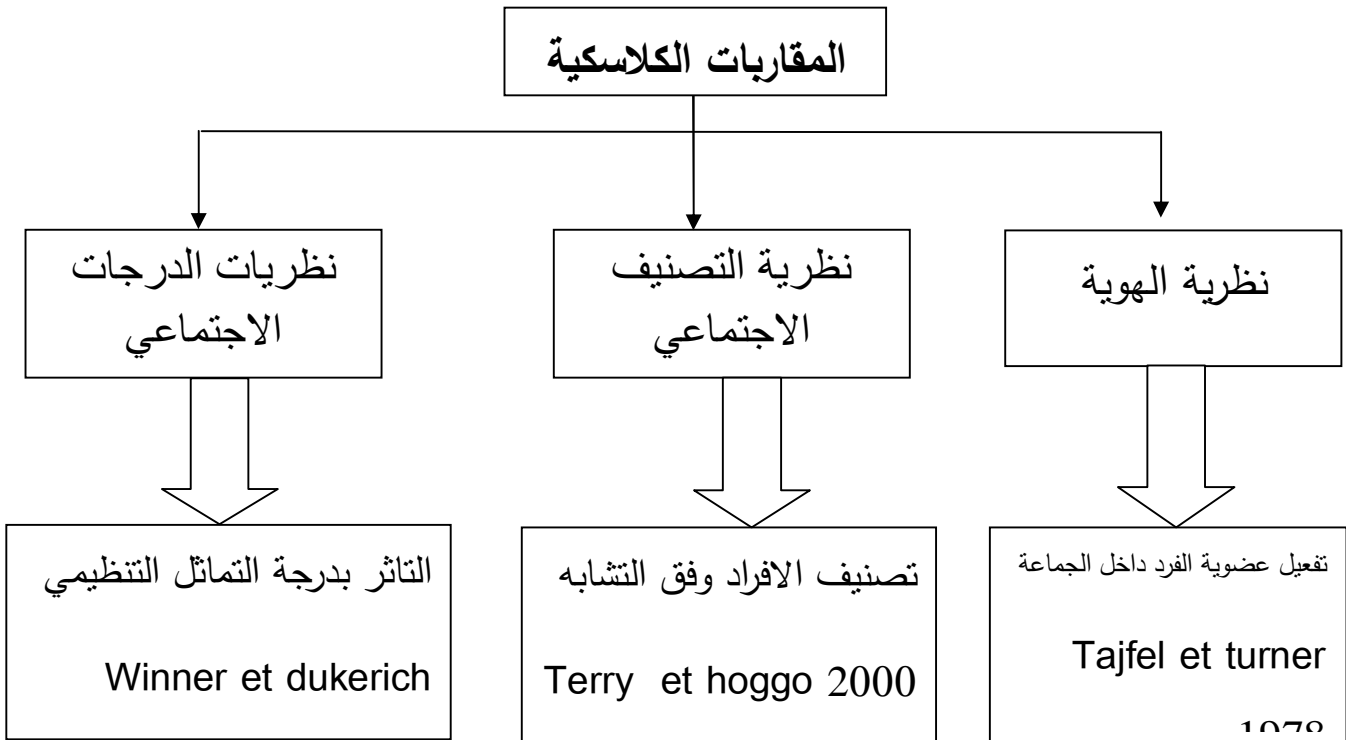
الباحثان **haggo et terry 2000** يبينان أن هذا النموذج يرتكز على مفهوم الذات ليتناسب مع الجماعة التي تم تحديدها من خلال التوظيف المهني.

**4-5- نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي:** تعتبر المنظمة جماعة عمل جذابة بما فيه الكفاية من قبل الأفراد، ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة، ويصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب بل حسب الظروف التي يعيشها الفرد ما يجعل من الجماعة محل جذباً وتغيير، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل.

من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة تأثير الانتماء على أداء الجماعة كما يؤكد **Dakerich** وآخرون 2002 إلى أن كل فرد يتمثل أكثر من المجموعة التي ينتمي إليها وهذا التماثل يصبح أقوى إذ دمجت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة ومن خلال تأثير درجة التماثل على الهوية.

ومايساهم في التوافق المهني والاجتماعي للفرد (زرقين سلمى: 2015، ص 29-31).

الشكل رقم (02) يوضح المقاربات الكلاسيكية للتمائل التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثة

## 6- النظريات الحديثة للتمائل التنظيمي:

**6-1- النظرية الوظيفية:** تشبه التنظيم ككائن حي وفق لتطبيق قوانين مماثلة من حيث تأكيد مفهوم التوازن والانسجام والتعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفة ومن خلال أبحاث (Albret whetten) خلال السنوات الماضية سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد واندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم ويمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات.

**6-2- النظرية البنائية:** يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية ويفسرونها على أنها مجرد وهم أو فكرة مجردة لتحقيق أهداف السلطة.

هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى وتعدد مفاهيمها من أنها: غامضة

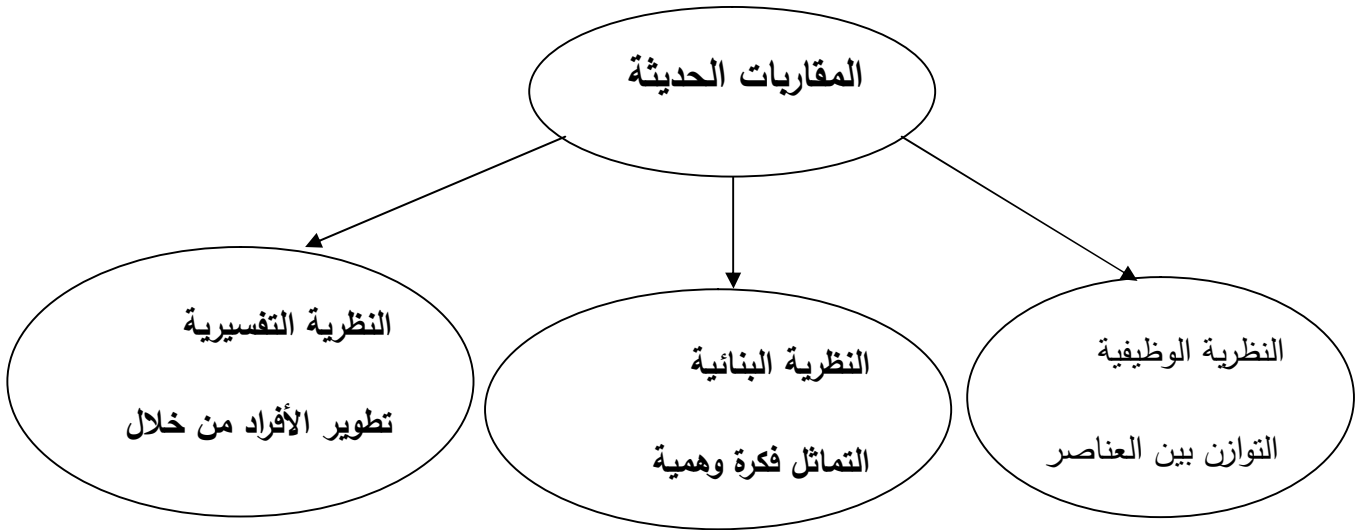
**Ambigüe**، متعددة **Multiple**، متناقضة **Contradictoir** ومرنة

**Malléable**، كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية الاجتماعية للفرد وفق نظام الاتصالات في المؤسسة وفق قوة العولمة ووسائل الإعلام.

**6-3- النظرية التفسيرية:** تفترض هذه النظرية على أنه لا وجود لمفهوم التماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم ، وهذا عني تحليل الطريقة التي بنيت بها هذه التماثلات.

هذه التماثلات تحمل طابع الدينامكية والحيوية ، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تحدث بين مختلف أجزاء المصلحة من أجل الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة (Chedotel: 2004, p61).

الشكل رقم (03) يمثل النظريات الحديثة للتمائل



المصدر: من إعداد الباحثة

### 7-العوامل المؤثرة في عملية التماثل التنظيمي:

7-1-الثقافة التنظيمية: عرفها Taylor ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أي قدرات أخرى يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع، وبالتالي فهي تشمل على الأنماط السلوكية المقبولة والمعايير والأهداف التنظيمية ونظم القيم والتكنولوجيا المستخدمة وكل عوامل منظمة ما عن غيرها من المنظمات وهي نتائج تفاعل واندماج قيم فرد وأهدافه مع أهداف وقيم المنظمة والتي بدورها تصبح أهداف وقيماً مشتركة التي تؤدي إلى حالة من التوافق وتستمر إلى الوصول إلى مرحلة التماثل وهنا علاقة بين التماثل والثقافة التنظيمية، ومن وظائفها:

شعور العاملين بوحدة هويتهم، الشعور بزيادة الانتماء والولاء للمنظمة كذا تحسين العلاقات بين العاملين، الفهم الصحيح للسياسيات والأحداث التي تجري في المنظمة، الدعم والمساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة في المنظمة.

**7-2-جماعة العمل:** أشار أرنولد وفيلدمان **Arnold et feldman 1986** "إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة وذلك مستمد من الخصائص التي تملكها المجموعة والمتمثلة فيما يلي: حجم المجموعة، المكانة المميزة للمنظمة التي تمثل لها المجموعة، التشابه بين أفرادها، التماسك فيما بينهما.

**7-3-مدة الخدمة:** غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي وصدقة وعلاقات اجتماعية حميمة بين الفرد والمجموعة والمنظمة التي يعمل بها لمدة طويلة، إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء وانتماء الفرد للمنظمة، وهناك علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة (زرقيين سلمى: 2015، ص37).

**7-4-الاتصالات التنظيمية:** إن الاتصال عملية تبادل المعلومات وإرسال المعاني بين شخصين أو أكثر وذلك بهدف إحاطة الغير بأمر أو معلومات جديدة أو التأثير في سلوك الأفراد أو الجماعات أو تغيير أو تعديل في هذا السلوك وتوجيهه من أجل الحفاظ على العلاقات الاجتماعية وبين الأفراد وتعزيزها لتحقيق أهداف تنظيمية (لوكيا الهاشمي: 2006، ص 55)، فكلما كانت عملية الاتصال مفتوحة وكان الترابط والصلة أقوى بين العاملين والمنظمة كما يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة بشكل أكبر ومن خلال تفهمه لأدوار الآخرين مما يشجعه على التعاون والتنسيق وهذا سبب رضاه عن المنظمة، فعملية الاتصال تزيد من فرص تكوين علاقات إنسانية سليمة بين الرؤساء والمرؤوسين فهي تساعد في تكوين وتعديل أفكار واتجاهات العاملين في البيئة الخارجية والداخلية، وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والاتصال تكمن من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه.

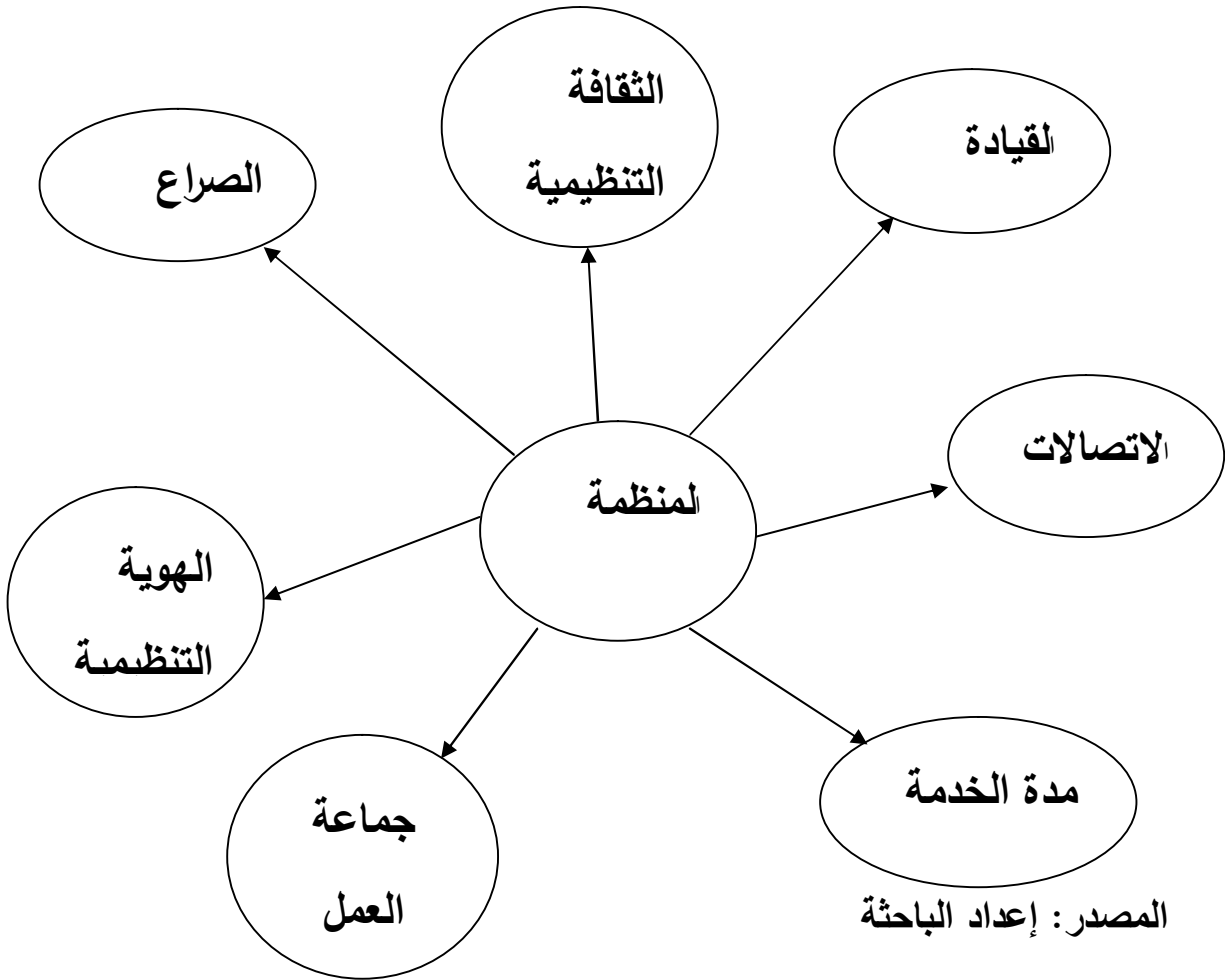
7-5- الصراع التنظيمي: يعرف "بأنه حالة من عدم التوازن تتعرض لها المنظمة أو المنظمة أو المؤسسة نتيجة لتعارض المصالح والأهداف بين الأفراد والمؤسسات والجماعات في مختلف المؤسسات" (عامر سالم عوض: 2008، ص 259)، فطبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والصراع ه علاقة سلبية فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل والعكس، ذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم الثقافية في المنظمة وتشابهها وتطابقها، أما الصراع يقوم على التضارب بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.

7-6- القيادة: يعرفها عاشور بأنها "عملية يتمكن بواسطتها القائد من التأثير في أفراد الجماعة كي يعملون على تحقيق أهداف الجماعة أو المؤسسة الذي ينتمي إليها (بوحفص مباركي: 2008، ص 113)، ومن هنا فان دور القائد يأتي من خلال التأثير على التابعين وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الإنسانية داخل المنظمة وخارجها والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسة كما تختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعا لنوع القيادة التي يمارسها القائد ولعل أفضل القيادة هي التي تقوم على المشاركة.

7-7- الهوية التنظيمية: يمكن النظر إلى الهوية على أنها خصائص أو سمات موروثية و متميزة وهيا تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة، وفهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات هو الأمر الأكثر جوهرية في المؤسسة وهيا تتصف عادة بالاستمرارية وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما يجب للمنظمة أن تبحث عن الوسائل التي تجعلها تميز نفسها عن غيرها من المنظمات ويمكن النظر إلى التماثل علة انه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة التي يعمل بها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين (عبد اللطيف عبد اللطيف: 2010، ص 130-131). وتماثل الفرد يعني تبني مجموعة من

الهويات والتماثل القوي يشير إلى هويته تكون بارزة وذات قيمة (زرقيين سلمى: 2015، ص 36-40).

الشكل رقم (04) يوضح العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي



### 8-العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي:

8-1 إشباع حاجات العاملين: من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها منها الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة ويسعون لان يكونوا

مقدرين محبوبين وأنهم ينتمون إلى لجماعة تسعى لتحقيق ذواتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم على إشباع حاجاتهم لا يمكن أن يكون مكانا لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره ليساعدهم على تحقيق هذه الاحتياجات مما يزيد من ولائهم للمنظمة ويدفعهم إلى المزيد من العمل.

**8-2- السياسات:** ضرورة العمل تبنى على سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم ويعتمد السلوك في إيجابياته وسلبياته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات فإذا أشبعت هذه الحاجات فان ذلك سيجترب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل معين يساعد على تكوين مما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يولد لديه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم التماثل التنظيمي.

**8-3- المكانة الاجتماعية:** تعرف بأنها الوضع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين ويحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة (نور الهدى عكيشي: 2014، ص 33)، وتشير الدراسات إلى أن تمتع العامل بمكانة عالية في التنظيم تؤدي إلى تكوين ولاء التنظيم والاستمرار فيه وبذل أقصى جهد في العمل والرغبة القوية بتحقيق أعلى درجة من المكانة مما ينعكس إيجابيا على حسن الأدوار وزيادة الإنتاجية.

**8-4- وضوح الأهداف:** يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما أمكن تحقيق هذه الأهداف وبتطبيق ذلك وينطبق ذلك على المنهج والفلسفة والكفاءة الإدارية، فكلما كانت العمليات التنظيمية ووظائف الإدارة واضحة كلما أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي والإخلاص والانتماء للمؤسسة.

8-5-الرضا الوظيفي: يعرف بأنه الحالة العاطفية والانفعالية الإيجابية والسارة والتي تنشأ عن طبيعة عمل الفرد وخبراته العملية وعادة ما ينتج الرضا عن مدركات الفرد حول المدى الذي يوفره العمل من المتطلبات الأساسية للفرد العامل (خضير كاظم حمود الفريحات: 2009، ص117) وقد كشفت الدراسات وجود ترابط بين الرضا والولاء والتمائل للفرد، وان البيئة التنظيمية التي تسودها درجة عالية من الرضا الوظيفي يكون أفرادها أكثر ولاءً من غيرهم.

8-6-نظام الحوافز: تعرف أنها "مجموعة العوامل ولمؤثرات التي تدفع العاملين أيا كان موقعهم نحو بذل جهد اكبر للإقبال على تنفيذ مهامهم بجد وكفاءة لرفع مستوى العمل كما ونوعا (ليندة بن سهل: 2014، ص13)،فأنظمة الحوافز إذا تحقق مصلحتين هما:

- حث الأفراد على إتمام العمل المطلوب بكفاءة؛
- إشباع حاجات الأفراد وتحقيق رغبتهم ضمن الإمكانيات المتاحة، إن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث التعاون والعدالة والمساواة يؤدي إلى تحقيق أهداف تنظيمية وفردية ويعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا ويدعم الشعور بالولاء والانتماء والتمائل فالبيئة التنظيمية التي لا تحظى بمناخ تنظيمي سليم تعاني من ظهور بعض الآثار السلبية المتمثلة في زيادة الدوران الوظيفي واللامبالاة وعدم حيوية وتدني الإنتاجية.

8-7-الثقة التنظيمية: وهيا إيمان العامل أن المؤسسة سوف تهيأ الظروف وتحدد الإجراءات المناسبة للعمل لصالحه كما أنها تلتزم بوعودها تجاهه وتكون مؤتمنة لرعاية أهدافه ومصالحه(عايدة سعيد: 20016، ص 13) كما تساهم الثقة من الإدراك المشترك لأفراد التنظيم الراغبين في تحقيق علاقات ذات فعالية وان الجميع لايرغبون في الإيذاء بالآخرين اعتمدت المنظمات على العنصر البشري من اجل تحقيق الكفاءة والفعالية للمؤسسة في تقديم

الخدمات المتميزة لإفرادها يهدف رفع درجة الثقة بين العاملين والتنظيم لان عامل الثقة لها أهمية في تماسك الجماعة وفي تنمية الولاء للمنظمة وزيادة درجة الابتكار والإبداع.

**8-8- مشاركة العاملين في التنظيم:** عرفها **Davis** " اندماج عقلي وعاطفي للأفراد في ظروف الجماعة التي تشجعهم كي يساهموا لتحقيق أهدافها ومقاسمتها المسؤولية (غني دحام: 2015، ص 206). فللمشاركة تعتبر مساهمة في تحقيق أهداف التنظيم وتعتمد على المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام أسس علمية لجعل عملية المشاركة ناجحة وفعالة فهي تقوم بزيادة حافزية الأفراد وتدفعهم للعمل وذلك بإعطائهم الفرصة الجيدة للمشاركة والأخلاق والمبادرات والابتكارات الرامية إلى تحقيق الأهداف فهي أيضا تعمل علة تنمية مهارات الأفراد في العمل وتقبل المسؤولية.

**8-9- أسلوب القيادة:** للقيادة أهمية بالغة في حياة المنظمة واستمرارها فهي ذلك النشاط الإداري لتنظيم الإنتاجية وتنشيط الابتكار في حل المشكلات ورفع الروح المعنوية (**David**) (**holt , 1993,p440**) فعليها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية الولاء وانتمائهم وبناء الثقة وتحقيق الأهداف، والقائد له الدور في جعل الأفراد في البقاء في التنظيم وذلك عن طريق إتباعه أسلوب الإشراف ومحاولته في التشجيع والاجتهاد في إبداء الرأي ومحاولته في استيعاب الأفكار الجديدة ووجهات النظر (خلود فواز الزعبي: 2013، ص 32-37).

## خلاصة

انطلاقاً من حيوية موضوع التماثل التنظيمي وما تطرقنا إليه في هذا الفصل نستنتج أن التماثل يشير إلأنه فعل أو عملية مهمة فهو يتغير ويتطور عبر مرور الزمن ويتأثر بمجموع العوامل المحيطة بالبيئة، ويستدل عليه من خلال الآثار والظاهر التي يتركها على الفرد والمنظمة.

فمن خلال تماثل الفرد لمنظّمته يكتسب معتقدات يعرف بها عن ذاته تتجسد في هويته الفردية وسلوكه وهذا ما يزيد من ولائه وانتمائه لها.

حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى الجذور التاريخية وتعريف وأبعاد للتماثل التنظيمي المتمثلة في الولاء والانتماء والتشابه كما حددها العلماء ثم قدمنا النظريات التي حاولت تفسير مفهوم التماثل وفق اتجاهات ومناحي مختلفة.

# الفصل الثالث:

## الراحة النفسية

تمهيد

- 1- تعريف الراحة النفسية
- 2- المصطلحات ذات العلاقة بالراحة النفسية
- 3- محددات الراحة النفسية
- 4- معايير الراحة النفسية
- 5- العوامل المؤثرة في الراحة النفسية
- 6- كيفية الحصول على الراحة النفسية
- 7- ثمرات الراحة النفسية

خلاصة

## تمهيد :

تعد الراحة النفسية من أهم الموضوعات التي تناولها علم النفس الإيجابي ومن بين المفاهيم التي تسعى إلى حالة الاستقرار النفسي كونها هدف ومطلب أساسي يسعى له البشر وعبر حضارات مختلفة من أجل تعايش الفرد مع نفسه ومع مجتمعه وبدورها توفر العديد من الفوائد على العاملين في المنظمات وعلى اختلافها فهي تؤدي إلى زيادة أداء العمال وزيادة الإنتاجية وهي أساس التوافق والكفاية وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل باعتباره المتغير التابع للدراسة وسنتعرف عليه أكثر بتطرقنا للعناصر التالية: تعريف للراحة النفسية وأهم المصطلحات القريبة منها وأبعادها ثم نختمها بثمرات الراحة النفسية.

## 1-تعريف الراحة النفسية:

يعتبر مصطلح الراحة النفسية من المصطلحات علم النفس الإيجابي الذي يساعد الفرد على التوافق السليم والنجاح والتفوق في مجال دراسته وعمله وعلاقاته الرشيدة إلى الطريق الذي يجعله يتغلب على أي خلل في تكوينه النفسي حيث لم يفلح الأولون في تحديد مفهوم للراحة النفسية فلخطو بين مفهوم الراحة النفسية ومظاهرها المختلفة

### 1-1-الراحة النفسية من حيث الخلو من الأمراض النفسية:تعني "البراء أو الخلو من

أعراض المرض النفسي،أو العقلي " أصحاب هذا الاتجاه هم العاملون في ميدان الطب النفسي ويروا هذا التعريف أنه محدود وضيق لاعتماده على حالة السلب والنفسي،واتخذ معيار للحكم على الراحة النفسية لتبين أن من يتمتع بالراحة النفسية هو الشخص الذي لايعاني من اضطراب هو متكيف ومحقق لكفاية والسعادة،وهذا أمر خاطئ أو مستحيل لان الخلو من المرض لايعني تمتع الفرد بالراحة النفسية (صبري محمد على :2004،ص22).

### 1-2-من حيث مقارنتها بعلم الصحة النفسية :يرى القوسي "الراحة النفسية هي التوافق

التام بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية والنشاط والحيوية،ومعنى التوافق التام بين الوظائف النفسية المختلفة هو خلو المرء من النزاع الداخلي كوقوعه بين اتجاهين مختلفين كان يتردد بين تحقيق كرامته وان وظيفة الحياة النفسية بمختلف عناصرها هي تكيف المرء لظروف بيئته الاجتماعية والمادية وغايتها تحقيق حاجات الفرد وهي تحقق ذلك عادة التعامل مع البيئة ،وهذه البيئة متغيرة وهذه التغير يثير مشكلات يقابلها الإنسان بحالات من التفكير والانفعال ومختلف أنواع السلوك، ولكن التغيرات التي تحدث قد تكون شديدة لدرجة خارجة عن الحد الذي يقوي عقل الفرد في مقابلته والتكيف له.لهذا لابد من تعاون الوظائف النفسية المختلفة ولابد من تقويمها لمقاومة التغيرات العادية وضروري فوق ذلك أن يكون شعور إيجابي

بالسعادة والكفاية وهو دليل الفرد حتى كونه في حالة جيدة (صبري محمد علي :مرجع سابق،ص24).

**1-3-** كما تعرف على انه دائمة نسبيا ،يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وانفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته ومع الآخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته ،واستغلال قدراته وإمكاناتها إلى أقصى حد ممكن ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصية متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديا ويكون حسن الخلق (حامد عبد السلام زهران :1997،ص9).

## 2-المفاهيم ذات العلاقة بالراحة النفسية :

**2-1 الأمن النفسي :** يعرفه فرد طه وآخرون أن الأمن النفسي حالة نفسية داخلية يشعر خلالها الفرد بالاطمئنان والهدوء كما تتمثل خارجيا في تحقيق معظم مطالبه وإشباع حاجاته وشيوع الرضا النفسي وتقبل الفرد لنفسه وشعوره بالإنجاز ومشاركته الحقيقية في أنشطة تحقق لديه هذا الإحساس وتدعمه (غاية احمد الشيخ قاسم ،ص8).

**2-2 التوافق النفسي :** تعرفه زيب محمود شقير "على انه عملية ديناميكية وظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن والتلاؤم بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية للفرد مما يساعد على حل الصراعات وخفض التوتر بل يتخطى ذلك إلى الجوانب الإيجابية لتحقيق الذات والرضا عنها وتحقيق الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي مع الإيجابية والمرونة في التعامل مع المجتمع من حوله (آيت حمودة حكيمة:2011،ص10).

## 2-3 الطمأنينة النفسية :

تعرف بأنها الأمن النفسي أو الشخصي أو امن كل شخص ويشعر بان حاجاته مشبعة وان مطالب نموه محققة وان المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر والإنسان الأمن نفسيا في حالة توازن أو توافق امني (عبد الحق لبوازدة :2016،ص136).

**2-4 الرضا عن الحياة**: يعرف المجدلاوي بأنه " شعور الفرد بالفرح والسعادة والراحة والطمأنينة وإقباله على الحياة بحيوية نتيجة لتقبله لذاته وعلاقته الاجتماعية ورضاه عن إشباع حاجاته " (رولا رضا شريقي: 2014، ص62).

**2-5 الارتياح النفسي**: يعرفه Stewart-brawn هي حالة كلية ذاتية توجد عندما يتوازن داخل الشخص على مدى واسع من المشاعر منها الحيوية والإقبال على الحياة، الثقة في الذات، الصراحة، الأمانة مع ذات ومع الآخرين، المرح، السعادة، والاهتمام بالآخرين (مسعودي امحمد: 2016، ص).

### 3- محددات الراحة النفسية (مؤشرات):

تعتبر الراحة النفسية عملية توافق ناجحة تتم بين الفرد وبيئته حيث تلعب الثقة بالنفس وتقدير الذات دورا هاما في حل مواجهة المواقف الصعبة وهذه أهم المحددات التي تكشف عن الراحة.

**3-1 التمكن البيئي Environmental Mastery**: ويقصد به قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف المحيطة به ومدى الاستفادة بطريقة فعالة من هذه الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية إي تعتبر البيئة وفق ما يراه الفرد ويتناسب معه أي من خلال خبراته الماضية والحاضرة وما يتوفر له من فرص يتم الاستفادة منها في تحقيق أهداف حياته ومدى الإحساس بالكفاية والقدرة على إدارة البيئة حتى لو كانت على درجة من التعقيد والتحكم فيها إذ تعد هذه السمة من سمات الراحة النفسية التي تشمل القدرة على التجديد والابتكار وخلق شخصيات ذات سياقات مناسبة (سمية احمد الجمال: ص11).

**3-2 العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relations with others**: أي قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس

الود، التعاطف، الثقة المتبادلة، التقويم، التأثير، الأخذ والعطاء والصدقة (السيد محمد أبو هاشم: 2010، ص278).

**3-3- الحياة الهادفة Purpose in life:** تعنى قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي وان يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه (محمد أبو هاشم، ص6).

**3-4- تقبل الذات:** عرفه كارل روجرز بأنه "الاعتبار الإيجابي غير المشروط لذات الفرد ككل (خبراته، أفكاره، انفعالاته) وأضاف أن تقبل الذات يتضمن فهم الفرد لنفسه بدون إصرار نقد أو حكم أخلاقي على نفسه"، ويرى القيسي فيري 1988 أن تقبل الذات هو تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق مع نفسه ومجتمعه وله القدرة على التعامل الناجح ويشعر بالاحترام مع الآخرين (أمال زكرياء: 2016، ص8).

**3-5- الاستقلال الذاتي: Autonomy:** يرى ريان "بأنه مدى قدرة الفرد على اتخاذ القرار وامتلاكه لعنصر المبادرة وقدرته على تنظيم الأنشطة التي يقوم بها وهو مكون من سلسلة تبدأ من الخارجي وتنتهي بالداخلي ويتوسط السلسلة التنظيم الاستتباطي وتنظيم الهوية (منى حامد محمد: 2008، ص46).

**3-6- التطور الشخصي: Personal growth:** يقصد به قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته المختلفة والشعور بالتفاؤل (احمد حاج: 2017، ص58).

#### 4- معايير الراحة النفسية :

**4-1- المعيار الإحصائي:** يقوم هذا النوع من المعايير على مدى تكرار أو توزيع سلوك ما في مجتمع من المجتمعات أو عينة منه ويتم تمثيل هذا التوزيع أو التكرار في توزيع جرس غاوس، وتطلق على المجال المتوسط في هذا التوزيع تسمية المدى الطبيعي أو المدى المتوسط

السوي، حيث يساوي المجال المتوسط هنا المتوسط الحسابي مضاعفا إليها لانحراف المعيار. في حين تعتبر المجالات المتطرفة الموجودة في كلا الجانبين "شاذ هاو غير سوية". ومن خلال حساب المعايير الإحصائية يتم تحديد القيمة التي يعتبر عندها السلوك قد تجاوز المعيار، فالشخص الذي يمتلك سمة من السمات أو يترف في موقف من المواقف بشكل اقل أو أكثر من المجال المتوسط في جمهور مماثل يعد سلوكه منحرفا عن المعيار أو ملفتا للنظر أو غريبا... الخ، فالمعيار الإحصائي يعتمد على مدى جودة ودقة اختيار العينة الممثلة للسلوك المراد تحديده وقياسه.

**4-2 المعيار المثالي:** يقصد به حالة من الكمال، أو مجموعة من الشروط الواجبة المستقلة عن الواقع والزمان، يعتبر الوصول إليها والسعي نحو تحقيقها أمراً جديراً بالطموح وتصف المعايير المثالية الإمكانيات التي تستحق السعي المفيد كنموذج، كقدرة للطموح كمثل أعلى للسلوك الإنساني، ويتم تقييم "السواء" أو "الشذوذ" في هذا المعيار من وجهة نظر أخلاقية أو دينية أو أيديولوجية أو من خلال قيم أخرى. وكل إخلال في هذه المعايير يعد انحرافاً وبالتالي شذوذاً.

**4-3 المعيار الاجتماعي:** توقعات مجموعة ما من سلوك شخص ما وترتبط هذه التوقعات الاجتماعية بالعادات والقيم والمعايير السائدة في المجتمع وتوجه المجتمع الديني والسياسي والأخلاقي والاقتصادي. أما المعيار الشخص أو الذاتي فيحتل التقييم الذاتي للشخص نفسه موقع الصدارة، وهما قد يتعاكسان أو يتناقضان من بعضهما أو قد يتطابقان، ويعتبر الإحساس الذاتي المنطلق المركزي للتقييم في المعيار الشخصي ولكنه يتأثر بشكل خاص بالمعايير الاجتماعية والمثالية بشدة. فهو وإن كان قائماً على الرؤية الذاتية إلا أن هذه الرؤية لا تتشكل في النهاية من فراغ وإنما تستمد بالأصل أحجار البناء التابعة لها من الإطار الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية) ومن الإطار المثالي (القيمي) السائد في محيط الفرد المباشر وغير المباشر.

**4-4 المعيار الوظيفي:** يقصد به عموماً الحالة المتفقة مع الفرد فيما يتعلق بأهدافه وقدرته يمكن للعمل في أيام العطل أن يكون محرماً أو ممنوعاً وفقاً للمعيار المثالي، ومحاولة وضع تكرار إحصائي سوف تقود إلى نتيجة مشابهة، أي أن عدد قليل من الناس هم اللذين يعملون في أيام العطل، ولكن عندما نتأمل هذا من وجهة نظر معيار وظيفي، فإنه يمكن النظر للعمل بالنسبة لشخص ما على أنه أمر اعتيادي من الناحية الوظيفية. بكلمات أخرى عندما تتم معرفة الهدف الكامن خلف هذا السلوك نستطيع تقييمه على أنه سوي أو مضطرب فمحك المعيار هنا الوظيفة كالقدرة على الكلام، المشي، كما يمكن للمرء أن يأخذ الحالة العامة كمعيار للوظيفة فالاضطراب أو المرض لا يعد مهماً من الناحية الوظيفية إذا لم يمارس أي تضرر أو إعاقة للشخص المعني والمعيار الوظيفي يمكن أن يساعدنا بوصفه إطار توجه أو تقييم من أجل تقييم فيما إذا كان معياراً إحصائياً مأمهماً أم غير ذي قيمة (سامر جميل رضوان: 2007، صص 59-65).

#### 5- العوامل المؤثرة في الراحة النفسية:

**5-1 الأسرة:** يقول علماء النفس أن الفرد هو امتداد لطفولته فالطفولة السوية تؤدي إلى السواء، والأسرة هي التي تصنع أسس شخصية الفرد في السنوات الخمس الأولى من حياته، ولذا فإن كانت هذه الأسس سليمة سبب لنا العاملون الأسوياء وقد يعاني العاملون من عدم القدرة على التوافق وهذا نتيجة ما اكتسبوه من داخل أسرهم من صفات سلوكية كعدم تحمل المسؤولية، عدم احترام المواعيد، عدم المحافظة على النظام، الأنانية المفرطة ومثل هذه الصفات كفيلة أن تجول بين العاملين وبين نجاحهم في عملهم فالعامل الذي لا يتحمل المسؤولية أو لا يحترم المواعيد أو عدم حافظه على نظام العمل الذي يحدد سير العمل لا يمكن أن يكون عاملاً ناجحاً مما يترتب عليه سوء تكيفه مع عمله وبالتالي يؤدي إلى سوء حالته النفسية.

**5-2 المدرسة:** العامل الذي عاش في طفولته عدد من السنوات في مدرسة يسودها جو من النظام والانضباط والحرية والديمقراطية ويقوده معلمون رأى فيهم نماذج للإخلاص والجدية والحب والعمل، سيعيش دون شك متحليا بهذه الصفات الصالحة التي تجعل منه إنسانا ناجحا في عمله مما يدعم حالته النفسية.

أما الذي تربي في مدرسة يسودها الفوضى والاضطراب وعدم الاحترام فيسكون نصبه الفشل في عمله وسوء عدم التكيف معه الذي اكتسبه في مدرسته من صفات سيئة وهذا ما يؤثر على سوء حالته النفسية.

**5-3 طبيعة العمل:** لقد ثبت أن طبيعة العمل الذي يمارسه العامل من العوامل التي تؤثر على سلوكه فهناك من يضطر العامل فيها إلى التعامل مع أشخاص سيئي السلوك كمن يتعامل مع المنحرفين والمجرمين وهناك من يتعامل فيها الفرد مع الأشخاص من بيئات اجتماعية معينة كسائق العربة ومثل هذه المهن تؤثر على سلوك العاملين فيها تأثيرا سيئا مما يجعل قدرا قليل من سلوكهم غير سوي وهذا بدوره يؤدي إلى سوء تكيفهم وبالتالي إلى سوء حالته النفسية، من جهة أخرى هناك مهن تدرب العاملين فيها على الصبر والنظام وتعودهم على الأحكام الموضوعية في حياتهم مثل هذه الصفات الحميدة كفيلة بان تجعل سلوكهم جيدا يساعدهم على التكيف الحسن ويدعم سلوكهم.

**5-4 ظروف العمل:** لكل عمل ظروفه الخاصة به فمن الأعمال ما يؤدي في مكان نظيف الهاء ومنها ما يؤدي في مكان شديد الحرارة ومنها في مكان جو ملئ بالشوائب والأتربة، فذا كانت ظروف العمل صحية وغير مناسبة للفرد لحالته الصحية فان هذا سيؤدي إلى عدم الارتباط بهذا العمل وعدم حبه له وكذا عدم الرغبة في بذل الجهد فيه مما يؤثر سلبا على سلوك العامل وعلى صحته النفسية.

**5-5 القيم المرتبطة بالعامل:** إن اتجاهات الأفراد المجتمع نحو عمل معين له تأثيره القوي على سلوك العاملين فيه وعلى حالته النفسية وصحته ،لذا نجد العاملين في أعمال تقابل بالاحترام والتقدير الآخرين يسعدون بهذا العمل ويرضون عنه وسيكون السلوك الذي يتناسب مكانتهم الاجتماعية كالمهندس والقضاء ورجال الأعمال أيضا كبار الموظفين ،أما الذين يعملون أعمال لا تقابل بالتقدير والاحترام كمن يعمل في أعمال يدوية وصغار الموظفين ،فان هذا مايجعلهم غير سعداء لهذا العمل وغير راضين عنه ممكنا يؤثر سلبا على تكيفهم وحالتهم النفسية

**5-6 حاجات العاملين ومدى إشباعها:** مما لا شك فيه أن سلوك الأفراد وحالتهم النفسية ما تراه بمدى إشباع حاجاتهم،فالعامل الذي لا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية لانخفاض أجره مثلا تكون مشكلاته السلوكية كثيرة منها عدم القدرة على التركيز في عمله حيث يكون كل اهتمامه منصب على البحث عن وسيلة مشروعة لإشباع هذه الحاجات التي يعجز عن إشباعها هذا بجانب إحساسه بالإحباط والفشل مما يؤدي إلى العدوان أو الانطواء أو عدم اللامبالاة في عمله وهذا من سمات سوء راحته النفسية أما العمل الذي يمكن إفراده من إشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية والاجتماعية فانه قطعاً سيؤدي إلى رضاهم وسعادتهم وراحتهم.

**5-7 وضع العامل المناسب في المكان المناسب:** يتطلب تكيف العامل مع عمله التعرف على ميوله وقدرته واتجاهاته وذلك عن طريق اختبارات الذكاء،قياس الميول والقدرات والاختبارات النفسية،اختبارات الشخصية وهذا مايسمى تحليل الفرد كما يجب التعرف أيضا على نوع العمل ومواصفاته ومتطلباته وهذا مايسمى تحليل العمل وذلك حتى يتسنى أن توجه العامل إلى العمل الذي يناسبه وينفق مع ميوله وقدراته مما يجعله محبا لعمله شاعرا بالرضا والسعادة وهذا مايدعم راحتهم النفسية وصحته ويؤدي هذا حسن التكيف (عويد سلطان المشعان:1994، ص 332-333).

## 6- النظريات المفسرة للراحة النفسية:

**6-1 نظرية التحليل النفسي:** يرى فرويد مؤسس مدرسة التحليل النفسي أن العناصر الأساسية التي يتكون منها البناء النظري للتحليل النفسي هي نظريات المقاومة، وتقوم هذه النظرية على بعض الأسس التي تعد بمثابة مسلمات في تفسير السلوك منها الحتمية النفسية والاتزان ومبدأ التحقق التوازن بين مكونات الشخصية، ويرى فرويد أن الخبرات المكبوتة تؤثر سلباً في تكوين الأمراض العصبية وان الفرد الذي تمتع براحة نفسية هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية بوسائل مقبولة اجتماعية.

**6-2 النظرية السلوكية:** يفسر السلوك وفق هذه النظرية في ضوء ما يحدث من تغييرات سيكولوجية عصبية وهي وحدات صغيرة يعبر عنها بالمتير والاستجابة والارتباط والمحور الرئيسي لهذه النظرية هو عملية التعلم ونمو الشخصية وتطورها يعتمد على التمرين والتعلم، فالراحة النفسية تتمثل في اكتساب عادات مناسبة وفعالة تساعد في التعاون مع الآخرين على مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات، فاذا اكتسب الفرد عادات تتناسب مع ثقافة مجتمعه فهو في راحة نفسية سليمة والمحك المستخدم للحكم على راحة الفرد هو المحك الاجتماعي.

## 6-3 النظرية الإنسانية: يقوم علم النفس الإنساني على بعض المعتقدات منها:

✓ الإنسان حر بطبيعته؛

✓ إن الإنسان حر ولكن في حدود معينة فهو حر في اتخاذ ما يراه من قرارات وقد يكون هنالك مواقف وظروف تحد من حريته.

فحسب هذه النظرية الراحة النفسية تتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقاً كاملاً سواء بتحقيق سواء بتحقيق حاجاته النسبية كما عند ماسلواو المحافظة على الذات كما عند

روجرز، وان الاختلاف الأفراد في مستويات راحتهم النفسية يرجع تبعاً لاختلاف ما يصلون إليه من مستويات في تحقيق إنسانيتهم.

**4-6 النظرية الوجودية:** إن فهم وجهة نظر الوجوديين عن الراحة النفسية تم وضع خمس معايير وهي:

- الفرد يتمتع بالراحة إن هو قادر على خلق حالة من الاتزان بين الإشكال الثلاثة للوجود، الوجود المحيط بالفرد، والوجود الخالص بالفرد، والوجود المشترك في العالم.
  - يتطلب الراحة الالتزام بالنسبة إلى الحياة والسعي وراء الأهداف التي يختارها الفرد.
  - قدرة الفرد على تحمل مسؤوليته حياته.
  - تتحقق الراحة النفسية من خلال الشعور الذاتي أو إدراك الذات من خلال الإرادة.
- من خلال التطرق إلى وجهات النظر بشأن الصحة النفسية حيث اختلفت وجهات النظر حول هذا المفهوم حيث نجد نظرية التحليل النفسي فحسب رأي فرويد دان المشكلات والاضطرابات النفسية تكمن في الماضي وتتشأ في الحاضر إما النظرية السلوكية ترى إن السلوك مهما كان نوعه يقوم على تعلم الفرد بأنه مستسلم للتنبه الخارجي وهذه النظرية تحط من قيمة الإنسان فهنا أشبهبالآلة. في حين نظرية الإنسانية فالراحة تعني الإنسانيةويأتي ذلك بممارسته مع الآخرين مشبعاً لحاجاته الفسيولوجية والنفسية.

أما الوجودية ركزت على الخبرات الشخصية للفرد، والمعايير التي تم وضعها للراحة ليس من اليسر تحقيقها حيث يدرك الوجوديون الصعوبة التي تواجه الإنسان لتحقيقها في عالم لا امن ولا استقرار (ملوكة عواطف: 2014، ص 83-86).

**7- كيفية الحصول على الراحة النفسية:**

تعد الراحة مطلب أساسي لتعايش الفرد السليم والسوي مع نفسه ومع مجتمعه ،وهناك بعض الأمور التي تساعد الفرد في الحصول على راحته النفسية وهي:

➤ الاقرار بالقدرات المملكة وحدود هذه القدرات :بمعنى الرضا بها والسير في الحياة على أساسها ابتعاد الفرد عن تقليد من حوله بما لايمكنه امتلاكه من قدرات مهارية أو كفاءات عالية لا تتناسب مع قدراته المتاحة لان ذلك سيؤدي إلى الفشل والإحباط أو مراقبة من يمتلكون ظروفًا اقتصادية أفضل منه ومضرته الحزينة اتجاه حياته فيعيش هذا الفرد في حالة من البؤس والتعاسة لعدم امتلاكه ما يملكه الآخرون.

➤ التعبير عن المشاعر الإيجابية تجاه الآخرين وإبداء الحب والتعبير عنه في أي مكان وزمان ،عدم الاكتراث لإعجاب أو رفض الناس لذلك وهذا التعبير يضيق لدى الفرد مخزونًا من الحب عند الآخرين ويحتاج له في حالة تعرضه لأي عارض أو أزمة نفسية تجعله بحاجة لهذا لمخزون.

➤ ترسيخ الإيمان بالله وبالقضاء والقدر وأداء جميع الفروض والابتعاد عن جميع النواهي والتقرب إلى الله وبالعمل الصالحة والسعي إلى كسب رضا الله والمداومة على الأذكار والاستغفار والأعمال الصالحة واستشعار مراقبة الله في السر والعلن ،كل ذلك يزرع في النفس البشرية الهدوء والطمأنينة والسعادة والتصديق الكامل بان كل مايمر به الإنسان هو خير عند الله.

➤ الاعتذار عن وقوع الخطأ والاعتراف به يؤدي ذلك إلى راحة وطمأنينة ويخرج الفرد من دائرة الضمير وجلد الذات ويترك آثارًا إيجابية في نفوس الآخرين تجاهه بالإضافة لنظرة الفرد اتجاه نفسه.

➤ التسامح والعفو وعدم تخزين البغضاء والكراهية في النفوس فهي أحاسيس تسلب الطاقة الإيجابية المتمثلة بالحب ليحل محلها الكراهية والانتقام بكامل طاقتها السلبية المؤذية

والانشغال بها ،فالنسيان والعفو عن خطأ في حق الفرد تجاهه لزلات من حوله تريح الفرد من إعياء الكره والبغضاء وكل ما ينتج عنه ذلك.

➤ الابتعاد عن العادات السلبية ومحاولة اكتساب عادات جديدة وإيجابية تضيي السعادة النفسية على الذات والتصرف والتفكير في حدود ،هذه العادة ومحاولة التخلق بها ومحاولة التفكير في إطارها العملي وممارسة الحياة ،إقناع الذات وتوظيفها في عملية التعلم يفيد في ترسيخ الخصال السليمة.

➤ عدم ترقب الأخبار السيئة والعيش في حالة من خوف من المهول والقلق الدائم من وقوع المصيبة وبالتالي فان أفكار الفرد تسيره تجاه هذه المصيبة بالإضافة إلى المزيد من التشاؤم المستمر وفقدان الراحة النفسية والسعادة.

➤ تحديد الفرد لهدفه في الحياة والغاية التي يسعى إلى تحقيقها والوصول إليها فان وجود هذا الهدف يحدد سير حياة الفرد ويرفع مستوى دافعيته للإنجاز وتجاوز العقبات التي تواجهه،فالعيش بلا هدف يجعل من الفرد إنسانا ضائعا بلا غاية واضحة (سيد صبحي :2001،ص59-60).

#### 8-ثمرات الراحة النفسية:

8-1الأخلاق الحسنة :الراحة النفسية أو الصحة النفسية تظهر على صاحبها بأخلاقه الحسنة،الوجه البشوش،البحث عن الحلال،الابتعاد عن الحرام،التحلي بالصفات السامية "الحياء،الكرم،حسن المعاشر".

8-2السلوك العادي:أي تكون تصرفاته هي السلوكيات العامة السائدة على أغلبية أفراد المجتمع والعمل على تحسين مستوى التوافق النفسي القدرة على التحكم في الذات وضبط النفس.

8-3مواجهة الظروف الحياتية :القدرة على النظرة الإيجابية السوية قدر الإمكان للحياة وإمكانية التصدي للمشكلات والإحباطات،حل المشكلات ،تقدير وتحمل المسؤولية ،بالإضافة إلى القدرة على تحمل المسؤولية وتحمل نتائج استجابات الفرد الشخصية للمثيرات المختلفة ،التكيف مع الظروف البيئية الخارجية والترحيب والانفتاح على تعلم الخبرات الجديدة.

8-4 القدرة على الإحساس بالسعادة: استشعار السعادة مع الذات، يظهر ذلك من خلال محبة الفرد لنفسه وقدراته، محبو الفرد لذاته وتقديرها واحترامها.

8-5 السعادة مع الآخرين: تظهر ذلك من خلال التفاعل والتوافق الاجتماعي، الثقة المتبادلة للفرد مع الآخرين، إمكانية تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية سليمة.

8-6 تحقيق الذات واستغلال القدرات: يعني ذلك فهم النفس والتقييم الواقعي الموضوعي للقدرات والإمكانات والطاقات إلى أقصى حد، تقبل نواحي القصور، تقدير الذات وحق قدرها، وضع أهداف ومستويات طموح وفلسفة حياة يمكن تحقيقها، إمكان التقرير والتفكير الذاتي، بذل الجهد في العمل والشعور بالنجاح والرضا عنه والكفاية والإنتاج.

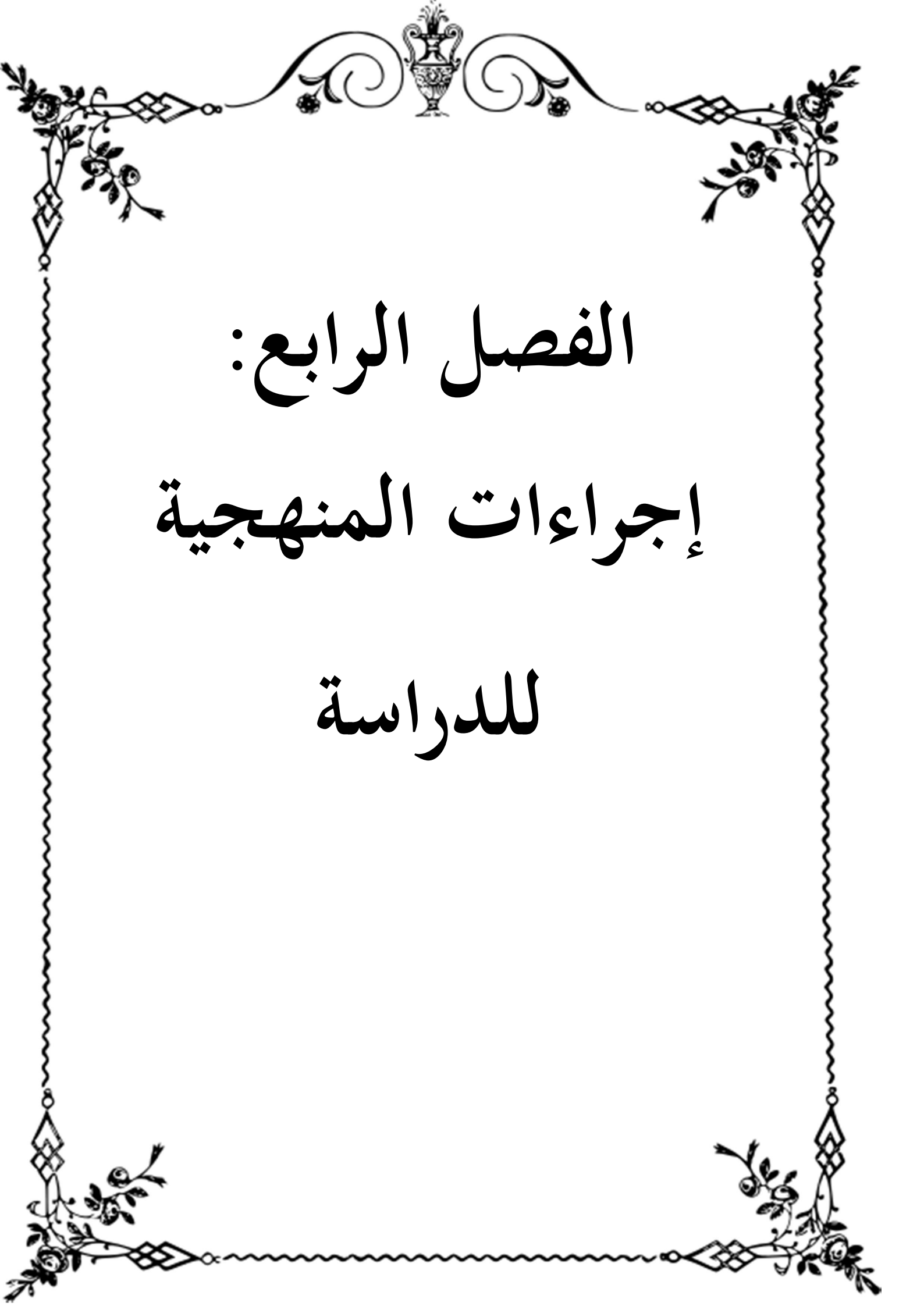
8-7 التوافق النفسي: ودلال ذلك التوافق الشخصي يتضمن الرضا، التوافق الزوجي، الأسري، المدرسي، التوافق المهني.

8-8 التكامل النفسي: الأداء الوظيفي الكامل المساق للشخصية ككل جسمياً، انفعالياً واجتماعياً (حامد زهران: 2005، ص 13-14).

## خلاصة

من خلال صفحات هذا الفصل تبين أن مفهوم الراحة النفسية يصعب تعريفها نظرا لاختلاف التوجهات ونسبيتها التي تتغير حسب عدة عوامل فالراحة باعتبارها مدلولا لحالة إيجابية ثابتة نسبيا أي الإحساس بالاستقرار النفسي توجد عند الفرد في مستوى قيام الوظائف النفسية بأعمالها على نحو متناسق ومتكامل وذلك انثناء تفاعلها مع الذات ومع الآخرين في إطار واقعي، فهي تساعد على تعديل وتغيير السلوك وتطوير قدراته وكذا تحقيق الذات في وحدة شخصية متماسكة واتخاذ القرارات وتنفيذها من خلال الخبرات التي يمر بها الإنسان والتي تمكنه من مواجهة صعاب الحياة والمواقف الجديدة.

فَتَحْقِيقُ الرَّاحَةِ النَّفْسِيَّةِ مِنْ شَأْنِهَا أَنْ تُؤَدِّيَ إِلَى ازدهار المجتمع وتتميته في تكوينها لشخصيات متعاونة في سبيل الرفع من قيمته وتحقيق النجاح والتفوق في المجالات المهنية.



الفصل الرابع:  
إجراءات المنهجية  
للدراسة

**تمهيد:**

بعدها قمنا في الفصول السابقة بالتطرق إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة ،سنقوم في هذا الفصل بتقديم صورة واضحة وبطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية التي تم اعتمادها في هذا البحث ، والمتمثلة في الإطار المنهجي للبحث من خلال وصف مفصل للمنهج الدراسة وعرض حيثيات الدراسة الاستطلاعية ، ووصف لعينة البحث وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة وتقديم شرح مفصل عن أدوات جمع البيانات وذكر الخصائص السيكومترية وأخيرا نذكر الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة.

## 1 - الدراسة الاستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية كما يتضح من اسمها تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها وذلك للتأكد من كفاءة الإجراءات المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة .

وقد هدفت دراستنا الاستطلاعية إلى ما يلي :

- معرفة عينة الدراسة وخصائصها وجمع المعطيات الخاصة به  
- التعرف على الصعوبات التي يمكن أن ننتقلها في الدراسة الاستطلاعية ثم محاولة تفاديها في الدراسة الأساسية.

من أجل ذلك اتبعنا الإجراءات التالية :

الحصول على الترخيص من الجامعة من اجل تنفيذ الجانب الميداني.

الاتصال المباشر بمديرية الحماية المدنية وذلك لإجراء الدراسة في هذه المكان .

حيث امتدت الفترة من 22 مارس إلى غاية 30 مارس .

## 2-منهج الدراسة :

تختلف مناهج الدراسة باختلاف المواضيع المدروسة من اجل الوصول إلى الكشف عن الحقيقة وذلك عن طريق إتباع منهج علمي حيث يعرف المنهج على انه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من اجل الكشف عن حقيقة مجهولة لدينا ومن اجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخريين (سعد الدين السيد الصالح :1994،ص 10).

حيث تهدف الدراسة الحالية للتعرف على التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية وانطلاقاً من البيانات المراد الحصول عليها والعلاقة الترابطية للبحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي .

الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة كما هي في الواقع دون تغيير معتمد ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً معبراً عنها تعبيراً كميًا وكماً فالتعبير الأول يصف الظاهرة ويحدد خصائصها، أما التعبير الثاني فإنه يعطيها وصفاً دقيقاً عددياً بوضع مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة علاقتها بالظواهر الأخرى المختلفة، إذن هو يرتبط بدراسة واقع الظاهرة والمواقف والآراء وتحليلها وتفسيرها من أجل الوصول إلى نتائج واستنتاجات مفيدة قابلة للتعميم (موريس أنجرس: 2006، ص 106-107)، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى:

✓ جمع معلومات مفصلة ودقيقة عن الظاهرة الموجودة في مجتمع معين؛

✓ تصنيف وتحليل وتقويم المعلومات؛

✓ إيجاد العلاقة بين الظواهر؛

✓ إمكانية التنبؤ بما ستؤول إليه الظاهرة وبالتالي التنبؤ بوجود حلول (عمار بوحوش

2001:ص 139).

### 3- أدوات الدراسة:

لكل دراسة لابد من تطبيق عدد من الأدوات من أجل دراسة الفرض المطروح وهي من الوسائل اللازمة والضرورية التي يستخدمها الباحث للوصول إلى المعلومة اللازمة للدراسة إن اختيار الأداة والوسيلة يتوقف على موضوع البحث وطبيعته ونوعية مجتمع الدراسة والظروف والملابسات التي تحيط بالموضوع ويمكن للباحث إن يختار وسيلة واحدة أو أكثر كما يمكنه أن يحدد الوسائل حسب هدف لدراسة (مسلم: 2002، ص 36).

فبعد التعرف على أهداف التي تدور حولها الدراسة والمنهج المستخدم تم الاعتماد على الأدوات التالية:

1\_ مقياس التماثل التنظيمي الذي صممه 1982Cheney وطوره الباحث جونسون وجونسون هيمبرغ (Johnson et hemberg 1999) وترجمه للعربية الباحث الأردني مازن رشيد 2003 وعدله الصرايرة 2010. حيث ينقسم المقياس إلى ثلاث محاور:

❖ محور العضوية: هي مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وإحساسه بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، ويشمل البنود التالية (22-21-20-18-15-9-8-5-1).

❖ محور الولاء: هو المولاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين ويشمل البنود التالية (7-4-2-10-19-23).

❖ محور التشابه: إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة ويشمل كلك عل البنود الآتية (17-16-13-12-11-3)، وقد تم استخدام مقياس ليكارت المكون من ثلاث درجات مرتبة على النحو التالي موافق 3- محايد 2- غير موافق 1 (صوريا عثمانى مرابط: 2015، ص192).

2- مقياس الراحة النفسية: تم الاعتماد في دراستنا على مقياس السعادة النفسية نظرا لقربه من مصطلح السعادة الذي تم إعداده من طرف Springer et Hauser 2006 وقامت ريف Ruff 1989 بإعداده والذي يتكون من 120 عبارة موزعة على 6 أبعاد بواقع 20 عبارة لكل بعد. ثم أظهرت عدة صور منها الصورة النهائية الذي يتكون من 54 عبارة بواقع 9 عبارات لكل بعد من أبعاده الستة وهي:

- ❖ **تقبل الذات:** تشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية وتقبل المظاهر المختلفة أبعاده (6-12-18-24-30-36-42-48-54).
- ❖ **الاستقلالية:** يقصد به قدرة الفرد على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين (1-7-13-19-25-31-37-43-49).
- ❖ **التطور الشخصي:** يعني قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية (3-9-15-21-27-33-39-45-51).
- ❖ **التمكنا البيئي:** قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية (2-8-14-20-26-32-38-44-50).
- ❖ **العلاقات الإيجابية مع الآخرين:** قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين (4-10-16-22-28-34-40-46-52).
- ❖ **الحياة الهادفة:** تشير إلى قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي وان يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته (5-11-17-23-29-35-41-47-53) (السيد محمد أبوهاشم: 2010، ص306).

#### 4- الخصائص السيكومترية للمقياسين:

دراسة أي ظاهرة تستلزم أدوات قياس التي تتناسب طبيعة الموضوع وخصائص العينة حتى تكون نتائج المستخلصة تحمل صفة الدقة والموضوعية وبالتالي اكتسابها الأهمية العلمية.

#### ▪ صدق وثبات مقياس التماثل التنظيمي:

تعد الخصائص السيكومترية من الأمور المهمة التي يجب علينا الاهتمام بها عند إجراء أي دراسة مهما كانت نوعها وهي متمثلة في صدق وثبات الأداة المطبقة، فيقصد بالصدق

أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه أما الثبات يعني أن الأداة الثابتة تعطي نفس النتائج في قياسات متتالية (بشير معمرية: 2007، ص 130).

وعلمًا بتوجيهات الكثير من الخبراء بأنه ليس من الضروري إعادة حساب الخصائص السيكومترية للأداة وهذا راجع إلى حسابه من قبل باحثين مختصين وتطبيقه في البيئة المحلية.

#### 5- التذكير بحدود الدراسة:

**المجال البشري:** اعتمدت الدراسة الحالية على 60 فردًا من أعوان الحماية المدنية من أصل 200 عون موزع على مختلف المصالح و بعد توزيع 80 مقياس وتم استبعاد أغلبيتها نظرا لنقص المعلومات فيها.

**المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة الميدانية بمدينة المسيلة بوحدة الرئيسية الحماية المدنية بمدينة المسيلة التي تقع في.

**المجال الزمني:** امتدت الدراسة ابتداءً من يوم 25 مارس 2018 إلى غاية 25 أفريل 2018.

**المجال الموضوعي:** الدراسة الحالية اقتصرت على العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية.

#### 6- مجتمع وعينة الدراسة:

يعتبر تحديد مجتمع الدراسة هو الأكثر أهمية يساعد في تشكيل الأسلوب الأمثل للدراسة وحصره في مجتمع صغير ومميز حيث يشتمل مجتمع البحث الحالي من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لمدينة المسيلة.

-عينة الدراسة:

لكل دراسة وصفية لا بد من وجود عينة ومن الصعب على أي باحث مهما كان تخصصه أم يحيط أثناء بحثه بعد كبير من المعنيين بالدراسة وذلك للتدخل عدة عوامل كضيق الوقت، الجهد، التكاليف وغيرها لذا يلجأ الباحث وخاصة في العلوم الاجتماعية إلى أسلوب أخذ العينات وتعرف على أنها: هي جزء أو شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الأصلي التي ترغب في التعرف على خصائصه ويجب أن تكون تلك العينة ممثلة لجميع مفردات هذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً (مهدي محمد القصاص: 2007، ص78).

بعد التأكد من صدق وثبات كلا من المقياسين وتدقيق الأهداف الدراسة شرعت الباحثة في التطبيق على العينة الأصلية للبحث وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية وتتم ذلك عن طريق إعطاء فرصة متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي (عمار بوحوش: 2001، ص 65).

توزيع عينة الدراسة: اقتصر هذه الدراسة على تناول بعض الخصائص الديمغرافية لعينة البحث والتي تمثلت في (الجنس، السن، الأقدمية) وفيما يلي وصف لخصائص العينة حسب متغيرات الدراسة السابق ذكرها.

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
توزيع العينة	40	20	60
النسب المئوية	66.7	33.3	100

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد العينة موزعين حسب متغير الجنس، حيث بلغ عدد العاملات الإناث 20 بنسبة مئوية قدرت (33.3) في حين بلغ عدد الذكور 40 بنسبة مئوية قدرت بـ (66.7) ويمكن القول أن هناك تباين بين الذكور والإناث.

الجدول رقم 2 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	من 5 سنوات فاقل	من 6 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنوات	من 15 إلى 23 سنة	المجموع
توزيع العينة	23	19	8	4	60
النسب المئوية	48.3%	31.7%	13.3%	6.7%	100%

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد العينة موزعين حسب متغير الأقدمية حيث بلغ عدد العمال الذين يبلغوا في الأقدمية أقل من 5 سنوات 29 بنسبة مئوية قدرت بـ (48.3)، في حين تراوحت أقدمية الأعوان أكبر من 6 إلى 10 سنوات بـ 19 وبنسبة مئوية قدرت بـ (31.7)، في حين تتراوح أقدمية الأعوان من 10 إلى 15 سنة بـ 8 وبنسبة مئوية قدرت بـ (13.3) في الأخير قدرت أقدمية الأعوان من 15 إلى 23 سنة بـ 4 وبنسبة مئوية (6.7) وبهذا نلاحظ أن الأعوان الذين لديهم أقدمية 5 سنوات فأقل أكبر من الأعوان من لهم أقدمية تتراوح بين 6 سنوات إلى غاية 23 سنة.

الجدول رقم 3 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	من 23 إلى 30 سنة	من 31 إلى 43 سنة	المجموع
توزيع العينة	28	32	60
النسب المئوية	46.7%	53.3%	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة موزعين حسب متغير السن حيث بلغ عدد الأعوان من السن 23 إلى 30 سنة 28 بنسبة مئوية قدرت بـ (46.7)، في حين بلغ عدد الأعوان الذين يتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 43 سنة 32 وبنسبة مئوية قدرت بـ (53.3)

ونستنتج من الجدول أعلاه أن الأعوان من لهم سن 31 فأكثرهم أكبر من الأعوان من يبلغ أعمارهم 30 فأقل.

#### 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

إن طبيعة الدراسة تقتضي تقنيات وأساليب إحصائية التي بمقدورها إعطاء مؤشرات تساعدنا على تفسير وتحليل الظاهر فبعد الحصول على البيانات اللازمة من ميدان الدراسة تم إخضاعها إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS/V25.

- ✓ التكرار والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية؛
- ✓ معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرين؛
- ✓ اختبار (t/test) لعينتين مستقلتين؛
- ✓ اختبار Anova لأكثر من عينتين مستقلتين (تحليل التباين الأحادي).

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذه الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية والتي تعد مطلبا أساسيا لسير العمل الميداني ابتداءً من الدراسة الاستطلاعية ومن ثم التعرف على المنهج المتبع والتمثل في النهج الوصفي باعتباره الملائم لدراسة وكذا التعرف على الأداة المستعملة بعد التأكد من صدقها وثباتها لنصل إلى الدراسة الأساسية مركزين على اختيار العينة وتم تحديد التقنيات الإحصائية المستخدمة والتي بواسطتها تم معالجة فرضيات الدراسة التي سوف يتم عرضها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

# الفصل الخامس:

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

أولا: عرض النتائج

ثانيا: تحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات.

خلاصة نتائج الدراسة

اقتراحات الدراسة

**تمهيد**

بعد ما تطرقنا في الفصل السابق المخصص لإجراءات المنهجية وقمنا بإجراءات الدراسة الأساسية وتم تطبيق على أفراد العينة أدوات البحث والحصول على النتائج ومعالجتها عن طريق الأساليب الإحصائية سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير النتائج التي أسفرت عليها هذه الدراسة واستخلاص ما يتضمنه استشهادهما بالجانب النظري لمحاولة معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية ومعرفة الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية وفي الأخير نتبعها ببعض الاقتراحات المتعلقة ببحثنا.

### أولاً: عرض نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات ومجالات المقياس

نحاول معرفة إجابات الأعوان من خلال تحليل عبارات المقياس حيث ارتبطت الفقرات بمقياس الثلاثي والذي يعبر من خلاله أفراد العينة عن مدى موافقتهم أو اعدم موافقتهم لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن 03 درجات كما يلي :

موافق	محايد	غير موافق
03	02	01

ولتحديد مجالات الموافقة فإننا نحدد حدي : درجات الحد الأعلى والحد الأدنى لكل مجال مستخدمين الأدوات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها.
- والانحراف المعياري ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات حول درجة المتوسط الحسابي وعدم تشتتها.
- المدى لتحديد طول الفئة = ( أعلى درجة ( موافق ) - أدنى درجة ( غير موافق ) ) / عدد المستويات،
- تحديد طول الفئة باستخدام المدى حيث: المدى =  $3 / (1-3) = 0.6$  حيث نحصل على مجالات كما يلي :

#### جدول رقم (05) يمثل درجات الموافقة على بدائل المقياس

درجة الموافقة	بدائل مقياس	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة	غير موافق	من 01 إلى 1.66
متوسطة	محايد	من 1.67 إلى 2.33
عالية	موافق	من 2.34 إلى 3

- ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على اكبر قيمة متوسط حسابي في مجال من مجالات المقياس وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

## 01.. عرض نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات مقياس التماثل التنظيمي

### 01-01- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد العضوية

جدول رقم (5) : نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد العضوية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
22	22- مسرور لأنني اعمل بهذه المؤسسة	1,8500	0,81978	درجة متوسطة
21	21- المؤسسة التي اعمل بهت لا اريد تغييرها	2,3667	0,73569	عالية
20	20- اشعر ان خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المؤسسة التي اعمل بها	1,9000	0,89632	درجة متوسطة
18	18- اصف المؤسسة التي اعمل بها بأنها أسرة كبيرة	2,3500	0,73242	عالية
15	15- عندي مواقف ايجابية كثيرة مشتركة مع زملاء المؤسسة التي اعمل فيها	2,3833	0,84556	عالية
9	9- احدد هويتي من خلال المؤسسة التي اعمل فيها بسهولة	2,7667	0,49972	متوسطة
8	8- سأستمر في العمل في هذه المؤسسة التي اعمل بها حتى دون راتب	2,2000	0,75465	درجة متوسطة
5	5- اشعر ان المؤسسة التي عمل فيها توليني اهتماما كبيرا	2,4667	0,81233	عالية
1	1- صف نفسي للآخرين بالقول "انا أستاذ في هذه المؤسسة "	2,8333	0,52615	عالية
	<b>بعد العضوية</b>	<b>2,3463</b>	<b>0,39355</b>	<b>درجة عالية</b>

المصدر: ، مخرجات برنامج SPSS v25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمتعلق ب: **العضوية**: بلغ  $(\bar{x}=2,3463)$  وبالا انحراف معياري بلغ  $(\delta=0,39355)$  وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد العضوية لديهم هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم .

### 01-02- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد الولاء

جدول رقم (6): نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الولاء

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
07	7-أدافع عن المؤسسة التي اعلم فيها وعن سياستها أمام الآخرين	2,3667	0,71228	درجة عالية
4	4-أتضابق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة التي اعلم فيها	2,7667	0,49972	عالية
2	2-أتحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنظمها المؤسسة التي اعلم فيها	2,70	0,590	عالية
10	10-اشعر بولائي المستمر للمؤسسة التي اعلم فيها	2,6667	0,60132	عالية
19	19-افخر بان أكون احد أعضاء جماعة العمل في هذه المؤسسة التي اعلم فيها	2,5000	0,67648	عالية
23	23-اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة التي اعلم فيها	2,3667	0,73569	عالية
	<b>بعد الولاء</b>	2,5611	0,34713	<b>درجة عالية</b>

المصدر: مخرجات برنامج SPSS25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمترقب ب: **الولاء**: بلغ  $(\bar{x}=2,5611)$  وبالاتحرف معياري بلغ  $(\delta=0,34713)$  وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعدالولاء لديهم هي بدرجة عالية حسبوجهة نظرهم .

### 01-03- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد التشابه

جدول رقم (7): نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التشابه

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
17	17-ابذل أقصى جهد لتحقيق المؤسسة لأهدافها	2,3167	0,87317	درجة متوسطة
16	16-اعلم في المؤسسة من اجل تحقيق رسالتها و أهدافها	2,2833	0,82527	متوسطة
13	13-أعتقد أن صورة المؤسسة التي اعلم فيها تمثل طموحاتي المستقبلية	2,5000	0,67648	عالية
12	12-أتجنب في اتخاذ قراراتي النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة التي اعلم فيها	2,3833	0,76117	عالية
11	11-أوافق على بعض سياسات المؤسسة التي اعلم بها في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني	2,7667	0,56348	عالية

3	3-أرى أن قيمتي وقيم المؤسسة التي اعلم فيها متماثلة الى حد كبير	2,8667	0,43048	عالية
	<b>بعد التشابه</b>	2,5042	0,37462	<b>درجة عالية</b>

المصدر: مخرجات برنامج Spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمترقب ب: التشابه: بلغ  $(\bar{x}=2,5042)$  وبالانحراف المعياري بلغ  $(\delta=0,37462)$  وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد التشابه لديهم هي بدرجة عالية حسبوجهة نظرهم .

## 02.. عرض نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات مقياس الراحة النفسية

### 01-02- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد تقبل الذات

جدول رقم(8) : نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد تقبل الذات

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
6	6- اشعر أن الكثير من الناس الذين اعرفهم قد استفادوا من الحياة أكثر مما استفدت	1,9667	0,82270	درجة متوسطة
12	12- عموماً اشعر بالثقة في نفسي وبالإيجابية عن نفسي	2,5167	0,72467	عالية
18	18- عندما أقارن نفسي بأصدقائي ومعرفي اشعر بالرضا عن حياتي	2,3333	0,89569	درجة عالية
29	29- تقديري لذاتي ليست ايجابيا كشعور معظم الناس نحو أنفسهم	2,3833	0,71525	عالية
30	30- ارتكبت بعض الأخطاء في الماضي ولكنني اشعر بان كل الأمور سارت على أفضل صورة	2,5333	0,74712	عالية
36	36- للماضي تقلباته من خير وشر ولكنني لا أريد تغييره عموماً	2,0833	0,82937	متوسطة
42	42- اشعر بخيبة الأمل عن انجازاتي في الحياة	2,3000	0,80885	درجة متوسطة
48	48- عندما انظر إلى حياتي اشعر بالسعادة لسير الأمر وعلى النحو الذي سارت عليه	2,5500	0,59447	عالية
54	54- اشعر بالرضا عن مظهري الشخصي	2,5667	0,72174	عالية
	<b>بعد تقبل الذات</b>	2,3593	0,28957	<b>درجة عالية</b>

المصدر: مخرجات برنامج spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمترقب ب: تقبل الذات: بلغ  $(\bar{x}=2,3593)$  وبالانحراف المعياري بلغ  $(\delta=0,28957)$  وهو

أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة تقبل الذات لديهم هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم .

02-02- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد الاستقلالية

جدول رقم (9): نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الاستقلالية

الترتيب	العبرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
1	1-تخذ قراراتي دون الالتفاتات للضغوط الاجتماعية	2,6000	0,76358	درجة عالية
7	7-أثق في رأيي حتى وان كانت مخالفة لرأي الأغلبية	2,7000	0,59089	عالية
13	13-اشعر بالقلق بخصوص ما يعتقدونه الآخرون تجاهي	2,4000	0,86749	درجة عالية
19	19-أغير قراراتي إذا اعترض عليها أصدقائي أو أفراد أسرتي	1,8500	0,79883	عالية
25	25-اعبر عن رأيي بصراحة وان كانت مخالفة لأراء معظم الناس	2,1167	0,82527	عالية
31	31-الشعور بالسعادة مع نفسي أكثر أهمية بالنسبة لي عن قبول الآخرين	2,5667	0,59280	عالية
37	37-من الصعب إبداء رأيي حول الموضوعات الجدلية	2,0333	0,80183	درجة عالية
43	43-اتأثر بالأشخاص ذوي الآراء القوية	1,9333	0,89947	عالية
49	49-احكم على نفسي وفق ما اعتقد انه مهم وليس وفق ما يتفق مع قيم الآخرين	2,4667	0,79119	عالية
	بعد الاستقلالية	2,2963	0,33966	درجة عالية

المصدر: مخرجات برنامج Spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمتعلق ب:الاستقلالية:بلغ (  $\bar{x}=2,2963$  ) وبالانحراف معياري بلغ (  $\delta=0,33966$  ) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام

للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد الاستقلالية لديهم هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم .

### 03-02- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد التطور الشخصي

جدول رقم(10) : نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التطور الشخصي

الدرجة	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
3	3-لست مهتما بالأنشطة التي تحسن من خبراتي	2,3667	0,82270	درجة عالية
9	9-اشعر أنني تطورت وتحسنت كثيرا بمرور الوقت	2,5333	0,76947	عالية
15	15-عندما أفكر في الأمر أجد أنني لم أتحسن كثيرا كشخص بمرور السنين	2,5000	0,77021	درجة عالية
21	21اعتقد انه من المهم المرور بخبرات جديدة تغير من الطريقة التي أفكر بها في ذاتي	2,1833	0,89237	عالية
27	27-لا أريد أن أجرب طرقا جديدة في عمل الأشياء فحياتي جميلة بحالتها الراهنة	1,9667	0,86292	عالية
33	33-لا استمتع بوجودي في مواقف جديدة تتطلب مني تغيير طريقي القديمة المألوفة في أداء الأشياء	2,2333	0,81025	عالية
39	39-يوجد صدق في المثل القائل "يمكن تعليم الشخص الكبير حيلة جديدة"	2,2500	0,83615	درجة عالية
45	45-الحياة بالنسبة لي عملية تعلم وتغيير ونمو مستمر	2,4667	0,72408	عالية
51	51-لقد توقفت عن عمل تغيير حياتي منذ وقت طويل	2,2000	0,79830	عالية
	بعد التطور الشخصي	2,3000	0,27847	درجة عالية

المصدر: مخرجات برنامج Spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمتعلق بـ: التطور الشخصي: بلغ  $(\bar{x}=2,3000)$  وبالا انحراف معياري بلغ  $(\delta=0,27847)$  وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد التطور الشخصي لديهم هي بدرجة عالية حسبوجهة نظرهم .

#### 02-04- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد التمكن البيئي

جدول رقم(11) : نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد التمكن البيئي

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
2	2'أغير من سلوكي وطريقة تفكيري حتى يمكنني انجاز الأشياء	2,5667	0,67313	درجة عالية
8	8-اشعر بالارتباك والحيرة بشأن ما أتحملة من مسؤوليات	2,1667	0,84706	عالية
14	14-أدير معظم مسؤوليات حياتي اليومية بشكل جيد	2,3667	0,78041	درجة عالية
20	20-لا اشعر براحة مع الناس والمجتمع من حولي	2,5000	0,72486	عالية
26	26-أواجه بصعوبة في ترتيب أمور حياتي بطريقة ترضيني	2,2667	0,84104	عالية
32	32-استطيع خلق أسلوب حياة لنفسي يتفق كثيرا مع ما أحبه	2,1333	0,89190	عالية
38	38-أؤدي بشكل جيد في الأمور المالية والشؤون الشخصية	2,4333	0,67313	درجة عالية
50	50متطلبات الحياة اليومية تصيبني بكثير من الضغوط والإحباط	2,1667	0,86684	عالية
	بعدالتمكن البيئي	2,3250	0,34306	درجة عالية

المصدر: ، مخرجات برنامج Spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمترقب ب:التمكن البيئي:بلغ (  $\bar{x}=2,3250$  ) وبالاتحرف معياري بلغ (  $\delta=0,34306$  ) وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد التمکن البيئي لديهم هي بدرجة عالية حسبوجهة نظرهم.

## 2-5- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين

جدول رقم(12): نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
4	4-لا يوجد في حياتي الكثير من الناس الذين يحبون الاستماع لي عندما أريد التحدث إليهم	2,5333	0,67565	درجة عالية
10	10-استمتع بتبادل الحديث مع أفراد أسرتي وأصدقائي	2,5333	0,76947	عالية
16	16-أشعر بالوحدة لوجود القليل من الأصدقاء المقربين الذين يمكن أن اعبر لهم عن همومي واهتماماتي	2,4000	0,84773	درجة عالية
22	22-يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني	2,1667	0,78474	متوسطة
28	28-يصفني الناس بأنني شخص معطاء وعلى استعداد أن أشارك بوقتي مع الآخرين	2,5500	0,56524	عالية
34	34-يرى معظم الناس أنني محب وعطوف	2,3667	0,75838	عالية
40	40-أثق في أصدقائي وأعلم أنهم أيضا يتقنون في	2,5000	0,81303	درجة عالية
46	46-المحافظة على العلاقات الطيبة مع الآخرين صعب ومحبط لي	2,4500	0,72311	عالية
52	52-لم أتعش علاقات كثيرة تتسم بالدفء العاطفي والثقة مع الآخرين	2,2000	0,87914	متوسطة
	بعدالعلاقات الإيجابية مع الآخرين	2,4111	0,30501	درجة عالية

المصدر: مخرجات برنامج Spss25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمتعلق ب:العلاقات الايجابية مع الآخرين:بلغ (  $\bar{x}=2,4111$  ) وبالانحراف المعياري بلغ (  $\delta=0,30501$  ) وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة بعد العلاقات الايجابية مع الآخرين لديهم هي بدرجة عالية حسبوجهة نظرهم .

02-06.- عرض نتائج إجابات العينة لعبارات البعد الحياة الهادفة

جدول رقم(13): نتائج إجابات أفراد العينة لعبارات البعد الحياة الهادفة

الدرجة	العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الاتجاه العام
5	5-استمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع	2,6000	0,71781	درجة عالية
11	11-تبدو أنشطتي اليومية تافهة وغير مهمة لي	2,4000	0,78546	عالية
17	17-اعمل جاهدا لتنفيذ الخطط التي أضعها لنفسي	2,5333	0,74712	درجة عالية
23	23-أركز على الحاضر لان المستقبل يحمل لي مشكلات	1,9000	0,89632	متوسطة
29	29-ليس لدي إحساس جيد عما أحاول انجازه في الحياة	2,1667	0,76284	متوسطة
35	35-اشعر بالرضا عن التفكير فيما حققته في حياتي	2,1500	0,75521	متوسطة
41	41-أرى أن وضع أهداف لحياتي مضيعة للوقت	2,5167	0,65073	درجة عالية
47	47-بعض الناس لا أهداف لهم في الحياة ولكنني لست واحد منهم	2,2833	0,78312	متوسطة
53	53-أفكر في اليوم الذي أعيش فيه ،ولا اشغل نفسي بالتفكير في المستقبل	2,2000	0,89821	متوسطة

درجة متوسطة	0,36113	2,3056	بعد الحياة الهادفة
-------------	---------	--------	--------------------

المصدر: مخرجات برنامج SPSS25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي إجابات أفراد العينة على عبارات البعد /والمتعلق بـ: العلاقات الايجابية مع الآخرين: بلغ ( $\bar{x}=2,3056$ ) وبالا انحراف معياري بلغ ( $\delta=0,36113$ ) وهو اقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد وهو ضمن مجال الموافقة (من 2.34 إلى 03 درجة) أي أن اتجاهات أفراد لعينة موافقون على أن درجة البعد العلاقات الايجابية مع الآخرين لديهم هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم .

جدول رقم (14) ترتيب أهمية متغيرات الدراسة حسب وجهة نظر أفراد العينة

الترتيب	الاتجاه العام	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
03	عالية	0,39355	2,3463	بعد العضوية
01	عالية	0,34713	2,5611	بعد الولاء
02	عالية	0,37462	2,5042	بعد التشابه
	عالية	0,32620	2,4572	التماثل التنظيمي
02	عالية	0,28957	2,3593	بعد تقبل الذات
06	عالية	0,33966	2,2963	بعد الاستقلالية
05	متوسطة	0,27847	2,3000	بعد التطور الشخصي
03	عالية	0,34306	2,3250	التمكن البيئي
01	عالية	0,30501	2,4111	بعد العلاقات الايجابية مع الآخرين
04	متوسطة	0,36113	2,3056	بعد الحياة الهادفة
	عالية	0,20581	2,3284	الراحة النفسية

المصدر: ، مخرجات برنامج Spss25

حسب آراء واتجاهات أفراد العينة المستجوبين توصلنا إلى ما يلي : بالنسبة لمتغيرات التماثل التنظيمي فإن بعد الولاء احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2.56 يليه متغير بعد التشابه بمتوسط حسابي بلغ 2.50 يليه متغير بعد العضوية بمتوسط حسابي بلغ 2.34 أن قيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي لالتماثل التنظيمي حسب وجهة نظرهم

هي 2.45 بدرجة عالية لدى أفراد العينة المستجوبين. في حين أن القيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي الراحة النفسية بلغت 2.32 وبدرجة متوسطة لدى أفراد العينة المستجوبين.

## 2-7: اختبار الفرضيات الدراسية

ولاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية نتبع خطوات التالية:

- اختيار الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية: للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار 'معامل الارتباط بيرسون' (Pearson Corrélation) للدلالة على وجود ارتباط بين المتغيرين ومن شروط استخدام معامل ارتباط بيرسون أن يكون المتغيرين قيس قياس كمي وان يتبعاً بياناته للتوزيع الطبيعي وهذا ما تم إثباته باستخدام اختبار كشف توزيع البيانات إجابات العينة على متغيرات الدراسة.

- اختيار مستوى الدلالة المعتمد من طرف الباحثة لاختبار الفرضية: تم اختيار مستوى الدلالة 0.05 وهو الأكثر شيوعاً واستخداماً في البحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية  
- حساب درجة الحرية (DF): فان درجة الحرية تساوي: عدد العينة - 1 إذن  $DF = 60 - 1 = 59$

- تحديد القيم الحرجة لـ  $r$  (معامل الارتباط بيرسون) أي قيمة  $r$  الجدولية: عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 59 فإن قيمة  $r$  الجدولية تساوي  $r_{tab} = 0.252$ .

- اتخاذ القرار في اختبار الفرضية.

### 1- عرض نتائج الفرضيات الفرعية:

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد التماثل التنظيمي (بعد العضوية ، بعد الولاء ، بعد التشابه ) مع متغير الراحة النفسية فإننا ندرس كل بعد على حدا ومدى قوة علاقته مع الراحة النفسية وفق الفرضيات الفرعية التالية :

#### 01-01- عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص على انه "توجد علاقة بين بعد الانتماء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية"

جدول رقم 15 : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الانتماء التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

Sig (مستوى المعنوية)	R الجدولية	قيمة R المحسوبة	عدد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
0.023	.r <sub>tab</sub> =0.252	r <sub>cal</sub> =0.293	60	0,20581	2,3284	الراحة النفسية
			60	0,39355	2,3463	الانتماء التنظيمي

### مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد أعوان الحماية المدنية على إجمالي عبارات المتعلقة بـ بمقياس : الراحة النفسية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات بعد العضوية بلغ :  $R_{cal} = 0.293$  و أكبر من قيمة معامل الارتباط المجدولة  $R_{tab} = 0.252$ . عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 59 وانه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.023 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ( $R_{cal} = 0.292$ ) دالة إحصائيا عند 0.05

اتخاذ القرار

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين الانتماء التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية

### 01-02- عرض نتائج الفرضية الثانية :

والتي تقر على انه "توجد علاقة بين بعد التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية"

جدول رقم 16 : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

Sig (مستوى المعنوية)	R الجدولية	قيمة R المحسوبة	عدد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
0.023	.r <sub>tab</sub> =0.252	r <sub>cal</sub> =0.312	60	0,20581	2,3284	الراحة النفسية

			60	0,37462	2,5042	التشابه التنظيمي
--	--	--	----	---------	--------	---------------------

المصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد أعوان الحماية المدنية على إجمالي عبارات المتعلقة بمقياس : الراحة النفسية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات بعد التشابه بلغ :  $R_{cal} = 0.312$  و أكبر من قيمة معامل الارتباط المجدولة  $R_{tab} = 0.252$ . عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 59 وانه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.023 اقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ( $R_{cal} = 0.312$ ) دالة إحصائيا عند 0.05 اتخاذ القرار : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية

01-03- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

والتي تنص على انه "توجد علاقة بين بعد الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية"

جدول رقم 17 : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد العينة	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الراحة النفسية	2,3284	0,20581	60	$r_{cal} = 0.338$	$r_{tab} = 0.252$	0.023
الولاء التنظيمي	2,5611	0,34713	60			

مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد أعوان الحماية المدنية على إجمالي عبارات المتعلقة بـ بمقياس : الراحة النفسية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات بعد الولاء بلغ :  $R_{cal} = 0.338$  و أكبر من قيمة معامل الارتباط بالمجدولة  $R_{tab} = 0.252$ . عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 59 وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.023 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ( $R_{cal} = 0.338$ ) دالة إحصائيا عند 0.05

**اتخاذ القرار**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية

#### 01-04- عرض نتائج الفرضية الرابعة :

توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد أعوان الحماية المدنية نحو الراحة النفسية تبعا لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الخبرة ، ) ولمعرفة تأثير المتغيرات الديمغرافية على اتجاهات و آراء أفراد فإننا ندرس كل متغير ديمغرافي على حدا وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الفئات المتغيرات الديمغرافية نستخدم اختبار (T-TEST) في حالة دراسة الفروق بين المتوسطين، واختبار التباين الأحادي one way ANOVA - في حالة دراسة الفروق بين أكثر من متوسطين كما يلي :

➤ بالنسبة للمتغير الجنس

الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية : للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار 'ت' (T-TEST) للدلالة على الفروق بين المتوسطات لفئتين فقط وهما لمتغير الجنس (ذكور والإناث) ويستخدم اختبار (T-TEST) لتقدير الفرق بين المتوسطيهما .

**اتخاذ القرار في اختبار الفرضية:**

الطريقة الأولى : نقارن بين قيمة ت المحسوبة ( $T_{cal}$ ) و قيمة ت الجدولية ( $T_{tab}$ ) إذا كانت المحسوبة أكبر من الجدولية فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ).

الطريقة الثانية : نقارن بين قيمة المستوى المعنوية (sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع المستوى الدلالة المعتمد من طرف الطالب 0.05 فإذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ ( P-value أو Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1).

والجدول التالي هو ملخص للجدول ( ملخص لنتائج اختبار (T-TEST) لـ عينتين مستقلتين (Test T pour échantillons indépendants)...انظر ملحق مخرجات برنامج spss

الجدول رقم (18): يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعامتغيرالجنس

القرار	Sig	درجة الحرية	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	آراء و اتجاهات أفراد العينة نحو الراحة النفسية
لا توجد فروق	0,197	58	1,305	0,23224	2,3528	40	ذكر	
				0,13066	2,2796	20	أنثى	
قيمة T الجدولية: $T_{tab} = 2.0021$ عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية $DF = 60 - 2 = 58$								

مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا:

أن: قيمة (T) المحسوبة بلغت ( $T_{cal} = 1.305$ ) وهي اقل من القيمة (T) الجدولية ( $T_{tab} = 2.0021$ ) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 58، وأيضا قيمة ( $0.197 = Sig$ ) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد فروق دالة إحصائية أي لا توجد اختلافات في آراء و اتجاهات أفراد العينة المستجوبين بين الجنسين (ذكور وإناث) نحو الراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية.

اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) نحو الراحة النفسية تبعالاختلاف متغير (الجنس)، هذا يعني انه لكلا الجنسين راحة نفسية

➤ بالنسبة للمتغير السن

تنص الفرضية على انه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الراحة النفسية تعزى لمتغير السن لدى أعوان الحماية المدنية والجدول التالي ( ملخص لنتائج اختبار (T-TEST) لـ

عينتين مستقلتين (Test T pour échantillons indépendants) ... انظر ملحق مخرجات برنامج spss

الجدول رقم (19): يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعاً لمتغير السن

القرار	sig	درجة الحرية	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	السن	آراء و اتجاهات أفراد العينة نحو الراحة النفسية
توجد فروق	0,000	58	3,905	0,15675	2,2288	28	من 23 إلى 30 سنة	
				0,20600	2,4155	32	من 31 إلى 43 سنة	
قيمة T الجدولية: $T_{tab} = 2.0021$ عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية $DF = 60 - 2 = 58$								

المصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا:

أن: قيمة (T) المحسوبة بلغت ( $T_{cal} = 3.905$ ) وهي اكبر من القيمة (T) الجدولية ( $T_{tab} = 2.0021$ ) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 58، وأيضا قيمة ( $0.000 = Sig$ ) اقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه توجد فروق دالة إحصائية أي توجد اختلافات في آراء و اتجاهات أفراد العينة المستجوبين بين السن (من 23 إلى 30 سنة، من 31 إلى 43 سنة) نحو الراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية ولصالح الفئة العمرية من 31 إلى 43 سنة بمتوسط حسابي بلغ 2.4155 وهو اكبر من الفئة العمرية من 23 إلى 30 سنة  
اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) في الراحة النفسية تبعاً لاختلاف متغير (السن).

➤ بالنسبة لمتغير الخبرة

الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية : للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار ' تحليل التباين الأحادي للدلالة على الفروق بين أكثر من متوسطين للفئات متغير الخبرة لتقدير الفرق بين متوسطيهما

اتخاذ القرار في اختبار الفرضية: الطريقة الأولى : نقارن بين قيمة F المحسوبة (  $F_{cal}$  ) و قيمة F الجدولية (  $F_{tab}$  ) إذا كانت المحسوبة اكبر من الجدولية فإننا نرفض الفرضية الصفرية (  $H_0$  ) ونقبل الفرضية البديلة (  $H_1$  )

الطريقة الثانية : نقارن بين قيمة المستوى المعنوية ( sig ) المحسوب باستخدام برنامج spss مع المستوى الدلالة المعتمد من طرف طرفنا 0.05 فإذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (P-value أو Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية (  $H_0$  ) ونقبل الفرضية البديلة (  $H_1$  ).

والجدول التالي هو ملخص للجدول ( ملخص لنتائج اختبار (ANOVA) ل أكثر من عينتين مستقلتين (فئات الخبرة) (تحليل التباين الأحادي) ...انظر ملحق مخرجات برنامج spss  
الجدول رقم (20): يوضح الفروقات اتجاهات العينة تبعامتغيرالخبرة

النتيجة	Sig	قيمة F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Mean Square	مصدر التباين Sum of Squares
دالة	0,000	19,531	0,426	3	1,278	Between Groups بين المجموعات
			0,022	56	1,221	Within Groups داخل المجموعات
				59	2,499	المجموع
عدد المجموعات (الخبرة) = 1 - 4 = 3، عدد الأفراد - عدد المجموعات (الخبرة) = 60 - 4 = 56 . $F_{tab} = 2.776$						

#### المصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن: قيمة (F) المحسوبة بلغت (  $F_{cal} = 19.531$  ) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية (  $F_{cal} = 2.776$  ) عند مستوى الدلالة 0.05 وأيضا قيمة (Sig = 0.000) أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه توجد فروق دالة إحصائية توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الراحة النفسية تبعالاختلاف متغير (الخبرة).

اتخاذ القرار: مما سبق توصلنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو الراحة النفسية تبعالاختلاف متغير (الخبرة)

## 2- عرض نتائج الفرضية العامة

☒ تنص الفرضية الأولى " توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية ولتحقق هذه الفرضية سيتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من أبعاد الأداة .

جدول رقم 21 : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التماثل التنظيمي بأبعاده والراحة

النفسية لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد العينة	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الراحة النفسية	2,3284	0,2058	60	$r_{cal}=0.357$	$r_{tab}=0.252$	0.005
التماثل التنظيمي	2,4572	0,3262	60			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V25

من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين إجابات أعوان الحماية المدنية على إجمالي عبارات المتعلقة بـ بمقياس : الراحة النفسية ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات مقياس التماثل التنظيمي بلغ :  $R_{cal}= 0.357$  و أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية  $R_{tab}=0.252$ . عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 59 وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.005 اقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ( $R_{cal}= 0.357$ ) دالة إحصائيا عند 0.05

اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى انه :توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين التماثل التنظيمي بإبعاده والراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية.

## ثانياً: تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية :

### 1- تحليل وتفسير الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على انه توجد علاقة بين بعد الانتماء والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية ،ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول رقم (15) تبين صحة الفرضية البحثية ،حيث بلغ درجة الارتباط بين المتغيرين 0.29 وهو دال إحصائياً عند 0.05.

حيث أسفرت نتائج الفرضية درجة الانتماء للأعوان الحماية كانت مرتفعة بشكل عام باستثناء بعض الفقرات التي أشارت في نتائجها إلى درجات الانتماء المختلفة تراوحت بين عالية ومتوسطة وهذه الفقرات تتعلق بعدم تغيير المؤسسة ،اعتبار المؤسسة أسرة واحدة ،وجود مواقف مشتركة بين الزملاء بالإضافة إلى الدرجات المتوسطة لعبارات كإمكانية الأعوان استمرارهم في المؤسسة دون راتب وفي تحديد الهوية من خلال المؤسسة .

حيث ترى الباحثة أن سبب الرئيسي في ارتفاع درجة بعد الانتماء قد يعود إلى كون عملية الحماية المدنية رسالة كبرى وأمانة عظيمة ل ايدرك عظمتها إلا من ترفع عن الماديات فهو فالانتماء يرتبط بجانب داخلي وخارجي فالداخلي يعني قوة العاطفة التي تربط الفرد بمجتمعه ارتباطاً في جميع المجالات أما الخارجي يتمثل في النواحي الشكلية المنعكسة من الارتباط الداخلي على سلوك الفرد فهو بحاجة إلى الانتماء إلى الارتباط بمجموعة يلتزم منها الحماية كما أكد كوري في إعطائه تفسير للانتماء بأنه مدى الالتفاف والتطابق من قبل العاملين مع التنظيم وقالوا أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عال من الانتماء والولاء تكون لديه صفات كاعتقاده القوي بقبول أهداف المنظمة واستعداده لبذل أقصى جهد والرغبة في الاستمرار والبقاء في عضويته فحسب ماسلو يرى أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجاتهم للأمن والشعور بالراحة والطمأنينة في المنظمة في المنظمة ويسعون لان يكونوا مقدرين محبوبين وأنهم ينتمون لجماعة ويسعون إلى تحقيق ذواتهم فإشباع حاجة تولد للإنسان التفاعل الإيجابي في الجماعة إذ أن ذلك مصدر إشباع العديد من الحاجات كما ترى الباحثة أن من الممكن هناك عوامل تلعب دوراً

بارزا في تعزيز روح الانتماء لهذا القطاع منها مبدأ العدالة والمساواة، كذا توفير الاحتياجات الأساسية، نمط الإشراف والقيادة، زيادة المشاركة، اتجاهات الإيجابية للعمال كذا المركز الاجتماعي وما يوفره من احترام في المجتمع ونظام الحوافز الجيد يسهم في جذب الأفراد ولاتحاقهم بالمنظمة وإشباع حاجاتهم ويعزز ذلك الاستمرار في العمل كما يثير المنافسة فيعم لتحسين الأداء والإبداع فيه

في الأخير فأهمية الانتماء تؤدي إلى الثقة بالنفس الشعور بالأمن الراحة وتظهر أهميته على جميع المستويات فان المنظمات المتميزة تجتهد في تقديم الخدمات المختلفة لأفرادها لأنها تعتمد على العنصر البشري في تحقيق كفاءة المنظمة وفعاليتها، وتعتمد على رفع درجة الثقة فيها بين العاملين بالمنظمة. لذلك فان لعامل الثقة أهمية بالغة في تماسك الجماعة وفي تنمية الانتماء ودرجة الإبداع والابتكار. ويقع على عاتق المنظمة مسؤولية توفير البيئة الآمنة والتعمق في قيم الانتماء لموظفيها وذلك بتنفيذ سياسات إدارية واضحة تحقق العدل وتطبيق النظام دون تمييز، وتحرص على التعامل بمصداقية وعلى زيادة فرص المشاركة، والترحيب بالاجتهاد في الآراء وتبادل الأفكار ومناقشتها في روح من التسامح والابتعاد عن الأسلوب المتسلط في الإدارة. والالتزام بالأمانة والاستقامة والقُدوة الحسنة والتمسك بأخلاقيات العمل وتقدير الجهود المبذولة وتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين المتميزين والثوق في قدرات الموظفين وإمكانياتهم وهذا ما يحقق الراحة النفسية للعاملين.

## 2- تحليل وتفسير الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على انه توجد علاقة بين بعد التشابه والراحة النفسية لداعوان الحماية المدنية .

أثبتت نتائج هذه الدراسة المتعلقة بهذه الفرضية أن بعد التشابه جاء بدرجة 0.312 واحتلاله المرتبة الثانية بمتوسط الحسابي 2.50 وهي درجة عالية وهذا ما اثبت بين العلاقة ما بين التشابه والراحة النفسية .

وظهور هذا المستوى يعد مؤشر إيجابي فالرجوع إلى الجانب النظري للدراسة فالتشابه يتجسد من خلال الالتصاق بين خصائص المنظمة والخصائص الشخصية للإفراد وهذا ما

يؤدي إلى الالتصاق النفسي بمنظمتهم، فالتشابه يعني إدارة الهوية التنظيمية في تفسير كيفية تماثل الأفراد للمؤسسة والهوية تساهم في الإدراك المشترك للأفراد للتنظيم الراغبين في تحقيق علاقات فعالة. فالتماثل حسب المقاربة الكلاسيكية يشير إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات لكلا من المنظمة والأفراد.

فالأفراد يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيم ذاتية لكي تتواءم وتتكامل وهذا مع مفاهيم المنظمة وما يتفق عليه Dutton et Dakrich يريان أن التماثل درجة التي يعرف بها الأعضاء أنفسهم من خلال صفات المنظمات وان للتماثل مع الهوية التنظيمية أهمية كبرى في التشابه وهذا ما يتعلق لمدى إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المنظمة، تركيبة مجموعة العمل تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه لان التماثل يعتمد على مدى تشابه الاهتمامات الشخصية من خلال ممارسة الفرد لنفس الأنشطة التي تمارسها المجموعة .

حيث يترتب الشعور بالتشابه عند الأعوان عن الشعور بالعضوية ومدى تفاهم كأعضاء حول تفعيل خصائص المنظمة (القيم المعنقات) في نواتهم وتحقيق الهدف الذي تسعى القطاع لتحقيقه.

### 3- تحليل وتفسير الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على " انه توجد علاقة بيمن بعد الولاء والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية .

حيث بلغت الدرجة بين المتغيرين 0.33 وهو دال إحصائيا عند 0.05 حيث احتل بعد الولاء الدرجة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2.56 وانحراف معياري قدر ب(0.35) وضمن مجال الموافقة من 2.34 الى 3 درجات أي كانت اتجاهات الأفراد نحو هذا البعد بدرجة عالية .  
هذه النتيجة دلالة على قيمة الولاء في بناء شخصية الأعوان في قطاع الحماية المدنية .

قد يرجع الاهتمام بالولاء إلى ارتباطه الوثيق ببعض الظواهر السلوكية سواء منها ما يخص الفرد أو المنظمة أو المجتمع عامة ، فالولاء ككل المتغيرات السلوكية التي يستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عن وجوده للفرد من عدمه وهو ناتج عن تفاعله بين الكثير من العوامل والمتغيرات التنظيمية .

فالولاء يعد احد المحددات الأساسية في توجيه السلوك الإنساني داخل التنظيم ويعد عاملا هاما في نجاح تلك المنظمات واستمرار وزيادة إنتاجها ، فمن بين العوامل التي يتأثر بها الولاء كمدى إشباع الحاجات الأساسية ، التماسك والتلاؤم بين العاملين ، أسلوب القيادة غير التسلطي ، المشاركة في تحقيق الأهداف ، تحديد أدوار العاملين ، وما يحصل عليه الفرد من حوافز سواء مادية أو معنوية كذا وضوح الأهداف وإمكانية مشاركة العمال في التنظيم واتخاذ القرارات كل هذا يساهم في رفع من مستوى الولاء ، كما تعد طبيعة العمل في حجمه وتقسيمه وتميزه بروح الفريق لها الدور الفعال في تحقيق درجة أعلى للولاء لدى أعوان الحماية المدنية وهذا راجع إلى كون عملهم عمل إنساني فهو مستعد لتضحية وبذل اكبر جهد وأفضل عطاء لصالح المنظمة.

في الأخير نستنتج أن الولاء يعبر عن قوة اندماج الموظف والعامل مع المنظمة التي يعمل فيها فالشخص الذي يمتلك انتماء للتنظيم يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته كذا يمنح للعامل استقرار نفسي ويساعده على تحقيق أفضل عائد وظيفي ليس لمهنته فقط بل لنفسه ؟ ، كما يساعد على رفع الروح المعنوية وزيادة ثقته بنفسه وتحقيق لذاته وحصوله على مكانة يرضى عنها ويشعره بالراحة والسعادة عند كل نجاح .

#### 4- تحليل وتفسير الفرضية الرابعة :

##### ❖ حسب الجنس:

يتضح من عرض نتائج الفرضية التي تنص على لا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 نحو الراحة النفسية تعزى لمتغير الجنس ، حيث بلغت المحسوبة 1.30 وهي

أقل من قيمة ت المجدولة والتي بلغت 2.001 وهي أكبر من مستوى 0.05 وهذا يعني لا توجد اختلافات في آراء واتجاهات أعوان الحماية سواء ذكور أو إناث نحو الراحة النفسية .

من خلال ما تم استعراضه في نتيجة هذا الفرض توضح أن كلا الجنسين ليس لهم اختلافان في ادراكهم للراحة النفسية وإن لهم نفس الحقوق والواجبات ولا يفرق المجتمع بقوانينه ومبادئه التي يفرضها على الإناث والذكور العاملين في قطاع الحماية ، ويتضح ذلك من خلال اللوائح التي يضعها القطاع في الوحدة الرئيسية للحماية فجميعها تهدف إلى تحقيق رسالة نجاح وخدمة الوطن لحماية الأفراد والحفاظ على الممتلكات و تأدية المهام على أكمل وجه ،ومن وجهة نظر الباحثة يمكن إرجاع ذلك إلى عوامل أخرى تؤثر في الإحساس بالراحة النفسية ونظرا لما تسعى إليه قطاع الحماية المدنية دائما في رؤيتها إمكانية الأعوان وضرورة تقيده بالتعليمات وقيامه بالواجبات الموكلة إليه إذ تسرى الإجراءات على كل الأعوان دون استثناء بغض النظر عن جنسه وما نلاحظه في الحصول مثلا على الحوافز والترقيات على جميع القطاعات المختلفة والتي كانت حكرًا على الذكور فقط فالتطور والتغير في ثقافة المجتمع أدبالي غياب تلك الفوارق مما فسح المجال لكلا الطرفين لإمكانية التأقلم مع المحيط الشبه العكسي ومسايرت ومتابعة كل المستجدات تفرض وعليه فانه لا يختلف الإناث والذكور نحو الراحة النفسية والتوافق النفسي العام وتعزو الباحثة ذلك في الاتفاق المشترك بين الأعوان في تحقيق التوافق أو العيش حياة خالية من أي تعقيد.

ويعود عدم وجود اختلاف الجنسين إلى تغيير دور المرأة في المجتمع ،وهذا يعني أن الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة أصبحت المرأة تتمتع بنوع من الحرية مقارنة بالسنوات السابقة وهنا بعض الذهنيات القديمة التي تسطر على المجتمع فلا تزال الأدوار القديمة تفرق بين المرأة والرجل وبعد وجود تغيرات في المجتمع كخروج المرأة إلى العمل وبالتالي العلاقة بين الجنسين فحسب Diner إن المقاطعة بين الرجل والمرأة تغيرت لتصبح تواصل بين الرجل والمرأة والذي يسمى بالمشاركة والتي تقوم على التفهم والاهتمام بالآخرين ،الثقة بالنفس والاستقلالية ، وتقدير الذات جميعها تعتبر عوامل مساعدة لاكتساب الراحة النفسية في عالم الشغل .

## ❖ حسب متغير السن :

يتضح من عرض النتائج للفرضية الرابعة انه توجد اختلافات في آراء واتجاهات الأعوان نحو الراحة النفسية تبعاً لمتغير السن حيث بلغت القيمة المحسوبة 3.09 في حين قدرت القيمة المجدولة بـ 2.001 عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا الاختلاف يعود لصالح الفئة العمرية بين 31 إلى 43 سنة بمتوسط حسابي قدر 2.41 وهو أكبر متوسط حسابي للفئة العمرية 23 إلى 30 سنة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عامل اكتساب الخبرات الحياتية لدى الفئة العمرية الأكبر سناً ، مما يحس بالراحة النفسية زيادة للخبرة يؤدي ذلك إلى تنمية التفكير العقلاني والرؤية الموضوعية لجوانب الحياة مقارنة بالفئة الأقل سناً أو هناك عوامل أخرى لدى الفرد كالوعي الثقافي والديني والجانب التكويني ذلك لان عمل الحماية مرتبط بالجانب الإنساني

## ❖ حسب الأقدمية :

تتص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الراحة النفسية لاختلاف متغير الأقدمية وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لأكثر من متوسطين. ومن خلال النتائج المتوصل إليها ومن خلال الجدول رقم (20) تبين أن قيمة ت المحسوبة بلغت 19.53 وهي أكبر من قيمة ت المجدولة التي قدرت بـ 2.77 عند مستوى دلالة 0.05 ومنه ثبتت صحة الفرضية البحثية بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية نحو الراحة النفسية تبعاً لمتغير الأقدمية.

هذا يعني أن خبرة العامل تؤثر سلباً على راحته النفسية وهذه النتيجة معقولة أي كلما قلت سنوات الخبرة قلت الراحة النفسية لأعوان .

وتعود هذه النتيجة كون العمال القدامى مع مرور الزمن يكونوا شبة اجتماعية داخل العمل تساعدهم على بناء علاقات مع زملائهم ورؤسائهم وهذا ما نتج عن إجابات الأعوان

حول بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين باحتلاله المرتبة الأولى والذي قدر متوسط حسابه ب(2.41) وهذا دلالة على قيمة العلاقة والأثر التي تتركه على الأعوان .

فالمسئول الذي يهتم بالعاملين له دور كبير في خلق روح التعاون بينهم وجعلهم كفريق واحد وهذا ما يولد لديهم الشعور الانتماء لتحقيق الأهداف المنوطة لهم ومن مؤشرات الإيجابية الشعور بالراحة و الأمن ، والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين الزملاء على حد سواء.

فطول سنة العمل لها دور فعال في بناء وتكوين شخصية الفرد حتى يكون على تحقيق التوافق وهذا ما أكدته نظرية التعلم الاجتماعي على أن العمال القدامى في مؤسسة ما يعملون بجد واجتهاد ويحبون عملهم ، فالعمال الجدد يسلكون نفس السلوك وتتوفر لديهم صفة الإنتاج المبدع والرضا عن العمل وهذا ناتج عن الاحتكاك بأصحاب الخبرة وهذا ما يولد الشعور بالراحة النفسية

فنظرية الذات لروجرز 'يؤكد على العمل الذي يرتبط به الموظف لمدة طويلة له مردود نفسي وقد يلبي جميع مطالبه .

كاستنتاج لهذه الفرضية العامل يحدد اتجاهه الإيجابي نحو المنظمة بالبقاء أو تركها بناءً على إدراكه لوجود الراحة أو عدم وجودها.

## 5-تحليل وتفسير الفرضية العامة :

تنص الفرضية الأولى على انه توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية.

بعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المتوصل في الجدول (21) والتي بينت صحة الفرضية البحث وكانت توجهات الأعوان نحو البنود كالتالي درجة مرتفعة لموافق وكانت متوسط (محايد) في حين بلغت درجة الموافقة على البديل غير موافق متوسط، كما توصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لمقياس التماثل التنظيمي بلغت 2.45 اي درجة عالية في حين بلغت متوسط الحسابي للراحة النفسية 2.32

هذه النتائج بينت وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية أي انه كلما ارتفع التماثل التنظيمي للأعوان كلما ارتفعت لديهم الراحة النفسية والعكس.

ونستدل من هذه النتائج انه في الآونة الأخيرة بدأ الرؤساء المنظمة يدركون أهمية التماثل وما يحقق لهم وما يحقق للأفراد من دعم نفسي وتحسين الأداء واتجاهات الموظفين وردود أفعالهم تجاه المنظمة باعتبار أن التماثل صفة ملازمة للمؤسسات الناجحة التي يحدث نوع من التوافق والانسجام بين العاملين وأهدافهم ،حيث يصف العالمين Heimberg et Johnson التماثل وفق ثلاث صفات مترابطة تبنى من خلال تكامل كل جزئياته و تتجسد في الوحدة الاجتماعية ومنطق اتخاذ القرارات والإدراك الجمعي .حيث تعتبر الأبعاد المكونة للتماثل المتمثلة في الولاء الذي يعتبر كمرجع للتصرف المهني في اتخاذ القرار وذلك من خلال التشابه بين الأعوان والقيم والمعتقدات ،فتشابه الشخصي لهيئة الحماية المدنية وهذا ما يخلق حالة من التناغم التنظيمي الجيد والأداء فلا يتحقق الولاء والتشابه إلا في إطار العضوية وجماعة العمل المألوفة ،كما تنتهي الباحثة إلى معالجة الفرضية البحثية لمتغير التماثل بالاستناد إلى الخلفية النظرية التي فسرت التماثل على توافق الفرد بأهداف المؤسسة ذلك من خلال تجسيد أبعاده في الواقع التنظيمي فنظرية الهوية الاجتماعية تشرح كيفية تفعيل عضوية الفرد داخل جماعة العمل

أما نظرية التصنيف الاجتماعي التي تعمل على ترتيب الأفراد وفق تشابههم أما نظرية الدرجات المختلفة تنمي ارتباط درجة التماثل بولائهم لمنظمتهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة تبعاً لطبيعة العمل ومن خلال العوامل تتبعها المنظمة كنمط الإشراف، سياسة المؤسسة، الثقة، العلاقة مع المشرفين، ظروف العمل، الحوافز وكذا العمل الجماعي فهذه تساعد على زيادة مستوى التماثل كونها تلبي الحاجات الأساسية للعمال وهذا كما يترك لديهم زيادة الانتماء سبب إشباع حاجاتهم فيترتب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي متوازن بشكل معين وهذا راجع إلى مساندة النظم في إشباع هذه الحاجات مما يولد لهم الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء وهذا ما يؤدي إلى تعزيز شخصية العامل وما يضمن راحته النفسية.


### خلاصة نتائج الدراسة :

بعد استعراض نتائج الدراسة الحالية وتحليلها وتفسيرها كان مجمل ما توصلنا إليه كالتالي:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 نحو الراحة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى أعوان الحماية المدنية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 نحو الراحة النفسية تبعاً لمتغير السن لدى أعوان الحماية المدنية
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى 0.05 في الراحة النفسية تعزى لمتغير الأقدمية .
- ✓ توجد علاقة بين بعد الانتماء والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية .
- ✓ توجد علاقة بين بين بعد التشابه والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية .
- ✓ توجد علاقة بين بعد الولاء والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية .
- ✓ توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية .

## اقتراحات

- ✓ ضرورة التعمق وذلك بالاهتمام بظروف وطبيعة العمل وذلك بزيادة الرسكلة للأعوان ومن خلال القيام ببرامج مهنية دورية مكثفة لتفادي النسيان لدى الأعوان أثناء أداء المهام المنوطة لهم؛
- ✓ الاهتمام بالجانب النفسي للأعوان نظرا لما في مهنتهم من مخاطر وصعوبات تؤثر على حالتهم النفسية خاصة بعد التعامل والتصدي لمختلف الكوارث؛
- ✓ توعية الأعوان بأهمية التماثل التنظيمي من حين لآخر في العمل؛
- ✓ تبنى قطاع الحماية المدنية استراتيجية محددة تقوم على اعتبار التماثل جزء من سلوك التنظيمي؛
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في متغير الراحة النفسية وربطه بمتغيرات تنظيمية كونه مهم جدا في استقرار وتطوير المنظمة؛
- ✓ ضرورة إشراك الأعوان في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم واندماج آرائهم لما لها مردود إيجابي على مستوى شعورهم بانتمائهم وراحتهم النفسية؛
- ✓ الاهتمام بآراء الأعوان والحرص على تقديم المعلومات الكافية لهم بخصوص القرارات؛
- ✓ معالجة أداء العاملين المنخفضا إجراء تأسالي إيجابية؛
- ✓ زيادة من رفع مستوى التماثل لأعوانها وذلك من خلال البحث عن حاجاتهم ورغباتهم ومطابقة لأهداف مع أهدافهم؛
- ✓ ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لما له من تأثير إيجابي يدعم التماثل التنظيمي؛
- ✓ تسليط الضوء على العوامل الفعالة في تحديد اثر الراحة النفسية حيال عملية التماثل واستمرار قدرتها في تطوير المواقف الإيجابية مما تخدم قطاع الحماية المدنية؛
- ✓ إجراء ندوات ونشاطات ثقافية وترفيهية خاصة بالأعوان للحد من الضغوطات التي يتعرضون لها جراء قيامهم بأعمال صعبة.



# خاتمة

## خاتمة:

من أدبيات هذه الدراسة تم التطرق إلى موضوع شغل بال الكثير من الباحثين في علم النفس السلوكي والتنظيمي وأصحاب المؤسسات على اختلاف أنواعها في الوقت الراهن ومن بين هذه المنظمات منظمة الحماية المدنية وهذا لإلقاء الضوء على العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية، حيث اتضح من خلال العينة موضوع الدراسة أن عضوية الأعوان الحماية جاءت بدرجة عالية نظرا للهوية الاجتماعية ذات الأهمية النفسية العالية المتصلة باستراتيجية المنظمة، وذلك لوضوح الأهداف في القطاع ألا وهو حماية الأرواح والحفاظ على ممتلكاتهم.

حيث اقترن بعد العضوية مع بالتشابه مما أدى إلى تشكيل تماثل الأفراد، فقد ارتقى مستوى تشابه الأعوان مع القطاع هذا ما دل على ترابط الهوية التنظيمية للمؤسسة مع الهوية التنظيمية للأفراد وذلك في ظل وجود قيم مشتركة فيما بينهم، كما اقتربت درجة الولاء من درجة العضوية والتشابه المتحصل عليها على مقياس التماثل التنظيمي أرجعته الباحثة إلى الامتثال للمهنة والمنظمة معا، وانتهت هذه الدراسة بعد المعالجة النظرية والمعاينة التطبيقية وجملة العمليات الإحصائية من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون إلى تفسير وجود علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة المسيلة بالاستناد إلى النظرية الهوية الاجتماعية التي تقر بتشكيل الهوية المهنية وعضويته داخل المنظمة ونظرية التصنيف الاجتماعي التي تضع الأفراد وفق سماتهم المشتركة والمتشابهة.



قائمة

المراجع والمصادر

## قائمة المراجع والمصادر

1. بشير معمريّة (2002): القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة العقيد الحاج لخضر، ط1، باتنة.
2. بوحفص مباركي (2008): مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، ط1، دار آل رضوان للنشر والتوزيع، وهران - الجزائر.
3. زهران حامد عبد السلام (1991): الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
4. زهران حامد عبد السلام (1997): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.
5. سامر جميل رضوان (2007): الصحة النفسية، دار المسيرة، عمان الأردن.
6. سعد الدين السيد صالح (1994): البحث العلمي ومناهج النظرية، ط2، مؤسسة الأهرام للنشر والتوزيع، القاهرة.
7. سيد صبحي (2001): راحة البال والشباب، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
8. صبره محمد علي، اشرف محمد عبد الغاني شريت (2004): الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
9. عامر سالم عوض (2008): السلوك التنظيمي والإداري، ط1، دار الاسامة للنشر والتوزيع، عمان.
10. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات (2001): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة.
11. عويد سلطان مشعان (1994): علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
12. كاظم خيضر حمود الفريحات (2009): السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط1، مكتبة إثراء للنشر والتوزيع، عمان.

13. لوکيا الهاشمي (2006): السلوك التنظيمي ، ج2، دار الهدى الجزائر، ط1.
14. مسلم محمد (2002): منهجية البحث العلمي ، دار العرب للنشر والتوزيع ، الجزائر.
15. مهدي محمد القصاص (2007): مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، المنصورة.
16. موريس أنجرس (2006): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ط2، دار القصة، الجزائر.

### المذكرات :

1. انتصار محمد طه سلامة (2003): مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، تخصص ادارة التربية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين ، نابلس.
2. انس هباز (2015): اثر القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي، رسالة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
3. حسن الغرب: الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، كلية إدارة الأعمال ، قسم الإدارة العامة.
4. خلود فواز الزعبي (2013): درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، كلية العلوم التربوية، قسم الإدارة، جامعة الشرق الأوسط.
5. رولا رضا شريفي (2014): فعالية برنامج الإرشادي لرفع مستوى الرضا عن الحياة لدى مرضى السكري، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، تخصص إرشاد نفسي، جامعة دمشق.
6. سلمى زرقين (2015): مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، شهادة ماستر، قسم علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

7. سمية أحمد الجمال:السعادة النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والاتجاه نحو الدراسة الجامعية لدى طلاب جامعة تبوك، كلية التربية، جامعة الزقازيق وجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية.
8. السيد محمد أبو الهاشم :صدق وثبات مقياس السعادة على عينات مصرية وسعودية وسورية من طلاب الجامعة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
9. سوريا عثمانى مرابط (2015):أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقته بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر،بسكرة.
10. طه سالم الشواروة (2015): اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية، رسالة ماجستير،دراسات الاقتصادية والإدارية، إدارة عامة المملكة الأردنية الهاشمية.
11. عايدة سعيد ديت بنات(2016): الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها المناخ التنظيمي السائد لديهم ،رسالة ماجستير، كلية التربية، تخصص أصول التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
12. غاية احمد الشيخ القاسم:الأمن النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية وعلاقته بالتحصيل الدراسي وبعض المتغيرات الديمغرافية ، رسالة ماجستير، كلية الآداب،علم النفس، جامعة الخرطوم.
13. قويدر نوبيبات(2013):علاقة الكدر الزوجي بكل من الصحة النفسية والرضا عن الحياة على عينة من المتزوجين ،أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرياح،ورقلة.
14. ليندة بن سهل(2014):الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي،رسالة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس، جامعة محمد خيضر،بسكرة.


15. مازن فارس رشيد(2004):الهوية التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث، عمان.
16. مسعودي أمحمد(2016): الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى معلمين، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علوم التربية، جامعة وهران 2.
17. ملوكة عواطف(2014):اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس الابتدائية للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية،رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح،ورقلة.
18. نزال صالح العوامدة:اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية.
19. نور الهدي عكيشي(2014): المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنظيم،جامعة الشهيد جامعة الوادي.
- المجلات العلمية:

1. أمال زكرياء النمر(2016):تقبل الذات وعلاقته بكل من تقبل الآخر وأساليب التعلق لدى طلبة الجامعيين،الجزء 2، العدد 2،جامعة القاهرة.
2. أمحمد حاج موسى(2017):السعادة النفسية وعلاقتها بفعالية الذات لدى طلاب كلية الزراعة،مجلة جامعة البعث،العدد15،المجلد39،جامعة البعث.
3. آيت حمودة حكيم(2011):أهمية المساندة في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب البطال،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد الثاني.
4. خالد مهدي صالح (2015):تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي ،مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية،العدد82،المجلد21.جامعة بغداد،

5. سامر عبد المجيد البشابشة(2008):اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية،المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، العدد4،المجلد4،الأردن.
6. السيد محمد أبو هاشم(2010):النموذج البنائي لعلاقة بين السعادة والعوامل الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعي،العدد81،المجلد20،جامعة بنها.
7. عبد الحق لبوازدة(2016):الضغوط النفسية وعلاقتها بالطمأنينة النفسية لدى الطلبة الجامعيين،مجلة أنسة للبحوث والدراسات، العدد 15، المجلد 1،جامعة الجزائر 2.
8. عبد اللطيف عبد اللطيف(2010):دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد2،المجلد 26،جامعة دمشق.
9. محمد زين العابدين عبد الفتاح(2016):دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل التنظيمي مع الهوية التنظيمية،كلية التربية،العدد 2،ج1،جامعة بني سويف.
10. ميثاق هاتف الفتلاوي(2011):دور الاحترام المدرك في التماثل التنظيمي،مجلة الإدارة والاقتصاد،العدد11،المجلد 3.

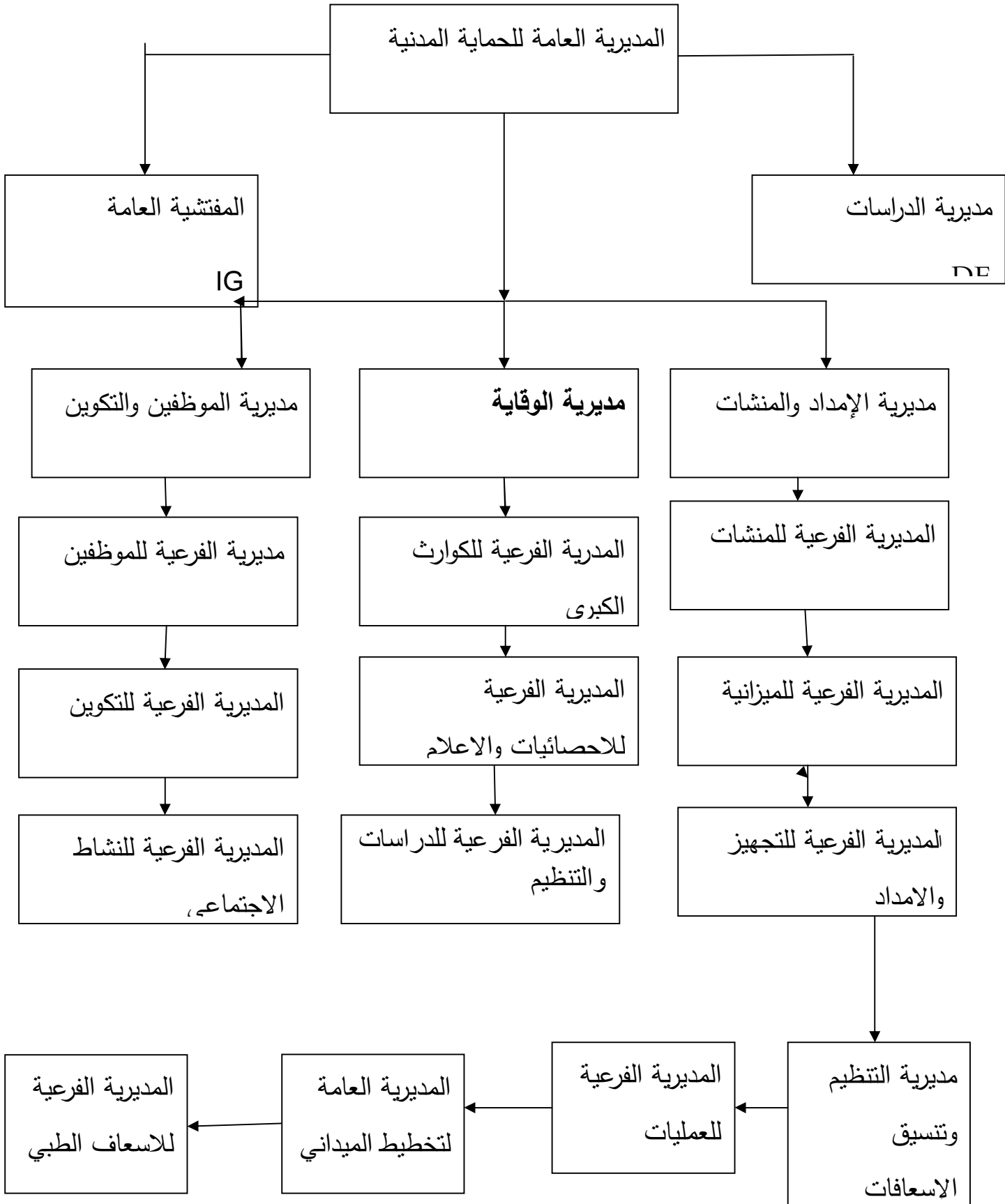
#### مراجعاُجنبية:

- 1.David Holt Management :Principles and Practices,3rd ed,englewoodnj 1993.
2. Frédérique chedotel :L'ambivalence de L'indentification organisationnelle ,revue de littérature et piste de recherche mangement avenir ,2004,n1,France

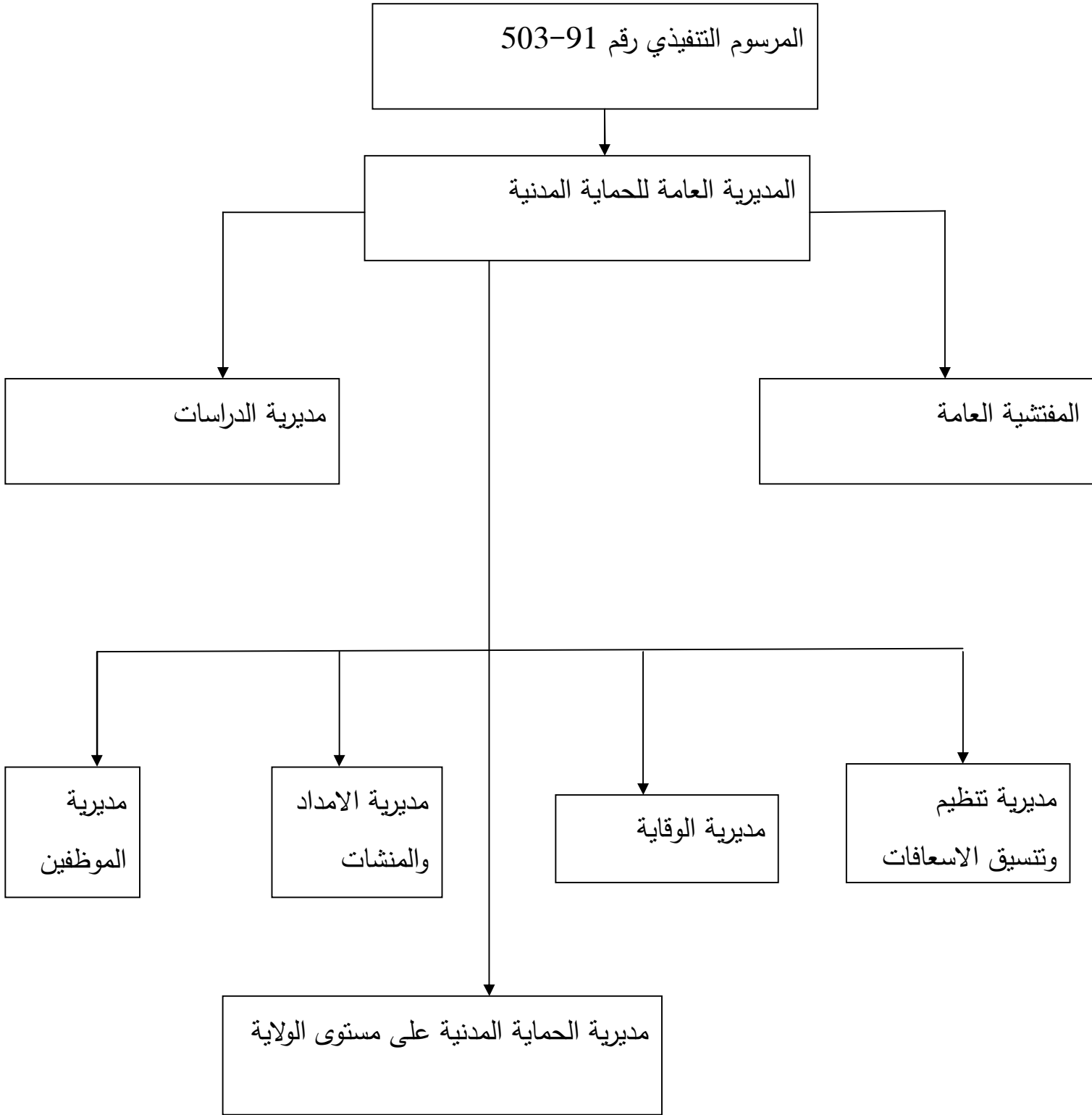


# الملاحق

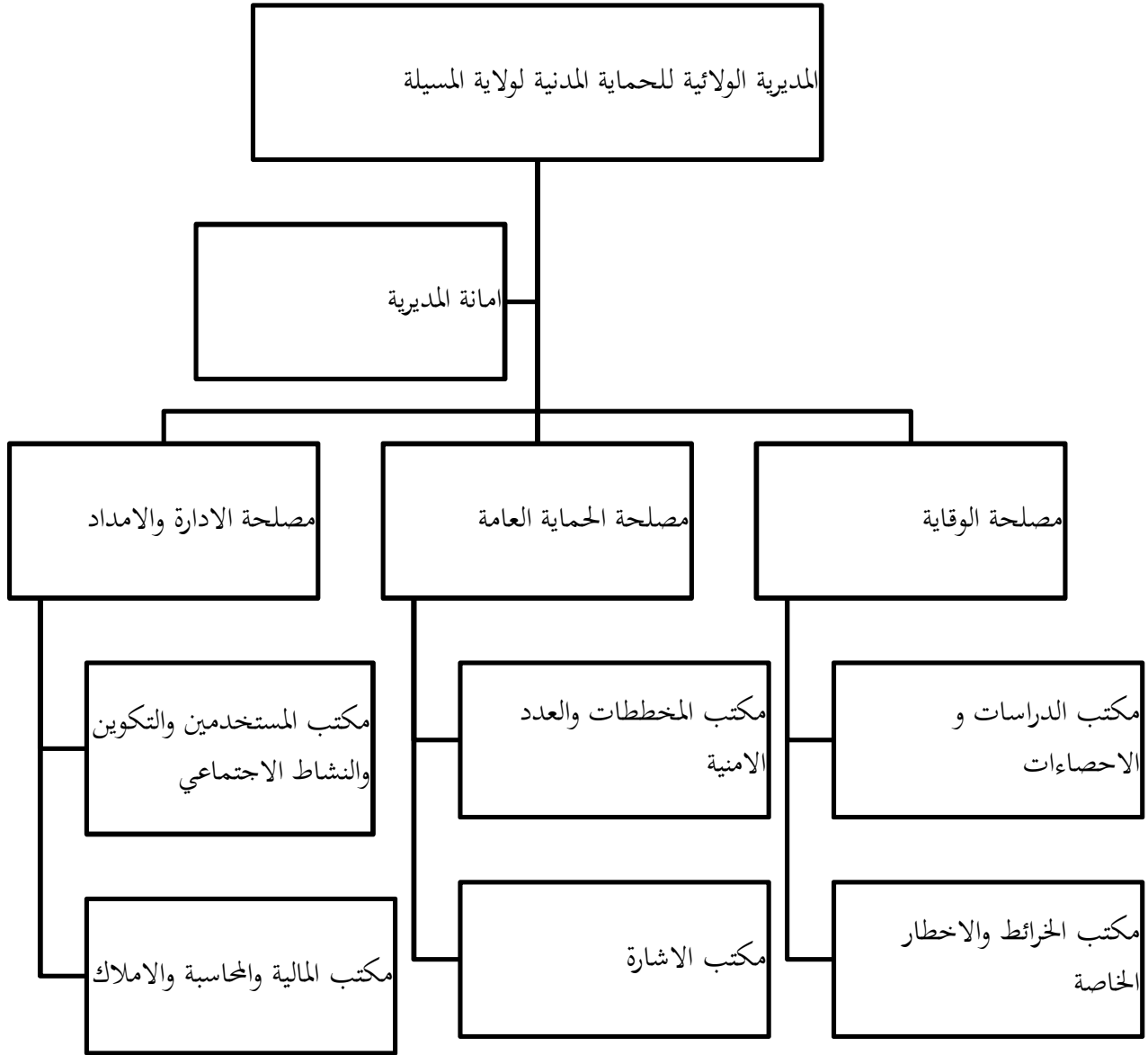
الملحق رقم (01): يمثل الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للحماية المدنية



الملحق رقم (02): مخطط تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية



الملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة



## الملحق رقم (04): مقياس التماثل التنظيمي



### تخصص علم النفس العمل والتنظيم

أخ (ت) الفاضل (ة) .....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته .....

تحية عطرة وطيبة لكم .....

المقياسين المرفقين هما جزء من دراسة أجريها في الوقت الحالي لنيل شهادة الماستر تحت عنوان "التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية" وتم اختياركم كعينة وسأكون شاكرة لكم إذا تكرمتم في الإجابة على الأسئلة المتضمنة في المقياسيين بكل جدية، ونجاح هذا العمل يتوقف على مدى تعاونكم وإخلاصكم وللإشارة المعلومات المقدمة تستخدم في غرض الدراسة فقط وستحظى بالعناية والسرية التامة .

تعليمات حول كيفية الإجابة: اقرأ كل جملة بعناية وضع علامة (x) في المكان المناسب تحت خيار واحد مع خالص الامتثال وبالغ التقدير لتجاوبكم وإسهامكم في إنجاز هذا البحث العلمي

**بيانات عامة:**

1-الجنس .....

2-السن .....

3- الأقدمية .....

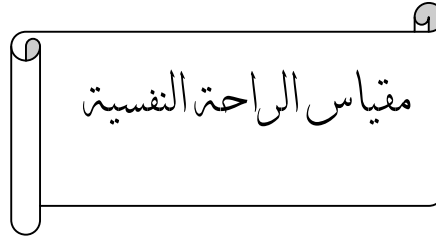
السنة الدراسية 2018

## مقياس النماثل التنظيمي

غير موافق	محايد	موافق	العبارة	
			مسرور لأنني اعمل بهذه المؤسسة	01
			أدافع عن مؤسسة التي اعمل بها وسياستها أمام الآخرين	02
			ابذل أقصى جهد لتحقيق المؤسسة أهدافها	03
			أتضايق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة التي اعمل فيها	04
			المؤسسة التي اعمل بها لا أريد تغييرها	05
			اعتز مع زملائي بانجازات المؤسسة التي اعمل فيها	06
			أتحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنظمها المؤسسة التي اعمل فيها	07
			اشعر أن خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المؤسسة التي اعمل فيها	08
			اصف المؤسسة التي اعمل فيها بأنها أسرة كبيرة	09
			اشعر بولائي المستمر للمؤسسة التي اعمل فيها	10
			اعمل في المؤسسة من اجل تحقيق رسالتها وأهدافها	11
			اعتقد أن صورة المؤسسة التي اعمل فيها تمثل طموحاتي المستقبلية	12
			أتجنب في اتخاذ قرراتي النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة التي اعمل فيها	13
			انظر إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاتي الخاصة	14
			عندي مواقف ايجابية كثيرة مشتركة مع زملاء المؤسسة التي اعمل فيها	15
			أوافق على بعض سياسات المؤسسة التي اعمل بها في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني	16
			أرى أن قيمتي وقيم المؤسسة التي اعمل فيها متماثلة إلى حد كبير	17

			18	احدد هويتني من خلال المؤسسة التي اعمل فيها بسهولة
			19	افخر بان أكون احد أعضاء جماعة العمل في هذه المؤسسة التي اعمل فيها
			20	سأستمر في العمل في هذه المؤسسة التي اعمل بها حتى دون راتب
			21	اشعر أن المؤسسة التي اعمل فيها توليني اهتماما كبيرا
			22	اصف نفسي للآخرين بالقول "أنا استاذ في هذه المؤسسة "
			23	اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة التي اعمل فيها

## الملحق رقم (04): مقياس الراحة النفسية



الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	اتخذ قراراتي دون الالتفاتات للضغوط الاجتماعية			
02	أغير من سلوكي وطريقة تفكيري حتى يمكنني إنجاز الأشياء			
03	لست مهتما بالأنشطة التي تحسن من خبراتي			
04	لا يوجد في حياتي الكثير من الناس الذين يحبون الاستماع لي عندما أريد التحدث إليهم			
05	استمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع			
06	اشعر أن الكثير من الناس الذين اعرفهم قد استفادوا من الحياة أكثر مما استفدت			
07	أثق في رأيي حتى وان كانت مخالفة لرأي الأغلبية			
08	اشعر بالارتباك والحيرة بشأن ما أتحملة من مسئوليات			
09	اشعر أنني تطورت وتحسنت كثيرا بمرور الوقت			
10	استمتع بتبادل الحديث مع أفراد أسرتي وأصدقائي			
11	تبدو أنشطتي اليومية تافهة وغير مهمة لي			
12	عموما اشعر بالثقة في نفسي وبالإيجابية عن نفسي			
13	اشعر بالقلق بخصوص ما يعتقدونه الآخرون تجاهي			
14	أدير معظم مسئوليات حياتي اليومية بشكل جيد			
15	عندما أفكر في الأمر أجد أنني لم أتحسن كثيرا كشخص بمرور السنين			
16	اشعر بالوحدة لوجود القليل من الأصدقاء المقربين اللين يمكن أن اعبر لهم عن همومي واهتماماتي			
17	اعمل جاهدا لتنفيذ الخطط التي أضعتها لنفسي			

			عندما أقارن نفسي بأصدقائي ومعارفي اشعر بالرضا عن حياتي	18
			أغير قراراتي إذا اعترض عليها أصدقائي أو أفراد أسرتي	19
			لا اشعر براحة مع الناس والمجتمع من حولي	20
			اعتقد انه من المهم المرور بخبرات جديدة تغير من الطريقة التي أفكر بها في ذاتي	21
			يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني	22
			أركز على الحاضر لان المستقبل يحمل لي مشكلات	23
			تقديري لذاتي ليست إيجابيا كشعور معظم الناس نحو أنفسهم	24
			اعبر عن رأيي بصراحة وان كانت مخالفة لآراء معظم الناس	25
			أواجه بصعوبة في ترتيب أمور حياتي بطريقة ترضيني	26
			لا أريد أن أجرب طرقا جديدة في عمل الأشياء فحياتي جميلة بحالتها الراهنة	27
			يصفني الناس بأنني شخص معطاء وعلى استعداد أن أشارك بوقتي مع الآخرين	28
			ليس لدي إحساس جيد عما أحاول انجازه في الحياة	29
			ارتكبت بعض الأخطاء في الماضي ولكنني اشعر بان كل الأمور سارت على أفضل صورة	30
			الشعور بالسعادة مع نفسي أكثر أهمية بالنسبة لي عن قبول الآخرين	31
			استطيع خلق أسلوب حياة لنفسي يتفق كثيرا مع ما أحبه	32
			لا استمتع بوجودي في مواقف جديدة تتطلب مني تغيير طريقي القديمة المألوفة في أداء الأشياء	33
			يرى معظم الناس أنني محب وعطوف	34
			اشعر بالرضا عن التفكير فيما حققته في حياتي	35
			للماضي تقلباته من خير وشر ولكنني لا أريد تغييره عموما	35
			من الصعب إبداء رأيي حول الموضوعات الجدلية	37
			أؤدي بشكل جيد في الأمور المالية والشؤون الشخصية	38
			يوجد صدق في المثل القائل "يمكن تعليم الشخص الكبير حيلة جديدة"	39
			أثق في أصدقائي واعلم أنهم أيضا يتقون في	40
			أرى أن وضع أهداف لحياتي مضيعة للوقت	41
			اشعر بخيبة الأمل عن انجازاتي في الحياة	42

			43	اتائر بالأشخاص ذوي الآراء القوية
			44	بشكل عام اشعر بالضغط والإجهاد لعدم قدرتي على مواصلة إعمالي اليومية
			45	الحياة بالنسبة لي عملية تعلم وتغيير ونمو مستمر
			46	المحافظة على العلاقات الطيبة مع الآخرين صعب ومحبط لي
			47	بعض الناس لا أهداف لهم في الحياة ولكنني لست واحد منهم
			48	عندما انظر إلى حياتي اشعر بالسعادة لسير الأمر وعلى النحو الذي سارت عليه
			49	احكم على نفسي وفق ما اعتقد انه مهم وليس وفق ما يتفق مع قيم الآخرين
			50	متطلبات الحياة اليومية تصيبني بكثير من الضغوط والإحباط
			51	لقد توقفت عن عمل تغيير حياتي منذ وقت طويل
			52	لم اعش علاقات كثيرة تتسم بالدفء العاطفي والثقة مع الآخرين
			53	أفكر في اليوم الذي أعيش فيه ،ولا اشغل نفسي بالتفكير في المستقبل
			54	اشعر بالرضا عن مظهري الشخصي

## ملخص الدراسة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التماثل التنظيمي بالراحة النفسية وتحديد العلاقة الترابطية بين أبعاد التماثل بالراحة النفسية، لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة المسيلة، كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الراحة النفسية لعمال الحماية المدنية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (السن، الجنس والأقدمية) كما تم استخدام المنهج الوصفي في جمع البيانات، وتحليل ما كتب عن الموضوع (أبحاث ودراسات) لبناء الخلفية النظرية للبحث، عن طريق مقياس التماثل التنظيمي، مؤلف من 23 بنداً، مقسم على 3 أبعاد (الولاء التشابه، العضوية)، ومقياس الراحة النفسية المكون من 54 بنداً موزع على 6 أبعاد، تم توزيعه على عينة بطريقة عشوائية قوامها 60 عون حماية مدنية، من الوحدة الرئيسية لولاية المسيلة كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وتحليلها ولتفريغ البيانات تم الاستعانة ببرنامج Excel، وبرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، من أجل حساب الفروق بين المتوسطين وتوصلت النتائج إلى:

- توجد علاقة معنوية بين الراحة النفسية والتماثل التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بعد الانتماء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؛
- توجد علاقة ذات دلالة بين بعد الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو الراحة النفسية تبعاً لاختلاف متغير الجنس؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو الراحة النفسية تعزى لمتغير الأقدمية والسن.

### Résumé :

Cette étude vise à identifier la relation entre la symétrie organisationnelle et le confort psychologique, et à déterminer la relation entre les dimensions de la symétrie et le confort psychologique, chez les agents de protection civile à M'sila,

Le but de cette étude est d'identifier l'ampleur des différences statistiques dans le bien-être psychologique des travailleurs de la protection civile en fonction des variables démographiques (âge, sexe et ancienneté). L'approche descriptive a été utilisée dans cette étude pour recueillir et analyser les données (recherches et études) afin de construire le contexte théorique de la recherche, à l'aide de la mesure de la symétrie organisationnelle, composée de 23 items, divisée en 3 dimensions (loyauté, similarité, appartenance), et la mesure du confort psychologique constituée de 54 items répartis en 6 dimensions, réparties aléatoirement par 60 agents de protection civile à M'sila.

On a également utilisé des méthodes statistiques appropriées pour le traitement et l'analyse des données, pour la saisie des données on s'est servi d'Excel, et afin de calculer les différences entre les deux moyennes on a utilisé le SPSS (Paquet statistique pour les sciences sociales).

On a atteint les résultats suivants:

- 1- Il existe une relation significative entre le confort psychologique et la symétrie organisationnelle chez les agents de la protection civile;
- 2- Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'affiliation organisationnelle et le confort psychologique chez les agents de protection civile;
- 3- Il existe une relation statistiquement significative entre la similitude et le confort psychologique des agents de protection civile;
- 4- Il existe une relation significative entre la loyauté organisationnelle et le confort psychologique des agents de protection civile;
- 5- Il n'y avait pas de différences statistiques significatives dans les opinions et les attitudes des membres de l'échantillon vis-à-vis du confort psychologique en fonction de la différence de la variable de sexe;
- 6- Il existe des différences statistiques significatives dans les opinions et les attitudes des membres de l'échantillon à l'égard du confort psychologique en raison de la variable d'ancienneté et d'âge.