



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التماثل التنظيمي وعلاقته بالفاعلية الذاتية

دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

تحت إشراف الأستاذ:

أ. سعدون سمية

من إعداد وتقديم الطالبة:

- غرمول سحر

تاريخ المناقشة: /// - /// - 2024

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بن مهرة ليندة	أستاذ محاضر - أ	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ	مشرفا ومقررا
بودكاره مختارية	أستاذ محاضر - أ	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024



الشكر والتقدير

قال الله تعالى :

(وَ مَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ)

(لقمان : 12)

و قال رسول الله صلى الله عليه و سلم:

(من لم يشكر الله، لم يشكر الله عزوجل)

نحمد لله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات و الأرض على ما أكرمنا ووفقنا على انجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتوجه بجزيل الشكر و الإمتنان للأستاذة الفاضلة " سعدون سمية " على قبولها الإشراف على هذه الدراسة و على مساعدتي على اتمامها بنصائحها القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء اللجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذا البحث.

كذلك أتقدم بوافر الشكر و التقدير إلى كافة أساتذتي الكرام و كل من ساهم في تعليمنا .

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد و لو بكلمة أو دعوة صالحة



ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت و ذلك من خلال التعرف على التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (التشابه التنظيمي، الولاء التنظيمي، الإنتماء التنظيمي) كمتغير مستقل، و التعرف على المتغير التابع المتمثل في الفاعلية الذاتية بأبعاده الأربعة (إدراك الإقتدار، بذل الجهد، المبادرة، المثابرة) .

إذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 80 عامل من مجتمع الدراسة المكون من عامل، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، و لجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبيان لقياس التماثل التنظيمي المكون من 23 فقرة و استبيان لقياس الفاعلية الذاتية المكون من 35 فقرة، و تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss) (النسخة 20) .

و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لعمال جامعة بلحاج بوشعيب .
- ✓ مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب منخفض.
- ✓ مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب مرتفع.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية : التماثل التنظيمي، الفاعلية الذاتية.

Abstract:

The study aimed to investigate the relationship between organizational congruence and self-efficacy at Belhaj Bouchaib University in Ain Temouchent. This was achieved by examining organizational congruence across its three dimensions (organizational similarity, organizational loyalty, organizational belonging) as an independent variable, and identifying the dependent variable represented by self-efficacy across its four dimensions (perceived empowerment, exertion of effort, initiative, perseverance).

The study sample consisted of 80 workers from the university community, selected through simple random sampling. Data collection utilized two questionnaires: one measuring organizational congruence comprising 23 items, and the other measuring self-efficacy consisting of 35 items. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 20.

The study yielded the following results:

- There is a statistically significant correlation between organizational congruence and self-efficacy among Belhaj Bouchaib University workers.
- The level of organizational congruence among university workers is low.
- The level of self-efficacy among university workers is high.
- There are no statistically significant differences in organizational congruence attributed to gender, seniority, or educational level.
- There are no statistically significant differences in self-efficacy attributed to gender, seniority, or educational level.

Keywords: Organizational congruence, self-efficacy.

Résumé :

La recherche visait à comprendre la relation entre la symétrie organisationnelle et l'efficacité personnelle à l'Université Belhadj Boucheib d'Aïn Temouchent, en identifiant la symétrie organisationnelle à travers ses trois dimensions (similitude organisationnelle, loyauté organisationnelle, appartenance organisationnelle) en tant que variable indépendante, et en identifiant la variable dépendante représentée par l'efficacité personnelle à travers ses quatre dimensions (perception de l'autonomie, effort fourni, initiative, persévérance).

L'échantillon de l'étude comprenait 80 travailleurs de la population de l'étude, composée de travailleurs, sélectionnés par un échantillonnage aléatoire simple. Pour collecter les données de l'étude, un questionnaire mesurant la symétrie organisationnelle composé de 23 items et un questionnaire mesurant l'efficacité personnelle composé de 35 items ont été utilisés. Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS (version 20).

Les résultats de l'étude sont les suivants :

- Il existe une corrélation significative entre la symétrie organisationnelle et l'efficacité personnelle des travailleurs de l'Université Belhadj Boucheib.
- Le niveau de symétrie organisationnelle chez les travailleurs de l'Université Belhadj Boucheib est faible.
- Le niveau d'efficacité personnelle chez les travailleurs de l'Université Belhadj Boucheib est élevé.
- Aucune différence statistiquement significative n'a été trouvée dans la symétrie organisationnelle attribuée aux variables de genre, d'ancienneté et de niveau d'éducation.
- Aucune différence statistiquement significative n'a été trouvée dans l'efficacité personnelle attribuée aux variables de genre, d'ancienneté et de niveau d'éducation.

Mots-clés : symétrie organisationnelle, efficacité personnelle.

فهرس المحتويات

محتويات البحث:

الشكر والتقدير

أ.

الإهداء

ب

ملخص

الدراسة

ج

فهرس

المحتويات

و.

قائمة

الأشكال

ط.

قائمة

الجداول

ي

مقدمة

البحث

1

الفصل الأول: تقديم البحث

1- إشكالية البحث

3

2- صياغة فرضيات البحث

.....
4

3- أهداف الدراسة

.....
5

4- أهمية الدراسة

.....
5

5- أسباب اختيار الموضوع

.....
5

6- التعاريف الإجرائية

.....
6

7- نموذج البحث

.....
6

8- الدراسات السابقة

.....
7

9- التعقيب على الدراسات السابقة

.....
13

الفصل الثاني : التماثل التنظيمي

.....
15

(1) نشأة و تطور التماثل التنظيمي

.....
16

(2) تعريف التماثل التنظيمي

.....
17

(3) أهمية التماثل التنظيمي

.....
19

(4) أبعاد التماثل التنظيمي

.....
20

(5) العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

.....
22

(6) العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي

.....
24

(7) نظريات التماثل التنظيمي

.....
25

الفصل الثالث: الفاعلية الذاتية

تمهيد

(1) تعريف الفاعلية الذاتية

(2) أنواع الفاعلية الذاتية

(3) أبعاد الفاعلية الذاتية

(4) خصائص الفاعلية الذاتية

(5) مصادر الفاعلية الذاتية

(6) نظريات الفاعلية الذاتية

7) العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية

37

خلاصة الفصل

39

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

40

أولاً : الدراسة الإستطلاعية

41

1) تعريف الدراسة الإستطلاعية

41

2) أهمية و دواعي الدراسة الإستطلاعية

41

3) أهداف الدراسة الإستطلاعية

41

4) المجال الزمني و الجغرافي للدراسة الإستطلاعية

41

5) أداة الدراسة الإستطلاعية

.....
42

6) خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية

.....
45

7) الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة

.....
49

ثانيا: الدراسة الأساسية:

.....
52

1) أهداف الدراسة الأساسية

.....
52

2) المجال الزمني والجغرافي للدراسة الأساسية

.....
52

3) منهج الدراسة الأساسية

.....
52

4) عينة الدراسة الأساسية

.....
52

5) أساليب المعالجة الإحصائية

.....

56

خلاصة

.....

57

الفصل الخامس : عرض و تفسير النتائج

1) عرض و تفسير التساؤل الأول

.....

58

2) عرض و تفسير التساؤل الثاني

.....

59

3) عرض و تفسير الفرضية العامة

.....

60

4) عرض و تفسير الفرضية الثانية

.....

60

5) عرض و تفسير الفرضية الثالثة

.....

61

6) عرض و تفسير الفرضية الرابعة

.....

62

(7) عرض و تفسير الفرضية الخامسة

63

(8) عرض و تفسير الفرضية السادسة

64

(9) عرض و تفسير الفرضية السابعة

65

الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة

(1) مناقشة التساؤل الأول

66

(2) مناقشة التساؤل الثاني

67

(3) مناقشة الفرضية العامة

68

(4) مناقشة الفرضية الثانية

69

(5) مناقشة الفرضية الثالثة

70

6) مناقشة الفرضية الرابعة

.....
71

7) مناقشة الفرضية الخامسة

.....
73

8) مناقشة الفرضية السادسة

.....
74

9) مناقشة الفرضية السابعة

.....
76

خاتمة البحث

.....
78

قائمة المراجع

.....
80

الملاحق

.....
84

الصفحة	الأشكال	رقم
6	الشكل يوضح نموذج البحث	01

20	الشكل يمثل أبعاد التماثل التنظيمي	02
46	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس	03
47	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن	04
48	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي	05
49	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية	06
53	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس	07
54	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن	08
55	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي	09
56	الشكل يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية	10

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
--------	--------	-------

44	جدول يوضح مضمون الإستبيان	01
45	جدول يوضح طريقة اعطاء الأوزان لبنود الإستبيان التماثل التنظيمي	02
45	جدول يوضح طريقة اعطاء الأوزان لبنود الإستبيان الفاعلية الذاتية	03
45	الجدول توزيع العينة حسب متغير الجنس	04
46	الجدول توزيع العينة حسب المتغير السن	05
47	الجدول توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي	06
48	الجدول توزيع العينة حسب متغير الأقدمية	07
50	يبين صدق الإتساق الداخلي لأبعاد استبيان التماثل التنظيمي	08
50	يبين صدق الإتساق الداخلي لأبعاد استبيان الفاعلية الذاتية	09
51	يبين ثبات معامل ألفا كرونباخ للمقياسين (مقياس التماثل التنظيمي، ومقياس الفاعلية الذاتية)	10
52	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	11
53	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	12
54	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	13
55	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	14
58	يبين المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمقياس التماثل التنظيمي وأبعاده لعمال جامعة عين تموشنت .	15
59	يبين المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمقياس الفاعلية الذاتية وأبعاده لعمال جامعة عين تموشنت.	16
60	يوضح قيمة معامل الارتباط بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة عين تموشنت	17
60	يبين نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في التماثل التنظيمي	18
61	يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفروق في التماثل التنظيمي حسب متغير الأقدمية.	19
62	يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في التماثل التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي.	20
63	نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في الفاعلية الذاتية	21
64	يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في الفاعلية الذاتية حسب متغير الأقدمية.	22
65	يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في الفاعلية الذاتية حسب متغير المستوى التعليمي	23

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text. The border is composed of repeating motifs of leaves, flowers, and scrolls, arranged in a rectangular frame.

مقدمة

مقدمة الدراسة :

يعتمد نجاح أي منظمة أو فشلها على مدى تحكمها وتأطيرها الصحيح لأهم مورد تملكه ألا وهو العنصر البشري، الذي تسعى المنظمة إلى توفيره و تحسين أدائه كما ونوعا، حيث يعتبر هذا الأخير مرجع الفكر والتطوير والإبداع من خلال استغلال طاقاته وإمكاناته وتوظيف مهاراته وقدراته، فهو يساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة إذا ما توفرت ظروف العمل المناسبة (مصباحي، بوبيدي ، 2021، 326)، و في إطار الإهتمام بالمؤسسات والأفراد ظهرت عدة مصطلحات تنظيمية في مجال الفكر السلوكي و الإداري بشكل لافت للنظر في نصوص وأدبيات الفكر الإداري مصطلح التماثل التنظيمي و يعد هذا المصطلح من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال الإدارة، حيث بدأ الإهتمام به يتزايد منذ النصف الثاني من القرن الماضي، وأولى الباحثون اهتماما كبيرا في ضوء ما تقوم به المنظمات من أدوار و مهام في خدمة الأفراد و تطور المؤسسات (الشهومي، 2021، ص96).

ويشير مفهوم التماثل التنظيمي إلى الشعور المفرط للعامل بوجود روابط قوية تربطه بالمنظمة التي يعمل فيها، لذا يعتبر من أهم العوامل المساهمة في رفع معنويات العامل، ورفع مستوى رضاهم عن العمل، و يتيح له الفرصة لإظهار قدراته، ويشعرهم بثقة الإدارة وتقديرها له وثقتها به، وهو عامل أساسي لنجاح أي منظمة، فالعاملون الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدو تشكيل مفاهيمهم الذاتية م مفاهيم المنظمة وقيمها حتى تتطابق أهدافهم و أهدافها (تيشات، مزهودة، 2021، ص 223) و بالتالي ضمان فعاليتهم الذاتية، و يعتبر هذا المفهوم واحد من أهم مفاهيم علم النفس الحديث الذي وضعه "باندورا" الذي يرى أن معتقدات الشخص في فاعليته تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية وتجاربه المختلفة، سواء المباشرة أو غير المباشرة، ولذا فإن الفاعلية الذاتية يمكن أن تحدد المسار الذي تتبعه كإجراءات سلوكية.

وتعرف الفاعلية الذاتية بأنها ادراك الفرد لكفاءاته الشخصية في التعامل مع مختلف المواقف الضاغطة أو المواقف الجديدة وغير المألوفة، بمهني أن الفرد يعتقد أنه يمتلك القدرة على انجاز الأهداف المرجوة.

ومن هذا المنطلق تناولت الطالبة في هذه الدراسة علاقة التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (التشابه التنظيمي، الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية) بالفاعلية الذاتية بأبعاده الأربعة (بعد إدراك

الإقتدار، بعد بذل الجهد، بعد المبادرة، بعد بذل الجهد) لدى عينة من عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت.

و تحقيقا لذلك فقد قسمت الدراسة إلى خمسة فصول كالآتي :

- **الفصل الأول :** فصل تقديم البحث خصص لـ : تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات، دواعي اختيار الموضوع، الأهمية و الأهداف، المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث .
- **الفصل الثاني :** للمتغير الأول التماثل التنظيمي خصص لـ : نشأة و تطور التماثل التنظيمي، مفهوم التماثل التنظيمي، أهميته، أبعاده، العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي، العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي، نظريات التماثل التنظيمي.
- **الفصل الثالث :** للمتغير الثاني الفاعلية الذاتية خصص لـ: تعريف الفاعلية الذاتية، أنواع الفاعلية الذاتية، أبعاد الفاعلية الذاتية، خصائص الفاعلية الذاتية أ مصادر الفاعلية الذاتية، نظريات الفاعلية الذاتية، العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية.
- **الفصل الرابع :** ويتضمن الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، وخذا من التطرق إلى إجراءات الدراسة الإستطلاعية التي يتم فيها اختيار وإعداد وبناء أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، واجراءات الدراسة الأساسية.
- **الفصل الخامس :** خصص لعرض نتائج الدراسة.
- **الفصل السادس :** خصص لمناقشة نتائج الدراسة، التوصيات والاسهامات العلمية والعملية للدراسة وخاتمة للدراسة.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text. The border is composed of repeating motifs of leaves, flowers, and scrolls, creating a classic and elegant frame.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم البحث

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعاريف الإجرائية
6. نموذج الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

أصبح الأفراد في العصر الحالي أهم مورد بالنسبة للمنظمات و التي تعتمد على هذا المورد الهام والاستراتيجي في تحقيق أهداف المنظمة و تلبية احتياجاتها ويقاس تطور أي منظمة بمدى توافرها على على عنصر بشري مؤهل و واعي لدى و يجب على المؤسسات النظر والتركيز على مواردها البشرية خاصة المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات باعتبارها أهم المؤسسات التعليمية في المجتمع وهي كأي نام تربوي لها العديد من المدخلات المتمثلة في المناهج، الطالب والعمال، وهذا الأخير يعتبر عنصر مهم قادر على تحقيق أهداف الجامعة، ولكن هذه الاهداف لا تحقق إلا بواسطة أفراد مؤهلين يتمتعون بالروح المعنوية ودرجة عالية من التماثل مع تفهم احتياجاتهم. وفي ظل هذا السياق طرح مصطلح جديد في مجال التنظيم يسمى بالتماثل التنظيمي يعد من المفاهيم السوسيوتنظيمية الحديثة وقد أولى الباحثون في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا لهذا الموضوع لما من شأنه من تأثير بشكل ملحوظ على العاملين في المنظمة من حيث نجاحها ومخرجاتها ويعرف التماثل التنظيمي بأنه التوافق بين العامل ومنظّمته في عدة جوانب مثل الأهداف والمبادئ، الاتجاهات، القيم وبالتالي هو درجة الانسجام والتوحد وانتماء العامل مع شركته إلى درجة تعريف العامل لنفسه بنفس سمات وخصائص المؤسسة، كما أجريت العديد من الدراسات تناولت هذا الموضوع منها دراسة معاذ جمال (2021) بعنوان التماثل التنظيمي وأثره على هيئة التدريس في جامعة الاسراء الاردن حيث توصلت النتائج لوجود أثر للتماثل التنظيمي على هيئة التدريس.

كما يشير التماثل التنظيمي الى شعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة مما يدفعهم للامتثال بقيمتها ويعزز أيضا في النمو فوق الذات و زيادة مستوى الطموح واحترام الذات وزيادة فاعليتهم الذاتية التي تشير الى ايمان الشخص بقدراته على انجاز مهمة أو مجموعة مهام وهي احدى موجّهات السلوك فالفرد الذي يؤمن بقدراته يكون أكثر نشاطا و تقديرا لذاته حيث عرف "باندورا" الفاعلية الذاتية بأنها أحكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة الصعوبات وانجاز السلوك. وقد جاءت دراسة ولاء سهيل يوسف (2016) بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية حيث توصلت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين الفاعلية الذاتية والمسؤولية الاجتماعية. والفاعلية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة و و لكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به ومدى ماثبته و

للجهد الذي سيبدله و مرونته فيالتعامل مع المواقف الصعبة و المعقدة و مقامته للفشل . وعليه جاءت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين توشنت من خلال طرح التساؤلات التالي:

- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين توشنت
- ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين توشنت؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين توشنت ؟
- هل توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الجنس ؟
- هل توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغيرالمستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

2- الفرضيات :

- مستوى التماثل التنظيمي مرتفع لدى عمال جامعة عين توشنت
- مستوى الفاعلية الذاتية متوسط لدى عمال جامعة عين توشنت
- توجد علاقة بين التماثل التنظيمي و الفعالية الذاتية لدى عمال جامعة عين توشنت
- لا توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الجنس
- توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الأقدمية
- توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير المستوى التعليمي
- توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الجنس
- توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الأقدمية
- توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين توشنت تعزى لمتغير الأقدمية المستوى التعليمي

3- أهداف الدراسة :

- الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .
- معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .
- معرفة مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.
- معرفة الفروق بين الجنسين و الأقدمية و المستوى التعليمي في مستوى التماثل التنظيمي.
- معرفة الفروق بين الجنسين و الأقدمية و المستوى التعليمي في مستوى الفاعلية الذاتية .
- محاولة تجميع أهم المفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة .

4- أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية في حياة المنظمات على اختلافها.
- تعتبر من أول الدراسات التي ربطت متغير التماثل التنظيمي بالفاعلية الذاتية.
- استكمال جهود الباحثين السابقين حول موضوع التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية.

5- أسباب اختيار الموضوع :

- الرغبة الذاتية في دراسة الموضوع .
- تقديم فائدة علمية من خلال استفادة عمال جامعة بلحاج بوشعيب من نتائج الدراسة .

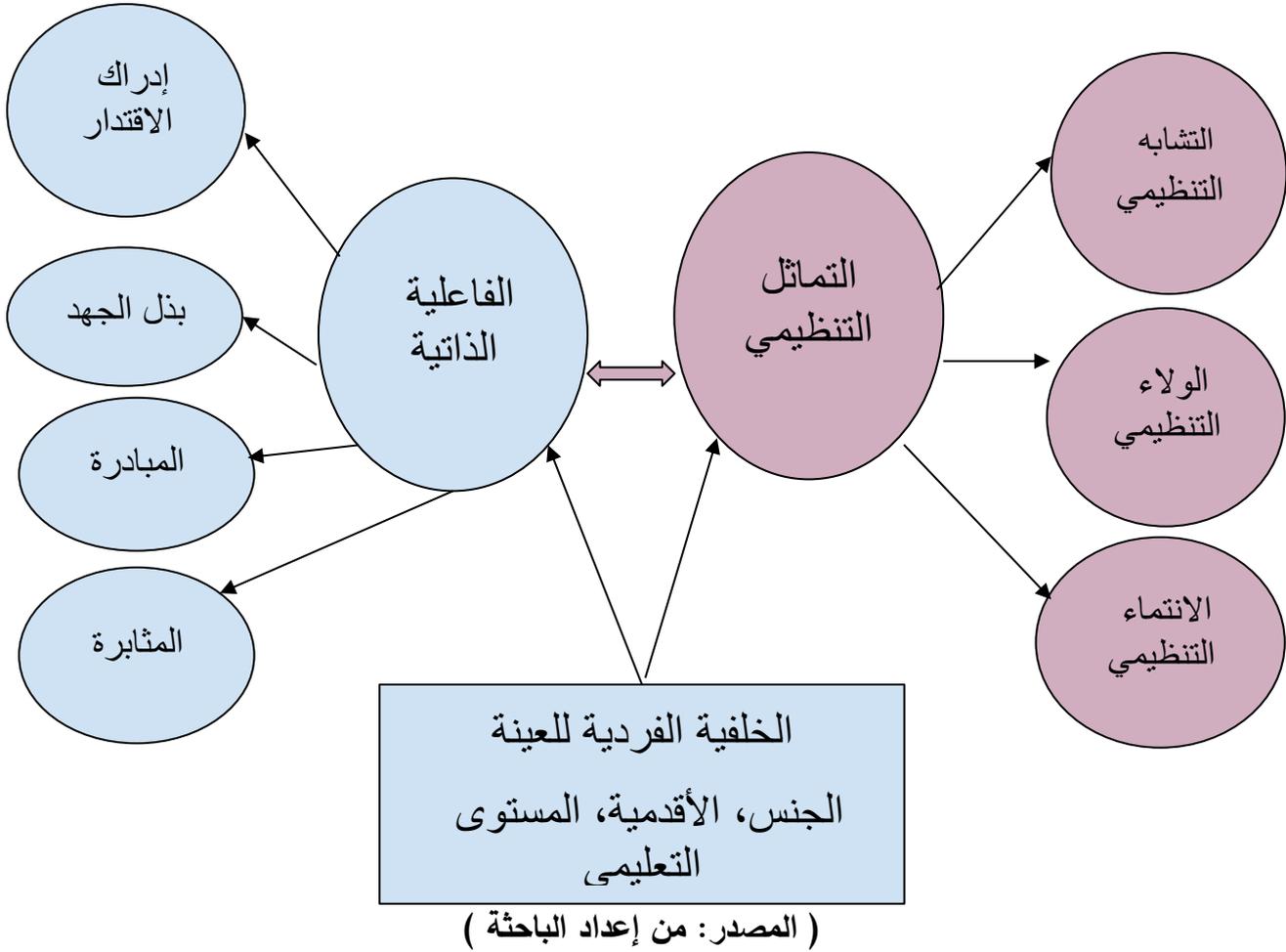
6- التعاريف الإجرائية :

التماثل التنظيمي : هو شعور الفرد بوجود نوع من الترابط الإيجابي والتكامل بين أهدافه وأهداف مؤسسته ليصبح يعرف نفسه من خلال منظمته لشعوره بلانتماء إليها، وهو الدرجة التي يحصل عليها عمال جامعة عين تموشنت من خلال إجابتهم على استبيان التماثل التنظيمي .

الفاعلية الذاتية : ثقة العمال الكاملة في قدرتهم على انجاز المهام، بمعنى أن العامل يعتقد أنه يمتلك القدرة لإنجاز الأهداف المرجوة، وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال جامعة عين تموشنت من خلال إجاباتهم على استبيان الفاعلية الذاتية.

7- نموذج البحث :

الشكل رقم (01) يوضح نموذج البحث



8- الدراسات السابقة :

الدراسات الخاصة بالتماثل التنظيمي :

أ- الدراسات العربية :

دراسة محمد عبد الرحمان فهد الرميح و عمر يوسف محمد البسيمي (2023) بعنوان : الإدارة بالإستثناء وعلاقتها بالتمائل التنظيمي للعاملين في المؤسسات التعليمية" .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة الإدارة بالإستثناء من قبل مديري المؤسسات وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي، كما هدفت أيضا إلى دراسة مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة، و قد شملت عينة الدراسة الإجمالية على (257) معلم و معلمة، حيث اسفرت النتائج إلى :

أنه توجد علاقة طردية دالة احصائيا بين درجة ممارسة الإدارة بالإستثناء لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة، ودرجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين محققة بدرجة متوسطة.

دراسة أحمد خالد صرايرة (2002) بعنوان : " التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة و علاقته بإحساسهم بالأمن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة و بيان علاقتهم بإحساسهم بالأمن، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة الدراسة على (582) عضو هيئة التدريس، وأسفرت نتائج إلى:

توجد علاقة طردية دالة احصائيا بين التماثل التنظيمي والإحساس بالأمن، ودرجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة.

دراسة يمامة مظهر عزاوي السلامي (2022) بعنوان : " تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز".

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز، والتعرف على مستوى التماثل التنظيمي بالمركز التخصصي الثاني لطب الأسنان بمحافظة بابل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي و قد شملت عينة الدراسة (55) من العاملين، حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى :

وجود علاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز، أيضا مستوى التماثل التنظيمي بالمركز التخصصي الثاني لطب الأسنان بمحافظة بابل .

ب- الدراسات المحلية :

دراسة سوريا عثماني مرابط (2018) بعنوان : " التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام المفهوم والواقع " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي التحليلي، وقد شملت عينة الدراسة (310) قابلة في الصحة العمومية، وتم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي، وأسفرت النتائج إلى :

وجود مستوى منخفض للتماثل التنظيمي لدى القطاع الصحي العمومي لولاية بسكرة.

دراسة ماريما بالحمو (2019) بعنوان : " نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة روائح الورود والكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الإستقصائي، وقد شملت عينة الدراسة (70) عامل، وأسفرت النتائج إلى :

وجود علاقة قوية للتماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة روائح الورود، ووجود مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي في شركة الروائح.

دراسة جوبر محمد و شتاتحة عائشة (2023) بعنوان : " دور الخصائص الشخصية و الوظيفية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى عمال سونطراك " .

هدفت الدراسة للتعرف على دور الخصائص الوظيفية والشخصية في تعزيز التماثل التنظيمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة (52) عاملا، وأسفرت النتائج إلى :

وجود درجة عالية من التماثل التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطراك، أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية.

ج- الدراسات الأجنبية :

دراسة **CREMER كريمة (2005) بعنوان :** " أثر العدالة الإجرائية و التوزيعية في التماثل التنظيمي في فرنسا".

هدفت الدراسة إلى التعرف أثر العدالة الإجرائية و التوزيعية في التماثل التنظيمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت الدراسة عينة من (142) مبحوث في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا، و توصلت النتائج إلى :

إن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي .

دراسة **CHAN شان (2006) بعنوان :** " مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في (AmanahIktira MALEYSIA) في ماليزيا.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في (AmanahIktira MALEYSIA)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة على (96) مبحوثا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

أن العاملين لديهم تماثل وولاء عال كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية وتعتمد بالشكل الأكبر على العمل التطوعي، أيضا وتوصلت أيضا إلى أن التماثل والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي .

دراسة **jeffry جيفري (2002) بعنوان** : " أثر التماثل التنظيمي في التعاون في اتخاذ القرارات والدور المعتدل للجماعات الفرعية في الولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت الدراسة إلى توضيح التأثير المتباين للتماثل التنظيمي في التعاون في اتخاذ القرارات، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة (117) طالب الدراسات العليا من جامعتين أمريكيتين، وتوصلت النتائج الدراسة إلى :

وجود اثر مهم وسلبى ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في التعاون في اتخاذ القرارات.

الدراسات الخاصة بالفاعلية الذاتية:

أ- الدراسات العربية :

دراسة **محمد رزق الله الزهراني (2020) بعنوان** : " الفاعلية الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالعادات العقلية لدى طلاب مرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الفاعلية الذاتية الأكاديمية وبين كل من العادات العقلية و التحصيل الدراسي لدى طلاب مرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة على (672) طالب و طالبة، وتوصلت النتائج إلى:

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الفاعلية الذاتية الأكاديمية و كل من العادات العقلية والتحصيل الدراسي، أيضا عدم وجود فروق دالة احصائيا في الفاعلية الذاتية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة **بنيان باني دغش الفلادي الرشيدى (2017) بعنوان** : " قلق المستقبل و الفاعلية الذاتية لدى طلبة كلية المجتمع في جامعة حائل".

هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين قلق المستقبل والفاعلية الذاتية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة (301) طالب و طالبة، وتوصلت النتائج إلى :

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قلق المستقبل و الفاعلية الذاتية لدى طلبة كلية المجتمع بجامعة حائل، أيضا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدرجة الكلية للفاعلية الذاتية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

دراسة ولاء سهيل يوسف (2016) بعنوان : " فاعلية الذات و علاقتها بالمسؤولية الاجتماعية " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الفاعلية الذاتية و المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب جامعة دمشق، والتعرف على مستوى الفاعلية لدى أفراد عينة الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة الدراسة على (25214) طالب و طالبة، وتوصلت النتائج إلى :

وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين فاعلية الذات والمسؤولية الاجتماعية، ووجود مستوى متوسط من فاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث من طلبة جامعة دمشق.

ب- الدراسات المحلية:

دراسة موفق عبد الحليم و يونس جميلة (2023) بعنوان : " فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط و أثرها على التحصيل الدراسي للتلاميذ".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلاقتها بالتحصيل الدراسي للتلاميذ، بالإضافة إلى دراسة الفروق من حيث فاعلية الذات المهنية لأساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والسن والخبرة المهنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، وقد شملت عينة الدراسة على (100) أستاذ، وتوصلت النتائج إلى :

وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط و التحصيل الدراسي للتلاميذ، و وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية للأساتذة تعزى لمتغير السن والجنس، وعدم وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية للأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

دراسة سلوى زرزايحي و العربي غريب (2022) بعنوان : " الفاعلية الذاتية لدى طلبة قسم علوم التربية بجامعة وهران 2".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية لدى طلبة قسم علوم التربية بجامعة وهران في ضوء متغيرات الجنس و المستوى الأكاديمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة على (105) طالب و طالبة، وتوصلت النتائج إلى :

مستوى الفاعلية الذاتية لدى عينة الدراسة كان متوسطا، و عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس و المستوى الأكاديمي.

دراسة بطاط نور الدين (2020) بعنوان : " الفاعلية الذاتية و علاقتها بالإتجاه نحو السلوك الصحي "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الفاعلية الذاتية والإتجاه نحو السلوك الصحي بين طلبة staps و طلبة العلوم والحقوق بجامعة مسيلة، وكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية لدى عينة الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي، وقد شملت عينة الدراسة على (750) طالب، وتوصلت النتائج إلى :

وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية والإتجاه نحو السلوك الصحي لدى أفراد عينة الدراسة، أيضا مستوى فاعلية الذات لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع.

ج- الدراسات الأجنبية :

دراسة Diane ديان (2003) بعنوان : " دراسة فاعلية الذات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس والعمر والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين والإنجاز الأكاديمي و دراسة الفروق للفاعلية الذاتية وفقا لمتغير الجنس والعمر في كلية العلوم بإيطاليا، وقد شملت عينة الدراسة على (216) طالب وطالبة، ومن أبرز النتائج:

وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الفاعلية الذاتية و الإنجاز الأكاديمي، وعدم وجود فروق بين الجنسين في فاعلية الذات.

دراسة **Daphni et BATYA باتيا ودفنا (2003)** : "مقارنة القدرات الحركية وفاعلية الذات المدركة لدى الأطفال المعاقين سمعياً و الأطفال العاديين".

هدفت الدراسة إلى تقييم الفروق في القدرات الحركية و فاعلية الذات بين الأطفال ذوي الإعاقة السمعية والعاديين، وقد شملت عينة الدراسة على (48) طفلاً، و أسفرت النتائج إلى :

أنه توجد علاقة بين ايجابية بين فاعلية الذات و القدرات الحركية بين الأطفال ذوي الإعاقة السمعية.

9- التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراضنا مجموعة من الدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات الدراسة يتضح لنا أن متغيري الدراسة " التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية " حظيا باهتمام واسع في السنوات السابقة والسنوات الحديثة والتي تم تطبيقها في البيئة المحلية، العربية والأجنبية، إذ أننا لم نجد دراسات سابقة جمعت المتغيرين معا و بالتالي استفادت الباحثة منهل في :

- فهم الموضوع و بناء تصور شامل .
- تسهيل عملية اختيار الإطار النظري.
- اختيار أدوات البحث.

ونستنتج من خلال الدراسات السابقة مجموعة من النقاط:

- من حيث الموضوع : تتفق مع الدراسات السابقة إلا أنها تختلف من حيث تناول الموضوع
- من حيث العينة : تنوعت عينة الدراسات السابقة ما بين معلمين و موظفين و طلاب جامعيين فأغلب الدراسات التي تطرقنا إليها تخص متغير التماثل التنظيمي طبقت على الأساتذة والموظفين أما بالنسبة لمتغير الفاعلية الذاتية فأغلب الدراسات طبقت على الطلاب الجامعيين

- مثل دراسة "محمد رزق الله الزهراني 2022"، و دراسة ولاء سهيل يوسف 2016"، و دراسة " سلوى زرزايحي و العربي غريب 2020".
- من حيث العينة : اتفقت غالبية الدراسات سواء المحلية أو الأجنبية أو العربية في استخدامها المنهج الوصفي كدراسة " يمامة مهر العزاوي 2022" و " محمد جوبر و شتاتحة عائشة 2023" و دراسة Cremer 2005".
- في حين اختلفت هذه الدراسات مه دراسة " ماريا بالحو 2019" باعتمدها على المنهج الإستقصائي.
- من حيث الأدوات : أما من حيث أدوات الدراسة فاتفقت جميع الدراسات السابقة باعتمدها على المقاييس كأداة رئيسية للدراسة.
- من حيث النتائج : اختلفت النتائج من دراسة إلى أخرى فكل دراسة أسفرت على عدة نتائج مختلفة، وهذا حسب الهدف الذي سعت إليه كل دراسة.

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

تمهيد

1. نشأة و تطور التماثل التنظيمي
2. تعريف التماثل التنظيمي
3. أهمية التماثل التنظيمي
4. أبعاد التماثل التنظيمي
5. العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
6. العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي
7. نظريات التماثل التنظيمي

خلاصة

تمهيد :

حظي مفهوم التماثل التنظيمي باهتمام الباحثين والممارسين في مجال الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي خاصة،فالتماثل التنظيمي يشكل جزءا من الثقافات التنظيمية والتغيرات الإجتماعية الحديثة التي تطلع عليها المنظمات لزيادة انتماء العاملين فيها وولائهم وتوحدهم معها من أجل التطوير والتغيير التنظيمي، لذا سنتناول في هذا الفصل التماثل التنظيمي من جميع جوانبه.

1- نشأة و تطور التماثل التنظيمي:

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي إلا أن جذوره ترجع إلى بدايات الفكر الإسلامي والسياسي والنفسي والإداري، حيث أعتبر التماثل أحد الأركان الرئيسية للدعوة الإسلامية، بحيث يجب على المسلم تبني أهداف هذا الدين الحنيف وقيمه وأن تكون جزء منه، وأن تتوحد مع أهدافه الشخصية وهذا يكون بالإلتزام بالرضا بشرع الله دون شروط أو قيود، وأن يتماثل بما أنزله الله تعالى من أحكام العقيدة الإسلامية و الأخلاق و العبادات و المعاملات في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة (مصباحي و بوبيدي، 2021، ص329) .

وبدأت الدراسة التجريبية للتماثل أواخر عقد الخمسينات من القرن الماضي مع توجه الأنظار نحو إيجاد حلول لتصاعد الحرب الباردة و زيادة كلفة سباق التسلح الناتج عن تلك التوترات إذ قام (Morton Deutsh) ذلك عام 1958 بدراسة التماثل من خلال استخدام ألعاب ذات مزيج من الدوافع في تجارب مختبرية أشرك فيها أشخاص غرباء بعضهم عن بعض . إذ قام بتعريف التماثل بعبارات سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون بين اللاعبين وذلك عن طريق حساب المنافع و الخسائر الناتج عن ذلك التعاون (عويني، 2022، ص1591).

كما ترجع جذور (مفهوم التماثل التنظيمي) إلى النظرية السياسية للازويل (1965)، التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات، مثل الهوية القومية حيث حاول لازويل إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لا شعورية، واستخدم مصطلح التماثل ليعني التوحد و الإتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة من أو شخص آخر، أو فكرة معينة.(عبد الدائم، 2018، ص349)

وقد أظهر العديد من من الكتاب الآخرين تأثرهم باستخدام لازويل مصطلح التماثل و يرجع التصور النظري للإصطلاح في علم النفس إلى الطرح النفس الإجتماعي في السياق التنظيمي، حيث يسنده turner كإمتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقارنة الهوية الهوية الإجتماعية لتاجفل (1978)، كحالة خاصة من ذلك المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الإجتماعي، والذي عرف بأنه قبول أو استيعاب (الوحدة) أي التوحد مع المجتمع البشري والانتماء إليه، كما درس العديد من الباحثين آليات التماثل على أساس أنه العملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم مماثلة لأعضاء المجموعات التي ينتمون إليها و التي لا ينتمون إليها.

والعالم Foot هو أول من استخدم مصطلح التماثل في السياق التنظيمي سنة (1951)، وقد اعتبر Foot بأن التماثل هو عنصر أساسي في عملية تحفيز الأفراد، إذ ينظر إلى التماثل التنظيمي بأنه الإعتماد الإلتزام بهوية أو سلسلة من الهويات، و في رأيه أن التماثل التنظيمي هو نظرة الفرد إلى نفسه كعضو في المنظمة و هذا يدفع الفرد للعمل بالنيابة عن المنظمة .

وبعد 22 عام من إسهام (Foot) قدم (Brown) عام(1969) ورقته التجريبية للتحقق من التماثل في المنظمات، إذ كان ينظر للتماثل على أنه إستجابة لتعريف الذات لوضع أو تعيين وجود علاقة معينة، فقد كانت فكرته الرئيسية على أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العامل و المنظمة وأن هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد. و قد حدد (Brown) أربع جوانب لقياس التماثل و هي (جذب المنظمة، اتساق أو تطابق الأهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية) حيث هذه المكونات هي التي تشكل التماثل التنظيمي (بالحمو، 2019، ص 34) .

وتعد مجالات علم النفس والسلوك التنظيمي الأساس لإنطلاق مفهوم التماثل التنظيمي وله جذور في نظرية الهوية الإجتماعية لكن في الوقت الحاضر أغلب البحوث في التماثل التنظيمي تركز على نظرية الهوية الإجتماعية إذ أن الأفراد يصنفون أنفسهم إلى فئات إجتماعية مختلفة مثل العضوية التنظيمية والجنس والعرق والفئة العمرية والإنتماء الديني وعرض عضويتهم في مجموعات معينة على أساس الأدوار الإجتماعية (عويني، 2022، ص 1951) .

2- تعريف التماثل التنظيمي:

سنقدم أهم التعاريف التي توضح هذا المفهوم كما يلي:

2-1. تعريف التماثل لغة: من الفعل تماثَلَ أي تشابهَ، تطابق و مصدرها تماثَلُ بمعنى تشابهُ، تطابق، وماثَلٌ يُماثِلُ، مُماثلة الشيء شابهه، ولا تكن المماثلة إلا بين المتفقين و التماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات.

2-2. تعريف التنظيم لغة: هو مصدر فعل نظم، و النظم التأليف و ضم الشيء إلى آخر.

2-3. تعريف الإصطلاحى للتماثل التنظيمي: هناك تعريفات عديدة نذكر منها مايلي:

يعرف التماثل التنظيمي على أنه عملية ديناميكية نشطة حيث يحتضن الأفراد من خلالها القيم و الأهداف التنظيمية و ربطها بقيمها وأهدافها الشخصية (بوسعدة وبويدي، 2021، ص20).

يعرف أيضا التماثل التنظيمي بأنه درجة تعريف العامل في المنظمة لنفسه بنفس الخصائص التي يعتقد أن المنظمة تعرف أو توصف بها والتي يمكن ان تكون إيجابية او سلبية (Milton and westphad،

يرى كل من "Hall et Nygren" (1997): أن التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل و تتطابق أهداف المنظمة و الأهداف الخاصة بالفرد.

يعرفه Johnson (1999) : " بأنه عملية إقناع داخلية و خارجية من خلال أن الرغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة، مما ينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات (عثمانى، 2019، ص61).

وعرفه كل من "ملتون ووستفا" (Milton and Westpha 2015): أنه ارتباط الموظف مع مؤسسته، و تحديد مصيره من خلال اعتبار أهدافه هي نفس أهداف التي تكملها المؤسسة (بوسعدة و بويدي، 2021، ص 21).

و يرى FOOT التماثل التنظيمي كذلك بأنه "درجة التعريف الشخصي الواسع للفرد مع المنظمة" (Jos،2006،p05).

يعرف التماثل التنظيمي أيضا بأنه عملية تتم من خلال ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية: هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الأهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل؟ (Duncan2002;p03) .

على ما سبق يتضح لنا أن التماثل التنظيمي نوع من الترابط النفسي الإيجابي بين المنمة والموظفين وولائهم وإنتمائهم لمنظمتهم، من خلال توافق القيم والأهداف الخاصة بالفرد مع والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

3- أهمية التماثل التنظيمي:

تظهر أهمية التماثل في المنظمة على مستويين هما :

3-1. على المستوى الفردي:

- ✓ النمو فوق الذات
- ✓ اضعاء معنى للحياة
- ✓ زيادة الطموح
- ✓ الانتماء (صالحى و طرافى و قحوش، 2021، ص49)

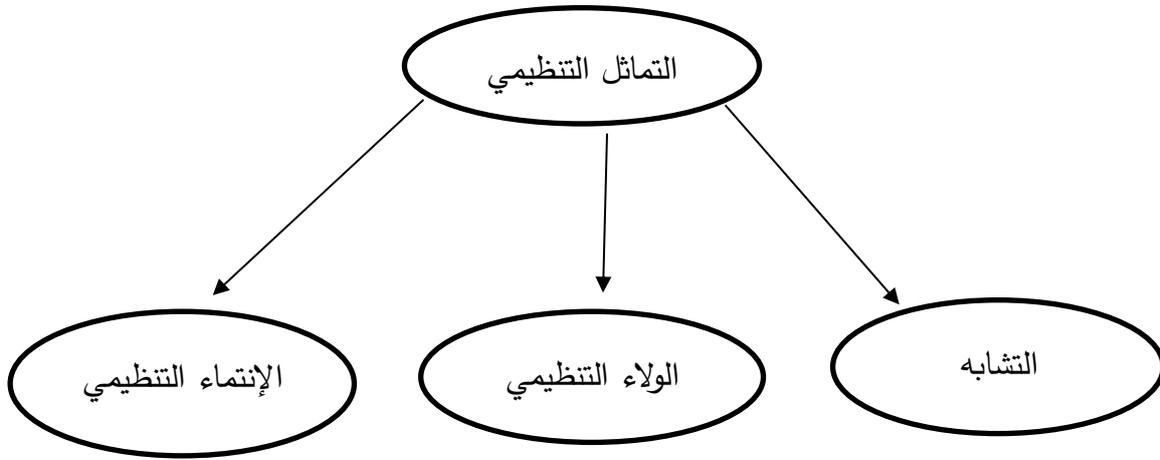
3-2. على المستوى التنظيمي:

- ✓ يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة مثل الدافعية و الإلتزام التنظيمي و التقليل من ظاهرة الصراعات والإحتكاك بين العمال.
- ✓ يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدراتها التنافسية فالموظف الذي يتماثل مع المنظمة يدافع عنها أمام المجتمع وأمام المنظمات الأخرى ويبذل قصارى جهده ليحقق أهدافها وهذا يساهم في جعل المخرجات تتميز بالجودة والقدرة على المنافسة في ظل أجواء السوق المفتوحة القائمة على المنافسة الشديدة.
- ✓ إن الفرد الذي يتماثل بقوة مع منظمته تكون معتقداته عن المنظمة إيجابية إلى حد كبير ومن جوانب متعددة مثل الإعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة، ومن ثم فإنه يتخذ قرارات منسجمة مع أهدافه (عوينى، 2019، ص21).
- ✓ ينمي الروابط النفسية بين العاملين و يشعرون بأنهم فريق واحد متشاركين في الهدف والمستقبل و النجاح والفضل.
- ✓ يساعد في تحقيق التغيير والتطوير وتقبله لدى العاملين دون مقاومة وذلك لإدراكهم للمصلحة العامة للمنظمة .
- ✓ تحسين الأداء الوظيفي و يعكس مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى العاملين (عبد الله الوزان، 2020، ص242).

4- أبعاد التماثل التنظيمي:

تنقسم أبعاد التماثل التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد كما هي مقسمة في النموذج التالي:

الشكل رقم (02) يمثل أبعاد التماثل التنظيمي



(المصدر: من إعداد الطالبة)

4-1. التشابه التنظيمي: يعرف هذا المفهوم في المنظمات على أنه القبول والتماشي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الأفراد، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، إذ يقع التشابه على مدرج يتراوح بين تخلي الفرد عن هويته الشخصية، إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية الأسباب وظيفية. وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الفرد أنه مميز ومركزي ومستمر بالنسبة للمنظمة مع مفهومهم لذاتهم فإنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، إذ يدرك الأفراد أن هناك تداخلاً بين خصائص المنظمة وخصائصهم الشخصية، ويصبحون ملتصقين نفسياً بمنظمتهم و يرون هويتهم عن طريق. ومن جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، 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 إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتماثل الأفراد مع المجموعة الأكثر تشابهاً (عاجل، 2022، ص31).

4-2. الولاء التنظيمي: يعبر الولاء التنظيمي عن الإتجاهات الإيجابية التي تظهرها خاصية العمل تجاه المنظمة لتحقيق التوافق و التناغم بينها وبين المنظمة، فهي تعد من أهم المتطلبات اللازمة

لتحقيق الأداء الفعال وإنجاز العمل بالشكل المطلوب، وهو أمر ملزم للمنظمات بغية بذل قصارى جهدها لتحقيق أهدافها الساعية إلى البقاء و النمو والتوسع و المحافظة عليها ودعمها وتطويرها لضمان بقائها و نموها واستمرارها، فقد تناول العديد من المفكرين موضوع الولاء التنظيمي وأعطوه أهمية خاصة بإعتبارها قوة تفاعل وانسجام الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها، فهي ناتجة عن تفاعل ثلاثة عناصر أساسية وهي التطابق والذي يعني درجة قبول الفرد لقيم وأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقناعته بأنها تعكس أهدافه وقيمه الذاتية والمشاركة الفعالة والرضا والذي يعني انخراط الفرد في أنشطته و الأدوار التي يؤديها داخل المنظمة، واستشعار أهمية ما يقوم به، والرضا عن عمله في المنظمة والولاء أي الإلتزام من قبل الفرد العامل إلى المنظمة التي يعمل فيها باعتبارها جزء من نفسه والرغبة في الإحتفاظ بعمله في جميع الأحوال، حيث يكون للولاء التنظيمي أهمية كبيرة من خلال تأثيره على العديد من السلوكيات الإدارية والتنظيمية والظواهر التي تتجسد في الرغبة في البقاء (الجراح، 2023، ص192) .

3-4. الإلتزام التنظيمي: هي القوة اللازمة لدعم أنشطة و أهداف و رسالة المنظمة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، و في بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر . ومن هنا نجد إن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ليس كهدف في حد ذاتها و إنما من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة . ويمكن أن تقتصر شروط عضوية الجماعات على:

- الأشخاص أو المؤسسات العاملة في نفس مجال التخصص المهني أو الصناعة أو من لهم نفس الإهتمامات.
- العاملين أو مستويات وظيفية معينة في نفس مجال التجارة أو التخصص المهني.
- تموقع العاملين في نطاق الحدود الجغرافية المحددة .
- استعداد الأطراف للإلتزام بالقانون المطبق (سلسلة الأدلة الإرشادية للإدارة) وتكون عضوية الأفراد موضع التماثل لأنها تشبع حاجيات الإندماج مع الآخرين في الوقت نفسه، لأن الجماعات أصغر من المنظمات التي تحتويها، و الناس يتماثلون على الأرجح من المجموعات الصغيرة نسبيا، لأن التماثل مع مجموعات كبيرة الحجم يشكل تهديدا للتمايز الفردي، في حين أن التماثل مع المجموعات الصغيرة يوفر للفرد قدرا كافيا من التمايز .

- كما يقضي الأفراد معظم حياتهم التنظيمية مع مجموعات العمل التي ينتمون إليها، ما يجعل جماعات عملهم مألوفة و جذابة، الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى مستويات عالية من التماثل (عثمانى و مرابط، 2018، ص325).

5- العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي:

5-1. الثقافة التنظيمية: عرفها Taylor ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة و المعتقدات والفن والأخلاق والقانون و العادات أي قدرات أخرى يكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع، وبالتالي فهي تشمل الأنماط السلوكية المقبولة و المعايير والأهداف التنظيمية ونظم القيم والتكنولوجيا المستخدمة وكل عوامل منظمة ما عن غيرها من المنظمات وهي نتائج تفاعل واندماج قيم الفرد وأهدافه مع قيم و أهداف المنظمة و التي بدورها تصبح أهداف و قيم مشتركة التي تؤدي إلى حالة من التوافق و تستمر إلى الوصول إلى مرحلة التماثل وهنا علاقة بين التماثل والثقافة التنظيمية، ومن وظائفها شعور العاملين بوحدة هويتهم، الشعور بزيادة الولاء والانتماء للمنظمة كذا تحسين العلاقات بين العاملين والفهم الصحيح للسياسيات والأحداث التي تجرى في المنظمة، الدعم و المساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة في المنظمة .

5-2. جماعة العمل : أشار أرنولد وفيلدمان (Feldman et Arnold 1986) إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتمثلة 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.

5-3. مدة الخدمة : غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي و صداقة و علاقات اجتماعية حميمة بين الفرد و المجموعة و المنظمة التي يعمل بها لمدة طويلة، إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء وانتماء الفرد للمنظمة، و هناك علاقة طردية بين مستوى التماثل و مدة الخدمة (صالحى وطرافي و قحيوش، 2021، ص50).

5-4. الإتصالات التنظيمية : إن الإتصال عملية تبادل المعلومات و ارسال 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

و تعزيزها لتحقيق أهداف تنظيمية، فكلما كانت عملية الإتصال مفتوحة و كان الترابط والصلة أقوى بين العاملين والمنظمة كما يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة بشكل أكبر ومن خلال تفهمه لأدوار الآخرين مما يشجعه على التعاون و التنسيق وهذا سبب رضاه عن المنظمة، فعملية الإتصال تزيد من فرص تكوين وتعديل أفكار واتجاهات العاملين في البيئة الخارجية والداخلية، وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والإتصال تكمن من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه.

5-5. الصراع التنظيمي : يعرف بأنه حالة من عدم التوازن تتعرض لها المنظمة أو المؤسسة نتيجة لتعارض المصالح والأهداف بين الأفراد والمؤسسات والجماعات في مختلف المؤسسات، فطبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي و الصراع علاقة سلبية فكلما زاد مستوى الصراع قل التماثل والعكس، وذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم الثقافية في المنظمة وتشابها وتطابقها، أما الصراع يقوم على تضارب بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.

5-6. القيادة التنظيمية : تعتبر القيادة إحدى العوامل المؤثرة في بلورة البيئة التنظيمية، وتكوين القيم الثقافية للمنظمة وأعضائها. كما وتقوم القيادة بدور بارز في تشكيل قيم المرؤوسين وأهدافهم وطموحاتهم من خلال الإقتداء بقيم قادتهم و معتقداتهم، والعمل على تبنيها والأخذ بها، فالقائد يعمل على حث مرؤوسيه لبذل كل ما في وسعهم لأداء أعمالهم بشكل متميز قد يفوق نطاق الأدوار الرسمية المحددة لهم، وذلك من خلال بناء الرؤية الواضحة لما ينبغي أن يكون عليه الحال مستقبلا (العمرى، 2015، ص22) .

5-7. الهوية التنظيمية: يمكن النظر إلى الهوية على أنها خصائص أو سمات موروثية ومتميزة وهيا تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة، وفهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات هو الأم الأكثر جوهرية في المؤسسة وهيا تتصف عادة بالاستمرارية وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة التي تجعلها تميز نفسها عن غيرها من المنظمات، كما يجب للمنظمة أن تبحث عن الوسائل ويمكن النظر إلى التماثل على أنه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة التي يعمل بها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين و تماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات والتماثل القوي يشير الى هويته تكون بارزة و ذات قيمة

6- العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي:

6-1. إشباع حاجات العاملين : من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها منها الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة ويسعون لأن يكونوا مقدرين محبوبين وأنهم ينتمون إلى لجماعة تسعى لتحقيق ذواتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم انا لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره على إشباع حاجاتهم لا يمكن أن يكون مكي ليساعدهم على تحقيق هذه الاحتياجات مما يزيد من ولائهم للمنظمة ويدفعهم إلى المزيد من العمل.

6-2. السياسات : ضرورة العمل تبنى على سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الافراد العاملين في التنظيم ويعتمد السلوك ايجابيته وسلبياته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات فاذا شبعت هذه الحاجات فان ذلك سيجترب عليه اتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل معين يساعد على تكوين مما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في اشباع هذه الحاجات يولد لديه الشعور بالرضا و الاطمئنان و الانتماء ثم التماثل التنظيمي.

6-3. مشاركة العاملين في التنظيم :

مشاركة العاملين في التنظيم: عرفيا " Davis اندماج عقلي و عاطفي للافراد في ظروف الجماعة التي تشجعهم . كي يسهمو لتحقيق أهدافها ومقاسمتها المسؤولية فللمشاركة تعد أسهاماً في تحقيق أهداف التنظيم وتعتمد على المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام . أسس عملية لجعل عملية المشاركة والاخلاق والمبادرات والابتكارات الرامية إلى تحقيق الاهداف فهي أيضا تعمل على تنمية مهارات الافراد في العمل و تقبل المسؤولية (صالحى ، طرافي ، قحيوش ، 2020، ص 51-53).

7- نظريات التماثل التنظيمي :

7-1. النظريات الكلاسيكية :

أ- نظرية الهوية الاجتماعية : يشير مصطلح الهوية Identity إلى البناء النظري المعقد الذي يشمل عناصر أساسية ثالث هي: 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 والدينية 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 (الإنتماء العرقي، ونادي رياضي).

حاول "Tejfil" من خلال دراسته المبكرة التي أجراها هو وتلاميذه في جامعة "بريستول" أن يركز على السلوك الذي يحدث بين الجماعات أكثر من تركيزه على ما يجري بين الأفراد، ومن السهولة بمكان أن لاحظ ذلك من استخدامه الوفير لكلمة "بين الجماعات" في جميع كتبه ودراساته التي تناولت نظرية الهوية الاجتماعية. وقد قدم نظريته "الهوية الاجتماعية" التي تمت صياغتها بعد ذلك بهذا الاسم بالإشتراك مع "تيرنر" العام 1979 ليفسر كيف تستمد الذات معناها من خلال الساق الاجتماعي الذي يحدث من العلاقات بين الجماعات، وليفسر كيف يحدد التصنيف الاجتماعي مكان الفرد في المجتمع (مصباحي، 2023، ص 83).

ب- نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي : تعتبر المنظمة جماعة عمل جذابة بما فيه الكفاية من قبل الأفراد، ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجامعة، و يصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة لعمل فحسب بل حسب الظروف التي يعيشها الفرد ما يجعل من الجماعة محل جذب و تنفير، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل و مدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الإنتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة تأثير الإنتماء على أداء الجماعة كما يؤكد Dakerich و آخرون إلى أن كل فرد يتماثل أكثر من المجموعة التي ينتمي إليها وهذا التماثل يصبح أقوى إذ دمجت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة و من خلال تأثير درجة التماثل على الهوية (مغار، 2018، ص27).

2-7. النظريات الحديثة :

أ- النظرية البنائية :

يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية، حيث يعتقد منظرو هذا النموذج أن الهوية المهنية هي مجرد وهم، أو فكرة مجرة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة. هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها: مجزأة، غامضة، متعددة، متناقضة، و طبع ةكما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية و الاجتماعية للفرد، وفق نظام

الاتصالات في المؤسسة و وفق قوة العولمة وسائل الإعلام. هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية، التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي.

ب- النظرية التفسيرية :

تفترض المقاربة أنه لا وجود للتماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بنيت بها . حيث تحمل التماثلات التنظيمية طابع الدينامية، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تجري بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة . كما تشك المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات، حيث قد تتجه الملاحظة إلى ظاهرة دون أخرى، مثل ظاهرة التعاون أو ظاهرة التبادل، أو ظاهرة الجمعيات البارزة أو التركيز على فكرة " الهوية المحددة " حسب هوية المنظمة، ما يستدعي فهم القيم الاقتصادية الإجتماعية من أجل فهم الظاهرة (عثمانى، مرابط، 2019، ص 76).

ج- النظرية الوظيفية :

تشبه النظرية الوظيفية التنظيم ككائن حي من حيث تأكيد مفهوم التوازن و الانسجام والتعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفية، وفقا للقوانين المشابهة لتنظيم و التي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها، ومن خلال أبحاث ألبرت وويتن (Alberth et Whetten) خلال السنوات الأخيرة، والتي 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 (عثمانى،مرابط، 2018، ص 326).

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل إلى الجذور التاريخية و تعريف و أهمية و أبعاد التماثل التنظيمي والعوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي ثم النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي، لنستنتج أن التماثل التنظيمي يشير إلى فعل أو عملية غير منتهية و تتطور مع مرور الوقت وتتأثر بالمتغيرات والظروف المؤثرة في البيئة المحيطة.

الفصل الثالث: الفاعلية الذاتية

تمهيد

1. تعريف الفاعلية الذاتية
2. أنواع الفاعلية الذاتية
3. أبعاد الفاعلية الذاتية
4. خصائص الفاعلية الذاتية
5. مصادر الفاعلية الذاتية
6. نظريات الفاعلية الذاتية
7. العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية

خلاصة

تمهيد:

يعد مفهوم الفاعلية الذاتية من أهم مفاهيم علم النفس الحديث الذي وضعه باندورا، فالفاعلية الذاتية تقوم على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدرته على تحقيق أو القيام بسلوكات معينة، لذا يمكن أن تحدد المسار الذي تتبعه كإجراءات سلوكية إما في صورة ابتكارية أو نمطية، لذا سنتناول في هذا الفصل الفاعلية الذاتية من كل الجوانب.

1- تعريف الفاعلية الذاتية:

يعد مفهوم الفاعلية الذاتية من أهم المفاهيم في علم النفس الحديث، وتكمن أهميته في الدور الحاسم الذي تلعبه في قيادة السلوك و توجيهه واستدامته، وهو معيار النجاح في جميع جوانب الحياة بإعتبار مفهومًا رئيسيًا في العديد من النظريات، فقد حظي باهتمام كبير من الباحثين وتم اقتراح العديد من التعريفات لهذا المفهوم وفيما يلي عرض لبعض المفاهيم:

عرف باندورا (Bandoura 1977) الفاعلية الذاتية على أنها : مجموعة من الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة و المعقدة و تحدي الصعاب ومدى مثابرتة لإنجاز المهام المكلف بها (ذياب، 2023، ص119).

وعرف (العدل 2001) الفاعلية الذاتية بأنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالبة الكثيرة وغير المألوفة. أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاوض (معلاش، 2020، ص49).

وتعرف (عواطف صالح) الفاعلية الذاتية على أنها الإدراك الذاتي لقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي موقف معين وتوقعاته عند كيفية الأداء الحسن، وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق ذلك السلوك (صحراوي، 2021، ص162).

وحسب (مفتاح 2010) فإن الفاعلية الذاتية هي توقع الفرد بأنه قادر على أداء وتنفيذ السلوك الملائم و المناسب الذي يحقق نتائج مرغوب فيها تخدم صحته، وتزيد من ثقته وقدرته على مواجهة التحديات التي قد يواجهونها في حياتهم (سلام، 2019، ص136) .

الفاعلية الذاتية efficacy-self : يشير المصطلح إلى معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد. وهذا يعني أنه إذا اعتقد الفرد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة، فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل فعلاً؛ بمعنى أن الفاعلية

الذاتية تُشير إلى الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدرته على إنجاز مهمته (Bndoura،1997،p125).

بالنظر إلى التعاريف السابقة يمكن القول أن الفاعلية الذاتية هي اعتقاد الفرد بقدرته في تنفيذ مهامه أو أداء معين، وهي بذلك ثقة الفرد بإمكاناته و حسن استخدامها.

2- أنواع الفاعلية الذاتية :

1-2. الفاعلية القومية: population – efficacy

الفاعلية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل إنتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة، والتغيير الإجتماعي في أحد المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على إكسابهم أفكارو معتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد.

2-2. الفاعلية الجماعية: collective – efficacy

مجموعة تؤمن بقدرتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها .ويشير باندورا في هذا السياق إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين إجتماعيا، وأن الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله، كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول إلى النتائج، وأن جذور فاعلية الجماعة تكمن في فاعلية أفراد هذه الجماعة. ومثال ذلك: فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته ومقدرته على الفوز على الفريق المنافس فيصبح لديه بذلك فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح (معلاش،2020، 56) .

3-2. فاعلية الذات العامة :

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية مرغوبة في موقف معين، و التحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائهم

للمهام و الأنشطة التي يقوم بها و التنبؤ بها بالجهد و النشاط و المثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به (بوعنيقة، زرزي، 2022، ص53).

2-4. فاعلية الذات الخاصة :

ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة و المرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو في اللغة لعربية الإعراب (الإعراب - التعبير)، حيث تشمل توقعات الفاعلية الذاتية الخاصة في مجالات خاصة من المشكلات التي يمكن أن تواجه أشخاص محددين أو مجموعات خاصة كالمدخنين و ذوي الوزن الزائد (زريبي، 2018، ص47).

3- أبعاد الفاعلية الذاتية :

1- قدر الكفاءة :

ويقصد بها مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة ويختلف هذا المستوى تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويبدو قدر الفاعلية الذاتية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى فاعلية الذات لدى بعض الأفراد، فإنهم عمى لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة .

2- العمومية :

ويشير هذا البعد إلى انتقال فاعلية الذات من موقف إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة، وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية: درجة تماثل الأنشطة وسائل التعبير عن الإمكانية "سلوكية، معرفية، انفعالية" والخصائص الكيفية للمواقف ومنها خصائص الشخص أو الموقف محور السلوك (عليوة، 2015، ص ص 78 - 79) .

3- القوة أو الشدة :

فالمعتقدات الضعيفة عن الفاعلية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه (مثلا ملاحظة يفشل في أداء مهمة ما أو يكون أداءه ضعيفا) ولكن الأفراد مع قوة الاعتقاد بفاعلية ذواتهم يتأثرون في مواجهة الأداء الضعيف، ولهذا فقد يحصل طالبان على درجات ضعيفة في مادة ما، أحدهما أكثر قوة على مواجهة الموقف " فاعلية الذات لديه مرتفعة " والآخر أقل قدرة " فاعلية الذات لديه منخفضة "، وتتحدد قوة فاعلية الذات لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة و مدى ملائمتها للموقف. ويمكن القول أن هذا البعد يشير أيضا إلى قوة الشعور بالفاعلية الذاتية عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي تؤدي بالنجاح (عليوة، 2018، 77).

4- خصائص الفاعلية الذاتية :

خصائص فاعلية الذات المرتفعة :

1. يتميزون بمستوى عال من الثقة بالنفس .
2. لديهم قدر عال من تحمل المسؤولية.
3. يستعيدون سريعا شعورهم بفاعلية الذات في حالات الفشل.
4. يواجهون المواقف المهذرة بفاعلية تضمن لهم التحكم في أنفسهم وانفعالاتهم.
5. يتمتعون بمثابرة عالية في مواجهة العقبات التي تقابلهم.
6. امتلاك فاعلية الذات تزيد من إنجازاتهم وأداءاتهم الشخصية، كما تقلل من حالات القلق والضغط والتعرض للاكتئاب.
7. يتصفون بالتفاؤل.
8. لديهم القدرة على التخطيط للمستقبل.
9. يركزون على الأهداف بطموح (دودو، 2016، ص 33) .

أما خصائص ذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة :

1. الخجل من المهام المعقدة و الصعبة .
2. سرعة الإستسلام .
3. ينشغلون بالنقائص، و يهولون المهام المطلوبة .

4. يركزون على النتائج الفاشلة .
5. ليس من السهل أن ينهضون من انعكاسات .
6. يقعون بسهولة ضحايا للإجتهاد والإكتئاب (بوعنيقة و زرزي، 2022، ص 55).

5- مصادر الفاعلية الذاتية :

1-5. خبرة السيطرة و الانجازات الادائية الماضية : Mastery experiences

يعتمد هذا المصدر على الخبرات التي يعيشها الفرد، فالنجاح عادة يرفع توقعات الفاعلية، بينما الاخفاق المتكرر يحفظها، ويتطلب الاحساس بالفاعلية القوية خبرة في التغلب على العقبات من خلال بذل الجهد والمثابرة المستمرة و المتواصلة.

ينتج الاحساس بفاعلية الذات من خلال تحقيق نجاح في الخبرات، اذ يبني النجاح اعتقادا قويا في الكفاءة الشخصية، بينما تقلل حالات الفشل من الاحساس بالفاعلية.

و يعد الانجاز في الماضي من أهم مصادر الفاعلية الذاتية فالأشخاص الذين نجحوا في أعمالهم في الماضي هم أكثر ثقة لإكمال مهام مماثلة في المستقبل من الذين لم تكمل أعمالهم بالنجاح، كما أن الفاعلية الذاتية الايجابية وقدرة الفرد على انجاز المهام هو المصدر الاكثر تأثيرا، لأن اداء الأفراد الناجح يرفع توقعات الفاعلية الذاتية بينما اخفاقه في اداء مهمة معينة يزيد من تراجع و تدني الفاعلية الذاتية .وتعد عملية التعلم التي يكتسبها الشخص من خلال تجربته الشخصية عام.

وتعد عملية التعلم التي يكتسبها الشخص من خلال تجربته الشخصية عاملا مهما لرفع فاعلية الفرد الذاتية، وهي من أقوى مصادر الفاعلية الذاتية،كونها تساعد في تطوير مهاراته وصقل شخصيته، وانجاز المهام المطلوبة منه، وتعزز قدرته على التعامل والتكيف مع المشكلات التي قد تواجهه . ويسجل الناس الزيادات الملحوظة في الفاعلية الذاتية عندما تدحض تجاربهم المعتقدات الخاطئة عما يخافونه، وعندما يكتسبون المهارات الجديدة للتمكن من الانشطة المتنوعة (شيخ، 2018، ص75).

2-5. النمذجة أوالخبرات البديلة : Modeling

عادة ما يميل الفرد إلى ملاحظة غيره من الناس لكي يستفيد من خبراتهم وانجازاتهم، لأنها ملاحظة الآخرين و تقليدهم و خاصة من النماذج الإيجابية منهم يعلمنا مهارات مفيدة وينقل لنا

الإحساس بالفاعلية على أننا قادرون على تحقيق مآوسات ناجحة مثلهم وهكذا فحسب مبدأ النمذجة فإن الناس يعرفون قدراتهم من خلال مقارنتهم مع بغيرهم من الناس وإن نجاح الآخرين وخبراتهم الناجحة تعتبر كلها مصدر تنمية للفاعلية الذاتية وعلى سبيل المثال فقد يشعر شخص ما بإحساس متزايد بفاعلية الذات فيما يخص قدراته على مزاوله نشاط معين على مدى شهور إذا رأى صديقا له يتمتع بإمكانيات مماثلة بأنه قد نجح في ذلك وفي نفس الوقت فشل الآخرون في الأداء قد يقلل من فاعلية الذات بدرجة كبيرة (بونشادة و فريجة، 2022، 23) .

3-5. الإقناع الإجتماعي : Social persuasion

يعد الإقناع الإجتماعي مصدرا ذا تأثير هام يعمل على تنمية الفاعلية الذاتية، حيث يعتمد الناس فيه على أفكار وآراء الآخرين وانطباعاتهم بصفة كبيرة في محاولة اقتناعهم بشأن قدرتهم على تحقيق إنجازات هامة في أنماط حياتهم.

مثال الطبيب الذي يحاول ان يقنع مرضاه عن التخلي عن عادة التدخين وضبط وزنهم، إذ يوحي لمرضاه وبشكل غير مباشر بأن لهم الفاعلية الضرورية على تنفيذ ما نصح به .

وهنا يتبين أن مصدر الإقناع الإجتماعي له تأثير كبير ومتغير من المتغيرات الأساسية والفاعلة في تفاعل الفرد وتوافقه في الحياة (حاج صحراوي، 2019، 87).

4-5. الحالة الفيزيولوجية (الإنفعالية) :

تعتمد تأثيرات الحالة النفسية (الضغط، القلق، الإكتئاب...) الحالة الجسمية (التعب، الألم...) على التفسير الذي يعطيه الفرد لها، فمثال حين يكون الإنسان قلقا يمكن أن يدرك عند شخص ما كانفعال طبيعي ومحدد في وضعية معينة، ولكن عند شخص آخر في نفس الوضعية يمكن أن يعكس حالة خوف، فالتفسير الإيجابي للإنفعالات والحالات الجسمية يزيد من فاعلية الذات، وفي المقابل فإن التفسير السلبي لهذه الأحداث ينقص من فاعلية الذات (قارة، 2015، ص46) .

6- نظريات الفاعلية الذاتية:

6-1. نظرية الفاعلية الذاتية لباندورا :

بين باندورا بأن نظرية فاعلية الذات اشتقت من النظرية المعرفية الإجتماعية التي قام بتطويرها، وتفترض النظرية المعرفية الإجتماعية أن لدى الإنسان مجموعة من القدرات تجعل منه إنسانا متميزا عن غيره من المخلوقات، ومنها القدرة على الترميز، وتخطيط استراتيجيات بديلة، والتعلم من الخبرات المختلفة (التعلم البديل)، وتنظيم الذات، وانعكاس الذات، حيث تعمل هذه القدرات على تزويد الإنسان بالوسائل المعرفية التي تحدد كيف يتصرف؟ و أين يتوقف؟ وتم تقديم مفهوم الفاعلية الذاتية من باندورا كمفهوم أساسي في النظرية الإجتماعية المعرفية، ويعد من الأبعاد المهمة في الشخصية الإنسانية، لما لها من أثر في سلوك الفرد وتصرفاته، حيث تلعب الفاعلية الذاتية دورا رئيسا في توجيهه السلوك وتحديدته . وعلى هذا فان المتعلم يحتاج الى عدة من العوامل المتفاعلة أطلق عليها باندورا نموذج "الاحتمية المتبادلة" وهي: (شخصية وسلوكية و بيئية) وتطلق العوامل الشخصية على معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته، أما العوامل السلوكية فتتضمن مجموعة الإستجابات الصادرة عن الفرد في موقف ما وعوامل البيئة تشمل الأدوار التي يقوم بها من يتعاملون مع الطفل ومنهم الأباء والمعلمين والأقران وأشار إلى أنه لا توجد أفضلية لأي من العوامل في إعطاء الناتج النهائي للسلوك. لأنه محكوم بالتوقعات أو الأحكام وهذه التوقعات هي جوهر الفاعلية الذاتية للفرد فهي تشير إلى توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي وقت معين والذين يتمتعون بفاعلية ذات عالية يعتقدون أنهم يقدررون على عمل شيء لتغيير وقائع البيئة، أما الذين يتصفون بفاعلية ذات منخفضة فإنهم يرون أنفسهم عاجزين عن إحداث سلوك له آثاره و نتائج (بن قاسم، 2020، ص ص، 20، 21) .

2-6. النظرية التحليلية :

يعتبر مفهوم الذات من المفاهيم التي أبرزتها مدرسة التحليل النفسي، إذ ان فرويد إستعمل فكرة الانا من خلال إستعراضه لمكونات الجهاز النفسي (الهوا، الانا، الانا الاعلى) وأن الانا له طاقة خاصة به يعمل من خلالها في صراعه مع رغبات الهوا الجامحة بهدف تحقيق التوافق والسعادة في الواقع من خلال التحكم في البيئة وليس من خلال تحقيق رغبات الهوا .ويرى فرويد ان الانا هو مركز الشعور الخارجي والداخلي للعمليات العقلية وهو المسؤول عن الحركة و الادارة والمتكفل بالدفاع عن الشخصية (شيخ،2018، ص85) .

3-6. نظرية شيل ميرفي :

يشير باجارس (1996) إلى أن فاعلية الذات عبارة عن "ميكانيزم" ينشأ من خلال تفاعل الفرد واستخدامه لإمكاناته المعرفية، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدرته على النجاح في أداء هذه المهمة، أما توقعات المخرجات أو الناتج النهائي للسلوك فهي تتحدد في ضوء العلاقة بين أداء المهمة بنجاح وما يتصوره الفرد عن طبيعة هذه المخرجات، أو الوصول إلى أهداف السلوك، وبينت النظرية أن التوقعات الخاصة بالفاعلية الذاتية عند الفرد تعبر عن إدراكه لإمكاناته المعرفية، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالأداء أو المهمة المتضمنة في السلوك، وتنعكس على مدى ثقة الفرد بنفسه، وقدرته على التنبؤ بالإمكانات اللازمة للموقف وقدرته على استخدامها في تلك المواقف، وفاعلية الذات لدى الأفراد تنبع من سماتهم الشخصية العقلية والاجتماعية و الإنفعالية (سوهيل، 2016، ص30).

4-6. نظرية شفارتسر :

ينظر شفارتسر للفاعلية الذاتية على أنها عبارة عن بعد ثابت من أبعاد الفاعلية الذاتية تتمثل في قناعات ذاتية و في القدرة على التغلب على المتطلبات و المشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال تصرفات الذاتية أو توقعات الفاعلية الذاتية تنسب لها وظيفة توجيه السلوك، وتقوم على التحضير أو الإعداد للتصرف و ضبطه و التخطيط الواقعي له لأنها تؤثر في الكيفية التي يشعر ويفكر بها الناس، فهي ترتبط على المستوى الإنفعالي بصورة سلبية مع مشاعر القلق والإكتئاب والقيمة الذاتية المنخفضة و ترتبط على المستوى المعرفي بالميول التشاؤمية و بالتقليل من قيمة الذات، ويبين "شفارتسر" أنه كلما زاد اعتقاد الإنسان بامتلاكه سلوكيات توافقية من أجل التمكن من حل مشكلة ما بصورة عملية كان أكثر اندفاعا لتحويل هذه القناعات أيضا إلى سلوك فعال .

5-6. نظرية التوقع لفكتور فروم :

وتفترض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتفكير قبل الإقدام على سلوك محدد، و أنه سوف يختار سلوكا واحدا بين عدد بين عدد من بدائل السلوك الذي يحقق أكبر قيمة لتوقعاته من حيث النتائج ذات النفع الذي سيعود عليه و على عمله، و يلعب عنصر التوقعات

دورا مهما في جعل الإنسان يتخذ قراراته اختيار نشاط معين من البدائل العديدة المتاحة، كما يشير "ماهر" إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاث عناصر :

- توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين .
- توقع الفرد أن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة .
- توقع الفرد أن العائد الذي يحصل عليه ذو منفعة و جاذبية له.

إن العناصر الثلاث السابقة أو التوقع أو الوسيلة و المنفعة تمثل عملية تقدير شخصي للفرد و إن باختلاف الأفراد يختلف التقدير فما يشعر به فرد لآخر، وعليه فإن العناصر الثلاثة تمثل عناصر إدراكية .

ترى النظرية أن الفرد لديه القدرة و الوعي و بإمكانه البحث في ذاته عن العناصر الثلاثة السابقة واعطائهم تقدير وقيم (بريكي، 2018، ص ص 32 33) .

7- العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية:

المجموعة الأولى : التأثيرات المكتسبة :

1- المعرفة المكتسبة: وتتم عبر عدد من المراحل وهي:

نشأة الشعور بالسيادة الشخصية: عبر الطريقة الإجتماعية التي ينشأ بها الأفراد من خلال الخبرات المنقولة بواسطة البيئة وينتقل الشعور بالسيادة الشخصية من خلال إدراك العلاقات العرضية بين الأحداث، إلى فهم أسباب وقوع الأحداث، وأخيرا إلى إدراك القدرة على إنتاج الأحداث والمساهمة فيها، وهذا بدوره يؤدي إلى الشعور بالفاعلية الذاتية، كما تساهم طريقة تعامل الأسرة مع الفرد وتنشئته منذ الصغر من خلال التعامل معه كشخصية مستقلة في نشأة الشعور بالسيادة الشخصية.

-المصادر العائلية لفاعلية الذات: تنمي الأسرة عبر تعامل الوالدين سلوك الأطفال نحو الشعور بالإنجاز وبالتالي نحو تصورات ومعتقدات إيجابية عن القدرات الخاصة بهم، فالوالدان عندما يهيئان بيئة نشطة للأطفال للحركة من أجل الإستكشاف ويشجعان الأطفال على أن يجربوا الأنشطة الجديدة ويعضدان الجهود المبكرة يعملان على تسهيل تطوير فاعلية الذات لدى أطفالهم، حيث يشكلان شخصية ذات فاعلية ذاتية من خلال تنمية القدرة على انجاز المهام وإدراك التأثيرات الهادفة.

- اتساع فاعلية الذات من خلال تأثيرات جماعة الرفاق: يستطيع الأفراد من خلال علاقتهم بالأقران زيادة معرفتهم الذاتية عن قدراتهم، حيث يقدم الأقران نماذج سلوكية فعالة، كما يميل الأفراد في عملية انتقاء الأقران إلى اختيار الأصدقاء الذين يشاركونهم الإهتمامات والقيم المشتركة، فالأفراد الذين ينظرون إلى أنفسهم، ويدركون فاعلية منخفضة ينسحبون اجتماعيا على أنهم غير فاعلين اجتماعياً لتقدير الذات بين أقرانهم، ويملكون شعوراً متدنياً (الرشيدي، 2013، ص455).

المجموعة الثانية: التأثيرات السلوكية:

و تشمل ثلاث مراحل :

أولاً : ملاحظة الذات: إذ أن ملاحظة الفرد لذاته قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجاز أحد الأهداف.

ثانياً : الحكم على الذات: و تعني استجابة الفرد التي تحوي على مقارنة منظمة لأدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها و هذا يعتمد على فعالية الذات و تركيب و الهدف .

ثالثاً : رد فعل الذات : وتحتوي هذه المرحلة على ثلاثة ردود أفعال هي:

1. رد الفعل الذاتي السلوكي: ويسعى فيه الفرد للبحث عن الاستجابة التعليمية النوعية التي تحقق أهدافه، لترك الأثر المرضي في نفسه.
2. رد الفعل الذاتي الشخصي : ويبحث فيه الفرد عن استراتيجيات ترفع من كفاءته الشخصية في أثناء عملية التعلم .
3. رد الفعل الذاتي البيئي : وهنا يبحث الفرد عن أفضل الظروف البيئية الملائمة والمناسبة لعملية التعلم (بوعنيقة و زرزي، 2022، ص56).

المجموعة الثالثة : التأثيرات البيئية :

يذكر باندورا (1977، Bandura) أن هنالك عوامل بيئية مؤثرة بفاعلية الفرد الذاتية من خلال النمذجة والصور المختلفة، وأن النمذجة لها طرق مختلفة مثل الوسائل المرئية ومنها التلفاز، وأن

تأثير النمذجة الرمزية يكون لها أثر كبير على اعتقادات الفعالية بسبب الاسترجاع المعرفي وأن هناك خصائص متعلقة بالنموذج ولها تأثير على فعالية الذات هي:

1. خاصية التشابه: وتقوم على خصائص محددة مثل: الجنس، العمر، المستويات التربوية والمتغيرات الطبيعية .

2. التنوع في النموذج: وتعني عرض نماذج متعددة من المهارة أفضل من عرض نموذج واحد فقط، وبالتالي تأثيرها أقوى في رفع الاعتقاد في فعالية الذات (معلاش، 2020، ص72) .

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الفاعلية الذاتية و محاولة الإلمام بكل ما يخص الفعالية الذاتية من تعريفات و نظريات خاصة بنظرية باندورا التي تعد كمرجع أساسي كما تطرقنا إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالفاعلية الذاتية و خصائصها، أنواعها، مصادرها وأخيرا العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring large acanthus leaves and smaller floral motifs, framing the central text.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية والدراسة الميدانية

تمهيد

– الدراسة الإستطلاعية

– الدراسة الأساسية

– عرض و تحليل البيانات الميدانية (تحليل الجداول)

خلاصة

تمهيد:

بعد أن تناولنا الجانب النظري للدراسة وكل ما يتعلق بمتغيراتها، سنقوم في هذا الفصل بتقديم صورة واضحة و بطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية التي تم اعتمادها في هذا البحث، والمتمثلة في الإطار المنهجي للبحث من خلال وصف مفصل لمنهج الدراسة وعرض حيثيات الدراسة الإستطلاعية، 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.

أولاً : الدراسة الإستطلاعية :

(1) تعريف الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الإستطلاعية في أي دراسة علمية خطوة أساسية ينبغي على أي باحث القيام بها قبل إجرائه للدراسة النهائية إذ تستخدم لجمع البيانات اللازمة حول موضوع الدراسة للتحقق من أن العينة مستعدة للدراسة .

(2) أهمية و دواعي الدراسة الإستطلاعية :

تكتسي الدراسة الإستطلاعية أهمية بالغة كونها تمكن من تقديم صورة واضحة و بطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية المعتمدة في البحث الميداني، والتعرف على مجتمع الدراسة و الظروف المحيطة به لتجنب الوقوع في الأخطاء التي قد تؤثر على مصداقية الدراسة .

(3) أهداف الدراسة الإستطلاعية :

- التعرف على المكان و مدى إمكانية إجراء هذه الدراسة .
- الدراسة الأولية لأدوات الدراسة و ذلك للتحقق من صحة أدوات جمع البيانات .
- التعرف على كل ما يمكنه عرقلة و مختلف الصعوبات المحتمل مواجهتها لتفاديها في إجراء الدراسة الأساسية .
- تحديد العينة و معرفة الأجواء المحيطة بها و مختلف ظروفها .
- التقرب من أفراد العينة بصورة مباشرة و التعرف على مدى تجاوبهم مع إجراءات الدراسة .

(4) المجال الزمني الجغرافي للدراسة الإستطلاعية :

تمت الدراسة الإستطلاعية من 05 فبراير 2024 إلى غاية 05 مارس 2024 بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت .

التعريف بالجامعة :

فتح المركز الجامعي بلحاج بوشعيب سنة 2009، و هو مستقل ماليا و بيداغوجيا بموجب المرسوم الوزاري رقم 08-205 المؤرخ في 09/07/2008 و الذي يحمل إنشاء المركز الجامعي على مستوى ولاية عين تموشنت، و يعتبر هذا المركز الجامعي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي و مهني.

تم اختيار جامعة بلحاج بوشعيب ليكون مجال الدراسة، حيث أنشئ كمركز جامعي بموجب مرسوم تنفيذي رقم : 08-205 بتاريخ 13 جويلية 2008، و ضم أمر الإنشاء و الطبيعة، و المرسوم التنفيذي رقم : 05-299 بتاريخ 16 أوت 2008 طبيعة المراكز الجامعية بأنها مراكز علمية، ثقافية و مهنية، ثم ارتقى إلى مصاف الجامعة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-338 المؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 22/11/2020 المتضمن انشاء جامعة عين تموشنت.

سميت نسبة للمجاهد المتوفي حديثا بلحاج بوشعيب الذي ولد في 13 يوليو 1918 بعين تموشنت، بعد دراسته في الكتاتيب و نجاحه في امتحانات شهادة التعليم الابتدائي بالمدرسة الأهلية توجه بوشعيب لمجال العمل كساع للبريد سنة 1937 في صفوف حزب الشعب الجزائري وحركة انتصار الحريات الديمقراطية، كان من المجموعة 22 الذين فجروا الثورة، و الذي عاش بعد الإستقلال إلى أن وافته المنية في 22 يناير 2012 بوهران إثر مرض عضال عن عمر يناهز 94 سنة و دفن في اليوم الموالي بعد صلاة الظهر بمقبرة الشهداء " سيدي الحاج بلعباس " بعين تموشنت مسقط رأسه.

(5) أداة الدراسة الإستطلاعية :

5-1. الإستبيان : هو تصميم فني لمجموعة من الأسئلة حول موضوع معين لتمكين الباحث من الحصول على البيانات اللازمة للبحث من خلال إجابة الأشخاص المعنيين و هي أكثر توفيراً للجهد، الوقت و المال (هواري، 2021، ص2).

- مقياس التماثل التنظيمي : تم الإعتماد على مقياس الباحث الأردني (مازن رشيد 2003)، الذي قام بترجمته إلى اللغة العربية و عدله (الصرابرة 2010) هو مقياس لكل من "وجونسون وهيمبرغ" (1999).

-مقياس الفعالية الذاتية : تم الإعتماد على استبيان (زريبي أحلام، 2018) الذي أعدته بعد تعريف متغير الفعالية الذاتية نظريا و اجرائيا، قامت الباحثة ببناء استبيان لقياس متغير الفعالية الذاتية من خلال الخطوات الآتية :

الخطوة الأولى : تحديد موضوع الإستبيان : قامت الباحثة خلال هذه الخطوة بمراجعة بعض الأدبيات و الإطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الفعالية الذاتية، و من خلال هذه الخطوات قامت الباحثة بتحديد موضوع الإستبيان .

الخطوة الثانية : تحديد أبعاد الإستبيان : قامت الباحثة بتحديد ثلاثة أبعاد لمتغير الفعالية الذاتية، و تم تحديدها بالإعتماد على أبعاد الفعالية الذاتية المتمثلة في قدر الفعالية، القوة "لألبرت باندورا" (ALBERT BANDURA) و ذلك بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة، و بعض الدراسات السابقة ذات علاقة بالموضوع، كما تم الإعتماد على عدد من الأدوات التي استخدمت في دراسات سابقة : أبو غالي (2012)، سالم (2009)، مصبح (2011)، عبد القادر وأبو هاشم (2007)، بني خالد (2010)، الشنطي(2006)، زريبي(2014)، و بعد عملية التحكيم الأول تم إقتراح إضافة بعد من طرفالأستاذ تيغرة أمحمد (أستاذ بجامعة وهران 2 محمد أحمد) .

جدول رقم (01) يوضح مضمون الإستبيان

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات
التماثل التنظيمي	العضوية التنظيمية	1_5_8_9_15_18_20_21_22
	الولاء التنظيمي	23_19_10_2_4_7
	التشابه التنظيمي	3_11_12_13_16_17
الفعالية الذاتية	إدراك الإقتدار	18 فقرة (من الفقرة 01 إلى الفقرة 18)
	بذل الجهد	07 فقرات (من الفقرة 19 إلى الفقرة 25)
	المبادرة	04 فقرات (من الفقرة 26 إلى الفقرة 29)
	المثابرة	06 فقرات (من الفقرة 29 إلى الفقرة 35)

- إضافة إلى متغير البيانات الفردية الذي يحتوي على : الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية.

5-2. طريقة إعطاء الأوزان :

مقياس التماثل التنظيمي : كل فقرات استبيان التماثل التنظيمي ذات اتجاه موجب، إذا خصصنا لفئة موافق الوزن ثلاثة (03)، و لفئة محايد الوزن اثنان (02)، و لفئة غير موافق الوزن واحد (01) .

الجدول رقم (02) يبين طريقة إعطاء الأوزان لبنود استبيان التماثل التنظيمي

السلم	أوافق	محايد	غير موافق
الأوزان	03	02	01

مقياس الفعالية الذاتية : كل فقرات استبيان الفعالية الذاتية ذات اتجاه موجب، إذا خصصنا لفئة أوافق بشدة الوزن خمسة (05)، ولفئة أوافق الوزن أربعة (04)، ولفئة محايد الوزن (03)، ولفئة غير موافق الوزن (02)، و لفئة غير موافق بشدة الوزن واحد (01).

جدول رقم (03) يبين طريقة إعطاء الأوزان لبنود استبيان الفعالية الذاتية

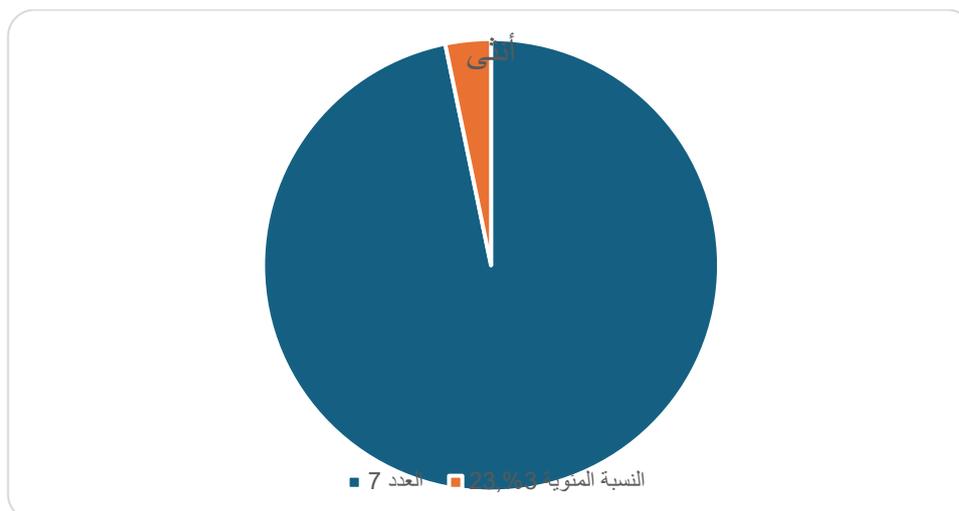
السلم	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أوافق	غير موافق بشدة
الأوزان	05	04	03	02	01

(6) خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية :

تكونت عينة الدراسة الإستطلاعية من 30 موظف يعملون بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، وتميزت عينة الدراسة الإستطلاعية بالخصائص التالية حسب ما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم(04) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	07	23,3%
أنثى	23	7%,76
المجموع	30	100%



الشكل رقم (03) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس

يبين الجدول رقم (04) والشكل رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تبين أن عدد الإناث قدر بنسبة (76.7%) نسبة من الذكور التي تساوي (23.3%).

الجدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	العدد	السن
7%،6	02	من 31-22
50%	15	من 51-42
40%	12	من 41-32
3%،3	02	53 فما فوق
100%	30	المجموع

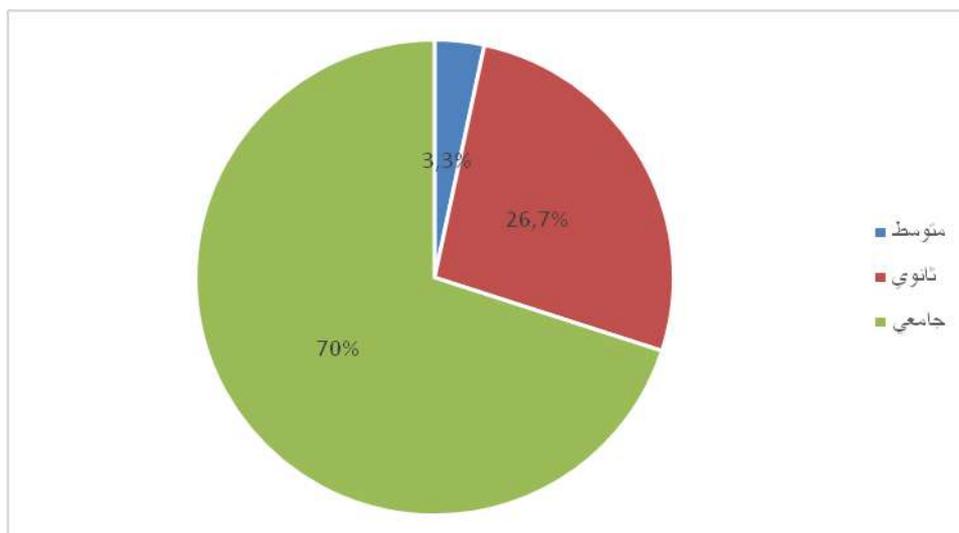


الشكل رقم (04) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن انطلاقا من الجدول أعلاه يظهر لنا أن فئات متغير السن التي تتراوح بين 51-42 سنة هي أعلى نسبة حيث قدرت ب (50%) وتليها فئة 41-32 سنة بنسبة قدرت ب (40%) وتليها 31-22 سنة بنسبة

قدرت ب (7.6%) أما بالنسبة للنسبة (3,3%) فكانت للأفراد الذين تفوق أعمارهم 53 سنة.

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
3%,3	01	متوسط
7%,26	08	ثانوي
70%	21	جامعي
100%	30	المجموع

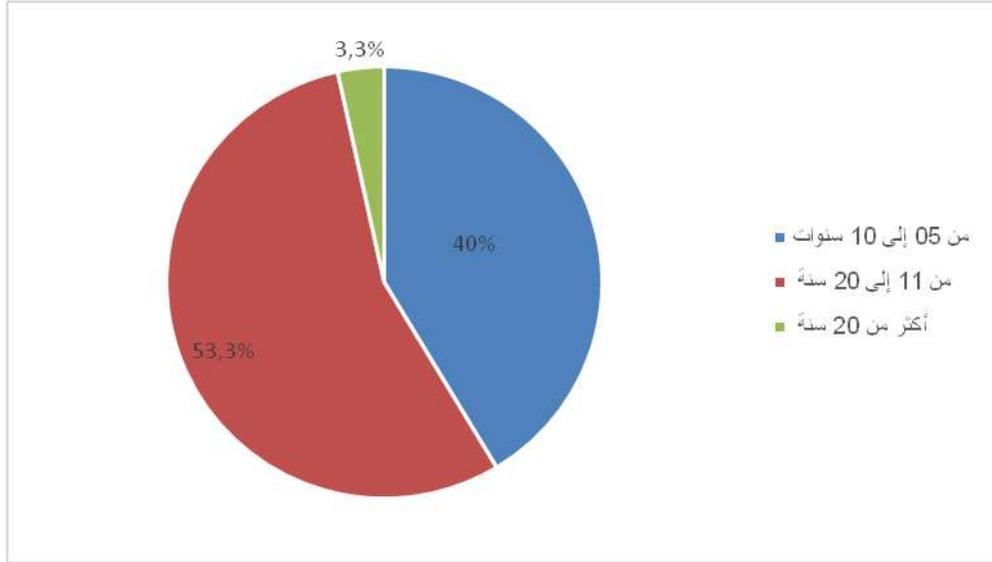


الشكل رقم (05) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول أن المستوى التعليمي الغالب هو المستوى الجامعي بنسبة 70% أي ما يعادل 21 موظف ثم تليها فئة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي بنسبة 26,7%، أي 7%، أي 08 موظفين، أما بنسبة للنسبة 3,3% فكانت للأفراد الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط و هو فرد واحد .

الجدول رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 05 سنوات	1	3,3
من 05 إلى 10 سنوات	12	40
من 11 إلى 20 سنة	16	53,3
أكثر من 20 سنة	1	3.3
المجموع	30	100



الشكل رقم (06) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية

يتضح مما سبق أن أكبر نسبة تمثل الأفراد تاذي تتراوح سنوات أقدميتهم ما بين 11 إلى 20 سنة بنسبة 53% أي ما يعادل 16 موظفين، ثم تليها نسبة 40% التي تمثل فئة الأفراد الذين لديهم أقدمية من 05 إلى 10 سنوات ما يعادل 12 موظف، ثم تليها الفئتين أقل من 05 سنوات وأكثر من 20 سنة بنسبة متساوية قدرت ب 3.3% أي شخص واحد في كل فئة .

7) الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

الصدق: لقد اعتمدنا في دراسة صدق الإستبيان على الطريقة التالية :

صدق الإتساق الداخلي لمقياس التماثل التنظيمي : و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام، و لقد اعتمدنا معامل ارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الإتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (08): يبين صدق الإتساق الداخلي لأبعاد استبيان التماثل التنظيمي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.929	العضوية التنظيمية
	0.892	الولاء التنظيمي
	0.832	التشابه التنظيمي

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للإستبيان وأبعاد مقياس التماثل التنظيمي (0.832-0.929) عند مستوى الدلالة (0.01)، و بالتالي نستنتج أن الدرجة الكلية للإستبيان لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية مع أبعاد الإستبيان و منه فإن الإستبيان يتسم بالإتساق الداخلي وهذا على أن عبارات الإستبيان تقيس ما صممت لقياسه.

صدق الإتساق الداخلي لمقياس الفعالية الذاتية : و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام، و لقد اعتمدنا معامل ارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الإتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يبين صدق الإتساق الداخلي لأبعاد استبيان الفعالية الذاتية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.897	إدراك الإقتدار
	0.867	بذل الجهد
	0.851	المبادرة
	0.838	المثابرة

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للإستبيان و أبعاد مقياس التماثل التنظيمي (0.838-0.897) عند مستوى الدلالة (0.01)، و بالتالي نستنتج أن الدرجة الكلية للإستبيان لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية مع أبعاد الإستبيان و منه فإن الإستبيان يتسم بالإتساق الداخلي و هذا على أن عبارات الإستبيان تقيس ما صممت لقياسه.

ب. ثبات أداة الدراسة:

الثبات يعني استقرار المقياس و عدم تناقضه مع نفسه أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة .

ولتحديد ثبات المقياس ككل، استخدمت الطالبة معادلة ألفا كرونباخ (Alpha crunback) لكل من المقياسين.

الجدول رقم (10) : يبين ثبات معامل ألفا كرونباخ للمقياسين (مقياس التماثل التنظيمي، ومقياس الفعالية الذاتية).

ألفا كرونباخ	المقياس
0.902	التماثل التنظيمي
0.971	الفعالية الذاتية

من خلال الجدول أعلاه تبين أن مقياس التماثل التنظيمي يتميز بدرجة جيدة من الثبات، قدرت درجته ب (0.902) و هي قيمة ذات ثبات مرتفع . أما بالنسبة لمقياس الفعالية الذاتية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات حيث قدرت درجته ب (0.971) و هي قيمة ذات ثبات مرتفع.

ثانيا: الدراسة الأساسية

(1) أهداف الدراسة الأساسية:

- تطبيق الإستبيان على عينة الدراسة الأساسية بعدما تم ضبطها و التأكد من خصائصها السيكومترية.
- جمع المعطيات و تحليلها احصائيا .
- اختبار فرضيات الدراسة و بالتالي تأكيدها أو نفيها.

(2) المجال الزمني و الجغرافي للدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من 06 مارس يوم إلى 07 أبريل غاية، و ذلك بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، هي نفس المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الإستطلاعية.

(3) منهج الدراسة الأساسية:

بما أن موضوع بحثنا هو " التماثل التنظيمي و علاقته بالفاعلية الذاتية " فإن المنهج الذي تم اعتماده هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة و تحليلها.

(4) عينة الدراسة الأساسية:

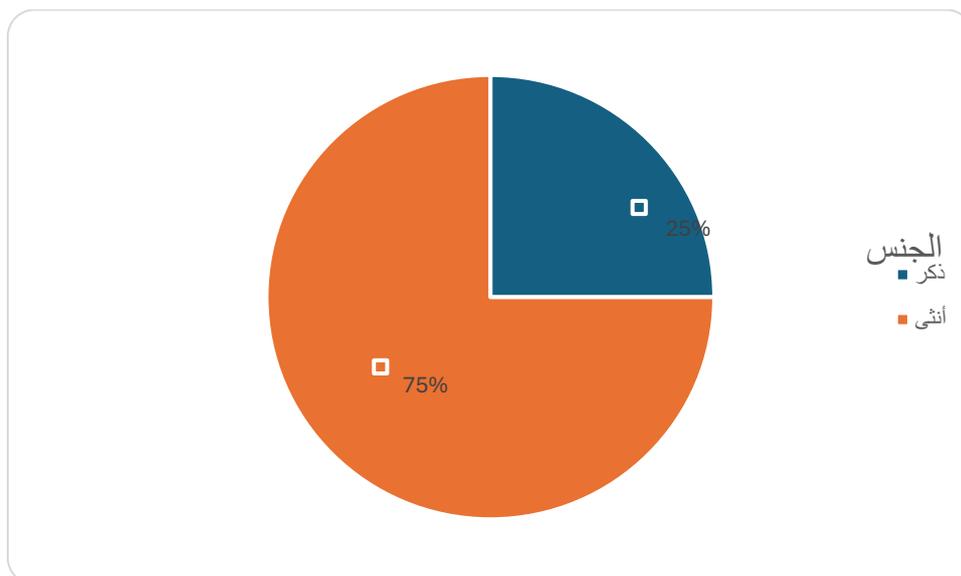
اشتملت عينة الدراسة على (80) موظف من مختلف مصالح جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، و تم استرجاع جميع الإستمارات .

1-4. إجراءات الدراسة الأساسية :

تميزت عينة الدراسة بالخصائص التالية حسب ما يظهره الجدول التالي :

الجدول رقم(11) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
25%	20	ذكر
75%	60	أنثى
100%	80	المجموع

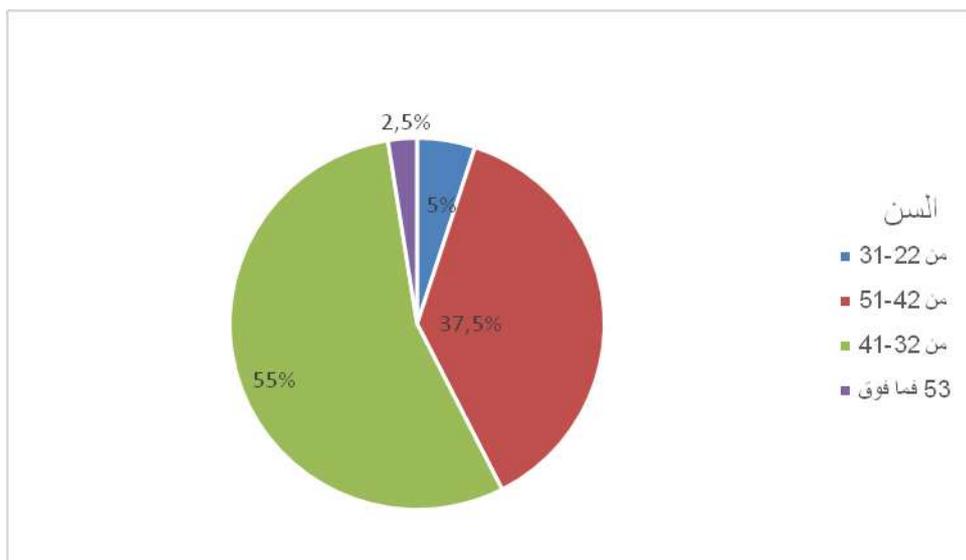


الشكل رقم (07) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الجنس

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تبين أن عدد الإناث قدر بنسبة (75%) و هي أعلى نسبة من الذكور و التي تساوي (25%).

الجدول رقم (12) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
5%	04	من 22-31
37.5%	30	من 42-51
55%	44	من 32-41
2.5%	02	53 فما فوق
100%	80	المجموع

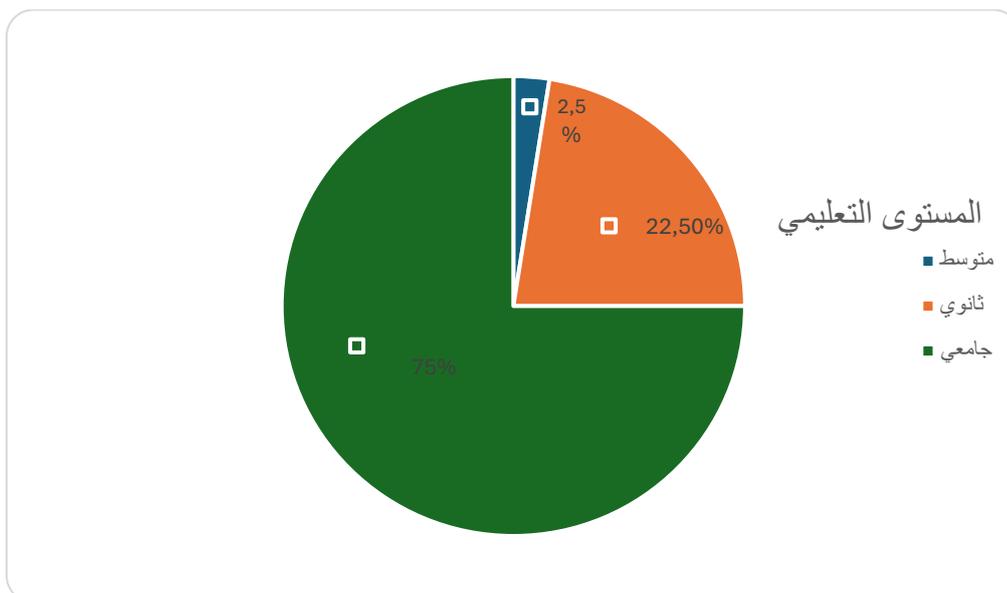


الشكل رقم (08) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير السن

انطلاقاً من الجدول أعلاه يظهر لنا أن فئات متغير السن التي تتراوح بين 32-41 سنة هي أعلى نسبة حيث قدرت ب 55% وتليها فئة 42-51 سنة بنسبة قدرت ب 37% ، وتليها فئة 22-31 سنة بنسبة قدرت ب 5% أما بالنسبة للنسبة 2%، فكانت للأفراد الذين تفوق أعمارهم 53 سنة، في حين لا يوجد أي فرد يبلغ سن 21 فما دون ذلك .

الجدول رقم (13) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
2.5%	02	متوسط
22.5%	18	ثانوي
75%	60	جامعي
100%	80	المجموع

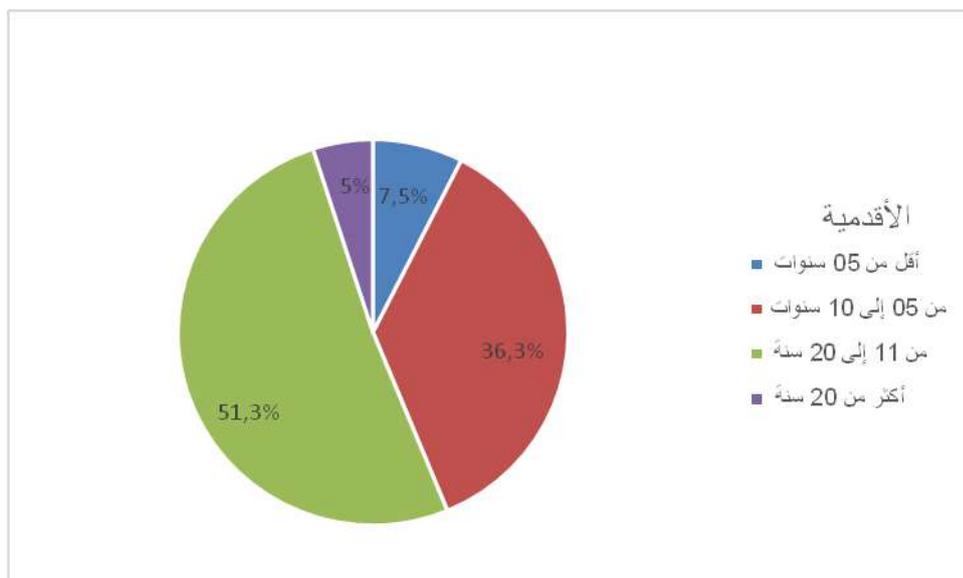


الشكل رقم (09) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول أن المستوى التعليمي الغالب هو المستوى الجامعي بنسبة 75% أي ما يعادل 60 موظف، ثم تليها فئة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي بنسبة، 22,5% أي ما يعادل 18 موظف، أما بنسبة للنسبة 2,5% فكانت للأفراد الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط.

الجدول رقم (14) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	06	7.5%
من 05 إلى 10 سنوات	29	36.3%
من 11 إلى 20 سنة	41	51.3%
أكثر من 20 سنة	04	5%
المجموع	80	100%



الشكل رقم (10) يبين العرض البياني للدراسة الأساسية عن طريق الدوائر النسبية لمتغير الأقدمية

يتضح مما سبق أن أكبر نسبة تمثل الأفراد الذي تتراوح سنوات أقدميتهم ما بين 11 إلى 20 سنة بنسبة 51.3% أي ما يعادل 41 موظفين، ثم تليها نسبة 36.3% التي تمثل فئة الأفراد الذين لديهم أقدمية من 05 إلى 10 سنوات ما يعادل 29 موظف، ثم تليها الفئة أقل من 05 سنوات بنسبة 7.5% و أخيرا فئة أكثر من 20 سنة بنسبة 5%.

(5) أساليب المعالجة الإحصائية :

استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) الإصدار رقم (20) في معالجة بيانات الدراسة الأساسية و ذلك على التالي :

- الإحصاء الوصفي: التكرارات - النسب المئوية - المتوسط الحسابي - الإنحراف المعياري
- الإحصاء الاستدلالي :

- ✓ معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ✓ معامل ألفا كرونباخ.
- ✓ اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- ✓ اختبار "ف" الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

خلاصة :

بعد الإنتهاء من عرض اجراءات الدراسة الإستطلاعية واجراءات الدراسة الأساسية، سوف يتم عرض نتائج الفصل التالي.

الفصل الخامس

عرض النتائج

عرض نتائج الدراسة :

فيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة على ضوء فرضياتها

1- عرض نتائج التساؤل الأول :

والتي كان نصه: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة عين تموشنت ؟

الجدول رقم (15) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التماثل التنظيمي وأبعاده لعمال جامعة عين تموشنت

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المستوى
العضوية التنظيمية	21.00	4.057	9X3 =27	منخفض
الولاء التنظيمي	15.36	2.752	6X3 =18	منخفض
التشابه التنظيمي	14.84	2.558	6X3 =18	منخفض
التماثل التنظيمي	51.20	/	23X3 =69	منخفض

الجدول رقم (15) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتماثل التنظيمي و أبعاده لعمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة تقدر ب(51.20) وهي أقل قيمة من المتوسط الفرضي المقدر ب(69)، حسب القاعدة إذا كان المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الفرضي فإن عمال جامعة عين تموشنت لديهم مستوى منخفض من التماثل التنظيمي.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني :

والتي كان نصه: ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة عين تموشنت ؟

الجدول رقم (16) يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمقياس الفاعلية الذاتية وأبعاده لعمال جامعة عين تموشنت

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المستوى
إدراك	68.93	12.000	18X3 =54	مرتفع
بذل الجهد	25.99	6.097	6X3 =18	مرتفع
المبادرة	15.32	5.809	4X3 =12	مرتفع
المثابرة	22.20	7.016	6X3 =18	مرتفع
الفاعلية الذاتية	132.44	/	35X3 =105	مرتفع

من خلال الجدول رقم (16) و الذي يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للفاعلية الذاتية و أبعادها لعمال جامعة عين تموشنت أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة تقدر ب (132.44) و هي أكبر قيمة من المتوسط الفرضي المقدر ب(105)، و حسب القاعدة إذا كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي فإن عمال جامعة عين تموشنت لديهم مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية .

3- عرض نتائج الفرضية العامة :

التي كان نصها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي وفعالية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .

الجدول رقم (17) يوضح قيمة معامل الارتباط بين التماثل التنظيمي و الفعالية الذاتية لدى عمال جامعة عين تموشنت

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي والفعالية الذاتية	0.543**	78	دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يشير الجدول أعلاه الذي يبين العلاقة بين التماثل التنظيمي والفعالية الذاتية أن قيمة "ر" المحسوبة تساوي 0.543 عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه تم قبول فرضية البحث ورفض الفرض البديل، أي يوجد علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والفعالية. وبالتالي ترى الطالبة بأن الفرضية التي مفادها وجود علاقة ارتباطية التماثل التنظيمي والفعالية لدى عمال الجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت قد تحققت.

4- عرض نتائج الفرضية الثانية :

- والتي كان نصها: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الجنس (ذكر - انثى) لدى عمال الجامعة.

الجدول رقم (18) يبين نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في التماثل التنظيمي

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	ذكور	20	52.90	8.759	1.018	غير دال
	إناث	60	50.63	8.190		

يشير الجدول أعلاه الذي يبين الفرق بين الذكور والإناث من حيث التماثل التنظيمي أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 1.018 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه تم رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفري، أي لا يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث التماثل التنظيمي، وعليه فإن الفرضية لم تتحقق.

5- عرض نتائج الفرضية الثالثة :

والتي كان نصها: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير الأقدمية لدى عمال الجامعة .

الجدول رقم (19) يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفروق في التماثل التنظيمي حسب متغير الأقدمية

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	التباين بين المجموعات	223.453	74.484	1.074	3	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	5269.347	69.334		76	
	التباين الكلي	5492.800			79	

يشير الجدول أعلاه الذي يوضح الفرق من حيث التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير الأقدمية أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 1.074 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أي لا توجد فروق في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية، وعليه تم رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفري، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

6- عرض نتائج الفرضية الرابعة :

- والتي كان نصها: توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال الجامعة .

الجدول رقم (20) يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في التماثل التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	التباين بين المجموعات	51.450	25.725	.0364	2	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	5441.350	70.667		77	
	التباين الكلي	5492.800	/		79	

يشير الجدول أعلاه الذي يوضح الفرق من حيث التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المستوى أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.364 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أي لا توجد فروق في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وعليه تم رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفرية، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

7- عرض نتائج الفرضية الخامسة :

والتي كان نصها :توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى الى متغير الجنس (ذكر- انثى) لدى عمال الجامعة.

الجدول رقم (21) نتائج حساب معامل الفرق بين الجنسين في الفعالية الذاتية

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الفعالية الذاتية	ذكور	20	136.45	22.406	0.901	غير دال
	إناث	60	131.10	24.661		

يشير الجدول أعلاه الذي يبين الفرق بين الذكور والإناث من حيث الفعالية الذاتية أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0.901 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه تم رفض فرضية البحث الفرض الصفري، أي لا يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث الفعالية الذاتية، وعليه فإن الفرضية لم تتحقق.

8- عرض نتائج الفرضية السادسة:

و التي كان نصها : توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى الى متغير الأقدمية لدى عمال الجامعة.

الجدول رقم (22) يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في الفاعلية الذاتية حسب متغير

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفاعلية الذاتية	التباين بين المجموعات	2495.205	831,735	1.458	3	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	43354.482	570.454		76	
	التباين الكلي	45849.688			79	

الأقدمية

يشير الجدول أعلاه الذي يوضح الفرق من حيث الفاعلية الذاتية تبعا لمتغير الأقدمية أن قيمة "ف"

المحسوبة تساوي 1.458 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه تم رفض فرضية البحث

وقبول الفرض الصفري، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

9- عرض نتائج الفرضية السابعة :

و التي كان نصها : توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال الجامعة.

الجدول رقم (23) يبين تحليل التباين "ف" لحساب الفرق في الفاعلية الذاتية حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفاعلية الذاتية	التباين بين المجموعات	44.593	22.297	.1037	2	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	45805.094	594.871		77	
	التباين الكلي	45849.688			79	

يشير الجدول أعلاه الذي يوضح الفرق من حيث الفاعلية الذاتية تبعا لمتغير المستوى التعليمي أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 1،037 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 01،0، وعليه تم رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفرية، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

الفصل السادس

مناقشة نتائج الفرضيات

1- مناقشة التساؤل الأول:

ما مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال جامعة عين تموشنت ؟

ظهر من خلال قيم المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري حسب الجدول رقم (15) أن مستوى التماثل التنظيمي لدى جامعة عين تموشنت جاء منخفض، وتفسير ذلك راجع إلى ضعف الحوافز المقدمة و غياب الدافعية المساهمة في زيادة انتماء الموظفين، أيضا غياب تفعيل مشاركتهم في صنع القرارات و تحديد الأهداف مما تجعلهم في بيئة منعزلة عن إدارة الجامعة بشكل لا يحقق لهم الإحساس بالعضوية.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة "صوريا عثمانى مرابط" في دراستها بعنوان: التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام المفهوم و الواقع لدى فئة القابلات بولاية بسكرة، اعتمدت على المنهج الوصفي، التي اسفرت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى القابلات جاء بدرجة منخفضة. وجاءت نتيجة هذه الدراسة عكس نتيجة الباحثة "لما قيس رؤوف محمد" (2020) في دراسته بعنوان دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل بجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العراق، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى أن مستوى التماثل التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة.

وتعاكست أيضا هذه النتيجة مع نتيجة الباحث " خالد محمود الصرايرة " (2007) بعنوان التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة و علاقته بإحساسهم بالأمن، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث بينت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة.

2- مناقشة التساؤل الثاني:

ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة عين تموشنت ؟

ظهر من خلال قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري حسب الجدول رقم (16)، أن مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة عين تموشنت جاء بدرجة مرتفعة، هذا يفسر أن موظفي جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لديهم قناعات و أفكار بأنهم قادرين على تجاوز المواقف الضاغطة من خلال توجيه سلوكهم و امتلاكهم لإعتقادات إيجابية فيما يخص قدرتهم على انجاز وأداء المهام المطلوبة منهم، فالفاعلية الذاتية المرتفعة تساهم في رفع مستوى الإلتزام و الرضا الوظيفي وعدم الإستسلام للفشل ويجعلهم أقل شعورا بالضغوط النفسية، بالتالي يؤثر في المؤسسة ايجابيا و يساهم في استمراريتها و تحقيق أهدافها.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثان " مليلي حنان، بن شرفي حليلة نور الهدى " (2023) في دراستهم بعنوان: العدالة التنظيمية و علاقتها بالفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، حيث اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي ، إذ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة العدالة التنظيمية بالفاعلية الذاتية، و توصلت إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية جاء مرتفع.

اتفقت هذه النتيجة أيضا مع ما توصل إليه الباحثان " عبد الحليم خلفي، عبد المولى بوشامي " (2018) في دراستهم : علاقة الفاعلية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الابتدائي، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، إذ توصلت النتائج إلى أن الفاعلية الذاتية جاءت مرتفعة.

تقاربت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة " منى سلام " (2019) في دراستها بعنوان الرضا عن الحياة لدى المراهق المتمدرس و علاقته بالفاعلية الذاتية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، أسفرت النتائج غعلى وجود مستوى متوسط من الفاعلية الذاتية.

و جاءت هذه النتيجة عكس نتيجة الباحث " عطايف محمود أبو غالي " (2012) في دراسته بعنوان : فاعلية الذات و علاقتها بضغط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى، حيث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، إذ توصلت النتائج إلى أن الفاعلية الذاتية جاءت منخفضة.

3- مناقشة الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

ظهر من خلال معامل ارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (17) أنه توجد علاقة بين التماثل التنظيمي و الفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، حيث جاءت الفرضية موافقة لتخمين الطالبة. وهذا يعكس شعور العامل أن أهدافه تتوافق مع أهداف مؤسسته وبالتالي هذا ما يدفعه إلى انجاز المهام بثقة هو مايزيد من انتمائه، حيث أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عال من الإلتناء والولاء سيبدل أقصى جهوده بعمله و تكون لديه الرغبة باستمرار والبقاء في عضويتها وتزيد من قدرات العامل على أداء المهام الموكلة له ومواجهة المشاكل والقدرة على حلها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. فوجود التماثل التنظيمي ولو بصفة منخفضة يرفع من مستوى التحفيز ويزيد من ثقتهم في بيئتهم العملية مما يساهم في تعزيز الفعالية الذاتية، وعليه فإن التماثل التنظيمي يساهم في خلق بيئة ايجابية تعززها الفاعلية الذاتية للعامل.

جاءت هذه النتيجة موافقة مع ما توصلت إليه الباحثة "يمامة مظهر عزوي السلامي" (2022) في دراستها بعنوان : تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي و دافعية العاملين على الإنجاز دراسة تطبيقية على المركز التخصصي لطب الأسنان في بابل، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي، إذ توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة بين التماثل التنظيمي و دافعية العاملين على الإنجاز .

اتفقت أيضا هذه النتيجة مع ما توصل إليه الباحث " رضا سلامة المواضية " (2018) في دراسته بعنوان: أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء، حيث اعتمد على المنهج الوصفي، إذ توصلت النتائج إلى وجود أثر للتماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال في مديرية التربية الزرقاء.

4- مناقشة الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى إلى متغير (الجنس) .

ظهر من خلال الجدول رقم (18) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير الجنس، و قد جاءت الفرضية موافقة لتخمين الطالبة، و هذا راجع إلى أن عمال جامعة بلحاج بوشعيب يعملون تحت قوانين و سياسات واحدة، أي أن كلا المجموعتين (الذكور و الإناث) لهما نفس الإستجابات تجاه التماثل التنظيمي، إذ أن السياسات و التشريعات التي يعملون تحتها تعزز المساواة بين الجنسين و تمنع التمييز، أيضا العمال يتشاركون بطريقة عادلة في اتخاذ القرارات دون تهميش أي مجموعة .

اتفقت هذه الدراسة مع ما توصل إليه الباحثان " جوبر محمد " و " شتاتحة عائشة " (2023) في دراستهم بعنوان : دور الخصائص الشخصية و الوظيفية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطراك، حيث اعتمد على المنهج الوصفي و المنهج التحليلي، و توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس .

اتفقت أيضا هذه الدراسة مع دراسة " غنام أسيل عبد الرحمان " (2016) في دراسته بعنوان أثر التماثل التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة اربد، حيث استخدمت المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الجنس.

5- مناقشة الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية لدى عمال الجامعة.

ظهر من خلال الجدول رقم (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير الأقدمية، و قد جاءت الفرضية معاكسة لتخمين الطالبة، هذا راجع إلى اهتمام المسؤولين بتوزيع السلطة و المسؤوليات بشكل متساوي و ضمان تكافؤ الفرص و أيضا العدالة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى سياسات الجامعة التي تشجع على

تطوير و تعزيز مهارات الموظفين بغض النظر عن عمرهم أو سنوات خبرتهم، و الاستثمار في التدريب و التطوير المستمر، أيضا تقديم فرص للترقية و التطوير المهني بشكل عادل لجميع الموظفين.

اتفقت هذه الدراسة مع ما توصل إليه الطالبان " عبد العزيز بوسعدة " و " توفيق ديداوي " (2022) في دراستهم بعنوان أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية بغرداية، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

اتفقت هذه الدراسة أيضا مع دراسة " جوبر محمد " و"شتاتحة عائشة" (2023) في دراستهم بعنوان دور الخصائص الشخصية و الوظيفية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى عمال سونطراك، حيث استخدم المنهج الوصفي و التحليلي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية.

واتفقت أيضا هذه الدراسة مع ما توصل إليه الباحثان " سعيد بن راشد بن علي الشهومي " وداود عبد الملك يحيى الحدابي" (2020) في دراستهم بعنوان مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بسلطنة عمان، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واتفقت هذه الدراسة أيضا مع ما توصل إليه الباحث "سعيد رشيد علي الشهوم" (2020) في دراسته بعنوان التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية و الفروق الديموغرافية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية.

تعاكست هذه الدراسة مع ما توصل إليه الباحثان " عامر عبد الوهاب علي السنباني " ومهديد فاطمة الزهراء" (2014) في دراستهم بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية لدى الهيئة العامة للبريد و التوفير البريدي في جمهورية اليمن، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي،

حيث توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية.

وتعاكست أيضا هذه الدراسة مع ما توصل إليه الباحثان " سعيد بن راشد بن علي الشهومي وداود عبد الملك يحيى الحدابي " (2020) في دراستهم بعنوان مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بسلطنة عمان، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

6- مناقشة الفرضية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال الجامعة.

ظهر من خلال الجدول رقم (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث جاءت هذه الفرضية معاكسة لتخمين الطالبة، و يمكن تفسير هذا إلى ثقافة الجامعة القوية تتجاوز تأثيرات المستوى التعليمي، بحيث يتم تعزيز التماثل التنظيمي بشكل متساوي بين جميع الموظفين بغض النظر عن مستوى تعليمهم، أيضا توفر مهارات قيادية و إدارية متطورة داخل الجامعة تعزز التماثل التنظيمي بشكل عام مما يقلل من أهمية المستوى التعليمي كعامل مؤثر.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الباحث و اتفقت هذه الدراسة أيضا مع ما توصل إليه الباحث "سعيد رشيد علي الشهوم " (2020) في دراسته بعنوان التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية و الفروق الديموغرافية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

اتفقت هذه الدراسة مع ما توصل إليه الطالبان " عبد العزيز بوسعدة " و " توفيق ديداوي " (2022) في دراستهم بعنوان أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي لدى المؤسسة العمومية

الإستشفائية بغرداية، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى العلمي .

اتفقت هذه الدراسة مع الباحث "طراونة، مروان عقل حمود " (2014) في دراسته بعنوان أثر التماثل.

التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية، حيث استخدم المنهج الوصفي، حيث توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى العلمي.

اتفقت أيضا هذه الدراسة مع دراسة " غنام أسيل عبد الرحمان " (2016) في دراسته بعنوان أثر التماثل التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة اربد، حيث استخدمت المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

7- مناقشة الفرضية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى الى متغير الجنس (ذكر- انثى) لدى عمال الجامعة.

ظهر من خلال الجدول رقم (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير الجنس، و يعود عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الجنسين في الفاعلية الذاتية إلى تشابه الظروف و البيئة العملية التي يخضع لها العاملون، فضلا

عن دور المسؤولين الإيجابي في التعامل مع الجنسين في الدهم و التحفيز مما يقلل من الفوارق الجنسية بين العاملين.

أكدت هذه النتيجة دراسة الباحثة " ولاء سهيل يوسف" (2016) في دراستها بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الإجتماعية، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في الفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس .

اتفقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة الباحث محمد رزق الله الزهراني (2020) في دراسته بعنوان الفعالية الذاتية الأكاديمية و علاقتها بالعادات العقلية و التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، حيث اعتمد على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لدى طلاب مرحلة الثانوي .

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الباحث " بنيان باني دغش الفلادي الرشيدى" (2017) في دراسته بعنوان قلق المستقبل و الفعالية الذاتية لدى طلبة كلية المجتمع في جامعة حائل، حيث اعتمد على المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة كلية المجتمع.

وافقت هذه النتيجة مع دراسة الباحث " نور الدين جبالي" (2015) في دراسته بعنوان علاقة كل من مصدر الضبط الصحي و الكفاءة الذاتية بالسلوك الصحي لدى مرضى السكري، حيث اعتمد على المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لدى مرضى السكري.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "بطاط نور الدين" (2019) في دراسته بعنوان الفعالية الذاتية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحي دراسة مقارنة بين طلبة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث اعتمد على المنهج الوصفي الإرتباطي، و توصلت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الفعالية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية.

اتفقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة الباحثان " بليل فريال" و " بونار كريمة " (2016) في دراستهم بعنوان الكفاءة الذاتية و علاقتها بدافعية التعلم لدى تلاميذ السنة الثانية من التعليم الثانوي، حيث اعتمدوا على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

تعاكست هذه النتيجة مع دراسة الباحثان " جازية فضيلي " و " أميرة ربيعي " (2021) في دراستهم بعنوان مستوى الأمل و علاقته بالفعالية الذاتية لدى مرضى القصور الكلوي المزمن، حيث اعتمدوا على المنهج الوصفي الإرتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق في الفعالية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لدى مرضى القصور الكلوي.

8- مناقشة الفرضية السادسة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى الى متغير الأقدمية لدى عمال الجامعة.

ظهر من خلال الجدول رقم (22) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير الأقدمية، و هذا راجع إلى أن العمال لديهم نفس الثقة في قدراتهم على القيام بالمهام بشكل فعال بغض النظر عن الأقدمية، فإذا كانوا مقتنعين بأنفسهم بأنهم قادرين على إتمام العمل بشكل جيد فقد يكون لديهم جميعا مستوى مماثل من الفعالية الذاتية، أيضا الثقافة المؤسسية السائدة في الجامعة تعزز الشعور بالقدرة على المساواة بين العمال بغض النظر عن أقدميتهم وهذا يؤدي إلى عدم وجود فروق واضحة في التماثل التنظيمي، في حين توفر مصدر تحفيز داخلية تجعلهم يعملون بجهد و يثابرون على تحقيق الأهداف، هذه الديناميكية الداخلية تجعل العمال لديهم مستوى مشابه من الفعالية الذاتية .

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الباحثان " عبد الحليم خلفي" و "عبد المولى بوشامي" (2018) في دراستهم بعنوان علاقة الفعالية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الإبتدائي بتمنراست، حيث اعتمدوا على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الفعالية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية لدى معلمي الإبتدائي.

و جاءت هذه النتيجة نفس ما توصل إليه الباحث " الهاشمي لقوي " (2023) في دراسته بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لأستاذ التعليم الابتدائي بتقريت، حيث استخدم المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية.

وتطابقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة الباحث " مسعودي أمحمد " (2015) في دراسته بعنوان الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدرسة الابتدائية على عينة من المعلمين بولاية مستغانم، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و توصلت النتئج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية.

واتفقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة الباحثان " خنونة زكية " و " ذيب فهيمة " (2020) في دراستهم بعنوان مستوى الفاعلية الذاتية لدى أساتذة العلوم الإجتماعية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية.

وتعاكست هذه الدراسة مع دراسة الباحثة " بدرية محمد يوسف الرواحية " (2016) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية التعليم بمحافظة الداخلية، حيث اعتمد على المنهج الوصفي الإرتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في العالية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين.

9- مناقشة الفرضية السابعة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية تعزى الى متغير المستوى التعليمي لدى عمال الجامعة.

ظهر من خلال الجدول رقم (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب تعزى لمتغير المستوى التعليمي، و هذا راجع إلى أن العمال

لديهم خبرة عملية طويلة يمتلكون مهارات و معرفة جعلتهم فعالين بشكل مماثل مع العمال الذين حصلوا على تعليم عالي، أيضا المهارات الشخصية تلعب دورا فالأشخاص الذين يمتلكون مهارات شخصية ممتازة مثل الإتصال الفعال و القدرة على حل المشكلات و القيادة يمتلكون فعالية ذاتية مرتفعة بغض النظر عن مستوى تعليمهم ، و هناك عوامل أخرى كفرص التدريب و التطوير التي تكون متاحة بشكل متساوي لجميع العمال أيضا ثقافة المؤسسة التي تعتمد على العمل الجماعي و التعاون بشكل كبير مما يعمل على تقليل الفوارق بين العمال.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الباحثان " سلوى زرزاجي" و " العربي غريب" (2022) في دراستهم بعنوان الفاعلية الذاتية لدى طلبة قسم علوم التربية في جامعة وهران 2 في ضوء بعض المتغيرات، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى الطلبة.

اتفقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة الباحثان " احمد العلوان" و " رندة المحاسنة" (2011) في دراستهم بعنوان الكفاءة الذاتية في القراءة علاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة جامعة الهاشمية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

تطابقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة الباحث " أحمد الشوا" (2016) في دراسته بعنوان الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيتها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية، حيث اعتمدت الباحث على المنهج الوصفي الإرتباطي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لأفراد الأمن.

اتفقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة الباحثة " سمية عليوة" (2015) في دراستها بعنوان علاقة كل من مصدر الضبط الصحي و الكفاءة الذاتية بالسلوك الصحي لدى مرضى السكري النوع الأول، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، و توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى مرضى السكري.

اتفقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة الباحثان " بونشادة عواطف " و " فريجة رحمة " (2022) فيدراستهم بعنوان الكفاءة الذاتية لدى أمهات أطفال التوحد وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للكفاءة الذاتية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى أمهات أطفال التوحد.

في حين تعاكست هذه النتيجة مع دراسة الباحثة " بدرية محمد يوسف الروايحة " (2016) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية للفاعلية الذاتية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring large acanthus leaves and smaller floral motifs, framing the central text.

الخاتمة

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى موضوع التماثل التنظيمي و علاقته بالفاعلية الذاتية، حيث قمنا باختبارها بالإستعانة بمقياس التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية، و خصصنا عينة الدراسة بعمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، ومن أجل تحقيق أهدافنا اعتمدنا في دراستنا إلى وضع فرضية عامة مفادها : توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والفاعلية الذاتية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب، وتم وضع فرضيات فرعية، والفرضية الأولى كان مفادها: مستوى التماثل التنظيمي مرتفع لدى عمال جامعة عين تموشنت، والفرضية الثانية كان مفادها: مستوى الفعالية الذاتية متوسط لدى عمال جامعة عين تموشنت، والفرضية الثالثة كان مفادها: لا توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس، والفرضية الرابعة تعلقت بأن توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية، والفرضية الخامسة تعلقت بأن توجد فروق من حيث التماثل التنظيمي لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير المستوى التعليمي، والفرضية السادسة كان مفادها: توجد فروق من حيث الفعالية الذاتية لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس، والفرضية السابعة كان مفادها : توجد فروق من حيث الفعالية الذاتية لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية، والفرضية الثامنة و الأخيرة كان مفادها: توجد فروق من حيث الفاعلية الذاتية لعمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية المستوى التعليمي.

التوصيات العملية:

- ضرورة اهتمام جامعة عين تموشنت جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت بمفهوم التماثل التنظيمي و اتخاذ السياسات و الإجراءات التنظيمية التي تعمل على زيادته.
- زيادة الإهتمام بالعاملين من أجل احساسهم بالرضا و الإنتماء للجامعة .
- ضرورة بذل المزيد من الإهتمام بالعضوية التنظيمية لضمان استمراريتهم في خدمة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.
- ضرورة تكوين العمال و تدريبهم و تشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات و اختيار البدائل المناسبة لحل المشاكل التي يواجهونها مما يعزز الشعور بالتشابه و دعم الولاء لديهم و الاستفادة من نتائج الايجابية التي تخدم أهداف المؤسسة.
- ضرورة تحسيس الموظفين بأهمية و دور الفاعلية الذاتية في تأديتهم لعملهم.
- الإهتمام بتنمية الفاعلية الذاتية لدى الموظفين من خلال برامج تكوينهم سواء قبل الخدمة أو أثناءها من خلال الملتقيات و الندوات.

التوصيات العلمية:

- اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول التماثل التنظيمي والبحث عن علاقته مع متغيرات أخرى.
- اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الفعالية الذاتية والبحث عن علاقته مع متغيرات أخرى.
- إجراء المزيد من الدراسات مماثلة على فئات متنوعة مع اضافة متغيرات جديدة .

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text. The border is composed of repeating motifs of leaves, flowers, and scrolls, creating a classic and elegant frame.

قائمة

المصادر والمراجع

المراجع العربية :

- 1- مصباحي، حكيمة، و بويدي، لامية . (2021) . مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي . *مجلة الدراسات و البحوث الإجتماعية*، 9 (4)، 325_345.
- 2- الشهومي، سعيد رشيد علي .(2021) . التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي و الفروق الديموغرافية . *المجلة الرسمية للدراسات التعليمية العربية*، 9 (1)، 94_115.
- 3- تيشات، سلوى، و مزهودة، نور الدين . (2021) . الدعم التنظيمي المدرك و دوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي . *مجلة العلوم الإدارية و المالية*، 5 (02)، 222_245.
- 4- شريف، محمد محمد يوسف . (2022) . التماثل التنظيمي و علاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي . *المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و التجارية*، 3 (2).
- 5- علي عبد السلام، عبد الدائم .(2016). دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس المال الإجتماعي : دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة . الجامعة العراقية، كلية الإدارة و الإقتصاد.
- 6- عثمانى، سوريا . (2018). التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام المفهوم و الواقع . *مجلة علوم الإنسان و المجتمع*، (26).
- 7- بالحمو، ماري .(2019). *نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي و الإستغراق الوظيفي* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر] . جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 8- بوسعدة، عبد العزيز، و ديداوي، توفيق . (2021) . *أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر] . جامعة غرداية.
- 9- صالحى، أحلام، و طرافي، مريّة، و قحيوش، خديجة . (2021) . *الثقة التنظيمية و علاقتها بالتماثل التنظيمي* [مذكرة ليسانس] . جامعة محمد بوضياف، ورقلة.
- 10- عوينى، تونس . (2019). *التماثل التنظيمي و علاقته بالصراع التنظيمي* [مذكرة ماستر] . جامعة محمد بوضياف، المسيلة .
- 11- عبد الله الوزان، أميرة، و الشايح، علي صالح . (2022) . التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية . *المجلة الدولية للدراسات التربوية و النفسية*، 10 (01).

- 12- سرحان، عاجل، عاجل . (2022). دور التماثل التنظيمي في تعزيز تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة [متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي]. جامعة كربلاء، العراق.
- 13- الجراح، أضواء حسن كمال . (2023) . التماثل التنظيمي و علاقته بالسعادة الوظيفية . مجلة الإدارة و العلوم الإنسانية، 3 (1).
- 14- عثمانى، سوريا، و مرابط، عبد الوافي . (2019). التماثل التنظيمي و علاقته بإدراك الهوية المهنية [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه]. جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 15- العمري، اسلام . (2015). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين و علاقته بنظام الحوافز المقدم لهم [رسالة الماجستير]. جامعة مؤتة، الأردن .
- 16- مصباحي، حكيمة . (2023). التماثلات التنظيمية و علاقتها بجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه]. جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي .
- 17- نصيرة، ملاك . (2018). التماثل التنظيمي و علاقته بالراحة النفسية [مذكرة ماجستير]. جامعة محمد بوضياف، المسيلة .
- 18- دياب، أحلام . (2023) . أثر الفاعلية الذاتية و المساندة الإجتماعية في العلاقة بين مصدر الضبط الصحي و الإدارة الذاتية للمرض [أطوحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] .جامعة باتنة 01.
- 19- معلاش، آسية . (2020) . فعالية برنامج إرشادي مقترح لتنمية الفعالية الذاتية في مواجهة الضغوط المهنية [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] .جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- 20- صحراوي، نزيهة . (2021). علاقة الفعالية الذاتية في منهجية البحث العلمي بالفعالية الذاتية الإرشادية و مستوى الطموح . مجلة دراسات نفسية و تربوي.
- 21- سلام، منى . (2019). الرضا عن الحياة لدى المراهق المتمدرس و علاقته بالفعالية الذاتية. مجلة دراسات نفسية.

- 22- بوعنيفة، كريمة، و زرزي، وهيبة . (2022) . *العلاقة بين تقدير الذات و الفاعلية الذاتية لدى ذوي الإحتياجات الخاصة و أثرها على مستوى الطموح* [مذكرة ماستر] . جامعة يحي فارس، المدية.
- 23- زربي، أحلام . (2018) . *الفاعلية الذاتية و علاقتها بالأداء المهني* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] . جامعة وهران .
- 24- عليوة، سمية . (2015) . *علاقة كل من مصدر الضبط الصحي و الكفاءة الذاتية بالسلوك الصحي* [شهادة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] . جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- 25- عليوة، سمية . (2018) . *تأثير اعتقادات و ادراكات الفرد على الكفاءة الذاتية و مماؤسة السلوكيات الصحية للفرد* . *مجلة دراسات في سيكولوجية الإنحراف* .
- 26- دودو، صونيا . (2016). *الفاعلية الذاتية و علاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل و التشاؤم* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] . جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 27- شيخ، راضية . (2018). *جودة الحياة و علاقتها بفاعلية الذات لدى طلبة قسم علم النفس* [أطروحة ماستر] . جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 28- بونشادة، عواطف، و فريجة رحمة . (2022) . *الكفاءة الذاتية لدى أمهات أطفال التوحد وعلاقتها ببعض المتغيرات* [أطروحة ماستر] . جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 29- حاج صحراوي، نسرين .(2019). *نوعية الحياة و الفعالية الذاتية و علاقتها باستراتيجيات المواجهة لدى الأشخاص الذين يعانون من آلام مزمنة* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] . جامعة الجزائر 02.
- 30- قارة، سعيد . (2015). *مصدر الضبط الصحي و علاقته بكل من فاعلية الذات و تقبل العلاج لدى المرضى المصابين بارتفاع ضغط الدم الأساسي* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه] . جامعة الحاج لخضر، باتنة.

- 31- بن قاسم، فريد . (2020). *الفاعلية الذاتية و علاقتها بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي* [أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر]. جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج.
- 32- يوسف، ولاء سهيل . (2016). *فاعلية الذات و علاقتها بالمسؤولية الإجتماعية* [رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير]. جامعة دمشق.
- 33- بريكي، سهيلة . (2018). *الفاعلية الذاتية و علاقتها بأساليب مواجهة التحرش الجنسي لدى الطالبات الجامعيات* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر]. جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
- 34- الرشيدى، بنياني باني دغش القلاوي .(2017). *قلق المستقبل و الفاعلية الذاتية لدى طلبة كلية المجتمع . مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*.
- 35- هوارى، سعاد . (2021). *أساليب الإستبيان . جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة*

المراجع الأجنبية :

- 36- Duncan,J.E.(2002). *Organizational Identification: An Insight into Republic Bank and Trust*. University of Kentucky، USA.
- 37-Jos، Bartels.(2006). *Organizational identification and communication employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels* [the degree of Doctor at the degree of Doctor at the Universty of Twente].
- 38- Bandoura،A. (1997). *Self – Efficacy، The Exercise of Control*. Stanford University W. H. Freeman and Company، New York.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text. The border is composed of repeating motifs of leaves, flowers, and scrolls, arranged in a rectangular frame.

الملاحق

استمارة البحث

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، أرجو منكم التكرم بإجابة عن فقرات هذا الإستبيان و ذلك بعد قراءتها ثم التي تعبر عن رأيكم الشخصي، عليكم إختيار إجابة واحدة من بين وضع علامة (x) في الخانة الإجابات الخمس التي تقابل كل فقرة .

لا تترك أي سؤال دون إجابة، تأكد أن ما تقدمه من معلومات و آراء لن يطع عليها أحد لأن إجابتك موجهة لغرض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم

الطالبة : غرمول سحر

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المستوى العلمي: ثانوي أو أقل جامعي دراسات عليا
- 3- الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			مسرور لأنني أعمل بهذه المؤسسة	01
			أدافع عن مؤسستي التي أعمل بها و سياستها أمام الآخرين	02
			أبذل أقصى جهد لتحقيق المؤسسة أهدافها	03
			أتضايق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة التي أعمل فيها	04
			المؤسسة التي أعمل بها لا أريد تغييرها	05
			أعتر مع زملائي بانجازات المؤسسة التي أعمل بها	06
			أتحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنظمها المؤسسة التي أعمل فيها	07
			أشعر أن خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المؤسسة التي أعمل فيها	08
			أصف المؤسسة التي أعمل فيها بلأنها أسرة كبيرة	09
			أشعر بولائي المستمر للمؤسسة التي أعمل فيها	10
			أعمل في المؤسسة من أجل تحقيق رسالتها و أهدافها	11
			أعتقد أن صورة المؤسسة التي أعمل فيها تمثل طموحاتي المستقبلية	12
			أتجنب في اتخاذ قراراتي النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة التي أعمل فيها	13
			انظر إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاتي الخاصة	14
			عندي مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع زملاء المؤسسة التي أعمل بها	15
			أوافق على بعض سياسات المؤسسة التي أعمل بها في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني	16

			أرى أن قيمتي و قيم المؤسسة التي أعمل فيها متماثلة إلى حد كبير	17
			أحدد هويتي من خلال المؤسسة التي أعمل فيها بسهولة	18
			أفخر بأن أكون أحد أعضاء جماعة العمل في هذه المؤسسة	19
			سأستمر في العمل في هذه المؤسسة حتى بدون راتب	20
			أشعر أن المؤسسة التي أعمل بها توليني اهتماما كبيرا	21
			أصف نفسي للأخريين بالقول " أنا موظف في هذه المؤسسة"	22
			أهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة التي أعمل فيها	23

استبيان الفاعلية الذاتية

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	أستطيع إتمام مهامي الصعبة بدقة					
02	أستطيع تقييم المواقف بمهارة و دقة					
03	يمكنني الإعتماد على على قدراتي الذاتية للتغلب على المواقف الصعبة					
04	أنا قادر على التخطيط الجيد					
05	أستطيع إيجاد حلول مناسبة لحل المشاكل التي تواجهني					
06	عندما أفشل في أول الأمر أستمر حتى أتمكن من النجاح					
07	بإمكاني الوثوق بقدراتي في مساعدة الآخرين					
08	أستطيع التعامل مع الضغوط الحياة التي تواجهني					

					09	تتوفر لدي القدرة على الإبداع لأجل تطوير العمل
					10	بإمكاني تحقيق أهدافي و طموحاتي
					11	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة المهنية
					12	أمتلك عزيمة و إرادة قوية تمنني من تحدي الصعاب
					13	عندما أحدد الأهداف العامة لنفسني، أعتقد أنني لا أجد صعوبة في تحقيقها
					14	أستطيع التغلب على الضغوط أثناء إنجازي للمهام المكولة إلي
					15	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أشغلها
					16	يمكنني مواجهة صعاب عملي
					17	يمكنني التعامل مع المشاكل غير المتوقعة بفعالية
					18	أستطيع أن أقنع جل الأشخاص بوجهة نظري
					19	أستطيع تقييم التقدم في العمل على ضوء الأهداف المسطرة
					20	أحرص على العمل بحيوية و نشاط فيما يوكل إلي من أعمال
					21	أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعها لإنجاز عمل ما
					22	أستطيع الإستمرار في العمل رغم الصعوبات التي تواجهني
					23	أضع لنفسني هدفا كبيرا و أبذل جهدا لبلوغه
					24	بإمكاني التمييز بين ما أستطيع انجازه و بين ما لا أستطيع إنجازه
					25	بإمكاني المحاولة من جديد حين أشعر بالفشل في تمام المهمة
					26	يمكنني القيام بأي محاولة و لو كانت معقدة
					27	أستطيع الإستغناء عن مساعدة الآخرين فيما أقوم به من أعمال
					28	يمكنني المبادرة لمساعدة زملائي في المهام المسندة إليهم

					29	حينما أقرر إنجاز عمل ما ، أبدأ فيه مباشرة
					30	أرغب في أداء المهام الصعبة حتى ولو ارتكبت بعض الأخطاء
					31	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني لا أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية
					32	أكرر القيام بعمل معين عدة مرات حتى أصل إلى الهدف المتوقع تحقيقه
					33	يكسبني الفشل تحديا لمحاولة إنجاز الأهداف المسطرة و تحقيقها
					34	يكسبني التحفيز اللفظي نوعا من الرغبة لكي أستمر فب إنجاز مهامي
					35	أستطيع التحمل الكثير من المسؤوليات المتعلقة بعملتي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث علمي
(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب (ة): محمد بن محمد

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 21.00.09.2165007 الصادرة في تاريخ: 2022.03.02

دائرة: عين تموشنت ولاية: عين تموشنت

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: اللغة العربية

شعبة: اللغة العربية تخصص: عمل و تنظيم

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

النمط التنموي وعلاته بالعلية الذاتية لدى عمال

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

أصرح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في: 2024/06/02

امضاء المعني

