

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

التمائل التنظيمي وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى الموظفين

– دراسة ميدانية بمعهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية –

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

– بوسنان بكير

إعداد:

– بشقاق هجيرة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيس اللجنة	جامعة غرداية	دكتور	خويلدي سليمان
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	دكتور	بوسنان بكير
مناقشا	جامعة غرداية	دكتور	باباوعمر بلحاج

السنة الجامعية: 1444-1445هـ/2023-2024م

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

التمائل التنظيمي وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى الموظفين

– دراسة ميدانية بمعهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية –

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

– بوسنان بكير

إعداد:

– بشقاق هجيرة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيس اللجنة	جامعة غرداية	دكتور	خويلدي سليمان
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	دكتور	بوسنان بكير
مناقشا	جامعة غرداية	دكتور	باباوعمر بلحاج

السنة الجامعية: 1444-1445هـ/2023-2024م

قَالَ تَعَالَى: ﴿ فَتَعَلَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا

تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ

إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

طه: ١١٤

الإهداء

إلى من علمني العطاء وأحمل اسمه بكل افتخار أبي الغالي

وإلى معنى الحب وبسمة الحياة التي كان دعائها سر نجاحي " أمي الغالية "

حفظها الله

إلى إخواتي وأخواتي الذين سندوا طيلة حياتي

إلى زوجي العزيز حفظه ورعاه وإلى أبنائي وبناتي الأعماء

إلى باقي أفراد العائلة الكريمة كل باسمه

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل وساندني من قريب أو بعيد ولو

بالكلمة الطيبة

بشفاق صجيبة





شكر وعرفان

بعد تمام العمل لا شيء، أجمل ولا أحملي من الحمد، فالحمد لله والشكر لله كما ينبغي

لجلال وجهه وعظيم سلطانه على ما أنعم به علي من إتمام هذا البحث المتواضع.

ثم إنه لا يسعني إلا أن أشيد بالفضل لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث وأخص بالذكر

أستاذي المشرف الدكتور بوسنان بكير على ما قدمه لي من التوجيه والتصويب

لأخطائي في المذكرة.

وإلى كل الأساتذة الأفاضل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس جامعة

غرداية.

وكل من مد يد العون لي من قريب ومن بعيد.

بشفاق حبيبة



الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي، بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي، وكذا إبراز الفروق في التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبيان مكون من 29 عبارة، حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية 60 موظف، والتي كان إختيارها بشكل عشوائي، إذ كشفت الدراسة على النتائج التالية:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

بناءً على النتائج السابقة التي توصلت إليها، وعلى ضوء هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الإقتراحات منها: ضرورة تعزيز التماثل التنظيمي لدى الموظفين، وذلك من خلال منحهم الثقة اللازمة، والتحفيزات المادية والمعنوية، ورفع مستوى أداء الموظفين من خلال منحهم فرص التعلم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى توفير الجو المناسب للعمل والتدريب والتكوين بما يساعد على رفع كفاءات الموظفين.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الإنغماس الوظيفي، الولاء التنظيمي، الإلتناء، المتغيرات الشخصية، الموظفين.

Abstract:

This study aimed to identify the level of both organizational symmetry and Career immersion, in addition to determining the nature of the relationship between organizational symmetry and Career immersion, as well as highlighting the differences in organizational symmetry and Career immersion attributed to personal variables. This study relied on the descriptive approach, and a questionnaire consisting of 29 statements was used, as the basic study sample amounted to 60 employees, which were selected randomly. The study revealed the following results:

- ✓ There is a statistically significant relationship between organizational identity and job involvement among employees of the Mohamed Cherif Messaadia Noumerat Institute in Ghardaia.
- ✓ There is a high level of organizational identity among employees of the Mohamed Cherif Messaadia Noumerat Institute in Ghardaia.
- ✓ There is a high level of job involvement among employees of the Mohamed Cherif Messaadia Noumerat Institute in Ghardaia.
- ✓ There are no statistically significant differences in organizational identity among employees of the Mohamed Cherif Messaadia Noumerat Institute in Ghardaia attributed to personal variables (gender, age, educational level).
- ✓ There are no statistically significant differences in organizational identity among employees of the Mohamed Cherif Messaadia Noumerat Institute in Ghardaia attributed to personal variables (gender, age, educational level).

Based on the previous results that I have reached, and in light of this study, a set of suggestions can be presented, including: the necessity of enhancing organizational identity among employees, by giving them the necessary confidence, material and moral incentives, and raising the level of employee performance by giving them learning opportunities and participating in decision-making, in addition to providing the appropriate atmosphere for work, training and education in a way that helps raise the efficiency of employees.

Keywords: organizational identification, Career immersion, organizational loyalty, belonging, personal variables, employees.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
أ	الإهداء
ب	الشكر والعرفان
ج	الملخص
هـ	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	1. إشكالية الدراسة
5	2. التساؤلات الفرعية
6	3. أهداف الدراسة
6	4. أهمية الدراسة
7	5. دوافع الدراسة
7	6. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
8	7. الدراسات السابقة
10	8. التعقيب عن الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التماثل التنظيمي	
14	تمهيد
15	1. تعريف التماثل التنظيمي
16	2. تطور مفهوم التماثل التنظيمي



17	3. أهمية التماثل التنظيمي
18	4. أبعاد التماثل التنظيمي
20	5. النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي
23	6. العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
25	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي	
27	تمهيد
28	1. تعريف الإنغماس الوظيفي
29	2. تطور مفهوم الإنغماس الوظيفي
30	3. خصائص الإنغماس الوظيفي
31	4. أهمية الإنغماس الوظيفي
32	5. النظريات المفسرة للإنغماس الوظيفي
34	6. استراتيجيات تعزيز الإنغماس الوظيفي
36	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
38	تمهيد
39	1. منهج الدراسة
39	2. مجتمع الدراسة
39	3. حدود الدراسة
39	4. أدوات القياس
41	5. عينة الدراسة
45	6. الخصائص السيكمترية لأداة القياس

فهرس المحتويات

47	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة
49	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها	
51	تمهيد
52	1. عرض نتائج الفرضية العامة وتحليلها ومناقشتها
53	2. عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها ومناقشتها
56	3. عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها ومناقشتها
58	4. عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها ومناقشتها
61	5. عرض نتائج الفرضية الرابعة وتحليلها ومناقشتها
67	استنتاج عام واقتراحات.....
70	قائمة المراجع
76	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح مجالات الإجابة على بنود الاستبيان وأوزانها	41
02	يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير الجنس	42
03	يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير السن	42
04	يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	43
05	يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس	43
06	يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن	44
07	يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	44
08	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التماثل التنظيمي	45
09	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الإنغماس الوظيفي	46
10	يوضح معامل ألفا كرومباخ لمقياس الإستبيان	46
11	يوضح نتائج التجزئة النصفية	47
12	يوضح العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى أفراد العينة	52
13	يمثل المحك المعتمد في الدراسة	53
14	يوضح مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية	54
15	يمثل المحك المعتمد في الدراسة	56
16	يوضح مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية	56
17	يوضح نتائج الفروق في التماثل التنظيمي من وجهة أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	58
18	يوضح نتائج الفروق في التماثل التنظيمي من وجهة أفراد العينة وفقا لمتغيري السن والمستوى التعليمي	59

قائمة الجداول

61	يوضح نتائج الفروق في الإنغماس الوظيفي من وجهة أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس	19
62	يوضح نتائج الفروق في الإنغماس الوظيفي من وجهة أفراد العينة وفقا لمتغيري السن والمستوى التعليمي	20

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
76	إستمارة الإستبيان	01
79	خصائص العينة الإستطلاعية	02
80	خصائص العينة الأساسية	03
81	صدق المقارنة الطرفية	04
82	معامل ألفا كرومباخ	05
83	نتائج التجزئة النصفية	06
85	عرض نتائج الفرضية العامة	07
86	عرض نتائج الفرضية الأولى	08
87	عرض نتائج الفرضية الثانية	09
88	عرض نتائج الفرضية الثالثة	10
91	عرض نتائج الفرضية الرابعة	11

مقدمة

مقدمة:

في ظل سعي المؤسسات إلى مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية مما زاد من مسؤولياتها واهتماماتها، وأدى إلى التغيير التنظيمي بما يحقق أهدافها ويرفع أدائها ويضمن استمراريتها، وتحتاج من أجل تحقيق ذلك إلى أفراد مؤهلين وذات كفاءة لهم ولاء كبيرا اتجاه المؤسسة مما يولد عنه شعور بالانتماء لها حتى يصل إلى درجة التماثل التنظيمي.

يعد موضوع التماثل التنظيمي موضوعا هاما في عدة المجالات منها: مجال الفكر الإداري، ومجال الفكر الاجتماعي، حيث يشير إلى شعور العاملين بأنهم جزء مهم من المؤسسة، وعنصر هام في تحقيق أهدافها، مما يدفعهم إلى الإمتثال بقيمتها ومبادئها وقراراتها ويحثهم على العمل والالتزام في أداء مهامهم، وبالتالي فإن التماثل التنظيمي يؤدي دورا مهما وفاعلا في توجيه أفكار العاملين وسلوكياتهم لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تعزيز الثقة بين العاملين لدرجة الإنغماس الوظيفي.

فالإنغماس الوظيفي من المواضيع الحديثة التي تهتم بالموارد البشرية وتتأثر بما يسمى التماثل التنظيمي، من خلال تحسين حياة العاملين وتوفير الجو المناسب لهم للعمل من أجل رفع أدائهم وكفاءاتهم، حيث يعبر عن ذلك بالالتزام وكفاءة الأداء والاندماج في العمل، فالأفراد الذين لهم مستوى عال من الإنغماس الوظيفي يجوبون عملهم ويلتزمون بالإنضباط والتفاني في العمل، كما يبذلون قصارى جهدهم من أجل إخراج أفضل ما لديهم، مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحسين ورفع أداء المؤسسة والعاملين على حد سواء.

وهذا ما دعا المختصين في المجال الإداري والاجتماعي إلى التعرف على التماثل التنظيمي وعلاقته بالإنغماس الوظيفي، وتحديد أسبابها وطبيعتها، بالإضافة إلى إبراز أهميتها بالنسبة للمؤسسة والعاملين.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية.

اشتملت الدراسة على جانبين النظري والتطبيقي، وتمثلت في خمس فصول على الشكل التالي:

الجانب النظري: والذي قسم إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، يتضمن إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، أهميتها

وأهدافها، ودوافع الدراسة والمفاهيم الإجرائية والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: خاص بالتمائل التنظيمي، حيث تناول تعريفه، وتطورها مفهوم، وأهميته، وأبعاده،

ونظرياته المفسرة، والعوامل المؤثرة فيها، وأخيرا خلاصة.

الفصل الثالث: متعلق بالإنغماس الوظيفي، حيث تطرق إلى تعريفه، وتطور مفهومه، وخصائصه،

وأهميته، ونظرياته المفسرة، واستراتيجيات تعزيزه، وأخيرا خلاصة.

الجانب التطبيقي: فقد تضمن فصلين:

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية تضمن منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وحدود الدراسة

وأدوات القياس وعينة الدراسة والخصائص السيكمترية لأداة القياس والأساليب الإحصائية

المستخدمة.

الفصل الخامس: خصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها، حيث تم عرض نتائج الفرضية

الفرعية.

اختتمت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج والإقتراحات وآفاق الدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

يعد التماثل التنظيمي أداة هامة وفعالة في دعم الإحترام وتقدير الذات للأفراد العاملين داخل المؤسسات الجزائرية، حيث تعزز شعورهم بالموودة فيما بينهم، وبالتالي ارتباطهم وتعلقهم بمؤسساتهم، مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المؤسسة، وهذا يمكن المؤسسة من تغيير وتوجيه أفكارهم وسلوكياتهم الشخصية، إلا درجة تعزيز شعورهم بالإنتماء المتكامل لمؤسساتهم حتى يصل لمرحلة ما يسمى التماثل التنظيمي، وهذا الأخير يزيد من مستوى إنغماسهم الوظيفي، فالمورد البشري كغيره من الموارد يلعب دورا هاما في نجاح المؤسسة، لذا حظي باهتمام كبير من قبل الإدارة العليا، وذلك من أجل الإستغلال الأمثل لها حتى تحقق أهدافها المسطرة، حيث يمثل الإنغماس الوظيفي مستوى عال لحب عملهم وإلتزامهم بالإنضباط والتفاني في العمل، بالإضافة إلى إخراج أفضل ما لديهم، مما ينتج عنها كفاءة في تحقيق الأهداف المسطرة، وتبرز أهمية علاقة التماثل التنظيمي بالإنغماس الوظيفي في مساهمة في تعزيز الشعور بالإنتماء والإلتزام والولاء للعاملين مما يدفعهم إلى بذل أقصى جهدهم وقدراتهم على تحقيق أهداف مؤسساتهم.

وتعد المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني جزءا هاما من النظام التعليمي، حيث يلعب التعليم أثرا كبيرا على حياة الدول والأفراد على حد سواء، وتقوم هذه المعاهد على ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامليه تأهيلا وشهادة تساعد على الحصول على وظيفة بعد تخرجهم.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة هذا الموضوع منها دراسة سيد هارون عبد الحفيظ (2023)، تحت عنوان: " دور الإستغراق الوظيفي في العلاقة بين التماثل التنظيمي والشفافية الإدارية "، والتي كشفت أن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وبين كل بعد من أبعاد الإستغراق الوظيفي.

في حين أن دراسة ماريا بالحمو (2019)، بعنوان: " نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي "، والتي خلصت إلى أن هناك علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة روائح الورود.

ومن خلال هذه الدراسات تظهر أهمية التماثل التنظيمي على الإنغماس الوظيفي، في كونه يوحد أهداف الموظفين مع أهداف المؤسسة، ويحدد أفضل سبل لتحقيقها بما يحقق المنفعة والمصلحة المشتركة للطرفين (الموظفين والمؤسسة)، وبالتالي تحسين ما يسمى بالإنغماس الوظيفي.

ومن هنا تتجلى مشكلة البحث التي يمكن طرحها على النحو التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي

معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية ؟

2. التساؤلات الفرعية:

للإجابة على إشكالية الدراسة يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية ؟
2. ما مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي) ؟

يمكن الإجابة على هذه التساؤلات من خلال الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

الفرضيات الجزئية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

✓ يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية.

✓ يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

3. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف من بينها:

الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية.

✓ تحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية.

✓ التعرف على مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية.

✓ معرفة الفروق في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

✓ إبراز الفروق في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تكشف عن بعدين أساسيين يساعدان في رفع كفاءة عمل

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المؤسسة التعليمية وهما التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي، كما تعتبر أفقا لدراسات مستقبلية في قطاعات أخرى، بالإضافة إلى التنبؤ بسلوك العاملين في المؤسسة محل الدراسة وتزيد قدراتهم ومهاراتهم، فضلا عن مساعدة في إتخاذ القرارات مع مراعاة العمال المنغمسين عن غيرهم، وكذا فهم مشاكلهم وكيفية توجيه سلوكهم وتطابق أهدافهم مع أهداف مؤسستهم.

5. دوافع الدراسة:

تتمثل دوافع الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

- ✓ الرغبة الشديدة في الإستطلاع لمعرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لقلّة وجود دراسات تتناول المتغيرين مع بعض.
- ✓ الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- ✓ ارتباط موضوع الدراسة بمجال تخصصنا.
- ✓ تسليط الضوء على أحد أهم المواضيع التي تساهم في تحسين أداء المؤسسة ورفع من كفاءات عمالها في الجزائر.
- ✓ محاولة إثراء المكتبة بمواضيع جديدة.
- ✓ نشر الوعي لدى المؤسسة بأهمية التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي.

6. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

وهناك عدة من المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ويمكن تقديم أهم المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة فيما يلي:

- ✓ التماثل التنظيمي: عرفه مصعب الدلقموني ونجوى الدراوشة (2023) بأنها تواجد مجموعة من خصائص مشتركة بين أفراد المؤسسة، يعملون على التضامن والدعم المستمر لها، حيث تتشابه أهدافهم ومصالحهم معها، ويشعرون بالإنتماء والولاء لها يسعون إلى تحقيق سياساتها وتوجهاتها المستقبلية. (مصعب الدلقموني، نجوى الدراوشة، 2023، ص 780)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

التمائل التنظيمي إجرائيا: هي مجموعة من خصائص مشتركة بين موظفين في المؤسسة، بحيث تتوافق أهدافهم مع أهداف المعهد بما يزيد في إخلاصهم وتفانيهم، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها كل موظفي في معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات على عبارات المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

✓ الإنغماس الوظيفي: عرفه كل من قوشيح خالدية وكبريت خديجة بأنه الإندماج الداخلي للفرد في العمل والتطابق والتجاوب النفسي مع العمل، وما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فهو يعني أن الفرد يجب عمله ومهتما به. (قوشيح خالدية، كبريت خديجة، 2022، ص 6)

الإنغماس الوظيفي إجرائيا: هو الإندماج الداخلي للموظف في عمله بما يحقق ذاتيته والتزامه، مما ينعكس على أداء مهامهم على أكمل وجه، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها كل موظفي في معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات على عبارات المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

7. الدراسات السابقة

يمكن إيجاز أهم الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة فيما يلي:

✓ دراسة سيد عبد الحفيظ (2023)، بعنوان: دور الإستغراق الوظيفي في العلاقة بين التماثل التنظيمي والشفافية الإدارية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يلعبه الإستغراق الوظيفي في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والشفافية الإدارية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات على العينة المدروسة المكونة من 337 عامل، وقد كشفت هذه الدراسة على وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وبين كل بعد من أبعاد الإستغراق الوظيفي، ووجود علاقة تأثير معنوي للإستغراق الوظيفي كإجمالي في العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وبين الشفافية الإدارية كمتغير تابع. (سيد عبد الحفيظ، 2023)

✓ دراسة العربي فطيمة، روابح كريمة (2021)، بعنوان: دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية لإنتاج الكهرباء حاسي مسعود - ولاية ورقلة -، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات على العينة المدروسة المكونة من 102 عامل، وقد كشفت هذه الدراسة على أن درجة الدعم التنظيمي والإنغماس الوظيفي متوسطة أي أن المؤسسة الجزائرية لإنتاج الكهرباء حاسي مسعود لا توفر لعمالها الدعم الكافي لهم مما يؤثر على انغماسهم في وظيفتهم بمستوى متوسط، ووجود علاقة طردية بين أبعاد الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية، سلوك القادة المرؤوسين، الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين). (العربي فطيمة، روابح كريمة، 2021)

✓ دراسة ماريا بالحمو (2019)، بعنوان: نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي:

هدفت هذه الدراسة إلى تصميم نموذج من خلال العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العمال في شركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات على العينة المدروسة المكونة من 70 عامل، وقد كشفت هذه الدراسة على أن هناك علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة روائح الورود، ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإستغراق الوظيفي لدى العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى الوظيفي). (ماريا بالحمو، 2019)

✓ دراسة (Rina Anindita a Adventia Emilia Seda, 2018, How employee engagement mediates the influence of individual factors toward :organizational commitment)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار كيفية تأثير العوامل الفردية على الإستغراق الوظيفي، وكيف يؤثر الإستغراق الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، وكذا كيف تؤثر العوامل الفردية على الإلتزام التنظيمي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات على مجموعة من الموظفين في صناعة المعارض والمؤتمرات بأندونيسيا، وقد كشفت هذه الدراسة على أن العوامل الفردية المرتفعة تشكل استغراقا وظيفيا مرتفعا، والإستغراق الوظيفي المرتفع يعزز من الإلتزام التنظيمي للموظف، كما أن العوامل الفردية المرتفعة تعزز من الإلتزام التنظيمي، وبالتالي هناك تأثير للعوامل الفردية على الإلتزام التنظيمي بوساطة الإستغراق الوظيفي. (Rina

Anindita a Adventia Emilia Seda, 2018)

✓ دراسة (Feride Eskin Bacaksiz a all, 2017, The Relationships between :Organisational Identification)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التماثل التنظيمي، والأداء الوظيفي للممرضات، وكذا مستويات مواصفات الوظيفة، بالإضافة إلى الخصائص الإجتماعية والديمغرافية التي تؤثر على هذه المفاهيم والعلاقات بينها، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات على العينة المدروسة المكونة من 240 ممرضة تعمل في اسطنبول، وقد كشفت هذه الدراسة على أن هناك ارتباط إيجابي قوي بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، وارتباط منخفض بين مواصفات الوظيفة والأداء الوظيفي. (Feride Eskin Bacaksiz a all, 2017)

8. التعقيب عن الدراسات السابقة:

ومن خلال الإطلاع على الدراسات المعروضة ونتائجها يلاحظ أن أغلبها إرتكزت على دراسة هذه الظاهرة في المؤسسات الإقتصادية والعمومية، لكن كلا المتغيرين كان محورا أساسيا لمجموعة من الدراسات السابقة التي تناولته، كما ركزت الدراسات السابقة التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي، وكذا قياس كل من مستوى التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

فلقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة حول الدراسة الحالية من (إشكالية، تساؤلات، فرضيات)، وكذا الجانب النظري، والإطلاع على المنهج المستخدم في هذه الدراسات وأدوات جمع المعلومات، والأساليب الإحصائية.

وبالنسبة لأوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فتمثل فيما يلي:

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة سيد عبد الحفيظ (2023)، من حيث تناول أحد متغيرات الدراسة المتمثل في الإستغراق الوظيفي، فضلا عن تشابه في المنهج المتبع المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي، بالإضافة عن تشابه في أداة جمع الدراسة التي تمثلت في أداة الإستبيان.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة سيد عبد الحفيظ (2023)، من حيث حجم العينة المدروسة، بالإضافة إلى اختلاف في نتائج الدراسة.

وقد استفدت من دراسة سيد عبد الحفيظ (2023)، في إعداد الخطة والتعرف على أهم الجوانب المتعلقة بالإستغراق الوظيفي.

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة العربي فطيمة، روابح كريمة (2021)، من حيث تناول أحد متغيرات الدراسة المتمثل في الإنغماس الوظيفي، فضلا عن تشابه في المنهج المتبع المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي، بالإضافة عن تشابه في أداة جمع الدراسة التي تمثلت في أداة الإستبيان.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العربي فطيمة، روابح كريمة (2021)، من حيث حجم العينة المدروسة، بالإضافة إلى اختلاف في نتائج الدراسة.

وقد استفدت من دراسة العربي فطيمة، روابح كريمة (2021)، في إعداد الخطة والتعرف على أهم الجوانب المتعلقة بالإستغراق الوظيفي.

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة ماريا بالحمو (2019)، من حيث تناول متغيرات الدراسة المتمثل في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العمال في شركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، فضلا عن تشابه في المنهج المتبع المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي، بالإضافة عن تشابه في أداة جمع الدراسة التي تمثلت في أداة الإستبيان.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة ماريا بالحمو (2019)، من حيث حجم العينة المدروسة، بالإضافة إلى اختلاف في نتائج الدراسة.

وقد استفدت من دراسة ماريا بالحمو (2019)، في إعداد الخطة والإطلاع على أهم الجوانب المتعلقة بالتمائل التنظيمي والإنغماس الوظيفي، بالإضافة إلى بناء أداة الإستبيان المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (Rina Anindita a Adventia Emilia Seda, 2018)، من حيث تناول متغيرات الدراسة المتمثل في الإستغراق الوظيفي، فضلا عن تشابه في المنهج المتبع المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي، بالإضافة عن تشابه في أداة جمع الدراسة التي تمثلت في أداة الإستبيان.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Rina Anindita a Adventia Emilia Seda, 2018)، من حيث حجم العينة المدروسة، بالإضافة إلى اختلاف في نتائج الدراسة. وقد استفدت من (Rina Anindita a Adventia Emilia Seda, 2018)، الإطلاع على أهم الجوانب المتعلقة بالإستغراق الوظيفي.

✓ تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (Feride Eskin Bacaksiz a all, 2017)، من حيث تناول متغيرات الدراسة المتمثل في التماثل التنظيمي، فضلا عن تشابه في المنهج المتبع المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي، بالإضافة عن تشابه في أداة جمع الدراسة التي تمثلت في أداة الإستبيان. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Feride Eskin Bacaksiz a all, 2017)، من حيث حجم العينة المدروسة، بالإضافة إلى اختلاف في نتائج الدراسة.

وقد استفدت من دراسة (Feride Eskin Bacaksiz a all, 2017)، الإطلاع على أهم الجوانب المتعلقة التماثل التنظيمي.

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

تمهيد:

تعد المؤسسات المحرك الأساسي لتحقيق التنمية البشرية التي تساهم في تحقيق نموها الإقتصادي والإداري، الأمر الذي يحتم تطوير هيكلها وتنمية مواردها لضمان جودة مخرجاتها، حيث أن الموارد المادية والبشرية والمالية والتكنولوجية التي تستثمر فيها المؤسسة وتأهلها وتستفيد منها بدرجة كبيرة في تحقيق أهدافها، وذلك من خلال تعزيز تماثل العامل مع مؤسسته عن طريق دمج أو توحيد أهداف وقيم العامل والمؤسسة معا، بما يدفع العامل إلى بذل كل جهوده في تحقيق أهداف المؤسسة، فالتماثل التنظيمي هو معيار أو مؤشر يعبر عن نجاح السياسات التنظيمية التي انتهجتها المؤسسة بخصوص الموارد البشرية.

1. تعريف التماثل التنظيمي:

لقد تعددت تعريفات التماثل التنظيمي واختلفت بين الباحثين في مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية، ويمكن إيجاز بعض مفاهيمها فيما يلي:

عرف إسلام العمري (2015) التماثل التنظيمي بأنه نوع من العلاقة أو الترابط بين المؤسسة والعاملين فيها، حيث يشعر العامل التوحد مع المؤسسة التي يعمل بها، إذ يظهر ولاءه وانتماءه لها، وتتشابه أهدافه وقيمه ومبادئه وتطلعاته المستقبلية. (العمري، 2015، ص 9)

وقد عرفه فاضل الغزالي وهاشم العبادي (2013) بأنها التصور المنسجم أو الأحادي مع الإلتناء إلى المؤسسة، حيث يعرف العامل نفسه وانتماءه إلى المؤسسة التي يعمل بها، ويسعى إلى تحقيق أهدافها، إذ يشير إلى درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المؤسسة. (الغزالي، العبادي، 2013، ص 63)

كما عرفته صوريا مرابط (2015) بأنها عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال اندماج رغبات العامل والمؤسسة، مما يخلق حالة من التماثل، حيث تعد وسيلة أساسية تشكل هوية العامل وتمثل نزعة انسانية قوية تربط العامل بالمؤسسة. (مرباط، 2015، ص 43)

بينما عرفته مها الخليفات بأنها مجموعة من الطرق التي يتم من خلالها تماثل القيم والأهداف المشتركة بين العامل والمؤسسات التي يعملون بها، حيث يشكل العاملون أفكارهم وقناعات ومفاهيمه الذاتية بما يتناسب مع مفاهيم المؤسسة. (الخليفات، 2006، ص 30)

يستنتج مما سبق أن التماثل التنظيمي هو مجموعة العلاقات والخصائص والعمليات والطرق التي يتم من خلالها تماثل الأهداف والقيم أو المبادئ المشتركة بين العامل والمؤسسات التي يعملون بها، حيث تعد وسيلة أساسية تشكل هوية العامل (أفكاره وقناعاته ومفاهيمه الذاتية بما يتناسب مع مفاهيم المؤسسة)، وتمثل نزعته انسانية قوية اتجاه مؤسسته.

2. تطور مفهوم التماثل التنظيمي:

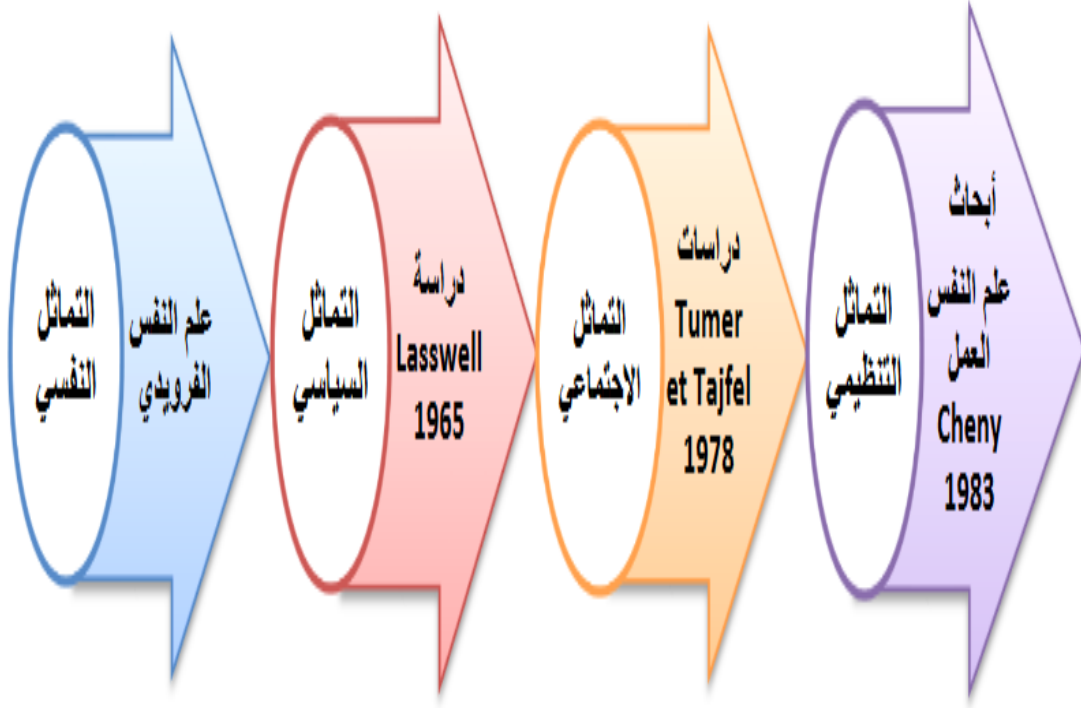
بدأ أولى الدراسات على مفهوم التماثل في الخمسينيات من القرن الماضي، وبالتحديد في سنة 1958 بدراسة التماثل من خلال استخدام ألعاب ذات مزيج من الدوافع في تجارب مختبرية، حيث أشرك فيها أشخاص لا يعرفون بعضهم البعض، حيث رأى أن التماثل هو عبارات سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون بين اللاعبين، وكذا عن طريق حساب المنافع والخسائر الناتج عن ذلك التعاون. (عبد الدائم، 2014، ص 439)

كما ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي إلى النظرية السياسية لازويل (1965) التي اهتمت بتماثل الجمهور إلى حد بعيد، مما أدى إلى ظهور عدد من الهويات مثل الهوية القومية، حيث تبنى لازويل المصطلح من نظرية التحليل النفسي لفرويد، إذ حاول إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية، واستخدام مصطلح التماثل بمعنى التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة، وقد كان أول استخدام لمصطلح التماثل في السياق التنظيمي من طرف العالم فوت في سنة 1951، والذي اعتبره عنصر أساسي في تحفيز الأفراد، حيث يرى أن التماثل التنظيمي هو الإعتماد والإلتزام بهوية أو سلسلة من الهويات، أي هو نظرة الفرد لنفسه كعضو، وهذا يدفعه للعمل بالنيابة عن المؤسسة. (بالحمو، 2019، ص 3)

أما بالنسبة لعلم النفس يرجع أول استخدام لهذا المصطلح إلى طرح نفس إجتماعي في السياق التنظيمي، حيث يسنده ترنر كامتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقارنة الهوية الإجتماعية لتاجفل (1978) كحالة خاصة من ذلك المفهوم الأوسع يسمى التماثل أو التطابق الإجتماعي، حيث عرفه بأنه قبول أو استيعاب أي التوحد مع المجتمع البشري والانتماء إليه، كما رأى بعض الباحثين الذين درسوا آليات التماثل بأنها عملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم مماثلة لأعضاء المجموعات التي ينتمون إليها، والتي لا ينتمون إليها أيضا. (مرابط، المرجع السابق، ص 44)

ويمكن أن نوضح تطور مفهوم التماثل التنظيمي فيما يلي (بوسعدة، ديداوي، 2021، ص 19)

الشكل رقم (01): تطور مفهوم التماثل التنظيمي



3. أهمية التماثل التنظيمي:

تكمُن أهميته فيما يلي:

- ✓ توفير للمؤسسات منافع كثيرة، منها الإلتزام والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الإحتكاك والصداع.
- ✓ صناع القرار في المؤسسة، حيث أن متخذ القرار يختار البدائل بناءً على أهداف المؤسسة، التي يجب أن تكون متوافقة مع معتقدات أفرادها بما يحقق أهدافها، مثل الإعتقاد بجودة منتجات أو خدمات المؤسسة.
- ✓ تشجيع التماسك والتعاون داخل المؤسسة، ويؤيد المشاركة الفاعلة ويسهل التنسيق والإتصال والتعلم. (عيد، 2022، ص ص 159-160)

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

- ✓ يساهم بشكل إيجابي في نجاح المؤسسة، حيث يفسر أداءها المتفوق، كما يعد شكل محدد من أشكال تحديد التماثل الاجتماعي.
- ✓ حث الموظفين للتصرف بما يتناسب مع استراتيجية المؤسسة ورؤيتها، مما يرفع من سمعتها التنظيمية، حيث يكون للموظفين دورا حيويا في تقديم الجودة وتحقيق رضا العملاء.
- ✓ تعاطف الموظفين بشدة مع مؤسساتهم، وتقديم ما بوسعهم من المواقف الداعمة تجاهها، وكذا طرح آراء وأفكار وقرارات تكون لصالح الأهداف التنظيمية.
- ✓ يعد من النواتج التي ترغب فيها المؤسسات باعتباره يحسن من رغبة الموظفين في البقاء في هذه المؤسسات في أوقاتها الجيدة والسيئة. (الفتلاوي، الربيعي، 2019، ص 599)
- ✓ رفع مستويات الإلتزام والانضباط والأداء على العمل.
- ✓ تبني الصورة المشرفة للمنظمة والإيمان بقيمتها وأهدافها.
- ✓ تحسين مكانة وسمعة المؤسسة في المجتمع وإبراز هويتها وقوتها التنافسية بين المؤسسات الأخرى المماثلة.
- ✓ تقبل الموظفين لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي الإيجابي. (الشهومي، الحدابي، الدبابة، 2021، ص 8)
- ✓ إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين الخاصة، فكلما زاد التماثل التنظيمي زاد ارتباط الأهداف مع بعضها البعض.
- ✓ تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المؤسسة. (ماهر، 2007، ص 25)

4. أبعاد التماثل التنظيمي:

تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- ✓ **الولاء التنظيمي:** هو إدراك ذهني بالإتحاد والاندماج مع المؤسسة، ويتضمن ترسيخ القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي، المتمثل في إخلاص الموظف اتجاه أهداف المؤسسة والإرتباط معها والحرص على البقاء فيها (رشيد، 2003، ص 25)، ومن ثم يعرف ذاته على أساس عضويته في التنظيم، حيث

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

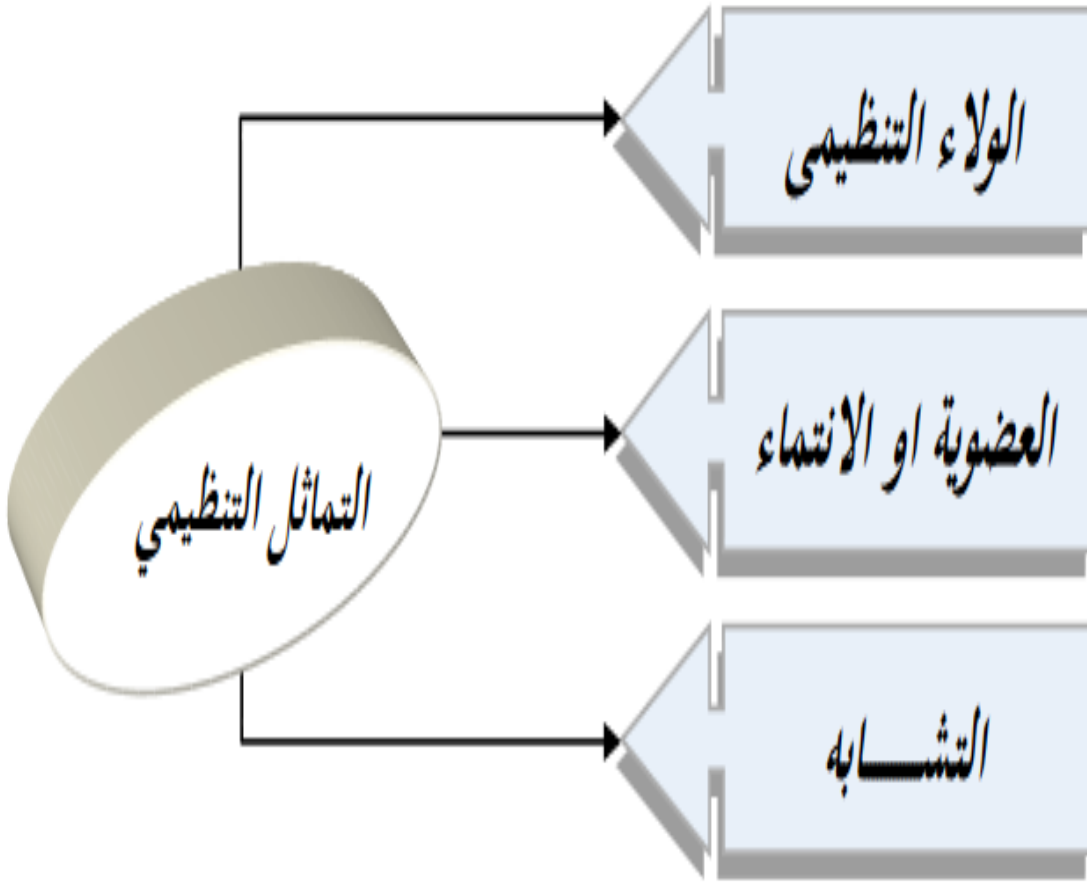
تشكل القيم والأهداف عامل الربط بينهما، وينتج عن ذلك رغبة قوية لدى الفرد لخدمة المؤسسة وتحقيق مصالحها. (أبو زنيد، 2023، ص 30)

✓ التشابه التنظيمي: هي الخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع المجموعة تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المؤسسة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفصيلات 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. (موسى، 2021، ص 10)

✓ الإلتناء أو العضوية: يشير إلى مدى ارتباط وانتماء الفرد بالمؤسسة، والتوافق النفسي مع المؤسسة، وشعوره بالذات داخل المؤسسة. (الريميدي، 2019، ص 490)

ويمكن توضيح هذه الأبعاد في الشكل التالي: (صوريا مرابط، المرجع السابق، ص 7)

الشكل رقم (01): أبعاد التماثل التنظيمي



5. النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي:

تتمثل هذه النظريات فيما يلي:

أ. النظريات التقليدية المفسرة للتماثل التنظيمي:

تشمل ما يلي:

✓ **نظرية الهوية الاجتماعية:** يركز المفهوم الذاتي للفرد على الهوية الفردية تشمل خواص وصفات شخصية عينية مثل الشعور بالإكتفاء، الصفات النفسية، والقيم الشخصية، أما الهوية الجماعية فهي نتاج معرفة الفرد ومشاعره إزاء عضويته في الجماعة التي ينتمي إليها، هذا الإنتماء للجماعة لا يشترط أن تكون هنالك علاقة شخصية مباشرة أو تفاعل وجها لوجه بين كافة أفراد الجماعة، بل أن العامل

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

الأساسي هو الشعور النفسي لدى كل فرد بالإنتماء والمصير المشترك الذي يربط الجماعة معا، حيث يطور الأفراد ذواتهم الإجتماعية من خلال الإنضمام إلى جماعات مرجعية التي تؤثر في قيمهم ومعاييرهم في سلوك الفرد. (مصباحي، بويدي، 2023، ص 114)

✓ **نظرية التصنيف الذاتي:** يفترض ترنر أن الطريقة التي ينظر بها الأفراد إلى أنفسهم يمكن أن تتراوح من كونهم أشخاص متفردين (الهوية الشخصية)، إلى الإنتماء إلى مجموعة أو فئة اجتماعية أوسع (الهوية الإجتماعية)، حيث أنه عندما تكون الهوية الشخصية بارزة وقوية ينظر الناس إلى أنفسهم كأفراد مميزين، بينما نجد العكس عندما تكون الهوية الإجتماعية البارزة، إذ يعيد الأفراد تعريف أنفسهم فيما يتصل بالهوية الإجتماعية من خلال تصور أنفسهم على أنهم قدوة للفئة التي ينتمون إليها، وكذا إبراز أوجه التشابه بينهم وبين أعضاء تلك المجموعة، فإن الهوية الإجتماعية البارزة تدفع الناس إلى أن يصبحوا عرضة للتأثير داخل المجموعة لأنهم يقبلون وجهات نظر أعضائها، ويتم تمييز مجموعة عن أخرى بناء على صفات اجتماعية مشتركة وغير مشتركة. (ملص، 2022، ص 26)

✓ **نظرية التصنيف الإجتماعي:** تركز على مفهوم عملية التصنيف التي تعتمد على وضع الأفراد في جماعاتهم من خلال المفاهيم الذاتية التي يكونونها على أنفسهم، للرد على سؤال " من أنا ؟"، فمثلا الأفراد يعرفون أنفسهم على أساس وظائفهم كربة منزل أو مسؤول إداري أو طبيب مساعد، ... الخ، حيث أن الاختلافات في المفاهيم الذاتية يمكن تحديدها حسب موقف معين في مكان العمل، إذ يتجه الشخص إلى مختلف الجماعات (تعتبر فئات اجتماعية مختلفة)، التي ينتمي إليها لتقييم إلى أي مدى هي مماثلة أو مختلفة عن النموذج التي تتوافر علامات مميزة للإنتماء، فغالبا ما تتجسد من قبل الأفراد، كما بين كل من هوغو وتيري أن هذه النظرية تركز على مفهوم الذات ليتناسب مع الجماعة التي تم تحديدها من خلال التوظيف المهني، أو سلوكيات التصور والمواقف المهنية والنشاطات الإدارية المختلفة. (صوريا، 2019، ص 73)

✓ **نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الإجتماعي:** تعتبر المؤسسة عبارة عن جماعة مميزة بشكل الذي يجعل الفرد يتعايش أو يتماثل مع الجماعة (كسمة التماثل الإجتماعي في المؤسسات)، حيث

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

أن كل فرد يتمثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها، وهذا التماثل يصبح أقوى إذا حددت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة، وذلك من خلال تأثير درجة التماثل على الهوية، مما يؤدي إلى التوافق المهني والإجتماعي للفرد، إذ أن التماثل التنظيمي شكل محدد من أشكال تحديد الهوية الإجتماعية. (عيد، المرجع السابق، ص 153)

ب. النظريات الحديثة المفسرة للتماثل التنظيمي:

تشمل ما يلي:

✓ **النظرية الوظيفية:** ترى هذه النظرية أن التنظيم ككائن حي من حيث تأكيد مفهوم التوازن والإنسجام والتعاون بين مختلف عناصر لأداء الوظيفة، وفقا للقوانين المشابهة لتنظيم، والتي تتماثل معها المؤسسة من حيث عضوية أعضائها، ومن خلال أبحاث " ألبرت ووتن " التي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، واندماجهم في ثقافة المؤسسة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، من خلال فعالية القيادة في إدارة المؤسسات. (مرابط، المرجع السابق، ص 75)

✓ **النظرية البنائية:** تفترض هذه النظرية أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى، إذ تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها مجزأة وغامضة ومتعددة ومتناقضة ومرنة، كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية والإجتماعية للفرد، أو لنظام الإتصالات في المؤسسة، أو وفقا لقوة العولمة ووسائل الإعلام، حيث يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الهوية هي مجرد وهم أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة، إلا أنهم يميلون إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي. (الدقموني، الدراوشة، المرجع السابق، ص 782)

✓ **النظرية التفسيرية:** تفترض هذه النظرية 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 هذه التماثلات، حيث تحمل التماثلات التنظيمية طابع الديناميكية والحيوية، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة

التي تجري بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الإستقرار النسبي للمؤسسة، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة (نفس موضوع المقاربة البنائية)، إلا أن من عيوب الملاحظة الشك في صحة إنتاج المعرفة داخل المؤسسات، إذ أن الملاحظة يمكن أن تتجه من ظاهرة دون ظاهرة أخرى. (مصباحي، بويدي، المرجع السابق، ص 117)

6. العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي:

تتمثل هذه العوامل فيما يلي:

✓ **الثقافة التنظيمية:** هي مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والإندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها (سمير، 2012، ص ص 122-123)، هي أداة تساعد في الرقابة الإجتماعية التي تؤثر على سلوك جميع العاملين في المؤسسة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين، وتصوغ علاقاتهم، وتفاعلاتهم، وأساليب إتخاذ قراراتهم، وبالتالي تبلور الجو العام في المؤسسة، وتحدد هويتها، حيث تؤدي الثقافة التنظيمية عدة وظائف بالنسبة للمؤسسة من أهمها منح أعضاء المؤسسة إحساسا بالإنتماء وتشجيعهم على الإلتزام بالمهمة التي أنشئت من أجلها المؤسسة، كما أنها تحقق الإستقرار التنظيمي وتؤثر في سلوك الأفراد من خلال مساعدتهم على التأقلم مع البيئة المحيطة. (العمرى، المرجع السابق، ص 16)

✓ **جماعة العمل:** تتكون من اثنين أو أكثر من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة متداخلة أو يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق هدف عام (حسن، 2001، ص 185)، وخلال فترة زمنية ثابتة نسبيا ويتقاسمون فيما بينهم قيما واتجاهات متقاربة، ويتبعون في تصرفاتهم قواعد وسلوكيات معينة (عبد الباقي، 2004، ص 195)، حيث تعتبر الجماعة المصدر الرئيسي لتنمية المهارات، وتعلم العامل التبعية والطاعة لمعايير الجماعة واستشارة الزملاء والتعاون في العمل والتنسيق في إتخاذ القرارات الجماعية، فالفرد يتأثر بالمجموعة المتماثلة مع المؤسسة من حيث حجم المجموعة، المكانة المتميزة،

الفصل الثاني: التماثل التنظيمي

التشابه بين أفرادها، التماسك، كما يمكن تعزيز جاذبية التماثل التنظيمي من خلال إبراز السمات الأساسية التي تشكل النموذج الجيد لجماعة العمل. (العاني، الصراف، 2019، ص 483)

✓ **الإتصالات التنظيمية:** يقصد بها عملية يتم عن طريقها إيصال المعلومات من أي نوع، ومن أي عضو في الهيكل التنظيمي للمنشأ إلى عضو آخر قصد إحداث تغيير فهو أداة أولية من أدوات التأثير على الفاعلين ووسيلة فعالة لإحداث التغيير في سلوكياتهم. (العطروزي، 1989، ص 35)

يعد الإتصال التنظيمي عملية حيوية في مجال العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وذلك من خلال إنجاز الأعمال، وبالتالي هو عنصر هام من عناصر التوجيه داخل المؤسسة، ويربط جميع العاملين مع كافة أقسامها. (الخليفات، المرجع السابق، ص 33-34)

✓ **مدة الخدمة:** تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على مستوى التماثل التنظيمي، حيث أن هنالك علاقة إيجابية بين كل من مدة الخدمة سواء في العمل أو المؤسسة ككل، والإلتزام والولاء، فكلما زادت مدة الخدمة في المؤسسة كان العامل أكثر ولاء للمؤسسة، وقيمه تتشابه مع قيمها وأهدافها، وبالتالي يزداد مستوى التماثل التنظيمي. (العاني، الصراف، المرجع السابق، ص 483)

✓ **المشاركة في صنع القرار:** إعطاء الفرصة للعاملين للمشاركة في صنع القرار هو شعورهم بأن جميع القرارات تخصه وتعبّر عن رغباتهم وأهدافهم، وهذا ما ينسجم مع التماثل التنظيمي باعتبار المشاركة من أهم مرتكزاته.

✓ **الشعور بالإنتماء والهوية التنظيمية:** تعد من العوامل الأساسية في التماثل التنظيمي التي تجعل الفرد يدرك هويته مع مؤسسته والشعور بها. (كعيد، 2023، ص 21)

خلاصة الفصل:

يستنتج مما سبق أن التماثل التنظيمي هو مجموعة العلاقات أو الخصائص أو العمليات أو الطرق التي يتم من خلالها تماثل الأهداف والقيم أو المبادئ المشتركة بين العامل والمؤسسات التي يعملون بها، حيث تعد وسيلة أساسية تشكل هوية العامل (أفكاره وقناعاته ومفاهيمه الذاتية بما يتناسب مع مفاهيم المؤسسة)، وتمثل نزعتة انسانية قوية اتجاه مؤسسته، حيث بدأ أول الدراسات على مفهوم التماثل في الخمسينيات من القرن الماضي، كما ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي إلى النظرية السياسية لازويل (1965) التي اهتمت بتماثل الجمهور إلى حد بعيد، وتكمن أهميته في توفير للمؤسسات منافع كثيرة، منها الإلتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الإحتكاك والصراع، وله عدة أبعاد منها الولاء التنظيمي والتشابه والعضوية أو الإلتزام، وقد تعددت النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي منها النظريات التقليدية مثل نظرية الهوية الإجتماعية ونظرية التصنيف الذاتي، والنظريات الحديثة مثل النظرية الوظيفية والنظرية البنائية، إذ تعد الثقافة التنظيمية وجماعة العمل والإتصالات التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمية.

الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي

تمهيد:

الإنغماس الوظيفي يعبر عن مدى حب العامل لوظيفته واستعداده لبذل جهده في الحفاظ عليها، حيث أن شعور العامل بأهميته في المؤسسة وتقديمه لمساعدة الحقيقية ومشاركة الفعلية مما يؤدي إلى الشعور في تعزيز الإنغماس الوظيفي، حيث يتأثر بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي مثل مشاعر السعادة والرضا، والتقدير العالي للذات، فهو يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ نال اهتمام العديد من المسيرين والمدبرين نظرا لأهميته في تأثير على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في المؤسسات.

1. تعريف الإنغماس الوظيفي:

لقد تعددت تعاريف الإنغماس الوظيفي واختلفت بين الباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويمكن إيجاز بعض مفاهيمها فيما يلي:

عرف كل من سمية الحكمي وأريج الشماسي الإنغماس الوظيفي هو حالة سلوكية تشير إلى درجة تعلق الفرد بوظيفته التي تمثل جزءا هاما في علاقته ببيئة العمل وعمله، حيث تنعكس هذه الحالة على طباعهم الشخصية. (الحكمي، الشماسي، 2021، ص 48)

وقد عرفه عادل غنيم بأنه الحالة التي يكون فيها الشخص مدفوعا بدافع البحث هن مكانة وظيفية مرموقة في عمله، حيث يستخدم مواهبه ومستوعبا لوظيفته وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسه في العمل، فعند ذلك يوصف بأنه متقمص لعمله. (غنيم، 2018، ص 235)

بينما عرفته زينب الشريفى بأنه دمج أعضاء المؤسسة لأنفسهم داخل أدوار عملهم، فالأفراد المنغمسين يعبرون عن أنفسهم جسديا وذهنيا وشعوريا خلال قيامهم بأدوارهم في العمل، وعلى النقيض من ذلك فإن الأفراد غير المنغمسين ليس لديهم إرتباط نفسي وشخصي بأدوار عملهم فهم لا يندمجون بها جسديا ولا ذهنيا ولا شعوريا خلال انجازهم. (الشريفى، 2016، ص 104)

كما عرفه كل من ضيف أحمد وصدوق فتيحة بأنه حالة نفسية تتضمن مكونين: أولهما التفاني الذي يشير إلى التوافق المعرفي ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل، أما ثانيهما الإنهماك الذي يشير إلى قوة تركيز الفرد على الدور الذي تقوم به. (ضيف، صدوق، 2020، ص 130)

يستنتج مما سبق أن الإنغماس الوظيفي هو حالة سلوكية ونفسية حيث يندمج أعضاء المؤسسة في العمل، فالأفراد المنغمسين يعبرون عن أنفسهم جسديا وذهنيا وشعوريا خلال قيامهم بأدوارهم في العمل، حيث يستخدم مواهبه ومستوعبا لوظيفته وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسه في العمل، وما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فهو يعني أن الفرد يجب عمله ومهتما به.

2. تطور مفهوم الإنغماس الوظيفي:

يعود أصل مصطلح انغماس الموظف إلى سنة 1920، وذلك في دراسة قامت بها جهة استشارية بإجراء مسح الإنغماس في العمل في مؤسسة غولتوب، حيث توصلت إلى أن المدير هو المفتاح لقوة العمل والسبب المباشر لتعزيز انغماس الموظف، كما أكد جيمس سلفتر وهو المدير التنفيذي للمؤسسة بأن الموظفين الذي لديهم علاقات وثيقة مع عاملين آخرين هم الأكثر انغماسا لعملهم. (دريد، غريب، ليندة، 2022، ص 925)

وقد أجريت دراسة في مصنع أعمال هوثورن وهو مصنع الكهرباء الغربي في ضواحي شيكاغو ما بين (1924-1932) لمعرفة فيما إذا أصبح العمال أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية أو المنخفضة، وبعد إجراء الدراسة اقترحت الدراسة أن الزيادة في الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة التي يتم عرضها للعمال، حيث أصبح مفهوم الإنغماس الوظيفي موضوعا للمناقشة في دوائر الشركات لعدة سنوات فقد سيطر على اهتمام الجميع العاملين وأرباب العمل، وكل واحد منهم لديه طريقة للنظر إليه، وأدرك كلاهما أهمية هذا المفهوم. (عزار، بشري، 2022، ص 4)

حيث أن مفهوم الإنغماس الوظيفي ليس وليد اللحظة، إلا أنه لم يتم بلورته إلا في سنة 1990م، وقد تقدم ويليام خان أحد الباحثين والأساتذة في جامعة بوسطن بتعريف لمصطلح الإنغماس الوظيفي، وبعد ذلك تم تطويره ليتضمن شعور القائد بمشاعر إيجابية تجاه بيئة عمله، والشعور بالجدوى من العمل الذي يقوم به، وكذا النظر إلى ضغوط العمل على أنها أمر يمكن إدارته، ويتولد عنه مستقبل مشرق في بيئة العمل، إذ أن ويليام خان هو أول من تقدم بوصف نظري لطبيعة الإنغماس الوظيفي. (الشيرمي، 2019، ص 575)

وقد تناول أولبورت (1947) مفهوم الإنغماس الوظيفي في دراسته علم النفس المشاركة، حيث يضيف عندما يكون الشخص منهمكا باستخدام مواهبه، ومستوعبا لوظيفته، وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسيه في العمل، عندئذ يمكننا وصف ذلك الشخص بأنه متقمص لعمله ومنغمس فيه، كما تناول غيون (1958) في دراسته الروح المعنوية، فالروح المعنوية هي انغماس الذات في العمل "

الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي

ثم يعرف ها الإنغماس الذاتي في العمل بأنه الإطار المرجعي الذي يفهمه الشخص وينظر من خلاله إلى عمله بوصفه شيئاً مهماً بالنسبة له وللمؤسسة التي يعمل بها وللمجتمع بصورة عامة. (حمدي، وفاء، 2021، ص 108).

3. خصائص الإنغماس الوظيفي:

للإنغماس الوظيفي عدة خصائص منها:

✓ **الخصائص الشخصية:** هي الفروق الشخصية للأفراد وتمثل الدوافع، والقيم، والإتجاهات، والتوقعات، وتحقيق التعاون، والتأثير في الآخرين، والإبتكار والتجديد، وحشد الجهود، رؤية واجدة مشتركة، والمشاركة الشخصية، التدريس الفعال، إشباع الحاجات والرغبات، وترتيب المهام، وزيادة الكفاءة، وتشجيع العمل، وتقديم الخدمات والإهتمام بالجوانب الإنسانية، وتقديم الدعم الكامل، واستخدام التمكين والتحفيز، ... الخ.

✓ **الخصائص الوظيفية:** هي محصلة لظروف معينة، وتمثل التنوع، والتغذية العكسية الراجعة، والإستقلال الوظيفي، والولاء التنظيمي، وتحسين الجودة، والإلتزام الدائم، وتقييم الأداء، ومعايير قياس الجودة، والتحسين والتطوير المستمر، وإتجاهات إيجابية نحو بيئة العمل، والنمو الشامل، وروح الإلتزام، والثقافة التنظيمية. (العلي، دراوشة، 2022، ص 46)

✓ **الخصائص الإجتماعية:** تتمثل في العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح، حيث أن هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الإجتماعية تتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم، وهذه الأخيرة تتأثر بدورها الخصائص الوظيفية كالوصف التفصيلي والحوافز. (مملوكي، 2018، ص ص 52-53)

4. أهمية الإنغماس الوظيفي:

تكمُن أهميته فيما يلي:

- ✓ يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيفية تأدية وظائفهم، ونهج التي ينتهجونه بطرق خاصة من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة معا.
- ✓ يساهم في تحقيق الرضا الشخصي دخل بيئة العمل، وكذا يساعد في تقليل معدلات الغياب والتأخير العمل مما يعزز السلوك التنظيمي. (إبراهيم، عبده، 2023، ص 146)
- ✓ يعد الإستغراق الوظيفي واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، كما أن التفاعل بين الإستغراق الوظيفي والإلتزام يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزم تنظيمي نحو مؤسسته وأكثر بقاء فيها، وذلك حرصا على تنميتها وتطوير عملياتها.
- ✓ يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمؤسسته، مما ينعكس بدوره على أداء الفرد.
- ✓ زيادة كفاءة إنتاجية الموظف، وكذا جذب وتعيين الموظفين ذوي الخبرة. (تي، نعرورة، 2021، ص 109)

- ✓ يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية والسلوكية، حيث يعمل على زيادة مستوى الأداء، والرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل، كما يتمتع الأفراد الأكثر استغراقا بالمشاعر الإيجابية مثل السعادة والفرح والحماس، حيث يتمتعون بصحة جيدة بعيدا عن مشاعر الإحترق الوظيفي، مما يزيد من إنتاجيتهم ويجعلون يؤدون أعمالهم بشكل أفضل، ويجعلهم أكثر ابتكارا. (تي، نعرورة، غربي، 2021، ص 398)

5. النظريات المفسرة للإنغماس الوظيفي:

تتمثل هذه النظريات فيما يلي:

✓ **نظرية التوقع:** طورت من العالم فرون (1964)، وافترضت هذه النظرية أن على القادة استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين، والعمل على إلهامهم، وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل الموظف ورغبته في التصرف على وفق النتائج المتوقعة من تصرفه، ويتحدد انغماس الموظف بمستوى توقعاته، ويظهر ذلك في دافعيته للعمل، فإذا كانت توقعات الموظف أقل من حوافز المدرسة سيزداد انغماسه الوظيفي، في حين عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المدرسة سيقبل انغماسه الوظيفي. (الشبرمي، المرجع السابق، ص 579)

✓ **نظرية الدور:** تدرس نظرية الدور السلوك لدى الفرد الذي يتشكل بتأثير قواعد ومطالب الأفراد الآخرين، حيث تستمد هذه النظرية مفاهيمها الأساسية من علم النفس وعلم الاجتماع، إذ أن كل من شغل مركزا اجتماعيا معيناً في السلم الاجتماعي، وهذا الأمر يحتم على الفرد الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الأفراد الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، التي تحدد على أساس اقتصادي واجتماعي، وبالتالي فإن الفرد يجب أن يتوافق مع التوقعات الاجتماعية، وهذه التوقعات ترتبط بأدوار الفرد التي يشغلها، فيمكن توقع سلوك الفرد من خلال تحليل أدواره. (عبيد، 2017، ص 252)

✓ **نظرية العدالة والمساواة لآدمز:** تفترض هذه النظرية أن الأفراد يكافحون من أجل تحقيق العدالة في المؤسسة من خلال التوازن بين ما يعطيه لها من جهد وخبرة، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب واعتراف، وعلاقة مع الآخرين، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة، يحدث عنده توتر، وبالتالي يقوم بمحاولة تغيير مدخلاته أو إنتاجيته داخل المؤسسة، حيث أن العدالة والمساواة المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية، ومدى رضاهم عنها، وتنظر هذه النظرية إلى العاملين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة، أي أنهم إذا شعروا بإنصاف في

الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي

المعاملة، فإنهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز في أثناء مزاولتهم العمل، مما سوف يزيد انغماسهم بالعمل، فإن يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات، أو الجهود التي يبذلها، وفي الوقت نفسه تكون متعادلة مع الأفراد الذين يبذلون الجهود نفسه المؤهل. (أسيل، 2016، ص ص 172-173)

✓ **النظرية التحفيزية:** طورت هذه النظرية من قبل العالم كانونغو (1982) الذي قام بدمج المداخل المختلفة للإنغماس الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً المفهوم الذي ينص على أن الإنغماس الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية، واحتمال أن بيئة العمل يمكن أن تلبى وتحقق الطلب الشخصي، حيث افترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف بشأن إمكانية الوظيفة لإحتياجاته الشخصية هي ذات تأثير كبير على الإنغماس، وأكدت بأن الأفراد يعتقدون أن سياق العمل من المحتمل أن يوفر لهم الوفاء باحتياجاتهم المستقبلية الأكثر أهمية، وبالتالي يعتمد الإنغماس الوظيفي على احتياجات الموظفين الخارجية والداخلية على حد سواء، بالإضافة إلى تصوراتهم لإمكانات الوظيفة لتلبية هذه الإحتياجات. (حمدي، وفاء، المرجع السابق، ص ص 117-118)

✓ **نظرية التكامل:** قام هيل ورنوتز (1977) بمراجعة الأدبيات السابقة ومن خلالها توصلوا إلى نموذج يوضح أن الإستهراق الوظيفي يتكون من ثلاثة (03) أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد، والموقف، والتفاعل بينهما، وتتساوى قوى العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الإستهراق الوظيفي وتتساوى أهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الإستهراق الوظيفي، وعلى صعيد ميول الفرد فإن الإستهراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ومركز الرقابة الداخلية والخارجية وموقع السكن، حيث الإستهراق الوظيفي هو ميزة شخصية لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المؤسسة في مدخل الموقف، ويظهر الإستهراق الوظيفي على أنه من الإتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة كما يتأثر بنمط القيادة كفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات وبعض العوامل الاجتماعية ومزايا الوظيفة، وقيم المؤسسة، وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف توضح الخصائص الشخصية والبيئة الإتجاهات العمل

الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي

والسلوكيات، وعندما تنسجم الخصائص الشخصية للفرد مع المواقف سينتج بالطبع درجة عالية من الإستغراق الوظيفي. (عزار، بشري، المرجع السابق، ص 11)

✓ **النظرية السببية:** توصل برون (1990) بعد مراجعته للدراسات التجريبية السابقة المتعلقة بالإنغماس الوظيفي إلى نموذج يفصل نتائج الإنغماس الوظيفي والمتغيرات التي يرتبط بعلاقات تبادلية معها، حيث يتضمن هذا النموذج وصفا للشخص المنغمس وظيفيا، من حيث الخصائص الشخصية لديه إيمان عميق باختلافات العمل والحوافز الداخلية المرتفعة والشعور العالي باحترام الذات، إلا أنه لا يمكن تمييز الشخص المنغمس وظيفيا من خلال الخصائص الديموغرافية، أما فيما يتعلق بخصائص الوظيفة وسلوكيات الإشراف فإن الشخص المنغمس وظيفيا شديد الإهتمام بالأعمال التي بها درجة كبيرة من التحدي وذات نتائج كبيرة والأعمال المركبة التي تحتاج مهارات متنوعة، ومن حيث الإتجاهات الوظيفية، فيتميز الشخص المنغمس وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا عن وظيفته بشكل عام وعن العمل الذي يقوم به بشكل خاص أي الرضا الداخلي حتى مع إدراكه بأن مشرفه ضعيف الإهتمام بمروؤوسيه. (حمدي، وفاء، المرجع السابق، ص 118)

6. استراتيجيات تعزيز الإنغماس الوظيفي:

تتمثل هذه الإستراتيجيات فيما يلي:

✓ **القيادة:** ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين القيام به كقيادة من أجل دورهم الحيوي في زيادة مستوى الإنغماس الوظيفي، ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم إدارة الأداء وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

✓ **العمل نفسه:** تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه، وبالتالي الإستغراق الوظيفي أساسا على الطريقة يتم العمل أو الوظائف. (قوشيح، كبريت، المرجع السابق، ص 31)

✓ **بيئة العمل:** ستهتم هذه الإستراتيجية بزيادة الإستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام، وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الإهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها

الفصل الثالث: الإنغماس الوظيفي

الأفراد والحد من الإجهاد، ويعتقد أن الموظفين الذين يتمتعون أنفسهم، والذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والإحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء، والسبب وراء تفكير المؤسسة برغبته في إلهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابعا من شعورهم بالفخر لما تمثله المؤسسة لهم، أي الخدمة، الجودة والقيمة، فهي تجعل الفارق بين التجربة الجيدة للعملاء والتجربة الفاشلة. (تي، نعرورة، غربي، المرجع السابق، ص 398)

✓ **فرص النمو الشخصي:** ينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين، والقادة عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون فيها. (الشبرمي، المرجع السابق، ص 579)

✓ **فرص المساهمة:** أي تزويد الأفراد للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة، بل إنها أيضا تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة الأساسية في المؤسسة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد، وفي جميع المستويات للإستماع والإستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها. (العبادي، الجاف، 2012، ص ص 82-83)

✓ **البيئة التعليمية المتاحة:** وذلك من خلال إحداث التحسين والإصلاح في جوانب معينة في بيئة العمل المتاحة بالتركيز على العلاقات الشخصية، وتنميتها واحترام خصوصيتها مع الحرص الشديد على العمل بروح الفريق الواحد، وكذلك وجود نظام للحوافز المادية والمعنوية، والحرص على دراسة وتطوير نظم وأساليب وإجراءات العمل بصفة مستمرة مع تحقيق أهداف واضحة ومستقرة، والنظر إلى جميع العاملين في المؤسسة على أنهم ماهرون في تأدية واجباتهم وإنجاز أعمالهم، والإستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، مع تقديم الخدمات بما يشبع حاجات العاملين الداخلية والخارجية، وتوفير أفضل المعنويات لجميع العاملين مع التأكد من استخدام أدوات ومعايير لقياس الأداء. (العلي، دراوشة، المرجع السابق، ص 47)

خلاصة الفصل:

يستنتج مما سبق أن الإنغماس الوظيفي هو حالة سلوكية ونفسية حيث يندمج أعضاء المؤسسة في العمل، فالأفراد المنغمسين يعبرون عن أنفسهم جسدياً وذهنياً وشعورياً خلال قيامهم بأدوارهم في العمل، وما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فهو يعني أن الفرد يجب عمله ومهتماً به، ويعود أصل مصطلح انغماس الموظف إلى سنة 1920، وذلك في دراسة قامت بها جهة استشارية بإجراء مسح الإنغماس في العمل في مؤسسة غولتوب، حيث له مجموعة من الخصائص منها الخصائص الشخصية والخصائص الوظيفية والخصائص الإجتماعية، وتكمن أهميته في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيفية تأدية وظائفهم، ونهج التي ينتهجونه بطرق خاصة من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة معاً، وقد تعددت النظريات المفسرة في الإنغماس الوظيفي مثل نظرية التوقع ونظرية الدور ونظرية العدالة والمساواة لآدمز، ومن الإستراتيجيات التي تعزز مفهوم الإنغماس الوظيفي استراتيجية القيادة واستراتيجية العمل نفسه، واستراتيجية بيئة العمل، وإستراتيجية فرص النمو الشخصي، وفرص المساهمة.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

تطرت فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهميتها وأهدافها، كما تعرضت للمفاهيم النظرية لكل من متغيرات الدراسة (التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي)، وسأتطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وحدود الدراسة، والعينة المطبقة عليها الدراسة، وعلى الأداة المستخدمة بالدراسة، ثم الخصائص السيكومترية للأداة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

1. منهج الدراسة:

تندرج الدراسة الحالية ضمن البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى وصف الظاهرة وتحليلها، وتحديد طبيعة، وتفسير علاقاتها، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة بهدف التعرف على طبيعة التماثل التنظيمي وعلاقته بالإنغماس الوظيفي.

يعرف المنهج الوصفي هو طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتعليل وتركيب المعطيات النظرية، والبيانات الميدانية بغية الوصول إلى نتائج علمية، توظف في السياسات الاجتماعية بهدف إصلاح الأوضاع المجتمعية. (مجدوب لامية، 2021، ص 9)

فالمنهج الوصفي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي يقوم بها الباحث بشكل متكامل لوصف الظاهرة المبحوثة معتمدا على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها، ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث. (العرباوي، 2020، ص 57)

كما يعرف أيضا بأنه المنهج الذي يدرس ويحلل الظاهرة ويحدد مكوناتها وخصائصها وظروف نشأتها، أي يصف الظاهرة من حيث كيفية وطريقة تكوينها وبنائها وعملها، كما يعمل على وصف طبيعة العلاقات المكونة لها أو تلك التي تربطها بظواهر أخرى، حيث أنه يدرس الظاهرة وهي في حالة

سكون دون تغيير وتطور وتفسير الوضع القائم لها وتحليل أبعادها وعلاقتها ومكوناتها. (قلش، 2017، ص 71)

2. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية -، حيث يبلغ عددهم 100 موظف.

3. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

✓ **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية -.

✓ **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال شهر ماي 2024.

✓ **المجال البشري:** ركزت هذه الدراسة على موظفين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية - كعينة البحث.

4. أدوات القياس:

اعتمدت الدراسة الحالية على أداة الإستبيان التي تكونت من مقياسين وهما: مقياس التماثل التنظيمي ومقياس الإنغماس الوظيفي، والذي وجه إلى موظفين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية -، حيث تتضمن 29 عبارة يتم إجابة عليه وفقاً لمقياس ليكارت خماسي مكون من 05 بدائل وهي (معارض بشدة، معارض، محايد، موافق، موافق بشدة) موزع على مقياسين كالتالي: مقياس التماثل التنظيمي، مقياس الإنغماس الوظيفي.

أ. وصف أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة الذي تتضمن المقاييس ذات العلاقة بالموضوع، والمتمثلة في مقياسي الدراسة وهما مقياس التماثل التنظيمي ومقياس الإنغماس الوظيفي، حيث تم اعتماد على أداة القياس للباحثة ماريا بالحمو (2019)، حيث أن الإستبيان تتكون من 29 عبارة موزعة على مقياسين وهما:

✓ **مقياس التماثل التنظيمي:** يتعلق هذا المقياس بالتماثل التنظيمي، حيث يعبر على تطابق وتكامل أهداف موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية مع مؤسستهم، إذ يتكون هذا المقياس من 14 عبارة، والذي يشمل العبارات التالية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14).

مقياس الإنغماس الوظيفي: يتعلق هذا المقياس بالإنغماس الوظيفي، حيث يعبر عن درجة اندماج موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية مع وظيفتهم، وتقديرهم لذاتهم، ورضاهم، وولاءهم وحماسهم اتجاه عملهم بشكل مستمر، إذ يتكون هذا المقياس من 15 عبارة، والذي يشمل العبارات التالية: (15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29).

ب. كيفية التصحيح:

يتم الإجابة على عبارات المقياس وفق خمسة (05) بدائل خماسية بطريقة ديكرت، حيث يتم الإجابة عليها وفقا للأوزان التالية: (1، 2، 3، 4، 5)، مستويات القياس تتراوح بين (29-145).

وقد تم وضع درجة الإستجابة على كل عبارة من عبارات المقياس التي أجاب عليها المستجيب وفقا لمفتاح في الجدول التالي:

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (01): يوضح مجالات الإجابة على بنود الاستبيان وأوزانها

الأوزان	1	2	3	4	5
البدائل	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط الحسابي	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

5. عينة الدراسة:

اعتمدت في إختيار العينة على العينة العشوائية البسيطة وهذا لتجانس المجتمع، وهذه الطريقة تعطي لكل عنصر من عناصر المجتمع الأصلي نفس فرصة الظهور في العينة المختارة.

أ. الدراسة الإستطلاعية:

الدراسة الإستطلاعية هي دراسة التي يتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي يقوم به الباحث، فهي بمثابة اللبنة الأولى التي تتركز عليها الدراسات الميدانية، وتمهد للبحث العلمي والظروف التي سيجري فيها، حيث تعمل الدراسة الإستطلاعية على حل مشكلة غير محددة المعالم، وهذا ما يميزها عن الدراسات الوصفية التي تعمل على جمع بيانات عن ظاهرة تغلب عليها سمة التحديد في حال تمت مقارنتها مع الدراسة الإستطلاعية، وهذا ما يميزها عن الدراسات التشخيصية، والتي تعمل على جمع بيانات ظاهرة محددة بشكل دقيق، وتسعى هذه الدراسة إلى:

- استطلاع كافة الظروف التي تحيط بمشكلة البحث التي يرغب الباحث في دراستها والإطلاع عليها.

- تمكن الباحث من التعرف على الجوانب المختلفة للموضوع الأساسي الذي يسعى الباحث لدراسته.

- تساهم في تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق المنهج وأدوات جمع البيانات المرتبطة بالبحث.

- تطبيق الإختبارات والبرامج التي ينوي استخدامها في الدراسة التي يرغب بالقيام بها. (شريف، 2020،

ص ص 37-39)

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

وقد شملت عينة الدراسة الإستطلاعية من 30 موظف من موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية -، تم اختيارهم بشكل عشوائي. تتمثل خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية فيما يلي:

✓ **الجنس:** يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
ذكر	15	50
أنثى	15	50
المجموع	30	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئتين الذكور والإناث متساويتين في هذه العينة، حيث أن عدد الذكور 15 والإناث 15 أي ما نسبته 50% لكل فئة.

✓ **السن:** يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير السن

الإعادة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	6	20
من 30-40 سنة	19	63.3
أكثر من 40 سنة	5	16.7
المجموع	30	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئة الغالبة في هذه العينة هي الموظفين الذين يتراوح سنهم من 30-40 سنة، حيث بلغ عددهم 19 أي ما نسبته 63.3%، ثم تليها فئة الموظفين الذين سنهم أقل من 30 سنة، والبالغ عددهم 6 أي ما نسبته 20%، وأخيرا فئة الموظفين الذين سنهم أكثر من 40 سنة، والمقدر عددهم 5 أي ما نسبته 16.7%.

✓ **المستوى التعليمي:** يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

الدرجات	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
شهادة ليسانس	3	10
شهادة ماستر	18	60
شهادة أخرى	9	30
المجموع	30	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئة الغالبة في هذه العينة هي الموظفين الحاصلين على شهادة ماستر، حيث بلغ عددهم 18 أي ما نسبته 60%، ثم تليها فئة الموظفين الحاصلين على شهادات أخرى، والبالغ عددهم 9 أي ما نسبته 30%، وأخيراً فئة الموظفين الحاصلين على شهادة ليسانس، والمقدر عددهم 3 أي ما نسبته 10%.

ب. العينة الأساسية:

اشتملت عينة الدراسة الأساسية على 60 موظف موظف من موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية التوميرات بغرداية -، وتم اختيار هذه العينة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة.

تتمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية فيما يلي:

✓ الجنس: يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
ذكر	30	50
أنثى	30	50
المجموع	60	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئتين الذكور والإناث متساويتين في هذه العينة، حيث أن عدد الذكور 30 والإناث 30 أي ما نسبته 50% لكل فئة.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

✓ السن: يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن

الإعادة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	13	21.7
من 30-40 سنة	32	53.3
أكثر من 40 سنة	15	25
المجموع	60	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئة الغالبة في هذه العينة هي الموظفين الذين يتراوح سنهم من 30-40 سنة، حيث بلغ عددهم 32 أي ما نسبته 53.3%، ثم تليها فئة الموظفين الذين سنهم أكثر من 40 سنة، والبالغ عددهم 15 أي ما نسبته 25%، وأخيرا فئة الموظفين الذين سنهم أقل من 30 سنة، والمقدر عددهم 13 أي ما نسبته 21.7%.

✓ المستوى التعليمي: يتوزع هذا المتغير على الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

الدرجات	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية (%)
شهادة ليسانس	14	23.3
شهادة ماستر	29	48.4
شهادة أخرى	17	28.3
المجموع	60	100

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفئة الغالبة في هذه العينة هي الموظفين الحاصلين على شهادة ماستر، حيث بلغ عددهم 29 أي ما نسبته 48.4%، ثم تليها فئة الموظفين الحاصلين على شهادات أخرى، والبالغ عددهم 17 أي ما نسبته 28.3%، وأخيرا فئة الموظفين الحاصلين على شهادة ليسانس، والمقدر عددهم 14 أي ما نسبته 23.3%.

6. الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

تعد أهم الخصائص السيكومترية التي تسمح للباحث من التأكد من صدق وثبات جمع البيانات، ويتم حسابهما فيما يلي:

أ. الصدق:

يعد الصدق الخاصية من أهم خصائص الإختبار، حيث يقيس ما وضع لقياسه، أي إذا حقق الغرض الذي صمم لأجله، ويكون الإختبار صادقاً كلما كانت مؤشرات تعبر عنه وتعكس بدقة المفاهيم التي وضع الإختبار من أجل قياسها.

✓ صدق المقارنة الطرفية:

للتأكد من صدق الإستبيان قمت بحساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية، حيث تقوم هذه الطريقة على إعطاء الدرجات الكلية لكل الأفراد، ثم ترتيب الدرجات ترتيباً تصاعدياً، ويتم أخذ نسبة 33.33% من الفئة العليا والدنيا، وباستخدام اختبار (ت) توصلت إلى النتائج المعروضة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التماثل التنظيمي:

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" ت " المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	8	63	2.97	-9.63	14	0.00
الفئة الدنيا	8	44.62	4.50			

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة في مقياس التماثل التنظيمي تقدر بـ -9.63، كما بلغت قيمة $Sig = 0.00$ ، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يشير ذلك إلى قدرة الإختبار على التفريق بين الدرجات، ويلاحظ أن قيمة **Sig** هي 0.00 فهذا يدل على أن الإستبيان صادق.

ومنه يستنتج أن الفروق دالة وهي فروق جوهرية بحيث هناك فرق واضح بين الدرجات العليا والدنيا، وعليه هذا ما يؤكد صحة الإختبار.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (09): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الإنغماس الوظيفي:

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" ت " المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	8	63.25	2.65	-7.73	14	0.00
الفئة الدنيا	8	45	6.11			

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة في مقياس الإنغماس الوظيفي تقدر بـ -7.73 ، كما بلغت قيمة $Sig = 0.00$ ، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، مما يشير ذلك إلى قدرة الإختبار على التفريق بين الدرجات، ويلاحظ أن قيمة **Sig** هي 0.00 فهذا يدل على أن الإستبيان صادق.

ومنه يستنتج أن الفروق دالة وهي فروق جوهرية بحيث هناك فرق واضح بين الدرجات العليا والدنيا، وعليه هذا ما يؤكد صحة الإختبار.

ب. الثبات:

من أجل التحقق من ثبات وصدق الإختبار تم تطبيقه على عينة إستطلاعية قوامها 30 فرد من أفراد العينة، من مجموع عينة البحث التي تحوي 60 موظف من موظفي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية -، وبعد الحصول على نتائج الإختبار تم حساب الثبات بإستعمال الحزمة الإحصائية (SPSS)، وللتحقق من ثبات المقياس تم استعمال الطريقتين الشائعتين وهما:

✓ حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرومباخ:

تتمثل نتائج حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرومباخ في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح معامل ألفا كرومباخ لمقياس الإستبيان

مقاييس الدراسة	عدد عبارات المقياس	معامل ألفا كرومباخ
التمائل التنظيمي	14	0.85
الإنغماس الوظيفي	15	0.84

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

المقياس الكلي	29	0.91
---------------	----	------

النتائج المتحصل عليها تدل على تمتع الإختبار بدرجة من الثبات جيدة بحيث يقدر معامل ألفا كرومباخ لكل من مقياسي التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي على التوالي: 0.85 و 0.84، كما بلغت قيمة معامل ألفا كرومباخ للمقياس الكلي ب: 0.91، وهو أكبر من 0.60، مما يدل على أن ثبات الإستبيان مرتفع، ويمكن تمريره على العينة دون القيام بأي تغيير فيه.

✓ حساب الثبات باستخدام معادلة التجزئة النصفية:

تتمثل نتائج حساب الثبات باستخدام معادلة التجزئة النصفية في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح نتائج التجزئة النصفية

مقاييس الدراسة	عدد العبارات	قيمة معامل الارتباط قبل التعديل	قيمة معامل الارتباط بعد التعديل
التماثل التنظيمي	14	0.76	0.86
الإستغراق الوظيفي	15	0.79	0.88
المقياس الكلي	29	0.85	0.92

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن قيمة الثبات قبل التعديل لكل من مقياس التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي والمقياس الكلي بلغت على التوالي: 0.76 و 0.79 و 0.85، وباستخدام معامل التصحيح لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات على التوالي: 0.86 و 0.88 و 0.92.

من خلال النتائج المتحصل عليها تدل على تمتع الإختبار بدرجة من الثبات وهي نتيجة مقبولة.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تطبيق أداة البحث المتمثلة في استمارة الإستبيان حول مقياس التماثل التنظيمي ومقياس الإنغماس الوظيفي على عينة الدراسة الأساسية، قمت بتفريغ البيانات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS V. 24)، ومن ثمة معالجتها بالإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرار والنسب المئوية.

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبارات لحساب صدق المقارنة الطرفية
- اختبار ألفا كرومباخ
- اختبار التجزئة النصفية
- محك تفسير المستوى
- معامل الارتباط بيرسون.
- اختبارات لعينتين مستقلتين.
- تحليل التباين الأحادي ANOVA.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل يمكن القول أن باستخدام الأساليب الإحصائية على العينة الإستطلاعية والعينة الأساسية من أجل التعرف على خصائص هذه العينتين واختبار مدى ثبات أداة القياس (الدراسة) وصدقها، تم التوصل إلى أن أداة الدراسة ونتائجها صادقة ومتناسقة مع ما صممت من أجله، وهذا ما عكسته جميع النتائج المتوصل إليها، كما تم تسليط الضوء على أهم الجوانب الإجرائية مثل المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي وحدود الدراسة وغيرها.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة
وتحليلها ومناقشتها

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

تمهيد:

بعدها تطرقت في الفصل السابق للإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، وعرض عينة الدراسة وخصائصها إلى جانب العينة الاستطلاعية وأدوات جمع البيانات والدراسة السيكمومترية، سنقوم في هذا الفصل بعرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها والتحقق من مدى صحة الفرضيات من عدمها.

1. عرض نتائج الفرضية العامة وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية. وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط بيرسون من أجل الكشف عن العلاقة بين متغيري الدراسة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى أفراد

العينة

مقياس الدراسة	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية
التماثل التنظيمي	60	0.72	0.00
الإنغماس الوظيفي			

يبين لنا الجدول أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (Sig): 0.00 بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة وقوية بين متغيري الدراسة (متغير التماثل التنظيمي، ومتغير الإنغماس الوظيفي)، وهذا ما بينه معامل الارتباط بيرسون (R) الذي بلغت قيمته: $R=0.72$ ، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى التماثل التنظيمي زاد مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية، وبالتالي يمكن القول بأن الفرضية العامة قد تحققت.

يستنتج من خلال هذه النتائج أن الفرضية العامة تحققت، والتي تنص على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

ويمكن تفسير هذه النتائج أن السبب في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية، يعود

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

إلى أن ساعات عمله وطبيعته يتلاءمان مع ما يريده الموظفون، كما أن مشاركتهم في إتخاذ القرارات وتنفيذ سياسات المعهد تزيد من شعورهم بالمسؤولية اتجاه عملهم، لكونهم يعتبرونه مصدر رزقهم لذا يهتمون بمستقبله، ويدافعون عن سياساته أمام الآخرين، وهذا يؤدي إلى زيادة مستوى ولاءهم والتزامهم التنظيمي الذي ينعكس على زيادة إنغماسهم الوظيفي.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سيد هارون عبد الحفيظ (2023)، المعنونة بـ: " دور الإستغراق الوظيفي في العلاقة بين التماثل التنظيمي والشفافية الإدارية"، والتي كشفت أن وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وبين كل بعد من أبعاد الإستغراق الوظيفي. وقد أكدت دراسة ماريا بالحمو (2019)، المعنونة بـ: " نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي"، والتي خلصت إلى أن هناك علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة روائح الورود.

2. عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية الأولى على أنه: يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية. وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد تحديد المحك المعتمد في الدراسة.

ويمكن توضيح محك المعتمد في الدراسة فيما يلي:

الجدول رقم (13): يمثل المحك المعتمد في الدراسة

الترميز	المستوى	طول الخلية X عدد الفقرات	طول الخلية
1	معارض بشدة	من 14-25.06	من 1-1.79
2	معارض	من 25.20-36.26	من 1.80-2.59
3	محايد	من 36.40-47.46	من 2.60-3.39
4	موافق	من 47.60-58.66	من 3.40-4.19

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

من 4.20-5	من 58.80-70	موافق بشدة	5
-----------	-------------	------------	---

بناءً على الجدول السابق ونتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التماثل التنظيمي يمكن تحديد مستواه لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): يوضح مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف

مساعديّة النوميّرات بغرداية

المستويات	التكرار	النسبة (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معارض بشدة	0	0		
معارض	1	1.67		
محايد	16	26.66		
موافق	32	53.33	52.51	6.85
موافق بشدة	11	18.34		
المجموع	60	100		

يظهر من خلال هذا الجدول الذي يوضح مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لمقياس التماثل التنظيمي: 52.51 والانحراف المعياري العام: 6.85، مما يدل على أن مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية مرتفع، وبالتالي يمكن القول الفرضية الأولى تحققت، وهذا ما أكدته نتائج تكرار للمتوسطات الحسابية، حيث أن 32 موظف أي بنسبة 53.33% من إجمالي أفراد العينة يرون أن هناك مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي، في حين أن 16 موظف أي بنسبة 26.66% يرون أن هناك مستوى متوسط من التماثل التنظيمي، بينما هناك 11 موظف أي بنسبة 18.34% يرون أن هناك مستوى مرتفع جدا من التماثل التنظيمي، كما أنه يوجد موظف واحد (01) أي بنسبة 1.67% يرى أن هناك مستوى ضعيف من التماثل التنظيمي.

يستنتج من خلال هذه النتائج أن الفرضية الأولى تحققت، والتي تنص على أن: يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

ويمكن تفسير هذه النتائج أن السبب في ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية، يعود إلى أن الموظفين لهم انضباط العمل، وتجمعهم ثقة عالية بينهم وبين إدارة المؤسسة، وهذا يدل على إلتزامهم وولاءهم اتجاه المؤسسة، كما تنتهج الإدارة العليا أسلوب القيادة الديمقراطي الذي يوفر الإحترام بين المدير والموظفين مما يعزز روح الإنجاز ويرفع كفاءاتهم ويحسن من أداء مهامهم.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة معاذ موسى (2021) المعنونة ب: " التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، والتي توصلت إلى أن مستوى التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء قد كان مرتفعا.

وقد أكدت دراسة محمد لمى قيس رؤوف (2020) المعنونة ب: " دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات "، والتي خلصت إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الجامعة المبحوثة كان بدرجة مرتفعة.

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة غنام (2017)، المعنونة ب: " أثر التماثل التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في فروع الوزارات في مدينة اربد "، حيث كشفت نتائجها على أن: المتوسط الحسابي العام لأبعاد متغير التماثل التنظيمي في فرع الوزارات في مدينة اربد جاء بدرجة متوسطة.

وقد أشارت أيضا إلى ذلك نتائج دراسة سعيد الشهومي وداود الحدابي (2020)، المعنونة ب: " مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، حيث أظهرت نتائجها إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان جاء في المستوى المتوسط بشكل عام.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

3. عرض نتائج الفرضية الثانية وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية الثانية على أنه: يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد تحديد المحك المعتمد في الدراسة.

ويمكن توضيح محك المعتمد في الدراسة فيما يلي:

الجدول رقم (15): يمثل المحك المعتمد في الدراسة

الترميز	المستوى	طول الخلية X عدد الفقرات	طول الخلية
1	معارض بشدة	من 15-26.85	من 1-1.79
2	معارض	من 27-38.85	من 1.80-2.59
3	محايد	من 39-50.85	من 2.60-3.39
4	موافق	من 51-62.85	من 3.40-4.19
5	موافق بشدة	من 63-75	من 4.20-5

بناء على الجدول السابق ونتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الإنغماس الوظيفي يمكن تحديد مستواه لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف

مساعديّة النوميّرات بغرداية

المستويات	التكرار	النسبة (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معارض بشدة	0	0		
معارض	1	1.67		
محايد	11	18.34	54.58	6.65
موافق	41	68.33		

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

موافق بشدة	7	11.67
المجموع	60	100

يظهر من خلال هذا الجدول الذي يوضح مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لمقياس الإنغماس الوظيفي: 54.58 والانحراف المعياري العام: 6.65، مما يدل على أن مستوى الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية مرتفع، وبالتالي يمكن القول الفرضية الثانية تحققت، وهذا ما أكدته نتائج تكرار للمتوسطات الحسابية، حيث أن 41 موظف أي بنسبة 68.33% من إجمالي أفراد العينة يرون أن هناك مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي، في حين أن 11 موظف أي بنسبة 18.34% يرون أن هناك مستوى متوسط من الإنغماس الوظيفي، بينما هناك 7 موظف أي بنسبة 11.67% يرون أن هناك مستوى مرتفع جدا من الإنغماس الوظيفي، كما أنه يوجد موظف واحد (01) أي بنسبة 1.67% يرى أن هناك مستوى ضعيف من الإنغماس الوظيفي.

يستنتج من خلال هذه النتائج أن الفرضية الثانية تحققت، والتي تنص على أن: يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية.

ويمكن تفسير هذه النتائج أن السبب في ارتفاع الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية يعود إلى أن الموظفين لهم الإستعداد في مواجهة الصعوبات بطرق منطقية لشعورهم بالتحدي والمثابرة وانتمائهم للمؤسسة، كما لا يوجد تنوع كبير في المهام هذا نظرا لأن أغلب الموظفين يعملون في مجال الإدارة الذي يغلب عليها الطابع الروتيني أحيانا، بالإضافة إلى وضوح المهام الموكلة لهم من أجل تسهيل وتيسير العمل.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أحمد محاسنة وأحمد العلوان وعمر العظامات (2022)، المعنونة ب: " الإنغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمنخ المدرسي "، والتي خلصت إلى أن الإنغماس الوظيفي جاء بمستوى مرتفع لدى المعلمين في مديرية تربية وتعليم قصبه المفرق بالأردن.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

وقد أكدت دراسة ماريا بالحمو (2019)، المعنونة بـ: " نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي "، والتي خلصت إلى أن هناك مستوى استغراق وظيفي مرتفع لدى العاملين في شركة روائح الورود.

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العربي فطيمة وروابح كريمة (2021)، المعنونة بـ: " دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي "، حيث كشفت نتائجها على أن: أن درجة الإنغماس الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الوطنية لإنتاج الكهرباء حاسي مسعود - ولاية ورقلة - متوسطة.

وقد أشارت أيضا إلى ذلك نتائج دراسة رند خالد عبد الله الشبل (2019)، المعنونة بـ: " مستوى الإنغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة "، حيث أظهرت نتائجها أن: مستوى الإنغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاءت بدرجة متوسطة.

4. عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمت بإستخدام اختبار " ت " لعينتين مستقلتين، والنتائج موضحة بالجدول الموالي:

الجدول رقم (17): يوضح نتائج الفروق في التماثل التنظيمي من وجهة أفراد العينة وفقا

لمتغير الجنس

المتغيرات الشخصية	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة	الحكم
الجنس ذكر	30	54.66	6.35	2.54	0.14	دالا
الجنس أنثى	30	50.36	6.75			إحصائيا

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

خلال الجدول السابق يتبين أن العينة تتضمن 30 ذكر بمتوسط حسابي 54.66 وانحراف معياري 6.35، بالإضافة إلى 30 أنثى بمتوسط حسابي 50.36 وانحراف معياري 6.75، وقد قدرت قيمة " ت " للفرق بين المتوسطين بـ 2.54، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.14$)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية تعزى إلى متغير الجنس.

الجدول رقم (18): يوضح نتائج الفروق في التماثل التنظيمي من وجهة أفراد العينة وفقا

لمتغيري السن والمستوى التعليمي

المتغيرات الشخصية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ف "	مستوى الدلالة	الحكم
السن	أقل من 30 سنة	56.23	6.39	2.58	0.84	ليس دال
	من 30-40 سنة	51.62	6.58			
	أكثر من 40 سنة	51.20	7.10			
المستوى التعليمي	شهادة ليسانس	52.78	6.15	0.22	0.80	ليس دال
	شهادة ماستر	51.93	7.16			
	شهادات أخرى	53.29	7.15			

من خلال الجدول السابق بالنسبة للمتغير السن يتبين أن العينة تتضمن 32 موظف منهم من 30-40 سنة بمتوسط حسابي 51.62 وانحراف معياري 6.58، و15 موظف منهم أكثر من 40 سنة بمتوسط حسابي 51.20 وانحراف معياري 7.10، و13 موظف بمتوسط حسابي 56.23 وانحراف معياري 6.39، وقد قدرت قيمة " ف " للفرق بين المتوسطين بـ 2.58، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.84$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم فروق

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

دالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير السن.

كما أظهرت نتائج الجدول السابق بالنسبة للمتغير المستوى التعليمي يتبين أن العينة تتضمن 29 موظف لديهم شهادة ماستر بمتوسط حسابي 51.93 و بانحراف معياري 7.16، و 17 موظف لديهم شهادات أخرى بمتوسط حسابي 53.29 و بانحراف معياري 7.15، و 14 موظف لديهم شهادة ليسانس بمتوسط حسابي 52.78 و بانحراف معياري 6.15، وقد قدرت قيمة " ف " للفرق بين المتوسطين ب 0.22، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.80$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم فروق دالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

يستنتج من خلال هذه النتائج أن الفرضية الثالثة لم تحققت، والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن السبب في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير الجنس، يعود إلى اختلاف أهداف بين الذكور والإناث، وكذا القيم والمبادئ المشتركة مع المؤسسات، بالإضافة إلى اختلاف في أفكارهم وقناعاتهم ومفاهيمهم الذاتية اتجاه المؤسسة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سعيد الشهومي وداود الحدابي (2020)، المعنونة ب: " مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، حيث أظهرت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة حنظل حسان فرحان أحمد (2019)، المعنونة بـ: " أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي "، والتي كشفت أنه: لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

وقد أشارت دراسة بوسعدة عبد العزيز وتوفيق ديداوي (2021)، المعنونة بـ: " أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي "، والتي أظهرت نتائجها أنه: لا توجد فروقات ذات دلالات إحصائية في تقييم الأفراد الباحثين ما بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

5. عرض نتائج الفرضية الرابعة وتحليلها ومناقشتها:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمت باستخدام اختبار " ت " لعينتين مستقلتين، والنتائج موضحة بالجدول الموالي:

الجدول رقم (19): يوضح نتائج الفروق في الإنغماس الوظيفي من وجهة أفراد العينة وفقا

لمتغير الجنس

المتغيرات الشخصية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة	الحكم
ذكر	30	57.26	5.74	3.38	0.00	دالا
أنثى	30	51.90	6.50			إحصائيا

خلال الجدول السابق يتبين أن العينة تتضمن 30 ذكر بمتوسط حسابي 57.26 وانحراف معياري 5.74، بالإضافة إلى 30 أنثى بمتوسط حسابي 51.90 وانحراف معياري 6.50، وقد

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

قدرت قيمة " ت " للفرق بين المتوسطين بـ 3.38، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.00$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير الجنس.

الجدول رقم (20): يوضح نتائج الفروق في الإنغماس الوظيفي من وجهة أفراد العينة وفقا

لمتغيري السن والمستوى التعليمي

المتغيرات الشخصية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ف "	مستوى الدلالة	الحكم
السن	أقل من 30 سنة	55.76	7.92	0.41	0.66	ليس دال
	من 30-40 سنة	53.87	6.69			
	أكثر من 40 سنة	55.06	5.58			
المستوى التعليمي	شهادة ليسانس	55.28	6.03	0.14	0.86	ليس دال
	شهادة ماستر	54.13	6.61			
	شهادات أخرى	54.76	7.52			

من خلال الجدول السابق بالنسبة للمتغير السن يتبين أن العينة تتضمن 32 موظف منهم من 30-40 سنة بمتوسط حسابي 53.87 وانحراف معياري 6.69، و15 موظف منهم أكثر من 40 سنة بمتوسط حسابي 55.06 وانحراف معياري 5.58، و13 موظف بمتوسط حسابي 55.76 وانحراف معياري 7.92، وقد قدرت قيمة " ف " للفرق بين المتوسطين بـ 0.41، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.66$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم فروق دالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير السن.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

كما أظهرت نتائج الجدول السابق بالنسبة للمتغير المستوى التعليمي يتبين أن العينة تتضمن 29 موظف لديهم شهادة ماستر بمتوسط حسابي 54.13 وانحراف معياري 6.61، و 17 موظف لديهم شهادات أخرى بمتوسط حسابي 54.76 وانحراف معياري 7.52، و 14 موظف لديهم شهادة ليسانس بمتوسط حسابي 55.28 وانحراف معياري 6.03، وقد قدرت قيمة " ف " للفرق بين المتوسطين ب 0.14، وكذا بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.86$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم فروق دالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

يستنتج من خلال هذه النتائج أن الفرضية الرابعة تحققت، والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

ويمكن تفسير هذه النتائج أن السبب في عدم فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي)، يعود إلى أن جميع الموظفين يتمتعون بحالة سلوكية ونفسية جيدة، كما أنهم يحبون عملهم، ويؤدون على أكمل وجه، بالإضافة إلى وجود علاقات اجتماعية جيدة بين الموظفين، وهذا ينعكس في سعيهم نحو تحقيق الذات وإلتزامهم نحو عملهم.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة ماريا بالحمو (2019)، المعنونة ب: " نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي "، والتي خلصت إلى أن لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإستغراق الوظيفي لدى العاملين تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى الوظيفي).

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ضيف أحمد وصدوق فتيحة (2020)، المعنونة ب: دور الإستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي "، والتي كشفت أنه: توجد فروق ذات دلالة

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمتغيرات الدراسة (الإستغراق الوظيفي، الأداء التنظيمي تعزى للعمر وسنوات الخبرة).

خلاصة الفصل:

من خلال عرض وتحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من بينها:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية.

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير الجنس.

✓ عدم فروق دالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير السن.

✓ عدم فروق دالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير الجنس.

✓ عدم فروق دالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير السن.

✓ عدم فروق دالة إحصائية في الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

استنتاج عام واقتراحات

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التماثل التنظيمي وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية، حيث تم اعتماد إستمارة الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد تم تحليل بياناتها باستخدام الأساليب الإحصائية من خلال برنامج (SPSS. V) (24).

1. النتائج:

توصلت الدراسة الحالية من خلال عرض نتائج تساؤلات الدراسة وتحليلها ومناقشتها إلى النتائج التالية:

✓ تحقق الفرضية العامة التي تنص على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية.

✓ تحقق الفرضية الأولى التي تنص على أنه: يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية.

✓ تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أنه: يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية.

✓ عدم تحقق الفرضية الثالثة التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

✓ تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى موظفي معهد محمد الشريف مساعدية النوميترات بغرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

2. الإقتراحات:

بناءً على النتائج السابقة التي توصلت إليها من خلال الدراسة الحالية واستكمالاً لمتطلبات الدراسة بغرض الاستفادة منها، وعلى ضوء هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الإقتراحات فيما يلي:

- ✓ ضرورة تعزيز علاقة بين التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي لدى الموظفين في المعهد، وذلك من خلال منحهم الثقة اللازمة، والتحفيزات المادية والمعنوية.
- ✓ رفع من مستوى التماثل التنظيمي لدى الموظفين في المعهد، من خلال توعية وإظهار أهمية تحقيق أهداف المعهد وانعكاسات إيجابية على الموظفين معنوياً أو مادياً.
- ✓ محاولة انتهاز أساليب لتعزيز الإنغماس الوظيفي لدى الموظفين بشكل إيجابي بما يخدم أهداف مشتركة للموظفين والمعهد معاً.
- ✓ توفير الجو المناسب للعمل في المعهد من خلال أخذ آراء الموظفين عن أهم الصعوبات التي تواجههم في عملهم، وإيجاد حلول لها.
- ✓ ضرورة إيجاد النوع المناسب للقيادة الذي يؤثر على الموظفين بما يقلل من الصراع التنظيمية بينهم، وتعزيز من مستوى التماثل التنظيمي والإنغماس الوظيفي.

قائمة المراجع

1. الكتب:

- ✓ راوية. حسن (2001)، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
- ✓ رشيد. مازن فارس (2003)، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.
- ✓ سمير. عباس (2012)، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- ✓ عبد الباقي. صلاح الدين (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
- ✓ العطروزي. محمد فهمي (1989)، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، عالم الكتب، مصر.
- ✓ ماهر. أحمد (2007)، تطوير المنظمات، دليل العلمي لإعادة الهيكلة والتميز الإداري وإدارة التغيير، دار الجامعية للطباعة والنشر، مصر.

2. البحوث والدراسات الجامعية:

- ✓ أبو زيد. سمير (2023)، التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، رسالة الماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- ✓ بالحمو. ماريا (2019)، نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والإستغراق الوظيفي، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- ✓ الخليفات. مها (2006)، أثر ممارسة القيادة على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة الماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- ✓ الشريف. زينب (2016)، دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الإنغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين، أطروحة دكتوراه، جامعة كربلاء، العراق.

- ✓ عزار. بثينة، بشري. رباب (2022)، أثر الإستغراق الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الإقتصادية، دراسة حالة: مؤسسة الإسمنت - تبسة -، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي، تبسة.
- ✓ العمري. إسلام (2015)، التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، رسالة الماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- ✓ قوشيح. خالدية، كبريت. خديجة (2022)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة ابن خلدون، تيارت.
- ✓ مرابط. سوريا (2015)، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، مذكرة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ✓ مرابط. سوريا (2019)، التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ✓ ملص. رؤى (2022)، أثر التماثل التنظيمي في دافعية العاملين، والدور المعدل لاختلاف الأجيال، رسالة الماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.
- ✓ مملوكي. عبد الباقي (2018)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة غرداية، غرداية.
- ✓ موسى. معاذ (2021)، التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسرائ، رسالة الماجستير، جامعة الإسرائ، الأردن.

3. المجالات العلمية:

- ✓ إبراهيم. شيماء، عبده. منال (2023)، الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في إطار العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والميزة التنافسية، مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد 03.

- ✓ أسيل. محمد (2016)، الإنغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، العدد 217.
- ✓ تي. أحمد، نعرورة. بوبكر (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي -، مجلة الجزائرية للإقتصاد والتسيير، العدد 01.
- ✓ تي. أحمد، نعرورة. بوبكر، غربي. عادل (2021)، أثر الإلتزام التنظيمي في الإستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي -، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 01.
- ✓ الحكمي. سمية، الشماسي. أريج (2021)، دور الإستغراق الوظيفي في تحقيق الإنتماء المهني، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 38.
- ✓ دريد. حنان، غريب. الطاوس، فريجة. ليندة (2022)، الإنغماس الوظيفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي في مؤسسة اسمنت تبسة - دراسة عينة من الموظفين -، مجلة العلوم الإنسانية.
- ✓ الدلقموني. مصعب، الدراوشة. نجوى (2023)، التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في قسبة إربد وعلاقتها بالضغوطات النفسية للمعلمين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد 03.
- ✓ الرميدي. بسام (2019)، الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية، مجلة الباحث الإقتصادي، العدد 11.
- ✓ الشبرمي. لميس (2019)، مستوى الإنغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20.

- ✓ الشهومي. سعيد، الحدابي. داود، الدبابة. عبد المجيد (2021)، أثر التماثل التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد 10.
- ✓ ضيف. أحمد، صدوق. فتيحة (2020)، دور الإستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية، العدد 02.
- ✓ العاني. آلاء، الصراف. سجي (2019)، قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، العدد 24.
- ✓ العبادي. هاشم، الجاف. ولاء (2012)، إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دورية نصف سنوية، كلية الإدارة والإقتصاد، العدد 09.
- ✓ عبد الدائم. علي (2014)، دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس مال إجتماعي: دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة، مجلة الجامعة العراقية، العدد 36.
- ✓ عبيد. سالم (2017)، الإنغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والإجتماعية، العدد 13.
- ✓ علي. حمدي، محمد. وفاء (2021)، التمر في بيئة العمل والإنغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 01.
- ✓ عيد. نور الإيمان (2022)، التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، العدد 04.

- ✓ الغزالي. فاضل، العبادي. هاشم (2013)، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية - دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة -، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، العدد 02.
- ✓ غنيم. عادل (2018)، مدى تأثير الفساد الإداري في مستوى الثقة التنظيمية والإنغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 02.
- ✓ الفتلاوي. ميثاق، الربيعي. صمود (2019)، دور التماثل التنظيمي في تعزيز استعداد العاملين للتغيير، مجلة أهل البيت، العدد 32.
- ✓ كعيد. عباس (2023)، التماثل التنظيمي وفق نظرية جوبا وعلاقته بالدوران الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات تربية محافظة واسط، مجلة جامعة واسط للعلوم الإنسانية، العدد 54.
- ✓ مصباحي. حكيمة، بويدي. لامية (2023)، التماثل التنظيمي - قراءة سوسيو مفاهيمية - ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 01.

4. المحاضرات الجامعية:

- ✓ العرابوي. سحنون (2020)، محاضرات في منهجية البحث العلمي، جامعة محمد بوضياف، وهران.
- ✓ قلش. عبد الله (2017)، محاضرات في منهجية البحث العلمي، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف.
- ✓ مجدوب. لامية (2021)، محاضرات في مناهج البحث العلمي، جامعة 8 ماي 1945، قلمة.

5. المراجع الأجنبية:

- ✓ Feride Eskin Bacaksiz & all (2017), **The Relationships between Organisational Identification, Job Performance, and Job Crafting: A Study Among Nurses**, International Journal of Caring Sciences, Vol 10, No 01.

✓ Rina Anindita & Adventia Emilia Seda (2018), **How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment**, Problems and Perspectives in Management, Vol 16, No 01.

الملاحق

الملحق رقم (01): إستمارة الإستبيان

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية

إستمارة الإستبيان

أخي العامل، أختي العاملة

تحية طيبة وبعد؛

تقوم هذه الدراسة بالبحث في علاقة التماثل التنظيمي بالإنغماس الوظيفي - دراسة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - محمد الشريف مساعديّة النوميّرات بغرداية -، وذلك في إطار استكمال متطلبات الحصول على شهادة التخرج.

لذا أرجو منك التعاون بتعبئة هذه الإستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك وبصراحة تامة، من خلال وضع علامة (X) في الخانة التي ترى أنها مناسبة، علما بأن بيانات الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سرّيتها ولا يطلب منك كتابة اسمك أو ما يشير إليك، شاكرين لك حسن التعاون.

أولا: البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر

أنثى

السن: أقل من 30 سنة من 30-40 سنة أكثر من 40 سنة

المستوى التعليمي : شهادة ليسانس شهادة ماستر شهادات أخرى

ثانيا: محاور إستمارة الإستبيان:

1. العبارات المتعلقة بالتمائل التنظيمي:

التمائل التنظيمي: هو العملية التي من خلالها تتطابق وتتكامل أهداف العامل مع أهداف المؤسسة.

الرقم	العبارات	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أهتم حقا لمستقبل المؤسسة التي أعمل بها؛					
02	أدافع عن المؤسسة وسياساتها أمام الآخرين؛					
03	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة بطريقة غير موضوعية؛					
04	أفتخر أن أكون أحد العمال في المؤسسة؛					
05	سوف أقضي ما تبقى من خدمتي الوظيفية في المؤسسة؛					
06	لدى انتماء في المؤسسة التي أعمل بها؛					
07	أشعر أن المؤسسة توليني اهتماما كبيرا؛					
08	أصف نفسي للآخرين بقول: أعمل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني					
09	أشعر بسرور كبير لأني أعمل في المؤسسة؛					
10	يشعر جميع العمال في المؤسسة على أنها أسرة كبيرة؛					
11	أعمل في المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها ورسالتها؛					
12	أشعر أن خططي وأهدافي للمستقبل تتماثل مع خطط وأهداف المؤسسة؛					
13	أرى أن قيمي وقيم المؤسسة متماثلة إلى حد كبير؛					
14	أحاول اتخاذ قراراتي في العمل متجنباً النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة؛					

2. العبارات المتعلقة بالإنغماس الوظيفي:

الإنغماس الوظيفي: يعبر عن درجة اندماج العامل مع وظيفته حيث تشير إلى تقدير ذاته مع الرضا والولاء والحماس تجاه العمل بشكل مستمر.

الرقم	العبارات	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
15	أشعر بالقوة والنشاط والاندفاع في العمل؛					
16	أحاول أن أكون مجتهدا في العمل حتى وإن كانت النتائج مجهولة؛					
17	أشعر بالطاقة والانفتاح والمرونة الذهنية وأنا في العمل؛					
18	أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي في العمل؛					
19	لدي الاستعداد للاستمرار لفترات طويلة في العمل؛					
20	أنا فخور لأنني أعمل في هذا المجال؛					
21	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة؛					
22	أشعر بمعنى كبير للعمل الذي أقوم به؛					
23	أمتلك روابط قوية مع زملائي في العمل من الصعب كسرها؛					
24	يشغلني التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام؛					
25	أحاول أن أنسى كل شيء حولي وأنا في عملي؛					
26	لا أشعر بالوقت وأنا في العمل وأبذل كامل جهدي؛					
27	أجد من الصعوبة فصل نفسي عن عملي؛					
28	أشعر أنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي؛					
29	معظم اهتمامي مركز على عملي؛					

الملاحق

الملحق رقم (02): خصائص العينة الإستطلاعية

Fréquences

Statistiques

		الجنس	السن	المستوى التعليمي
N	Valide	30	30	30
	Manquant	0	0	0

Table de fréquences

		الجنس		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	ذكر	15	50,0	50,0	50,0
	أنثى	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

		السن		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	أقل من 30 سنة	6	20,0	20,0	20,0
	من 30-40 سنة	19	63,3	63,3	83,3
	أكثر من 40 سنة	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

		المستوى التعليمي		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	شهادة ليسانس	3	10,0	10,0	10,0
	شهادة ماستر	18	60,0	60,0	70,0
	شهادة أخرى	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

الملاحق

الملحق رقم (03): خصائص العينة الأساسية

Fréquences

Statistiques

		الجنس	السن	المستوى التعليمي
N	Valide	30	30	30
	Manquant	0	0	0

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	15	50,0	50,0	50,0
	أنثى	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	6	20,0	20,0	20,0
	من 30-40 سنة	19	63,3	63,3	83,3
	أكثر من 40 سنة	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	شهادة ليسانس	3	10,0	10,0	10,0
	شهادة ماستر	18	60,0	60,0	70,0
	شهادة أخرى	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

الملحق رقم (04): صدق المقارنة الطرفية

Test T

Statistiques de groupe

المبحوثين		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التمائل التنظيمي	فئة الدنيا	8	44,6250	4,50198	1,59169
	فئة العليا	8	63,0000	2,97610	1,05221

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
التمائل التنظيمي	Hypothèse de variances égales	,418	,528	-9,630	14	,000	-18,37500	1,90804	-22,46734	-14,28266
	Hypothèse de variances inégales			-9,630	12,137	,000	-18,37500	1,90804	-22,52707	-14,22293

Test T

Statistiques de groupe

المبحوثين		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الإغماس الوظيفي	فئة الدنيا	8	45,0000	6,11789	2,16300
	فئة العليا	8	63,2500	2,65922	,94017

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الإغماس الوظيفي	Hypothèse de variances égales	6,050	,028	-7,738	14	,000	-18,25000	2,35850	-23,30847	-13,19153
	Hypothèse de variances inégales			-7,738	9,554	,000	-18,25000	2,35850	-23,53851	-12,96149

الملحق رقم (05): معامل ألفا كرومباخ

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,854	14

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,842	15

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,915	29

الملحق رقم (06): نتائج التجزئة النصفية

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,742
		Nombre d'éléments	7 ^a
	Partie 2	Valeur	,736
		Nombre d'éléments	7 ^b
Nombre total d'éléments			14
Corrélation entre les sous-échelles			,768
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,869
	Longueur inégale		,869
Coefficient de Guttman			,868

a. Les éléments sont : تبقى ما أقضي سوف، موضوعية؛ غير بطريقة المؤسسة الآخرون ينتقد عندما أتضايق، بها؛ أعمل التي المؤسسة لمستقبل حقا أهتم : تحقيق أجل من المؤسسة في أعمل، المؤسسة؛ في أعمل لأني كبير بسرور أشعر، كبيرا؛ اهتماما توليني المؤسسة أن أشعر، المؤسسة؛ في الوظيفة خدمتي من كبير؛ حد إلى متماثلة المؤسسة وقيم قيمي أن أرى، ورسالتها؛ أهدافها.

b. Les éléments sont : بها؛ أعمل التي المؤسسة في انتماء لدى، المؤسسة؛ في العمال أحد أكون أن أفتخر، الآخرين؛ أمام وسياساتها المؤسسة عن أدافع : خططي أن أشعر، كبيرة؛ أسرة أنها على المؤسسة في العمال جميع يشعر، المهني التكوين في المتخصص الوطني المعهد في أعمل : يقول للآخرين نفسي أصف المؤسسة؛ على تعود قد التي السلبية النتائج متجنبنا العمل في قراراتي اتخاذ أحاول، المؤسسة؛ وأهداف خطط مع تتماثل للمستقبل وأهدافي.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,761
		Nombre d'éléments	8 ^a
	Partie 2	Valeur	,637
		Nombre d'éléments	7 ^b
Nombre total d'éléments			15
Corrélation entre les sous-échelles			,790
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,883
	Longueur inégale		,883
Coefficient de Guttman			,839

a. Les éléments sont : للاستمرار الاستعداد لدي، العمل؛ في وأنا الذهنية والمرونة والانفتاح بالطاقة أشعر، العمل؛ في والاندفاع والنشاط بالقوة أشعر : حولي شيء كل أنسى أن أحاول، كسرهما؛ الصعب من العمل في زملائي مع قوية روابط أمتلك، والمتعة؛ بالتحدي عملي مهام تتميز، العمل؛ في طويلة لفترات عملي؛ على مركز اهتمامي معظم، عملي؛ عن نفسي فصل الصعوبة من أجد، عملي؛ في وأنا.

b. Les éléments sont : قدراتي معظم أستثمر، مجهولة؛ النتائج كانت وإن حتى العمل في مجتهدا أكون أن أحاول، عملي؛ على مركز اهتمامي معظم : لا، الدوام؛ انتهاء بعد حتى عملي في التفكير يشغلني، به؛ أقوم الذي للعمل كبير بمعنى أشعر، المجال؛ هذا في أعمل لأنني فخور أنا، العمل؛ في وخبرتي العملية عملي؛ أداء في بالدقة التمسك شديد أنني أشعر، جهدي؛ كامل وأبذل العمل في وأنا بالوقت أشعر.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,858
		Nombre d'éléments	15 ^a
	Partie 2	Valeur	,822
		Nombre d'éléments	14 ^b
Nombre total d'éléments			29
Corrélation entre les sous-échelles			,854
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,921
	Longueur inégale		,921
Coefficient de Guttman			,905

a. Les éléments sont : ما أفضي سوف موضوعية؛ غير بطريقة المؤسسة الآخرون ينتقد عندما أتضايق بها؛ أعمل التي المؤسسة لمستقبل حقا أهتم : أجل من المؤسسة في أعمل، المؤسسة؛ في أعمل لأنني كبير بسرور أشعر، كبيرا؛ اهتماما توليني المؤسسة أن أشعر، المؤسسة؛ في الوظيفية خدمتي من تبقى والمرونة والانفتاح بالطاقة أشعر، العمل؛ في والانديفاع والنشاط بالقوة أشعر، كبير؛ حد إلى متماثلة المؤسسة وقيم قيمي أن أرى، ورسالتها؛ أهدافها تحقيق من العمل في زملائي مع قوية روابط أمتلك، والمتعة؛ بالتحدي عملي مهام تتميز، العمل؛ في طويلة لفترات للاستمرار الاستعداد لدي، العمل؛ في وأنا الذهنية عملي؛ على مركز اهتمامي معظم، عملي؛ عن نفسي فصل الصعوبة من أجد، عملي؛ في وأنا حولي شيء كل أنسى أن أحاول، كسرهما؛ الصعب.

b. Les éléments sont : في العمال أحد أكون أن أفتخر، الآخرين؛ أمام وسياساتها المؤسسة عن أذاع، عملي؛ على مركز اهتمامي معظم : في العمال جميع يشعر، المهني التكوين في المتخصص الوطني المعهد في أعمل : يقول للآخرين نفسي أصف، بها؛ أعمل التي المؤسسة في انتماء لدى النتائج متجنبيا العمل في قراراتي اتخاذ أحاول، المؤسسة؛ وأهداف خطط مع تتماثل للمستقبل وأهدافي خططي أن أشعر، كبيرة؛ أسرة أنها على المؤسسة أنا، العمل؛ في وخبرتي العملية قدراتي معظم أستثمر، مجهولة؛ النتائج كانت وإن حتى العمل في مجتهدا أكون أن أحاول، المؤسسة؛ على تعود قد التي السلبية العمل في وأنا بالوقت أشعر لا، الدوام؛ انتهاء بعد حتى عملي في التفكير يشغلني، به؛ أقوم الذي للعمل كبير بمعنى أشعر، المجال؛ هذا في أعمل لأنني فخور عملي؛ أداء في بالدقة التمسك شديد أنني أشعر، جهدي؛ كامل وأبذل.

الملحق رقم (07): عرض نتائج الفرضية العامة

Corrélations

Corrélations

		مقياس الإنغماس الوظيفي	مقياس التماثل التنظيمي
مقياس التماثل التنظيمي	Corrélacion de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60
مقياس الإنغماس الوظيفي	Corrélacion de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملاحق

الملحق رقم (08): عرض نتائج الفرضية الأولى

Fréquences

Statistiques

مقياس التماثل التنظيمي

N	Valide	60
	Manquant	0
Moyenne		52,5167
Ecart type		6,85316
Minimum		34,00
Maximum		66,00

مقياس التماثل التنظيمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	34,00	1	1,7	1,7	1,7
	42,00	1	1,7	1,7	3,3
	43,00	1	1,7	1,7	5,0
	44,00	2	3,3	3,3	8,3
	45,00	1	1,7	1,7	10,0
	46,00	5	8,3	8,3	18,3
	47,00	6	10,0	10,0	28,3
	48,00	3	5,0	5,0	33,3
	49,00	3	5,0	5,0	38,3
	50,00	4	6,7	6,7	45,0
	52,00	6	10,0	10,0	55,0
	53,00	2	3,3	3,3	58,3
	54,00	1	1,7	1,7	60,0
	55,00	3	5,0	5,0	65,0
	56,00	8	13,3	13,3	78,3
	57,00	2	3,3	3,3	81,7
	59,00	1	1,7	1,7	83,3
	61,00	2	3,3	3,3	86,7
	62,00	1	1,7	1,7	88,3
	63,00	1	1,7	1,7	90,0
65,00	5	8,3	8,3	98,3	
66,00	1	1,7	1,7	100,0	
Total		60	100,0	100,0	

الملاحق

الملحق رقم (09): عرض نتائج الفرضية الثانية

Fréquences

Statistiques

مقياس الإنغماس الوظيفي

N	Valide	60
	Manquant	0
Moyenne		54,5833
Ecart type		6,65949
Minimum		36,00
Maximum		67,00

مقياس الإنغماس الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	36,00	1	1,7	1,7	1,7
	39,00	2	3,3	3,3	5,0
	40,00	1	1,7	1,7	6,7
	41,00	1	1,7	1,7	8,3
	45,00	1	1,7	1,7	10,0
	47,00	2	3,3	3,3	13,3
	48,00	1	1,7	1,7	15,0
	49,00	2	3,3	3,3	18,3
	50,00	1	1,7	1,7	20,0
	51,00	1	1,7	1,7	21,7
	53,00	7	11,7	11,7	33,3
	54,00	6	10,0	10,0	43,3
	55,00	6	10,0	10,0	53,3
	56,00	4	6,7	6,7	60,0
	57,00	8	13,3	13,3	73,3
	58,00	1	1,7	1,7	75,0
	59,00	4	6,7	6,7	81,7
	60,00	3	5,0	5,0	86,7
	61,00	1	1,7	1,7	88,3
	64,00	4	6,7	6,7	95,0
65,00	1	1,7	1,7	96,7	
66,00	1	1,7	1,7	98,3	
67,00	1	1,7	1,7	100,0	
Total		60	100,0	100,0	

الملحق رقم (10): عرض نتائج الفرضية الثالثة

Test T
Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مقياس التماثل التنظيمي ذكر	30	54,6667	6,35357	1,16000
مقياس التماثل التنظيمي أنثى	30	50,3667	6,75422	1,23315

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	,004	,953	2,540	58	,014	4,30000	1,69300	,91109	7,68891
Hypothèse de variances inégales			2,540	57,784	,014	4,30000	1,69300	,91083	7,68917

Unidirectionnel

Caractéristiques

مقياس التماثل التنظيمي

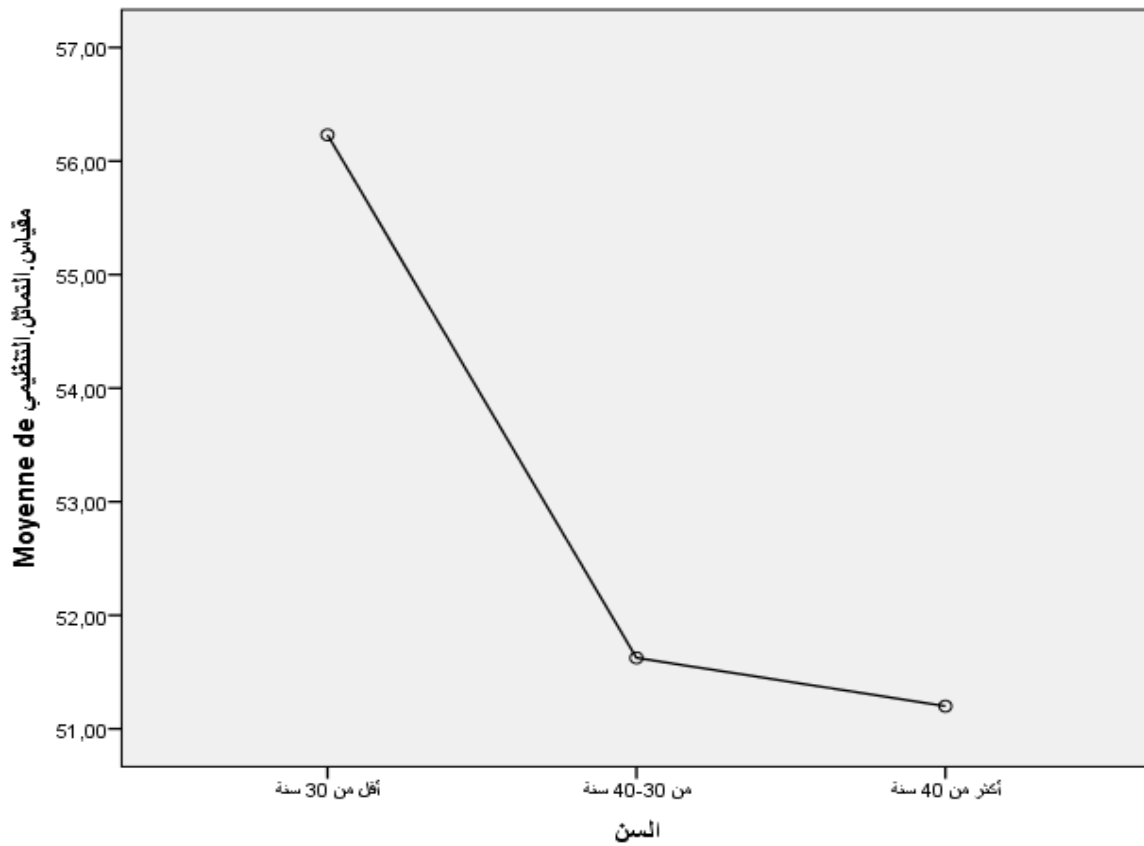
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 30 سنة	13	56,2308	6,39210	1,77285	52,3681	60,0935	47,00	66,00
من 30-40 سنة	32	51,6250	6,58321	1,16376	49,2515	53,9985	34,00	65,00
أكثر من 40 سنة	15	51,2000	7,10332	1,83407	47,2663	55,1337	42,00	65,00
Total	60	52,5167	6,85316	,88474	50,7463	54,2870	34,00	66,00

ANOVA

مقياس التماثل التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	230,776	2	115,388	2,589	,084
Intragroupes	2540,208	57	44,565		
Total	2770,983	59			

Tracés des moyennes



Unidirectionnel Caractéristiques

مقياس التماثل التنظيمي

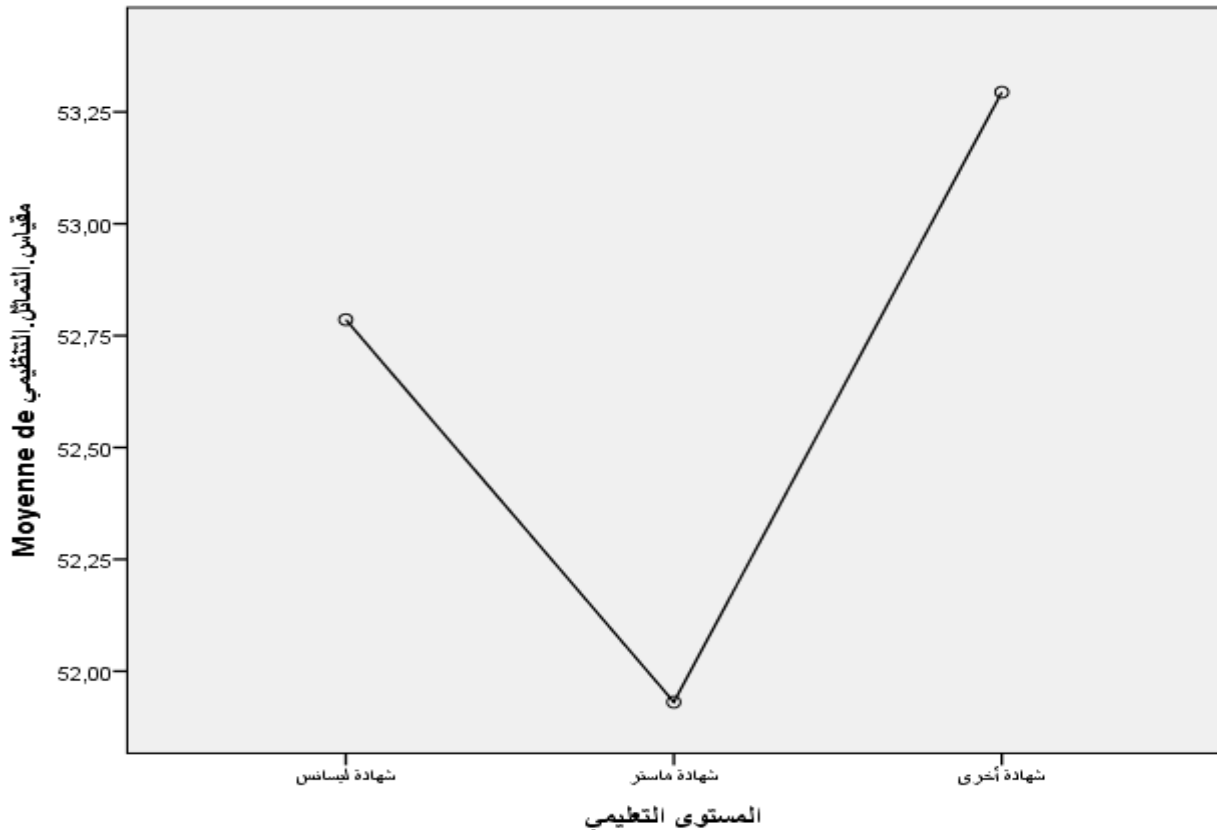
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
شهادة ليسانس	14	52,7857	6,15416	1,64477	49,2324	56,3390	44,00	65,00
شهادة ماستر	29	51,9310	7,16605	1,33070	49,2052	54,6569	34,00	65,00
شهادة أخرى	17	53,2941	7,15686	1,73579	49,6144	56,9738	44,00	66,00
Total	60	52,5167	6,85316	,88474	50,7463	54,2870	34,00	66,00

ANOVA

مقياس التماثل التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	21,235	2	10,617	,220	,803
Intragroupes	2749,749	57	48,241		
Total	2770,983	59			

Tracés des moyennes



الملحق رقم (11): عرض نتائج الفرضية الرابعة

Test T

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur
				standard
مقياس الإنغماس الوظيفي ذكر	30	57,2667	5,74716	1,04928
مقياس الإنغماس الوظيفي أنثى	30	51,9000	6,50385	1,18743

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	1,617	,209	3,387	58	,001	5,36667	1,58461	2,19472	8,53861
Hypothèse de variances inégales			3,387	57,135	,001	5,36667	1,58461	2,19370	8,53964

Unidirectionnel
Caractéristiques

مقياس الإنغماس الوظيفي	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 30 سنة	13	55,7692	7,92837	2,19893	50,9782	60,5603	36,00	67,00
من 30-40 سنة	32	53,8750	6,69015	1,18266	51,4629	56,2871	39,00	66,00
أكثر من 40 سنة	15	55,0667	5,58655	1,44244	51,9729	58,1604	41,00	65,00
Total	60	54,5833	6,65949	,85974	52,8630	56,3037	36,00	67,00

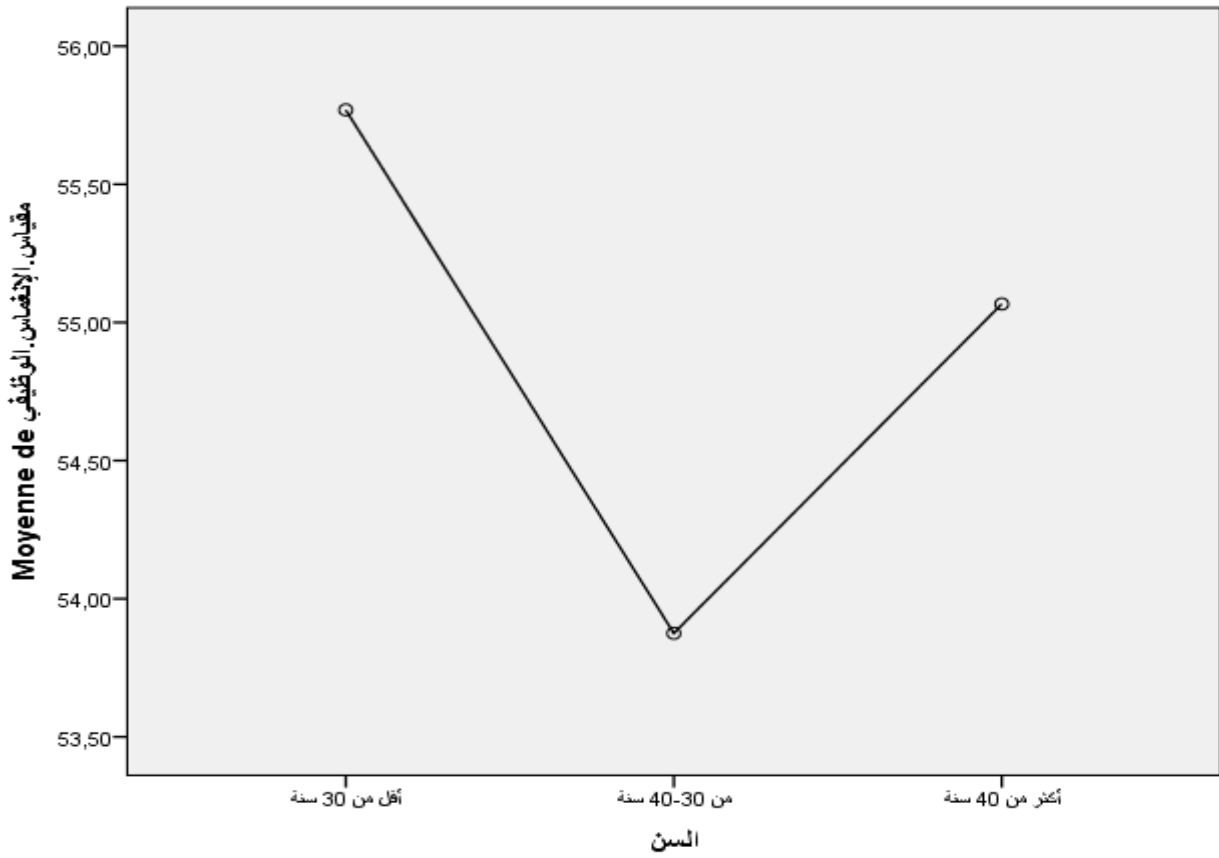
الملاحق

ANOVA

مقياس الإنغماس الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	37,842	2	18,921	,418	,660
Intragroupes	2578,741	57	45,241		
Total	2616,583	59			

Tracés des moyennes



Unidirectionnel

Caractéristiques

مقياس الإنغماس الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
شهادة ليسانس	14	55,2857	6,03106	1,61187	51,8035	58,7679	39,00	65,00
شهادة ماستر	29	54,1379	6,61559	1,22848	51,6215	56,6544	39,00	66,00
شهادة أخرى	17	54,7647	7,52105	1,82412	50,8977	58,6317	36,00	67,00
Total	60	54,5833	6,65949	,85974	52,8630	56,3037	36,00	67,00

الملاحق

ANOVA

مقياس الإنغماس الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	13,219	2	6,610	,145	,866
Intragroupes	2603,364	57	45,673		
Total	2616,583	59			

Tracés des moyennes

