

مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية بابتدائيات -مقاطعة قمار -04- ولاية الوادي

The level of organizational symmetry among primary school teachers A field study of provincial primary schools - Gammar County – 04 - El-Oued State

حكيمة مصباحي¹ ، لامية بوبيدي²

¹ جامعة الوادي الجزائر Hakimamess27@gmail.com

² جامعة الوادي الجزائر lamiaboubidi@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2021/04/24؛ تاريخ القبول: 2021/11/01؛ تاريخ النشر: 2021/12/30

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وتمشيا مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي، وأيضا الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان، بهدف قياس مستوى التماثل التنظيمي، فاشتملت أداة القياس على (27 بنداً) طبقت على عينة مكونة من (96 استاذاً) من ابتدائيات مقاطعة قمار -04- ولاية الوادي.

أكدت نتائج هذه الدراسة وجود مستوى مرتفع للتشابه التنظيمي، لدى أساتذة التعليم الابتدائي ونستدل على ذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.60) وانحراف معياري قدر بـ (0.54). إضافة إلى وجود مستوى مرتفع للانتماء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ونستدل على ذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.54) وانحراف معياري قدر بـ (0.65). ونفس المستوى المرتفع كذلك بالنسبة للولاء التنظيمي والذي قدر بمتوسط حسابي يساوي (2.43) وانحراف معياري يساوي (0.70).

الكلمات المفتاحية: مستوى- التماثل التنظيمي- أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract: This study aimed to identify the level of organizational symmetry among primary school teachers. In line with the nature of the studied topic, the descriptive approach was used. And also the questionnaire as a tool to collect data from the field. In order to measure the level of organizational symmetry, So the measurement tool included (27 items) that were applied to a sample of (96 teachers) from Gamar District Elementary School -04- El-oued state. The results of this study demonstrated that there is a high level of organizational similarity among primary education teachers We infer this with an arithmetic mean estimated at (2.60) and a standard deviation estimated at (0.54). In addition to the presence of a high level of organizational affiliation among primary education teachers We deduce that with an arithmetic mean estimated at (2.54) and a standard deviation estimated at (0.65). The same high level was also for organizational loyalty, which was estimated with an arithmetic mean of (2.43) and a standard deviation of (0.70).

Key words: level - organizational symmetry - primary education teachers

تعتبر الموارد البشرية أهم موارد المنظمة، بمختلف أنواعها سواء كانت إنتاجية أو خدمية عامة أم خاصة. فلا يمكن أن تحقق المنظمات أهدافها بدون موارد بشرية، فنجاحتها يرتبط بمدى كفاءة وفعالية مواردها، لهذا تسعى المنظمات جاهدة إلى تنمية واستثمار هذه الموارد فالأمر يتطلب إدارة مختصة تتكفل بهذا المورد، حيث تكون مهمتها تدور وتتمحور حول إعداد سياسات وبرامج جديدة لإدارتها بفاعلية حتى تكون صامدة أمام التغيرات التي تواجهها، في خضم اتساع السوق واشتداد المنافسة فيما بينها وفي محاولة البحث عن انسب الموارد وأكفئهم للعمل في المؤسسة وترغيبهم في البقاء فيها. ذهب بأصحاب المنظمات إلى البحث في سلوك الفرد ومعرفة أسبابه والتنبؤ به والسيطرة عليه والتحكم فيه، من خلال التأثير على المسببات لأنه يؤثر في أداء الفرد ولهذا السلوك العديد من المحددات والتي من بينها القيم والمعتقدات التي يحملها الفرد والتي تعبر عن هويته، وهذا ما عجل بعجلة الاهتمام بالتطوير وإعادة الترتيب داخل هذه المنظمات من خلال التغيير التنظيمي، مما أدى إلى السعي المتزايد لرفع مستوى التماثل التنظيمي لموظفيها، فلتماثل التنظيمي دور كبير في تحقيق الفرد لأهدافه وأهداف منظمته، حيث انه يزيد من درجة ولاء وانتماءه إلى المنظمة والجماعة وأعضائها، من خلال التطابق والتماثل مع المجموعات والذي يحفز على العطاء العالي ويدفعه إلى العمل مع الجماعة كفريق واحد، وبالتالي يشعره بالرضا والقناعة بالعمل ينفرد بالجودة والتميز.

جاءت الدراسة الحالية بهدف دراسة موضوع مهم في الحقل السوسيوتنظيمي¹ ألا وهو مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1. إشكالية الدراسة:

يعتمد نجاح أي منظمة أو فشلها على مدى تحكمها وتأطيرها الصحيح لأهم مورد تملكه ألا وهو العنصر البشري، الذي تسعى المنظمة إلى توفيره وتحسين أدائه كما ونوعا، حيث يعتبر هذا الأخير مرجع الفكر والتطوير والإبداع² من خلال استغلال طاقاته وإمكاناته وتوظيف مهاراته وقدراته، فهو يساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة إذا ما توفرت ظروف العمل المناسبة.

وهذا ما جعل القادة والمشرفين على هذا المورد يولون اهتماما كبيرا به، من خلال معرفة أهم العوامل التي تؤثر على أدائه وإنتاجيته ودافعيته للعمل سواء كانت بالإيجاب للمحافظة عليها أو بالسلب من أجل تفادي المشكلات المعوقة لها، وهذا بغية الوصول بالعمالين إلى أعلى مستوى من الأداء الوظيفي بكفاءة وإنتاجية عالية، خاصة في ظل ما تشهده البشرية اليوم من تغيرات وما تبعها من تطور حضاري وتقني كبير كان له تأثيره وعواقبه على جزء من الحياة الاجتماعية العامة³ التي طالها هذا التغير والتطور.

وفي إطار سعي المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها⁴ فهي تعمل على إتباع مجموعة من السياسات والاستراتيجيات لتحقيق ذلك من بينها توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة، لما لها من دور حيوي في التأثير على كثير من المظاهر السلوكية للمورد البشري مما يدفعه للعطاء والعمل على أكمل وجه، داخل التنظيم ومنها تحقيق الرضا والالتزام والولاء والتعاون، وصولا إلى تحقيق التماثل التنظيمي والذي يعرفه ستوارت Stuart (1999) على أنه : العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الموظفين، من خلال إشباع الحاجات التنظيمية والغير التنظيمية، والإسهامات المالية للمنظمات وطول مدة الخدمة والولاء لمؤسسة العمل، وهو ما جعل المنظمات الحديثة تستخدمه اليوم من أجل التغيير التنظيمي ببساطة توافق وتتماثل أهداف المدير مع هدف العامل (ستوارت، 2016، 01).

بدأت الدراسة التجريبية للتمائل أواخر عقد الخمسينيات من القرن الماضي وفي عام 1958 إذا قام الباحث Morton Deutsch بدراسة التماثل 'من خلال استخدام ألعاب ذات المزيج من الدوافع في تجارب مختبرية حيث أشرك فيها أشخاص غرباء بعضهم عن بعض' إذ قام بتعريف التماثل بعبارات سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون بين اللاعبين وذلك عن طريق حساب المنافع والخسائر الناتجة عن ذلك التعاون (علي عبد السلام عبد الدائم، 439). لكن أول من استخدم هذا المصطلح في السياق التنظيمي 'فهو العالم FOOT (1951) حيث ينظر إليه : بأنه الاعتماد والالتزام بهوية أو سلسلة الهويات ،وقد اعتبر بان التماثل هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد (الغزالي والخزاعي ، 2016 ، 10). و توالى الدراسات التحليلية لهذه الظاهرة من طرف العديد من الباحثين، كدراسة Tompkins and Cheney (1985) ودراسة هيل hall (1970).

وتتالى الدراسات الأكاديمية الأجنبية والعربية المهتمة بالتماثل التنظيمي ،أما على مستوى العالم العربي فتناولت دراسة رشيد مازن فارس (2003) طبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية والتمائل التنظيمي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ، ودراسة البشاشة (2008) للتعرف على تحليل اثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العمومية الأردنية ، ودراسة صوريا عثمانى مرابط (2015) والتي تهدف إلى دراسة أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية .

بناء على ما تقدم جاءت الدراسة الحالية لُباحث موضوع مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؛ و ذلك بالانطلاق من التساؤل العام الذي تمت صياغته كالآتي:

- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مستوى التشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

- ما مستوى الانتماء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

2. تحديد فرضيات الدراسة:

- تمثل الفروض إجابات محتملة أو مبدئية لتساؤلات البحث لذلك وانطلاقا من التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث يمكن صياغة الفرضية العامة وهي: هناك مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
وتنبثق عن هذه الفرضية العامة الفرضيات الفرعية وهي:

- هناك مستوى مرتفع لتشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- هناك مستوى مرتفع للانتماء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- هناك مستوى مرتفع للولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

3. أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية أهمية بالغة مستمدة من أهمية الموضوع الدروس ، إذ يسلط الضوء على واحد من الموضوعات الهامة التي تشغل بال الباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم الإدارة .ألا وهو التماثل التنظيمي والذي يعد ركيزة لبناء أي مؤسسة ، لذا فإن إعطاء المورد البشري أولوية وأهمية واهتماما من شأنه أن يزيد في رضا العامل ويحقق له توافقا اتجاه عمله، ويساعده في العمل على أكمل وجه، وبذل أقصى جهد ممكن هذا إن وفر البيئة العملية المناسبة والظروف الجيدة والمهياة للقيام بالمهام ،وأیضا تكمن أهمية هذه الدراسة في مساعدة المؤسسة بوضع استراتيجيات من شأنها تحسين مكانة المنظمة وإبراز ميزتها التنافسية.

4 . أهداف الدراسة:

نسعى من خلال الدراسة الحالية التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ويتحقق هذا في ضوء الهدف العام والمتمثل التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وهذا في ضوء تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى التشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

5.مبررات اختيار الموضوع:

يعد اختيار موضوع الدراسة الخطوة الأولى للبحث العلمي والدافع الأساسي الذي يحث الباحث على البحث العلمي، وعلى تجاوز الصعوبات التي قد تعترضه. تعددت مبررات اختيار الموضوع الموسوم-مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي- للدراسة نذكر منها :

- ✓ مبرر شخصي : وهو معاشية الموقف ،وذلك كون الباحثة أستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي مقاطعة قمار -04- ولاية الوادي وتشخيص الواقع من خلال هذه الدراسة.
- ✓ مبرر علمي : على اعتبارها من البحوث الاجتماعية ،وذلك لإمكانية النزول بها الميدان لتحقيق أهدافها والتأكد من صحة فرضيتها، وخاصة أن هناك العديد من النظريات التي تناولت أو اهتمت بالتماثل التنظيمي. إضافة إلى تزايد الاهتمام بالعنصر البشري في الفكر الإداري الحديث .

6.التعاريف الإجرائية:

المفاهيم ماهي إلا وسيلة رمزية يستعين بها الإنسان للتعبير عن المعاني والأفكار المختلفة، بغية توصيلها إلى الناس، وهذا من أجل التسهيل على القراء الذين يتابعون البحث، إدراك المعاني والأفكار التي يريد الباحث التعبير عنها دون أن يختلفوا في فهمها.

أ- **التماثل التنظيمي**: يستخدم هذا المصطلح لوصف العلاقة بين الشخص ومنظمته ، على أساس تكامل وتماثل الأهداف بينهما.

كما يعرف على انه: العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الموظفين، من خلال إشباع الحاجات التنظيمية وغير التنظيمية. أما أبعاده فهي:

- التشابه التنظيمي: إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة.
- الانتماء (العضوية) التنظيمي: هي درجة مفهوم الفرد لذاته، من حيث ارتباطه بالمنظمة وهي إحساس بالانتماء ، وتعريف الذات من خلال عضويتهم بالمنظمة.
- الولاء التنظيمي: و هو الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين.
- ب - مستوى التماثل التنظيمي : هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد المستجاب في استجابته لبنود المقياس والذي صنف إلى ثلاث مستويات :مرتفع -متوسط - ضعيف.
- ج- الأساتذة: هم أساتذة ابتدائيات مقاطعة قمار -04 - (مرسمون - متربصون).

7. الإطار النظري :

-7-1- نشأة مفهوم التماثل التنظيمي: بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي إلا أن جذوره ترجع إلى بدايات الفكر الإسلامي، والسياسي والنفسي والإداري، حيث أعتبر التماثل أحد الأركان الرئيسية للدعوة الإسلامية، بحيث يجب على المسلم تبني أهداف هذا الدين الخفيف وقيمته، وأن تكون جزء منه، وأن تتوحد مع أهدافه الشخصية، وهذا يكون بالالتزام و الرضا بشرع الله دون شروط أو قيود، وأن يتمثل لما أنزل الله تعالى من أحكام العقيدة الإسلامية والأخلاق والعبادات والمعاملات في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة (الصرايرة، 2010، 42).

أما الدراسة التجريبية للتماثل التنظيمي فقد بدأت أواخر عقد الخمسينيات من القرن الماضي، مع توجه الأنظار نحو إيجاد حلول لتصاعد الحرب الباردة وزيادة كلفة سباق التسلح الناتج عن تلك التوترات، إذا قام العالم (Morton Deuth) وذلك في عام 1958 بدراسة التماثل من خلال استخدام ألعاب ذات مزيج من الدوافع في تجارب مختبرية أشرك فيها أشخاص غرباء بعضهم عن بعض ' إذ قام بتعريف التماثل بعبارة سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون مع اللاعبين وذلك عن طريق حساب المنافع والخسائر (عبد الدائم ، 439).

كما ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي إلى النظرية السياسية lasswell (1965) التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات، مثل الهوية القومية وقد تبني lasswell المصطلح من أسلوب التحليل النفسي لفرويد، إلا أنه لم يقيد نفسه بالتعريف المحدود للمفهوم التحليلي (عثماني مرابط، 2015، 43).

حيث حاول إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية واستخدم مصطلح التماثل ليعني التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة، وقد أظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثيرهم باستخدام lasswell لمصطلح التماثل (مازن رشيد، 2003، 17) . والعالم (Foot) هو أول من استخدم مصطلح التماثل في السياق التنظيمي في عام

(1951)، وقد اعتبر (Foot) بأن التماثل التنظيمي هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد، إذ ينظر (Foot) إلى التماثل التنظيمي بأنه الاعتماد والالتزام بمهوية أكثر سلسلة من الهويات، ففي رأيه أن التماثل التنظيمي هو: "درجة التعريف الشخصي الواسع للفرد مع المنظمة". (Jos Bartels, 2006, 5).

للتحقق من التماثل التنظيمي في المنظمات، إذ كان ينظر إلى التماثل على أنه استجابة لتعريف الذات لوضع أو تعيين وجود علاقة معينة، فقد كانت فكرته الرئيسية أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العملية بين العامل والمنظمة، وأن هذه العملية هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد. وقد حدد (Brown) أربع جوانب لقياس التماثل وهي (جذب الأنظمة، اتساق أو تطابق الأهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية) حيث هذه المكونات هي التي تشكل التماثل التنظيمي.

كما درس العديد من الباحثين آليات التماثل التنظيمي، على أساس أنه العملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم، مماثلة لأعضاء المجموعات التي ينتمون إليها. والتي لا ينتمون إليها أيضا وتعرف المنظمات الحديثة اليوم بأبعاد مختلفة للتماثل التنظيمي كصفة أساسية تتشكل مع الهوية المهنية للموظفين، ما يساعد في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة (الشمري، 2012، 36).

نستنتج من العجالة التطورية لأدبيات البحث السابقة حول موضوع " التماثل التنظيمي " أنه قبل أن يدخل المنظمات كمصطلح "التماثل" كغيره من المفاهيم ولد مع ميلاد التحليليين، وتشبع بالمفاهيم الفرويدية في دراسة الراشدين، ليستخدمة لازويل كمفهوم سياسي لتمثيل الأفراد لسلطة، كما استخدمه علم النفس الاجتماعي تحت مصطلح " التماثل الاجتماعي " من حيث تماثل الفرد للجماعة وتماثل الجماعة للجماعة، ومع اهتمام الباحثين بمجال علم النفس العمل، أعتزف بالمنظمات على أنها نطاق اجتماعي، تتوسع وتزيد وتتفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية، حيث عُيِّنَ مصطلح التماثل التنظيمي كغيره من المصطلحات الاجتماعية بالدراسة داخل التنظيم، وتتهم الدراسات الحديثة بمعالجة هذا المتغير (عثماني مرابط، 2015، 44).

-7-2- تعريف التماثل التنظيمي:

* لغة: والتماثل لغة جاء من الفعل تماثل: أي تشابه، تطابق. ومصدرها تماثل: بمعنى تشابه، تطابق. (ابن منظور، 2003).

* اصطلاحا: يشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ولقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه.

يرى (Hall et al. 1970) أن: " التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد" (البشاشة، 2008، 436).

كما يشير (Tompkins and Cheney 1985) إلى أن: الموظفون الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية لتتوافق مع مجموعة من المفاهيم والقيم السائدة في المنظمة التي يعملون فيها (السعود والصريرة، 2009، 189).

كما يعرفه (Parker Haridakis 2008): انه علاقة الارتباط بين الأفراد العاملين والمنظمات التي ينتمون

إليها، فعندما تتماثل هوية الأفراد العاملين بشدة مع المنظمة، يساعد انتمائهم للتعريف بمهويتهم وكيفية عملهم

(العاني، 2017، 313).

يصف (Duncan) عملية التماثل من خلال "ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية:

هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الأهداف التي يملكها هو؟

هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل ؟ " (البشايشة، 2008، 436) وكما أشار (Johnson & Johnson Heimberg 1999) أن التماثل هو "عملية يتم بها الإقناع داخليا وخارجيا للموظفين العاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، و ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات (الشمري، 2012، 8).

بعد عرض المفاهيم المختلفة حسب مراجع بحثية متعددة، نرى أنه يصعب تحديد مفهوم واضح ودقيق وإنما يمكن أن يُستشف مفهوم شامل من خلال تناول صفاته وأبعاده، ومراجعة أدبيات التماثل التنظيمي نجد أن مفهوم " التماثل التنظيمي".

وبالتالي نعرف التماثل التنظيمي على أنه ذلك التشابه الدقيق أو التام بين العامل وشركته في سبعة (07) نواحي وهي: الأهداف، المبادئ، الاتجاهات، القيم، الإدراك، الثقافات والحاجات والرغبات، وبالتالي هو درجة الانسجام والتوحد وانتماء العامل مع شركته ، إلى درجة تعريف العامل لنفسه بنفس سمات وخصائص الشركة.

7-3- أبعاد التماثل التنظيمي:

أ- التشابه التنظيمي: يقصد به القبول والتطابق مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الأفراد العاملين، ويحدث تواتر داخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، حيث يتدرج التماثل بين تحلي الفرد عن هويته الشخصية، إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية، وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الأفراد العاملين أنه مميز وأساسي ومستمر بالنسبة للمنظمة، يشترك الأفراد العاملين مع مجموعة عملهم في خصائص تفوق تلك المشتركة مع المنظمة من حيث (العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، التاريخ والمصير المشترك) وتسهم في درجة عالية من التشابه في خلق مستويات أعلى من التماثل (العاني، 2017، 315).

ب- الانتماء (العضوية) التنظيمي: تشير العضوية إلى القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة الشركة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر. ومن هنا نجد إن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ، ليس كهدف في حد ذاتها وإنما من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة الشركة، ويمكن أن تقتصر شروط عضوية الجماعات على:

ج- الولاء التنظيمي: عرف Jans 1989 الولاء التنظيمي بأنه : "يعبر عن المدى الذي يقبل به الفرد أهداف المنظمة وقيمها ويمثلها، كما ينظر إلى دوره في المؤسسة ، من خلال الإسهام الذي يقوم به بالنسبة لهذه الأهداف باعتباره جزءاً من شخصيته (بن يحيى ، 2017، 28).

7-4- أهمية التماثل التنظيمي: يُعد التماثل التنظيمي من ضروريات منظمات الأعمال التي تسعى على اختلافات أعمالها لان يكون الأفراد العاملون فيها مندمجين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها، وبما يحقق حالة من التوفيق ولانسجام بين الأفراد ومنظمتهم، ويمكن إبراز أهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة والفرد كالتالي :

* بالنسبة للمنظمة فتتمثل أهميتها للتماثل التنظيمي في توفير منافع كثيرة: الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية للمنظمات ، فمن خلال التماثل التنظيمي يدرك الأفراد العاملين ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة ومصيرها . وأنهم يتشاركون معها في الكرامة والسمعة ويتأثرون بنجاحها وفشلها، وهذا يجعل العاملين ملتزمين بالمحافظة على سمعة منظماتهم وكرامتها، يساهم التماثل التنظيمي في مخرجات المنظمة متميزة بالجودة والقدرة على التماثل التنظيمي دورا في عملية صنع القرار إذ إن الفرد العامل عندما يقيم بدائل الخيار فانه لا يراعى أهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعى أهداف المنظمة أيضا.

- يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع، ورفع قدرتها للمنافسة.
- تبني الصورة المشرفة الايجابية للمنظمة ، والإيمان بها وإبراز جميع جوانب الايجابية ذات العلاقة بها.
- تقديم المصلحة العامة عن المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة.
- ارتباطهم المهم مع عدد النتائج التنظيمية (الرضا الوظيفي والأداء وقدرة الاحتفاظ بهم) (العاني، 2019 ، 482).
- * بالنسبة للفرد فتتمثل أهمية التماثل التنظيمي في :

1- تعزيز احترام الذات : يرتبط احترام وتقدير الفرد لذاته ارتباطا وثيقا بهوية المنظمة التي تعمل بها، فعندما يرتبط الفرد بمنظمتها ترتبط به خصائص جذابة و مرغوبة اجتماعيا، وفقا لإدراكهم فإنها توفر تقوينا إيجابيا لذواتهم، وتعزز من احترامهم لأنفسهم، وتعطيهم إحساسا بالقوة والإحساس بقيمة الذات مهمة للأفراد.

ب- تجاوز الذات والتفوق عليها : يرى باندورا أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية، تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة، سواء المباشرة أو الغير مباشرة، ولذا فإن الفاعلية الذاتية يمكن تحديد المسار الذي يتبعه كإجراءات سلوكية، إما في صورة ابتكاره ونمطية، كما أن هذا المسار يمكن أن يشير إلى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكانياته التي يقتضيها والمواقف التي تحد مقدار الجهد والمثابرة، والفرد بطبعه كإنسان يرغب المشاركة والإسهام في أشياء يعدها أكبر منه، فالتماثل التنظيمي يعني ضمنا تجاوز الذات، كلما زادت قوة التماثل فإن ذلك يعني أن الأعضاء يشكلون جهاز ال "نحن " بدخل الفرد وبالتالي يتجاوز الفرد مصلحة الذات، بغض النظر عن الفوائد التي يحققونها الأفراد الآخريين، فقد الفرد تجاوز الذات يساهم في الانفتاح والتضحية من اجل الآخرين وهذا ما يعني في نهاية المطاف انسجام الفرد مع ذاته ومحيطه .

ج- إضفاء صيغة معنى لحياة الفرد : إن التماثل مع كيان أخرى يمكن أن يكون مصدر معنى وهدف الحياة والتماثل التنظيمي يعطي للفرد الفرصة للإحساس بالسعادة والطمأنينة ، من خلال الحياة من اجل أهداف سامية نجد الفرد يهتم بإنجازها معنى ذا دالة للحياة والوجود.

د- تنمية روح الانتماء الولاء للمنظمة: يعتبر الإخلاص لدى الفرد للمكان الذي يعمل فيه، وبالتالي تنمي لديه روح الإبداع والابتكار والتعلم المستمر، وحب التعاون وتقديم المساعدة لزملائه في نفس الوظيفة .

هـ-رفع مستوى المعنويات والطموح : يوفر التماثل التنظيمي دليلاً لتوجه سلوك الفرد ودافعا له لاستخراج الطاقات الكامنة بداخله مما يمكنه من تقديم الأداء الأفضل، فرؤية قدرات ومهارات أفراد الجماعة وتماثل الفرد معهم يرفع من مستوى معنوياته ويولد لديه الرغبة والدافعية للعمل والمثابرة والتخلص من الروح السلبية وتقديم أقصى ما لديه من قدرات السعي المتواصل لتحقيق النجاحات على المستوى الفردي والجماعي.

(عبد اللطيف، 2019، 225) .

يعتبر "مازن فارس" أن : التماثل التنظيمي من السمات البارزة في هذا الوقت و ذلك ما له أثر في أداء هذه المنظمات و العاملين فيها. وتبرز أهمية التماثل التنظيمي فيما يأتي:

- تقديم المصلحة على المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة.
- العمل على زيادة الالتزام والانتماء، والأداء والدافعية العالية والحد من الصراع والتناقض.
- تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافستها، من المنظمات الأخرى.
- قبول العاملين المتمثلين للمنظمة للتطوير والتغيير بسهولة ويسر، لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.
- رفع درجة الولاء و تفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة.
- الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد، و أن مصيرهم وقدرهم واحد وأن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعا.
- يشعُر العاملون بالرضا الوظيفي والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم وكفائتهم في أداء واجباتهم.
- تبني الصورة الإيجابية للمنظمة والإيمان بها وإبراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب (الزعبي، 2013، 30).

7-5- نظريات التماثل التنظيمي:

■ النظريات الكلاسيكية للتماثل التنظيمي : ونذكر منها :

١. نظرية الهوية الاجتماعية: وتبين نظرية الهوية الاجتماعية أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد، على أساس العلاقات الثنائية بين فرد وآخر، بل إن المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات والتفاعلات بين الأفراد، ومن ثم فإن الهوية الاجتماعية ركيزة لاتجاهات الفرد وسلوكه. ويحدث هذا عندما تكون عضوية المجموعة مستنبطة داخل الفرد وجزءاً هاماً من مفهومه لذاته. وبذلك فإن نظرية الهوية الاجتماعية توفر إطار مهم لفهم الأسس النفسية للعلاقات بين المجموعات والصراع الاجتماعي، كذلك فإنها تقدم إجابة جزئية للسؤال: "من أنا؟"، حيث "أنا" تعكس "نحن" (الرشيد، 2003، 20)

ب. نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي: تعتبر المنظمة عبارة عن جماعة عمل "جذابة بما فيها الكفاية للفرد ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة (كسمة لتماثل الاجتماعي في المنظمات). ويصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب، بل حسب الظروف التي يعايشها الفرد، ما يجعل من الجماعة محل جذب أو تنفير، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين

بصدد دراسة درجة تأثير الانتماء على أداء الجماعة. كما يؤكد Dukerich وآخرون (2002) إلى أن كل فرد يتماثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها، وهذا التماثل يصبح أقوى إذا حددت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة، ومن خلال " تأثير درجة التماثل على الهوية " ما يساهم في التوافق المهني والاجتماعي للفرد، حيث يشير (Ashforth et mael 1989) التماثل التنظيمي هو شكل محدد من أشكال تحديد الهوية الاجتماعية، حيث لا توجد درجة (قوية) أو (ضعيفة)، لكنه يملك مطلقا آثار ايجابية أو سلبية، من خلال هذا التحليل، حيث أن الهدف هو تقييم نتائج التماثل (جد قوية، جد ضعيفة) في خطة الهوية التماثل التنظيمي. (عثماني مرابط، 2015، 60).

■ النظريات الحديثة لتماثل التنظيمي :ونذكر منها :

1. **النظرية الوظيفية:** النظرية الوظيفية تشبه التنظيم ككائن حي، وفقا لتطبيق قوانين مماثلة من حيث تأكيد مفهوم التوازن و الانسجام و التعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفية، وفقا للقوانين المشابهة لتنظيم، و التي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها، ومن خلال أبحاث (Albert et Whetten) في السنوات الأخيرة، و التي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، و اندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، ويمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات (صالح، 2016، 124).

ب. **النظرية البنائية:** هذا التيار يعتمد على تحليل مفهوم الهوية، يعتقد منظرو هذا النموذج أن الهوية هي مجرد وهم، أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة، هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها: مجزأة، غامضة، متعددة، متناقضة، ومرنة، كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية والاجتماعية للفرد، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة ووفق قوة العولمة ووسائل الإعلام، هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية، التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي (ماجد، 2014، 226).

ج. **النظرية التفسيرية:** تفترض المقاربة أنه: لا وجود للتماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بُنيت بها هذه التماثلات التنظيمية تحمل طابع الدينامية والحوية، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تحدث بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة (نفس موضوع المقاربة البنائية) كما تشكك المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات (عباس، 2006، 125).

8. الدراسات السابقة:

تعد مرحلة التعرف على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع المدروس بالدراسة والتحليل، من المراحل البحثية الهامة، فهي الموجه الذي ينير الطريق أمام الباحث، وأيضا الوسيلة التي تمكنه من التعرف على مختلف المقاربات السوسيومهنية أو المشابهة لها .

-8-1- عرض الدراسات السابقة : فيما يلي نعرض بعض هذه الدراسات على النحو الآتي:

- دراسة Johnson- Heimberg (1999) وهدفت هذه الدراسة إلى توظيف أسلوب التحليل العامل لفحص العناصر الأولية والثانوية لاستبانة التماثل التنظيمي التي أعدها الباحث تشيني ولقد تم اختيار عينة مكونة من (1300) موظف من مجموعة منظمات

اجتماعية جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية .وتوصلت الدراسة إلى ثبات فقرات المقياس وصلاحياتها لدراسة موضوع التماثل التنظيمي وهو صالح لربطه وقياس أثره في فاعلية المنظمات .

- دراسة Van and Van (2000) بعنوان : **بؤرة التجمع للتماثل التنظيمي** ،هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أهمية العمل الجماعي، ومجموعة القيم التنظيمية (الدافعية الرضا الوظيفي، عدم الغياب، الانغماس في العمل) . ولقد اختارت الدراسة عيّنتين منفصلتين من الدنمارك، العينة الأولى مكونه من (76) موظفا من الحكومة المحلية الدنماركية والعينة الثانية مكونه من (163) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الدنماركية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة الأولى إضافة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا وعدم الغياب من جهة أخرى لدى أفراد العينة الأولى، كما أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي من جهة، والرضا وعدم الغياب و الانغماس الوظيفي والدافعية من جهة أخرى لدى أفراد العينة الثانية.

- دراسة Wiesenfeld (2001) بعنوان: **التماثل التنظيمي ودور الحاجة إلى الانتماء والدعم الاجتماعي**. حيث هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الحاجة للانتماء، والدعم الاجتماعي والتماثل التنظيمي لدى مجموعة من العاملين في منظمات مختلفة، وقد تم استخدام وسيلتين لجمع المعلومات وهما المقابلة و الاستبانة التي تم تصميمها من (Mael and Terick, 1992) قبل ولقد توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة طردية ايجابية بين الحاجة للانتماء والتماثل التنظيمي. إضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الاجتماعي والتماثل التنظيمي.

- دراسة الرشيد (2003) الموسومة ب: **الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي في الأردن** ، وهدفت هذه الدراسة إلى : توضيح مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، من خلال استخدام المنهج الوصفي ودراسة علاقة الارتباط بين مستوى التماثل التنظيمي من حيث كل من عامل الخبرة والقسم الأكاديمي، على عينة بلغت (256) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن: التماثل مع الجامعة والأقسام كان قويا نسبيا خاصة من حيث عامل القسم الأكاديمي، كما يزداد بازدياد سنوات الخبرة.

دراسة عبد المجيد (2007) التي حملت عنوان : **اثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية** ، واستهدفت هذه الدراسة التعرف على "اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي"، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على مقياس ل Mael et Ashforth (1992) والرزمة الإحصائية spss لمعالجة استبيانات البحث من خلال اختيار عينة بلغ عددها (919) مفردة ، فكانت نتائج الدراسة لتعطينا تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة، وقد احتل بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، و جاء المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي، إضافة إلى إن هناك اثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

دراسة القرالة (2009) الموسومة ب: **اثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي في دولة قطر**. حيث كان هدف هذه الدراسة التعرف على اثر المشاركة المرغوبة والمدركة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته و مقياس التماثل التنظيمي ل Mael et Ashforth (1992)، على عينة تبلغ (200) فرد، فكانت نتائج الدراسة تؤكد أن الدرجة مرتفعة حول التماثل التنظيمي وللمشاركة المرغوبة والمدركة اثر مهم و ذو دلالة إحصائية على مستوى كل من القسم والكلية.

دراسة الشمطيري (2012) بعنوان: **درجة ممارسة الأدوار القيادية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات - الكويت** - حيث كان **هدف** هذه الدراسة التعرف على درجة ممارسة الأدوار القيادية، ومن جهة أخرى علاقتها بالتماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت، واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي لمعالجة موضوع الدراسة، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (1042) عضواً، كما استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس الأنماط القيادية، واستمارة التماثل التنظيمي، وكانت **نتائج** الدراسة تؤكد على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين النمط الديمقراطي والتماثل التنظيمي، وغيرها من الفروق الدالة إحصائياً لاختيارات التي تفاوتت في درجة التماثل التنظيمي من حيث اختلاف النوع الاجتماعي واختلاف الكلية والرتبة والخبرة.

دراسة الجنابي (2012) الموسومة بـ: **انعكاس الهيبة الخارجية المدركة في التماثل التنظيمي للمؤسسات الصحية من خلال الالتزام التنظيمي - العراق** - حيث كان **هدف** هذه الدراسة التعرف على تقييم تأثير الهيبة الخارجية المدركة على الالتزام التنظيمي والتماثل التنظيمي وإدراكها من قبل عينة من المستشفيات. كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال تصميم استكشافي يتألف من: ثلاثة مقاييس للهيبة الخارجية المدركة والالتزام التنظيمي والتماثل التنظيمي على عينة من الأطباء والباحثين، ف أظهرت **نتائج** أن مصادقة الأدوات المحلية لتعزيز الهيبة الخارجية المدركة من خلال التركيز على: الالتزام التنظيمي و التماثل التنظيمي، إضافة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الثلاثة.

دراسة زين العابدين (2016) بعنوان: **دور القيادة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي في مصر، و** **هدفت** الدراسة التعرف دور القيادة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة والتي طبقت على عينة عشوائية قدرت (399)، حيث أظهرت **نتائج** الدراسة أن تماثل الهوية التنظيمية لدى المدرسين جاءت بدرجة مرتفعة 'إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المدرسين في درجة تماثل الهوية التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير المرحلة الدراسية والخبرة، كما وجود معاملات ارتباط إيجابية بين نمط القيادة ودرجة تماثل الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدى المدرسين.

دراسة عثمان مرابط (2014) والتي تحمل عنوان: **أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية -لولاية بسكرة -** حيث **هدفت** هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية - لولاية بسكرة - واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي من خلال استخدام أسلوب المسح (178) من أصل (208) قابلة في الصحة العمومية وتم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي (CHENEY 1982) ومقياس مستوى الضغط النفسي، وقد كشفت الدراسة على عدم وجود علاقة بين أبعاد التماثل (الولاء - العضوية - التشابه) ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة.

دراسة السيد (2017) جاءت بعنوان: **درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم، وهدفت** هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، كما استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (106) من العاملين حيث **توصلت** هذه الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين جاءت بدرجة متوسطة بشكل عام، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

دراسة سوريا عثماني مرابط (2019) الموسومة بـ: التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي من خلال تطبيق مقياس شيني لقياس مستوى التماثل التنظيمي ، على عينة تتكون من (110) أخصائي نفسي في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة ، تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية وأسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام ، كما بينت نتائج الدراسة أيضا وجود مستوى عالي من التماثل التنظيمي لدى الأخصائيين النفسيين .

8-2- التعليق على الدراسات السابقة : لقد تعددت الدراسات الأكاديمية التي تناولت التماثل التنظيمي ، و بناءً على ما تم عرضه من دراسات سابقة مشابهة للموضوع المدروس ، فإنه تبين لنا ما يلي :

- من حيث الهدف : تباينت أهداف الدراسات السابقة التي جعلت التماثل التنظيمي محوراً للدراسة فمنها من هدفت إلى التعرف على فحص العلاقة بين الحاجة للانتماء ، والدعم الاجتماعي والتماثل التنظيمي كدراسة Wiesenfeld. في حين هدفت أخرى إلى التعرف على دور القيادة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي مثل دراسة زين العابدين. في المقابل هدفت أخرى إلى التعرف على درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم مثل دراسة السيد، في المقابل هدفت دراسة أخرى إلى التعرف على درجة ممارسة الأدوار القيادية، ومن جهة أخرى علاقتها بالتماثل التنظيمي كدراسة الشميطري ، وكما هدفت دراسة الجنابي التي أدت إلى التعرف على تقييم تأثير الهوية الخارجية المدركة على الالتزام التنظيمي والتماثل التنظيمي وإدراكها من قبل عينة من المستشفيات .

- من حيث أدوات جمع البيانات : اعتمد الباحثون في تحقيق الأهداف المرجوة من دراستهم في جمع البيانات من الميدان على أداة الاستبيان .

- من حيث المجتمع البشري للدراسة أو العينة: فقد تنوعت حيث ضم أساتذة جامعيين كدراسة الرشيد والقرالة و Van and Van كما تمثل في عمداء كليات كدراسة الشميطري ، و منظمات اجتماعية كدراسة Johnson Heimberg ، و عمال المؤسسات الصحية كدراسة الجنابي وعثماني مرابط ، كما استهدفت دراسة Van and Van فئة الموظفين في الحكومة المحلية .

- من حيث النتائج : لقد تباينت النتائج التي أسفرت عليها مجموع الدراسات السابقة ، فنجد نتائج دراسة سوريا عثماني مرابط أكدت على عدم وجود علاقة بين أبعاد التماثل (الولاء - العضوية - التشابه) ومستوى الضغط النفسي ، أما دراسة عبد المجيد فكانت نتائج الدراسة تؤكد أن مستوى التماثل التنظيمي مرتفع، وقد احتل بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، و جاء المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي. إضافة إلى أن هناك أثر ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي. أما دراسة Van and Van فقد توصلت إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والرضا الوظيفي إضافة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا وعدم الغياب من جهة أخرى. إضافة إلى ما سبق أكدت نتائج دراسة الرشيد أن التماثل مع الجامعة والأقسام كان قويا نسبيا خاصة من حيث عامل القسم الأكاديمي، كما يزداد بازدياد سنوات الخبرة.

8-3- مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: استنادا إلى ما تقدم عرضه من دراسات سابقة، تتضح لنا أن معظمها تناولت التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وأخرى تناولته كمتغير تابع، فيما تناولته ثالثة كمتغير وسيط، وإن الدراسات السابقة قد أظهرت معظمها إن لم يكن جُلها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التماثل التنظيمي، وعدد كبير من المتغيرات الرئيسية التي تبني عليها المؤسسات، وتعتمد عليها في استمراريتها وتطويرها وتميزها، وتنافسيتها في المجتمع المحيط، أما مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، من حيث تهدف إلى تعرف على مستوى التماثل التنظيمي، مستهدفين بذلك فئة أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة قمار -04- معتمدين في جمع البيانات على أداة الاستبيان الذي تم تصميمها من طرف الباحثة.

II - الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

إن اعتماد الإجراءات المنهجية البحثية السليمة في دراسة الموضوعات السوسولوجية يضمن التوصل إلى الأهداف المحددة، فلاختيار غير الموفق لأحدها ينجر عنه مشكلات فهمية ومنهجية ومعرفية عدة، عموما في هذه الدراسة تم إتباع الخطوات الإجرائية الآتية:

1. **المنهج المعتمد في الدراسة:** تماشيا مع طبيعة الموضوع محل الدراسة والأهداف المرجوة منها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهدف إما إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية (عبيدات وأبو نصار ومبييضين، 1999، 46). كما يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، من خلال التعبير النوعي ودراسة العلاقات التي توجد بين هذه الظاهرة والظواهر الأخرى، والتعبير عنها بشكل كمي وهذا يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، والمتمثلة في الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة قمار.

2. **أدوات جمع البيانات:** من أجل جمع البيانات من الميدان، تم تصميم أداة القياس والمتمثل في الاستبيان من طرف الباحثة، فمصمم بهدف قياس مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ولقد تم تصميم المقياس بناءً على المعايير الواقعية للموقف، وأيضا القراءات المستفيضة حول الموضوع المدروس، فضلا عن الدراسة الاستطلاعية التي مكنت من رسم صورة أوضح لما هو موجود فعلا.

- فالاستبيان يعتبر من الأدوات الهامة في جمع البيانات والمعطيات الميدانية ' حيث يعرف على أنه: "أداة أو وسيلة لجمع البيانات تتكون من قائمة من الأسئلة توجه للأفراد ليقوم المبحوث بالإجابة عليها بنفسه من أجل الحصول على معلومات حول موضوع معين" (إبراهيم، 1989، 154).

عمومًا ضم الاستبيان في شكله النهائي (22بندا) 'وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد ضم هذا الاستبيان جزئين:

- **الجزء الأول:** يتكون من مقدمة وبيانات أولية، أما **الجزء الثاني** للاستبيان الذي يقيس التماثل الوظيفي فهو يتكون فهو يتكون من 22 بند مقسمة على:

- البعد الأول: التشابه التنظيمي: ضم 8 بنود (1-8).
- البعد الثاني: الانتماء التنظيمي: ضم 7 بنود (9-15).
- البعد الثالث: الولاء التنظيمي: ضم 7 بنود (16-22).

كما تم اعتماد مقياس ليكارت الثلاثي للاستجابات المدرجة تمنح لكل منها قيمة تقديرية معينة وفقا لطبيعة البند. مرتبة على النحو التالي

أبدا	أحيانا	دائما	البديل اتجاه البند
01	02	03	موجب
03	02	01	سالب

3. الدراسة الاستطلاعية : لقد تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية تقدر (14 مفردة) من مدرسة مولود بمقاطعة قمار -04-، حيث تم توزيع استبيانات بعددهم بتاريخ (22-26 نوفمبر 2020) وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مدى ثبات أداة القياس.

4. مجالات الدراسة :

- المجال المكاني : تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى المدارس الابتدائية بمقاطعة قمار -04- ولاية الوادي . والتي قدرت بـ : 11 مدرسة ابتدائية .

- المجال الزمني : تم إجراء الدراسة الميدانية النهائية خلال الفترة الممتدة من (03-08 ديسمبر 2020).

- المجتمع البشري : و يتمثل في أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الوادي .

5. عينة الدراسة ونوعها : العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث ومثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، حيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع (خليل ، 2007 ، 217).

أما عينة دراستنا فكانت قصدية ،بحكم الباحثة تعمل على مستواها . وفي ظل جائحة كورونا وصعوبة التنقل . تم الاعتماد على المدارس الابتدائية بمقاطعة قمار -04- ولاية الوادي دون سواها . حيث تضم مقاطعة قمار -04- لأساتذة التعليم الابتدائي (102 أستاذا) خلال السنة الدراسية (2021/2020). توزعت على النحو التالي:

اسم المدرسة	الموقع	عدد الأساتذة
مدرسة مولود فرعون	غمرة الوسطى	15
مدرسة بكوش عمار	غمرة الوسطى	07
مدرسة سعادة الطاهر	غمرة الوسطى	10
مدرسة دو الحفناوي	غمرة الوسطى	07
مدرسة بربيش لخضر	بوركية	07
مدرسة الشهيد بحة الهادي	بوخشبة	15
مدرسة احمد نصبة	الدميثة	15
مدرسة حاوي عيسى	الجديدة	03

07	المشتي	مدرسة عمر بوعفيان
08	أميه خليفة	مدرسة خزاني لخضر
08	أميه عطيه	مدرسة رزاق لبزه التجاني
102	المجموع	

حيث وزعت الاستبيانات على هذه المفردات ،غير انه تم استرداد (96 استبانة)مستوفية الشروط وصالحة للتفريغ بنسبة (93.75%)،ليمثل الفاقد ما نسبته (6.25%).وعليه فان حجم العينة أصبح (96 مفردة).

6. الخصائص السيكومترية للأداة: يتم التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة من خلال التحقق من صدقها وثباتها، وهذا ما تم في دراستنا الحالية .

ا- الصدق : ويعرف صدق الاختبار بأنه مدى صلاحية الاختبار لقياس ما ووضعه لقياسه فهو شرط ضروري ينبغي توفره في الاختبار (مقدم، 2003 ، 46).

وفي هذه الدراسة تم الاكتفاء بالصدق الظاهري للأداة ،حيث تم توزيع الاستبيان على أساتذة من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي بهدف تحكيمها ،وبناء على ملاحظاتهم وتوجيهاتهم تم الحصول على الاستبيان في صورته النهائية ' وعليه تم تطبيقها على عينة استطلاعية قصد التحقق من ثباتها .

ب- الثبات: يقصد بثبات الاستبيان أن تُعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة ،حيث تم حساب معامل (ألفا كرومباخ) للتأكد من مدى ثبات الأداة والذي يساوي (0.854) وهو مرتفع جدا ، وعليه فالأداة جاهزة للتطبيق النهائي على عينة الدراسة الميدانية .

7. أساليب المعالجة الإحصائية : لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل بيانات التي تم تجميعها فقد اعتمدنا استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS20)، فتم إتباع الخطوات الإجرائية والإحصائية الآتية :

- إدخال البيانات بإعطائها رموزا دلالية .

- تحديد اتجاه الاستجابات : وذلك من خلال حساب المدى ،ثم تحديد الأعلى والأدنى لفئات المقياس (3-1=2) ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي (2/3=0.66) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة (1.66=1+0.66).

مجال المتوسط الحسابي المرجح	المستوى الموافق له
من 1 إلى 1.66	ضعيف

متوسط	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	من 2.34 إلى 3

III- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

إن موضوع التماثل التنظيمي يعد من الموضوعات المحورية في تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل لماله من أهمية في الفهم السليم لمختلف الأطر التي تحكم العمل المهني في هذه الدراسة ، وبعد القيام بجولة من الخطوات المنهجية وبخاصة عرض النتائج ، نجد من الضرورة التعرض لها بنوع من التحليل والتفسير السوسيولوجي في ضوء الفرضيات والتراث الأدبي المتوفر.

تعد عملية عرض ومناقشة الدراسة خطوة هامة في البحث العلمي والسوسيولوجي ، إذ من خلالها تبرز مدى براعة الباحث وتمكنه ، ولعل هذه الخطوة التي تلقى تقصير لدى البعض غير أنها تعد العمود الفقري لهذه الدراسة .

أ- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة: هناك مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الجدول رقم (01) يمثل: قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التماثل التنظيمي.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاتفاق
التشابه التنظيمي	2.60	0.54	01	مرتفع
الانتماء (العضوية) التنظيمي	2.54	0.65	02	مرتفع
الولاء التنظيمي	2.43	0.70	03	مرتفع
المتوسط العام لأبعاد التماثل التنظيمي	2.52	0.63	/	مرتفع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.52) وانحراف معياري (0.63)، ومنه نقبل الفرض القائل : هناك مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بعد التماثل التنظيمي تلك العملية التي تتكامل و تتطابق من خلالها أهداف المنظمة مع الأهداف الخاصة بالفرد ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع للتماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعد مؤشرا ايجابيا ، لأن التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة التي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين العاملين وأهدافهم وبين المنظمة وأهدافها. ويوفر منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء الوظيفي الفعال والمواطنة التنظيمية ، وزيادة درجات الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة ، إضافة إلى الدور المهم في صنع القرار ، وذلك لان العاملين يبذلون قصارى جهدهم لرفي المؤسسة ، وشعورهم المستمر بولائهم للمؤسسة.

إن انجاز الأستاذ مهمته في وقتها وإحساسه انه مهم داخل المدرسة ' وشعوره بالأمان والاستقرار في وظيفته ورضاه عن المكانة الاجتماعية التي يكسبها إياه عمله ، في ظل توفر بيئة تنظيمية محفزة واستغلال تقويم الأداء وتوضيح معايير الترقية، والحوافز على الأداء الجيد يحفز على الأداء الجيد والفعال، ونستدل من خلال هذه النتائج بنظرية العاملين (لھيرز برج) من خلال العوامل التي تتبعها المؤسسات من حيث نمط الإشراف والعلاقات مع المدير، ظروف العمل، العلاقات مع الأساتذة والعمل الجماعي والتعاون فيما بينهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة (القرالة، 2005) والتي توصلت إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لأبعاد التماثل قد جاءت مرتفعة، كما تتفق مع دراسة مازن فارس الرشيد (2003).

ب- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي تنص: هناك مستوى مرتفع لتشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الجدول رقم (02) يمثل: قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده التشابه التنظيمي.

البعده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
التشابه التنظيمي	2.60	0.54	مرتفع

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 'لاستجابات المبحوثين نحو بعده التشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فقدّر المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين بـ (2.60) وبانحراف معياري عام قدر بـ (0.54) الذي يتضح أنه مرتفع وعليه نقبل الفرض القائل: هناك مستوى مرتفع للتشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وهو ما يتفق مع دراسة سامر عبد المجيد (2007) دراسة حسام الدين السيد (2017).

ويقصد بالتشابه القبول والتطابق بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، والتي تتمظهر في تشابه وتمثال قيم وأهداف وخطط وتوجهات وتطلعات وقرارات ومشاكل الأستاذ مع قيم وأهداف وخطط وتوجهات وتطلعات وقرارات ومشاكل زملائه ومدرسته.

ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع للتشابه التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي راجع إلى المسؤولين والأساتذة فترى أن أهداف المدرسة واضحة للأساتذة ' وبالتالي يستطيع الأستاذ أن يحدد أهدافه بناء على أهداف المدرسة بسهولة، مما يسهل عليهم العمل كفريق واحد رغم وجود المنافسة فيما بينهم إلا أنها ترمي إلى هدف واحد ألا وهو تحقيق أهداف المدرسة، كما يستطيع الأستاذ أن يمثل المدرسة أي صورة الأستاذ على المدرسة، وهذا يدل على قبول الأساتذة لقيم ومعتقدات المدرسة ووجود ثقة بين الأساتذة والمدرسة . كما ترجع أيضا إلى الثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة والتي تلائم الأستاذ، فمن خلال الثقافة التنظيمية تتحدد هوية المدرسة وعندما نقول أن الأستاذ يتقبل الثقافة التنظيمية السائدة فنقول عنه انه متمثال تنظيميا .

ج - عرض نتائج الفرضية الثانية: التي تنص: هناك مستوى مرتفع للانتماء (العضوية) التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الجدول رقم (03) يمثل: قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الانتماء (العضوية) التنظيمي.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
الانتماء التنظيمي	2.54	0.65	مرتفع

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين نحو بعد الانتماء (العضوية) التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فقدر المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين بـ (2.54) وبانحراف معياري عام قدر بـ (0.65) الذي يتضح أنه مرتفع وعليه نقبل الفرض القائل: هناك مستوى مرتفع للانتماء (العضوية) التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وهو ما يتفق مع دراسة Wiesenfeld (2001) ودراسة القرالة (2009) ودراسة الصرايرة (2009).

ويعرف (الانتماء أو العضوية) درجة مفهوم الفرد لذاته 'من حيث ارتباطه بالمنظمة وهي إحساس بالانتماء، وتعريف الذات من خلال عضويتهم بالمنظمة' والذي يتمظهر في شعور الأستاذ بالانتماء والفخر والاعتزاز بانتمائه لمدرسته واعتبارها أسرته الثانية، والتي من خلالها يستطيع تحديد هويته، لأنها تقدر مجهوداته المبذولة رفقة بقية زملائه، و حتى تتحقق غايات وأهداف المؤسسات التربوية فلا بد أن يشعر العاملون (الاساتذة) فيها بالانتماء لجميع مكونات هذه المؤسسات، والتي سوف تؤثر بدورها في اتجاهاتهم وسلوكياتهم الوظيفية والتنظيمية تجاه الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها وبلوغها، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إهتمام القيادة الإدارية والتربوية بتحقيق هذه المفردة على الصعيد التنظيمي. وهذا سبب ظهور هذا المستوى المرتفع للانتماء (العضوية) التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

د - عرض نتائج الفرضية الثالثة: التي تنص: هناك مستوى مرتفع الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الجدول رقم (03) يمثل: قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الولاء التنظيمي.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
الولاء التنظيمي	2.43	0.70	مرتفع

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لاستجابات المبحوثين نحو بعد الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فقدر المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين بـ (2.43) وبانحراف معياري عام قدر بـ (0.70) الذي يتضح أنه مرتفع وعليه نقبل الفرض القائل: هناك مستوى مرتفع للولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وهو ما يتفق مع دراسة (Chan 2006، و دراسة صبيح جنابي (2012) ودراسة حسام الدين السيد (2017).

والمقصود بالولاء هو: الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين. والذي يتمظهر في: شعور الأستاذ وفخره بولائه المستمر لمدرسته واهتمامه لمستقبلها والدفاع عنها وعن غاياتها أمام الآخرين مع الحرص على الاستمرار طوال فترة خدمته العمل بذات المدرسة.

ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع للولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي راجع إلى الفرد الذي يشعر بالولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها ، كونها تلبي له الحاجات الأساسية وفق التدرج الهرمي (هرم ماسلو) وتشبع حاجاته وتحقق رغباته فيها يكون متفانيا في عمله، ويبدل قصارى جهده في أداء مهماته وواجباته، ولديه رغبة في البقاء في المنظمة التي يعمل بها وانتمائه إليها والمحافظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو فيها.

IV- الخلاصة:

نظراً لأهمية موضوع التماثل التنظيمي كان من الأمر الطبيعي أن تجري عليه الكثير من الأبحاث والدراسات ، من اجل تعظيم السلوك التنظيمي في المنظمات، ومن هذا المنطلق جاءت دراساتنا كونها تتناول ظاهرة تنظيمية التي لها اثر بالغ على الأفراد من حيث زيادة التزامهم وأدائهم وتفعيل وتعاونهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مكانة المنظمة وإبراز ميزتها التنافسية ، من خلال هذه الدراسة الحالية ، تم التأكد أن هناك مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بأبعاده الثلاثة (التشابه - الانتماء - الولاء) في مقاطعة قمار - 04-ولاية الوادي. كما تبين أن مستوى التشابه التنظيمي لديهم مرتفع. ونفس المستوى أي المرتفع ينطبق على الولاء والانتماء التنظيمي

فالتماثل التنظيمي يشير إلى فعل أو عملية غير منتهية تتغير و تتطور مع مرور الوقت، و تتأثر بالمتغيرات و الظروف المؤثرة في البيئة المحيطة، فمن خلالها يعمل الفرد على إحداث تغيير أو تطوير لروابط مع شخص أو جماعة أو يعترف بولائه لمنظمة ما، كما يتشابه بصفات مشتركة تعمل على توحيد الطرفين، ما يجعل التماثل عملية معرفية سلوكية.

- الإحالات والمراجع :

- إبراهيم، مجدي عبد العزيز. (1989). مناهج البحث العلمي للعلوم التربوية والنفسية. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة: مصر.
- ابن منظور. (ب.ت). لسان العرب. المجلد 13. دار صادر. بيروت: لبنان .
- العاني، آلاء عبد الموجود. (2017). إسهامات القيادة التشاركية في تحقيق التماثل التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي. جامعة الموصل. كلية لإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال .مجلة العلوم الإدارية العراقية مجلة فصلية متخصصة محكمة المجلد : 01. العدد : 2. 313-315 .
- العاني، آلاء عبد الموجود ، الصراف (2019). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل . كلية العلوم الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال . المجلد 11. العدد 24. 482.
- البشباشة، سامر عبد المجيد. (2008). اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية في إدارة الأعمال . المجلد 4. العدد 4. الجامعة الأردنية: الأردن. 436.
- الرشيد، مازن فارس. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي. تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته. مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية: عمان.
- الزعبي، فواز خلود. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين .رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية . كلية العلوم التربية . جامعة الشرق الأوسط.
- الشمري، ماطر. (2012). درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماستر في التربية. كلية العلوم التربوية. جامعة الشرق الأوسط.
- الصرايرة، خالد، احمد سلامة. (2010). التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية، عمان: دار الكونز المعرفة.
- الغزالي، الخزاغي. (2016). التماثل السلوكي لدى القادة ودوره في التماثل للحد من سلوك العمل المنحرف. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد (6). العدد (1). 10.
- بن يحيى، عمار. (2017). التماثل التنظيمي مقارنة نظرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. المجلد 04. العدد 28. 10.
- خليل، عباس محمد وآخرون. (2007). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط 1. عمان: دار ميسرة.
- ستورات، (2016). التماثل التنظيمي في المؤسسة، فرقة القيم في المنظمة الجزائرية VOA . جامعة محمد خضير بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. مخبر الدراسات النفسية والاجتماعية .
- صالح، خالد مهدي . (2016). التماثل التنظيمي. بغداد :دار الكندي للنشر والتوزيع .

- عباس، سهيلة . (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .
- عبد الدائم ،علي عبد السلام. دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس مال اجتماعي دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة.دائرة صحة بغداد الكرخ. مجلة الجامعة العراقية. كلية الإدارة كالاقتصاد. المجلد 1. العدد 36. 439.
- عبيدات ،نجد، أبو نصار، نجد ومبعضين، عقلة (1999). منهجية البحث العلمي –القواعد والمراحل والتطبيقات . الطبعة 2. عمان: دار وائل للنشر.
- عثمانى مرابط ،صوريا .(2015/2014). أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية – بسكرة- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير. علم النفس العمل والتنظيم. جامعة محمد خيضر بسكرة:الجزائر.
- عبد الطيف ،علي وآخرون.(2019). دور أنماط القيادة في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي دراسة استطلاعية لا راء عينة من موظفي مديرية تربية زاخو. قسم العلوم الإدارية. كلية الإدارة والاقتصاد جامعة زاخو . مجلة جامعة دهوك .المجلد: 22. العدد 01. إقليم كردستان:العراق .225.
- ماجد ،اشرف وآخرون. (2014). مستوى العدالة التنظيمية واثره على العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الاردني من وجهة نظر العاملين فيه .مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية .المجلد 2. العدد:22. عمان .225-226.
- مقدم ،عبد الحفيظ .(2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي. ط2. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية.
- عيشور ،نادية وآخرون . (2017). منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية .قسنطينة-الجزائر :مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع .
- Jos Bartels (2006), Organizational identification and communication: employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels, the degree of Doctor at the University of Twente, Netherlands.