

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي،الطور الثاني

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين:

- عبد الرحمان كشيرد

- وهيبة بن حمزة

بغـوان:

التمائل التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية

لدى أساتذة التكوين المهني

دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية ورقلة

نوقشت بتاريخ : 05 / 06 / 2024

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة أو الدرجة العلمية	الأستاذ (ة)
رئيساً	أستاذ التعليم "العالي". جامعة ورقلة	الوناس مزياني
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر "أ". المدرسة العليا للاساتذة ورقلة	شافية بن حفيظ
مناقشاً	أستاذ مساعد قسم "ب". جامعة ورقلة	خديجة تخة

الموسم الجامعي: 2024/2023

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي،الطور الثاني

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين:

- عبد الرحمان كشيرد

- وهيبة بن حمزة

بغنوان:

التمائل التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية

لدى أساتذة التكوين المهني

دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية ورقلة

نوقشت بتاريخ : 05 / 06 / 2024

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة أو الدرجة العلمية	الأستاذ (ة)
رئيساً	أستاذ التعليم العالي . جامعة ورقلة	الوناس مزياني
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر "أ" . المدرسة العليا للأساتذة ورقلة	شافية بن حفيظ
مناقشاً	أستاذ مساعد ب . جامعة ورقلة	خديجة تخة

الموسم الجامعي: 2024/2023

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم
(وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) سورة التوبة - 105 -

نتوجه بجزيل الشكر

لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

وأخص بالذكر أستاذتنا المشرفة

"شافية بن حفيظ"

التي قبلت المشاركة والإشراف على مذكرتنا

والتي لم تبخل علينا من جهودها وجديتها في توجيهنا وتحفيزنا،

كما نشكر الاستاذة غربي على كل التسهيلات والمساعدات

وإلى كل عمال مؤسسات التكوين المهني بولاية ورقلة

إلى كل من ساهم ولو بقسط صغير

وإلى كافة أساتذتنا وزملائنا.

وهيبة & عبد الرحمان



الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى الأم الكريمة أطال الله في عمرها

إلى روح أبي رحمه الله

إلى زوجتي الغالية إلى أبنائي محمد، حميد، بلخير وأنيس

إلى زميلتي في المذكرة وإلى كل أفراد عائلة كشيرد كل باسمه

وإلى زملائي في العمل بمؤسسات التكوين المهني

إلى زملائي وأصدقائي في الدفعة وأخص بالذكر بشير ومعمار

وإلى كل من ساهم معنا في إخراج هذه المذكرة

عبد الرحمان كشيرد



الإهداء

إلى أبي العزيز قدوتي ومثلي الأعلى
إلى أمي الغالية رمز العطاء متعبها الله بالصحة والعافية
إلى إخوتي سندي في الحياة
إلى زميلي في المذكرة عبد الرحمان
إلى جميع زملائي في العمل والدراسة
إلى كل من تلقيت منهم الدعم والنصح
أهدي إليكم بحثي المتواضع

وهيبة بن حمزة



قائمة المحتويات

الصفحة	العناصر
أ-	إهداء
ب-	شكر وتقدير
ج-	قائمة المحتويات
د-	قائمة الجداول
هـ-	قائمة الاشكال البيانية
و-	قائمة الملاحق
ز-	ملخص الدراسة
01	المقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
05	1- إشكالية الدراسة
09	2- تساؤلات الدراسة
10	3- فرضيات الدراسة
10	4- أهمية الدراسة
11	5- أهداف الدراسة
11	6- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة
12	7- الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: التماثل التنظيمي	
14	تمهيد
15	1. تعريف التماثل التنظيمي
15	2. نشأة وتطور مفهوم التماثل التنظيمي
16	3. أهمية التماثل التنظيمي
17	4. أبعاد التماثل التنظيمي
18	5. نظريات التماثل التنظيمي
20	6. أنواع التماثل التنظيمي

21	7. محددات التماثل التنظيمي
22	8. العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
27	الخلاصة
الفصل الثالث: الثقة التنظيمية	
30	تمهيد
31	1- تعريف الثقة التنظيمية
33	2- تطور ونشأة مفهوم الثقة التنظيمية
33	3- أهمية الثقة التنظيمية
34	4- أنواع الثقة التنظيمية
35	5- قياس أبعاد الثقة التنظيمية
39	6- معايير الثقة التنظيمية
41	الخلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية	
40	تمهيد
42	1- منهج الدراسة
43	2- مجالات الدراسة
43	3- أدوات الدراسة
44	4- الدراسة الاستطلاعية
44	5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
46	5-1 استبيان التماثل التنظيمي
48	5-2 استبيان الثقة التنظيمية
48	6- مجتمع وعينة الدراسة
52	7- عينة الدراسة الأساسية
53	8- الأساليب الإحصائية
56	الخلاصة
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات	

58	تمهيد
59	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
60	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
62	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
63	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
65	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
67	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
68	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة
71	الخلاصة
72	توصيات الدراسة
73	قائمة المصادر والمراجع
102	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحات	عنوان الجدول	الرقم
45	توزيع الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني بورقلة	01
48	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	02
49	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة	03
51	مفتاح التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي	04
51	مفتاح التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي	05
52	صدق المقارنة الطرفية للمقياس	06
53	قيمة معامل بيرسون للتجزئة النصفية لثبات المقياس	07
54	صدق المقارنة الطرفية للمقياس	08
55	قيمة معامل بيرسون للتجزئة النصفية لثبات المقياس	09
59	نتائج معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة	10
61	الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط الفرضي	11
62	الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط الفرضي	12
64	دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	13
65	دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة	14
67	دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	15
69	دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة	16

قائمة الأشكال

الصفحات	عنوان الشكل	الرقم
16	نشأة وتطور مفهوم التماثل التنظيمي	01
19	أبعاد التماثل التنظيمي	02
22	محددات التماثل التنظيمي	03
24	العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي	04
35	أنواع الثقة	05
39	مداخل قياس الثقة التنظيمية	06
48	الدوائر النسبية لتوزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس	07
50	الدوائر النسبية لتوزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الرتبة	08

قائمة الملاحق

الصفحات	عنوان الملحق	الرقم
102	استمارة استبيان الدراسة	01
104	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	02
104	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة	03
105	نتائج الخصائص السيكومترية لأداة قياس التماثل	04
107	نتائج الخصائص السيكومترية لأداة مقياس الثقة	05
109	نتائج الفرضية الأولى اختبار ت لعينة واحدة	06
109	نتائج الفرضية الثانية اختبار ت لعينة واحدة	07
110	نتائج الفرضية العامة	08
111	نتائج الفرضية الثالثة اختبار ت لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس	09
112	نتائج الفرضية الرابعة اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع الوظيفة	10
113	نتائج الفرضية الخامسة اختبار ت لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس	11
114	نتائج الفرضية السادسة اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع الوظيفة	12
115	تسهيلات انجاز مذكرة التخرج	13

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالة الى كشف التماثل التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة. و لتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي كما اعتمدنا في جمع البيانات على مقياسي التماثل التنظيمي لصاحبه شيني 1982 و مقياس الثقة التنظيمية لصاحبه سكوت 1981، قمنا بتوزيع الاستبيان على العينة البالغ عددها 120 من اصل 337 استاذ تكوين مهني بورقلة من الجنسين و من مختلف الرتب عبر مؤسسات التكوين خلال السنة التكوينية 2024/2023 و تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة و على ضوء هذه الاجراءات تحصلنا على النتائج التالية :

- مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.
- مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.
- توجد علاقة دالة إحصائيا بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:

Abstract:

La présente étude visait à révéler la similarité organisationnelle et sa relation avec la confiance organisationnelle parmi les enseignants de formation professionnelle à Ouargla. Pour atteindre les objectifs de l'étude, l'approche descriptive a été utilisée. Nous nous sommes également appuyés sur la collecte de données sur l'échelle de similarité organisationnelle de son propriétaire, Sheeni, et sur l'échelle de confiance organisationnelle de son propriétaire, Scout. Après, les outils ont été adaptés en fonction de la situation. Environnement et de l'échantillon à travers les propriétés psychométriques des outils, nous avons distribué le questionnaire à l'échantillon qui comptait 120 sur 337 professeurs de formation professionnelle à Ouargla des deux sexes et de différents grades à travers les établissements de formation. L'échantillon a été renseigné de manière aléatoire et à la lumière. De ces procédures, nous avons obtenu les résultats suivants :

- Il existe une relation entre similarité organisationnelle et confiance organisationnelle parmi les enseignants de la formation professionnelle à Ouargla.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives de similarité organisationnelle entre les professeurs de formation professionnelle à Ouargla du fait d'un changement de rang.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la similarité organisationnelle entre les enseignants de la formation professionnelle à Ouargla en raison de la variable de rang.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la confiance organisationnelle parmi les enseignants de formation professionnelle à Ouargla en raison de la variable genre.



عرف ميدان البحث والدراسة في مجال إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي اهتماما متزايدا في السنوات الأخيرة وهذا التطور عززه التحديات التي صارت تواجهها المنظمات أمام المنافسة الشرسة، ومن هنا حاول الباحثين إيجاد حلول أو أدوات تساعد المنظمة في البقاء والاستمرارية والنجاح والوصول لأهدافها بكفاءة وفعالية والبحث عن السلوكيات الايجابية ودعمها ومن بين المواضيع التي لقيت اهتمام العلماء والباحثين هو موضوع العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ومدى تأثيرها على الأداء والمردودية والدافعية للعمل وغيرها من المؤشرات التي نقيس بها ونحكم بها على أداء المؤسسة.

لقد أدرك الباحثون مدى أهمية هذه الروابط الاجتماعية بين العاملين كونها أحد المحددات الأساسية لنجاح المنظمة من جهة ومن جهة أخرى تغيرت نظرة المسؤولين والإداريين من الاهتمام بالجوانب المادية إلى الاهتمام أكثر بالموارد البشري كونه هو الدينامو والمحرك لكل منظمة ويجب الاستثمار فيه أكثر خاصة ما تعلق بالجوانب العلائقية للعامل.

ومن المواضيع الهامة والأساسية في السلوك التنظيمي في عصرنا الحديث هو التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية اللذان يرتبطان ببعضهما البعض، حيث يعكس التماثل مقدار التفاعل الايجابي بين الفرد ومنظّمته والى أي حد يدرك الفرد انتمائه وولاءه للمنظمة واندماجه معها وتشابه قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة التي تقاس كفاءتها بمدى التصاق أفرادها مع رسالة ورؤية المنظمة التي تهدف لتحقيقها وذلك من خلال تنمية روح الولاء والانتماء والدافعية والالتزام.

وفي نفس السياق نجد مفهوم آخر يفرض نفسه في ميدان إدارة الأعمال والموارد البشرية ألا وهو الثقة التنظيمية التي تعد من أهم السلوكيات الايجابية ومؤشر هام لقياس الميزة التنافسية للمنظمة في سياق السعي للبقاء والاستقرار في السوق.

وعليه فالثقة التنظيمية هي إيمان الموظف بان المؤسسة سوف توفر له الظروف المناسبة وتتخذ إجراءات في صالح العامل ولن تعمل على إلحاق الضرر به وتلتزم بوعود ما تجاهه ومؤمنة لرعاية مصالحه

إن الثقة التنظيمية عنصر أساسي في نجاح المنظمة المعاصرة وتحقيق استمرارها واستقرارها على المدى الطويل، وتخفف من الصراعات وتعزز الاستجابات الفعالة في حل المشاكل، بذلك فان بناء الثقة يساهم في خلق روح التعاون وزيادة الفعالية التنظيمية، ومن اجل محاولة إيجاد العلاقة بين المتغيرين قمنا بإجراء دراستنا هذه التي تستهدف الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية كمحدد رئيسيين لنجاح المنظمة، ومن اجل هذه الغايات وقع اختيارنا على عينة الدراسة وهم فئة أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة، بالنظر إلى حداثة الموضوع ونقص الدراسات في هذا الحقل، كما أن هذا القطاع الهام من النواحي الاقتصادية بتكوين اليد العاملة المؤهلة وكذا الاجتماعية من خلال مرافقة وتوجيه طالبي التكوين إلى اختيار مهنة أو حرفة تجعله قادر على الاعتماد على نفسه وتحمل المسؤولية وهو اكبر خدمة نقدمها للمجتمع، ومن هنا تكتسي الدراسة أهميتها البالغة كونها تسلط الضوء على فئة من الإطارات والمهنيين الذين يسهرون على إعداد عمال وكفاءات الغد وللوصول إلى أهدافهم لا بد من توفر جو يسوده الاحترام والثقة والتعاون بين الزملاء والمشرف المباشر والإدارة

وقسمت هيكله الدراسة إلى ثلاث أقسام

✓ القسم الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها؛

✓ القسم الثاني: الجانب النظري وأدبيات البحث؛

✓ القسم الثالث: إجراءات العمل الميداني.

وسنحاول خلال هذه الدراسة تقديم طرح علمي، واضح وبسيط يتبني مقاربة تستند الى الواقع

المعاش ونختم الدراسة بمجموعة استنتاجات وتوصيات.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة:

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التعريف الاجرائي لمصطلحات الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يعتمد نجاح أي منظمة أو فشلها على مدى تحكمها وتاثيرها الصحيح لأهم مورد تمتلكه ألا وهو العنصر البشري الذي تسعى المنظمة إلى توفيره وتحسين أدائه كما ونوعا باعتباره مرجعية الفكر والتطوير والإبداع من خلال استغلال طاقاته وإمكانياته وتوظيف مهارته وقدراته لتحقيق أهداف المنظمة إذا توفرت ظروف العمل المناسبة.

لقد أدركت المنظمات ومنذ مطلع الألفية الثانية بمدى أهمية وحتمية الاهتمام بالموارد البشرية والاستثمار فيها كونها المحرك الأساسي لأي منظمة مهما كان نوعها وحجمها، وما عزز هذا الاهتمام التطورات المتسارعة التي مست جميع مناحي الحياة ومجالاتها ومن أجل تحقيق أهدافها وجودة منتجاتها والحفاظ على الميزة التنافسية والبقاء في السوق الذي يشهد تطورات متسارعة، كل هذه العوامل تفرض على المنظمات الحديثة إعادة النظر في الأفكار والإستراتيجيات، ولعل أهم هذه الأفكار هو طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تسود بين العاملين فيما بينهم وبين العاملين والمنظمة من جهة أخرى، وهو ما يعكس التوجه الحديث في السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال.

لقد حظي مفهوم الثقة التنظيمية حيزا هاما من اهتمام الباحثين في عصرنا الراهن نتيجة حتمية لإدراك المنظمات استحالة الاعتماد على أسلوب الضبط والسيطرة على الأفراد العاملين وتحول التوجه إلى تحسين بيئة العمل وتنمية العلاقات الإنسانية بين الأفراد، وتكريس سلوكيات إيجابية داخل المنظمة، حيث عرفها محمد وظافر (2020) أنها سلوكيات إيجابية متوقعة ناتجة عن شعور وإحساس بالثقة يمكن أن يمارسها أحد الأطراف في سياق أوقات العمل تجاه طرف آخر، وقد تكون أفقية (الثقة ما بين الأفراد)، والثقة الرئيسية التي تشير إلى (ثقة الأفراد في المشرف المباشر) أو (الثقة في الإدارة العليا) (محمد.وظافر. 2022. ص 548.)

كما عبر عنها الحاكم (2022) أن الثقة التنظيمية هي إيمان الموظف بأهداف المؤسسة، والقرارات، واللوائح القانونية، والمشرف المباشر، وجميع الأفراد العاملين معه في المؤسسة (الحاكم 2022. ص 548.)

مما تقدم ذكره نخلص إلى أن الثقة التنظيمية هي استجابة واضحة وواعية من طرف (العامل) تجاه طرف آخر (الزميل، المشرف، الإدارة) تبنى على مجموعة توقعات إيجابية وتؤدي إلى بناء علاقات عمل أساسها الاحترام والثقة مابين الأطراف.

إن الثقة التنظيمية في عصرنا الراهن أصبحت من أهم المحددات الأساسية للحكم على كفاءة وفعالية المنظمة الحديثة التي تحتاج إلى حد معين من التفاعل الإيجابي بين عمالها وتعمل في جو الثقة المتبادلة والاحترام وتبادل الآراء والمعلومات لحل المشاكل، وتحقيق أهداف المنظمة وهذا لا يأتي إلا من خلال الاهتمام بالموارد البشري، حيث أن الفرد العامل الذي يشعر بثقة إدارته، ومشرفه المباشر وزملاءه في بيئة عمل مستقرة تثمن جهوده، وتشرکه في صناعة القرارات. كلها عوامل تسهم في بناء الثقة وتكرسها وهو ما يجعله يلتزم بأهداف المنظمة ويندمج معها حتى تقترب وتتشابه مع أهدافه الشخصية وهو ما يصطلح عليه بالتمائل التنظيمي أو التشابه التنظيمي، ويشير إلى آلية تشابه واندماج أهداف العامل مع أهداف المنظمة.

إن سلوك التماثل التنظيمي والذي يعكس صورة إيجابية في التفاعل بين العمال والمنظمة، وهو إدراك الفرد وانتمائه وولائه للمنظمة التي يعمل فيها، واندماجه، وتمائله، وتوحده معها ويتحقق التماثل التنظيمي من خلال ثلاث أبعاد وهي (الولاء، العضوية، التشابه).

ويعرف التماثل التنظيمي أنه عملية اندماج بين رغبات الفرد ورغبات المنظمة، وينتج عنها خلق حالة التماثل (جونسون. 1999. p199).

وفي نفس السياق يذهب (الشواورة طه سالم. 2001. ص 124) إلى اعتبار التماثل أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها أن يكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تسعى إلى تحقيقها، وتصب في النهاية لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة، إذ تنمي روح الانتماء، والولاء والدافعية، والالتزام، وبالتالي تنمية روح الإبداع، والابتكار، والتعاون.

إن الدراسة الحالية تسعى إلى تسليط الضوء على موضوع الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة، لكون هذا القطاع وماله من أهمية في النسيج الاقتصادي الوطني نظرا لما يقدمه من تزويد جميع القطاعات باليد العاملة المؤهلة، وكذا الحفاظ على تماسك المجتمع الذي يترصد جملة من التحديات، وأهمها احتواء هؤلاء الشباب الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة مسارهم الدراسي والأخذ بيدهم، وحمايتهم من مغبة الآفات الاجتماعية التي صارت تهدد استمرار واستقرار المجتمع، وبالاستناد إلى الإحصائيات الرسمية التي تشير إلى أكثر من 300 ألف تلميذ وطنيا غادروا مقاعد الدراسة خلال السنة الدراسية الماضية (2024/2023)، ويقابله استقبال مؤسساتنا التكوينية خلال السنة الدراسية الحالية ما يقارب 230 ألف شاب طالب للتكوين، ويشرف على تأهيلهم وتكوينهم نخبة من المهنيين والإطارات المكفئة من أجل ضمان تكوين نوعي وناجح لهؤلاء الشباب، وجعلهم أفراد منتجين وبإمكانهم الاعتماد على أنفسهم.

وفي إطار السعي نحو تحقيق أهداف ورسالة المؤسسة التكوينية التي تأسست من أجلها في تعمل على إتباع مجموعة من السياسات والاستراتيجيات لتحقيق ذلك، ولعل أهمها توفيق 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 لتصل في الأخير لتحقيق التماثل التنظيمي، ومن الدراسات التي عالجت هذا الطرح دراسة (شن 2000) التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي وتوصلت إلى نتيجة مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء والأداء الوظيفي وهما عاملان أساسيان في النجاح المؤسسي.

ومن أهم العوامل الأساسية للنجاح المؤسسي دافعية العمل التي من شأنها تجعل الأستاذ يدرك معنى الولاء والانتماء للمؤسسة التكوينية التي تشعره بالارتياح والثقة وترتفع الروح المعنوية مما ينعكس إيجابا على أداء الأفراد العاملين، ومن الدراسات التي سلطت الضوء على هذا الرأي دراسة

(الشواورة 2016) وهدفت إلى دراسة اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية ومن النتائج التي خلصت إليها وجود علاقة دالة إحصائياً بين التماثل والدافعية.

وعليه فان الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي أصبحت تؤسس لأفكار جديدة وتكرس سلوكيات ايجابية وتسعى لتعزيزها وترجمتها في ثقافتها التنظيمية واهم هذه الأفكار هو الاهتمام أكثر بالعلاقات الاجتماعية بين الأفراد العاملين كونهم يعملون في جو جماعي اخوي يسوده الاحترام والثقة المتبادلة، هذا ما تؤكدته دراسة (حنظل 2019) التي هدفت إلى التعرف على اثر التماثل التنظيمي بأبعاده في تحسين العمل الجماعي في المستشفيات الأردنية الخاصة وانتهت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في العمل الجماعي.

وعليه فالتماثل التنظيمي أصبح ضرورة لا مفر منها في سبيل نجاح أي منظمة وضمان استمرارها وتحقيق أهدافها وميزتها التنافسية.

تمثل الثقة التنظيمية أساس نجاح المؤسسات في الوصول إلى مستوى عالي من الأداء وتدفع الموظف للإنجاز والتميز من خلال توفير بيئة عمل سليمة ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة والأعمال بأفضل الطرق وأدقها في جو من التوقعات الايجابية التي تسود بين العاملين وبين العاملين والإدارة، فالثقة التنظيمية مؤشر محوري من اجل ضمان السير الحسن الذي يؤدي بالمنظمة إلى تحقيق المكاسب ومن هنا نلمس الأهمية البالغة للثقة التنظيمية داخل المؤسسة باعتبارها شبكة اجتماعية نواتها الموظف فهي تربط العلاقات بين الأفراد وتغرس الأسس الأخلاقية فيهم كما أن انتشار الثقة داخل المؤسسة يساهم في رسم صورة ذات ميزة تنافسية أمام المؤسسات الأخرى من اجل إنتاجيتها وفعاليتها حيث اعتبره (شيا 1948) بأنها المركب السحري في الحياة التنظيمية، والزيت الذي يقلل الاحتكاك والرابط الذي يجمع الأشياء المنفصلة معا والمحفز الذي يسهل العمل وليس هناك ما يمكن أن يحل محلها أو يخدم النتائج نفسها.

لقد عجت أدبيات البحث بالدراسات التي تناولت سلوك الثقة التنظيمية مبرزة أهم جوانبه كالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية ومن الدراسات

التي عالجت بعض من هذه المواضيع دراسة (الحويطي. 2018) وهدفت إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي وفي نفس الموضوع أشار (النويقة. 2013) في دراسته إلى وجود علاقة إرتباطية بين الثقة وأبعاد الالتزام التنظيمي.

مما تقدم ذكره نستنتج أن كلا المتغيرين لهما أهميته في السلوك التنظيمي، ومن أجل الوقوف على واقع الثقة التنظيمية في مؤسستا التكوينية من خلال علاقتها بالتمائل التنظيمي وهو ما تحاول هذه الدراسة الإجابة عليه بطريقة منهجية وعلمية انطلاقا مما هو موجود في الواقع اليومي حتى تصل إلى الإجابة على كل تساؤلات الدراسة المطروحة فيما يأتي:

2-تساؤلات الدراسة:

1. مامستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني؟
2. مامستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الرتبة؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الرتبة؟

3-فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة .
2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الرتبة.
4. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس .
5. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الرتبة.

4-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة اهميتها لكونها تتناول بالبحث عن فئة قلما تناولتها الدراسات الاكاديمية الا وهي فئة اساتذة قطاع التكوين المهني بالجزائر، هذا القطاع يشهد حركية وحيوية كبيرة ويمكن ان نلخص اهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. إجراء دراسة ميدانية على عينة من قطاع التكوين المهني، وما تحمله من خصوصية للكشف عن خباياها وأسرارها.
2. نسلط الضوء في هذه الدراسة على أحد الموضوعات الهامة في مجال الموارد البشرية وهو التماثل التنظيمي، حيث أن التعرف على أهم أبعاده يساهم في تحسين الأداء.
3. الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل المحور الأساسي في عمل المنظمات، فينبغي تحقيق التكيف والانسجام والثقة مع المتغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية

4. يحدد البحث مستوى الثقة التنظيمية، ومستوى التماثل التنظيمي، وهذا ما يساعد المسؤولين على تبني تلك المتغيرات والعمل على تحقيقها داخل البيئة التنظيمية.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة كغيرها من الدراسات التي تتناول حد أهم المواضيع في علم النفس العمل والتنظيم الا وهو السلوك التنظيمي المعاصر كاشفة عن خباياها للوصول الى حقائق علمية يمكن تعميمها وعليه فالدراسة الحالية تسعى الى تحقيق الاهداف التالية:

1. الكشف عن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية.
2. الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
3. الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
4. البحث عن الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تختلف باختلاف الجنس.
5. البحث عن الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تختلف باختلاف الرتبة.
6. الكشف عن الفروق في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تختلف باختلاف الجنس.
7. الكشف عن الفروق في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تختلف باختلاف الرتبة.

6- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

❖ التماثل التنظيمي:

هو الشعور بالتطابق والتشابه التام بين العاملين والمنظمة في الأهداف والمبادئ والقيم والادراكات والثقافات والحاجات ويتحدد ب: التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي، الولاء التنظيمي.

والمعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها أستاذ التكوين المهني بورقلة على مقياس التماثل التنظيمي للعالم شيني 1982 والمعدل من طرف همبرج 1999 وترجمه إلى اللغة العربية فارس رشيد (2003).

❖ الثقة التنظيمية:

إدراك تام لمعنى المشاركة والمصارحة الكاملة مرفوقا باستعداد كبير لتقبل أي ملاحظات أو انتقادات مع الرغبة في تداول المعلومات مع الآخرين بالمنظمة ويتكون من ثلاث أبعاد هي:

- الثقة في المشرف المباشر، الثقة في الزملاء، الثقة في الإدارة العليا.

- والمعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها أستاذ التكوين المهني بورقلة على مقياس الثقة

التنظيمية للعالم سكوت (1981) Scott. D. .

7- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية، حيث حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين في مجال علم النفس العمل والتنظيم، وبناء عليه نتطرق الى بعض هذه الدراسات التي تناولت الموضوع، وسنحاول في النهاية التعليق عليها .

1- التماثل التنظيمي

أ. دراسة القرالة: (2009) قطر: تناولت الدراسة اثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي، وهدفت الدراسة للتعرف على اثر المشاركة المرغوبة والمدركة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية على عينة قوامها 200، مستعينا بالمنهج الوصفي وطبق مقياس التماثل التنظيمي ل (مايل - اتكورت 1992) وتوصلت الدراسة إلى:

-درجة متوسطة على أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة المدركة على مستوى القسم والكلية عكس الدرجة المرتفعة على المشاركة المرغوبة.

-درجة مرتفعة حول التماثل التنظيمي، وللمشاركة المرغوبة والمدركة اثر مهم و هو دلالة إحصائية على مستوى القسم.

ب. دراسة اليكس غارسيا (2006) فرنسا: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والتماثل المهني عند عينة من المقتصدين في تولوز قدرت ب (150) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي واستخدمت مقياس التماثل التنظيمي مايلواشفورت 1992 على بدائل ليكرت. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية طردية بين التماثل التنظيمي والتماثل المهني .

ت. دراسة السعود والصريرة(2009): استهدفت التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وعلاقته بالأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وان أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفع مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

ث. دراسة جبريل (2019) مصر: هدفت الدراسة إلى معرفة اثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الخاصة محل البحث، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي وأوصت الدراسة إلى ضرورة دعم ونشر السلوك والمناخ الأخلاقي بين الأفراد داخل الجامعة وذلك من خلال التوجيه والإرشاد الأخلاقي وماله من آثار على التماثل التنظيمي.

ج. دراسة لامية بويدي وحكيمة مصباحي (2021): مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الوادي هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، استخدم المنهج الوصفي واعتمد على أداة الاستبيان على عينة قوامها (96 أستاذ) بولاية الوادي وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للتشابه التنظيمي لدى أساتذة الابتدائي و الولاء التنظيمي وكذلك الانتماء التنظيمي.

2- الثقة التنظيمية:

أ. دراسة (موفق سهام و ضيف احمد) 2016: بعنوان مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة بمركز البحث العلمي التقني للمناطق الجافة بمدينة بسكرة وهدفت الدراسة الى قياس

ابعاد الثقة التنظيمية في تحقيق الولاء للمؤسسة ،ولقد اختبرت الدراسة في مجال البحث العلمي ممثلا بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة ببسكرة ثم اختيار عينة عشوائية مكونة من (90عامل) وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي للثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة مجتمعة في مستوى الولاء لموظفي مركز البحث كما جاء ترتيب درجات ابعاد الثقة على النحو التالي الثقة بالمشرفين اولا يليها الثقة بالإدارة العليا واخيرا الثقة بالزملاء

ب. دراسة حمزة معمرى جامعة غرداية 2021: واقع الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالمنية هدفت الدراسة الى قياس الفروق بين أساتذة التعليم الثانوي بالمنية في مستوى الثقة التنظيمية على عينة قوامها (148 استاذ) وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ولا توجد فروق في مستوى الثقة لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس.

ت. دراسة عتودي. 2017(السعودية): تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين الثقة التنظيمية والاداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين وعددهم (1755موظف) واختير منهم (316) عامل كعينة بحث بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين الثقة التنظيمية والاداء الوظيفي

ث. دراسة موراتوتوقيمان (2010): تهدف الدراسة الى تحديد مستوى إدراك معلمي الابتدائية للدعم الاجتماعي وعلاقته بالثقة التنظيمية انتهجت المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (151معلم) مدرسة ابتدائي وطبق عليها استبيان الدعم الاجتماعي والثقة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي، وجود علاقة إيجابية بين الدعم الإداري والثقة إتجاه مدير المدرسة.

3-التعليق على الدراسات السابقة: بعد ما اطلعنا على ادبيات البحث السابقة والتي نصلح

عليها في عمومها دراسات مشابهة حيث قسمت الى قسمين، التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية ومن خلالهما يمكن ان نتوقف عند مجموعة من النقاط هي:

- من حيث جوانب الدراسة: نلاحظ ان جل دراسات التماثل التنظيمي توصلت الى ان التماثل التنظيمي يرتبط بالمتغيرات التنظيمية أكثر مثل، العدالة التنظيمية، القيادة، الهوية التنظيمية في حين ركزت دراسات الثقة على المتغيرات الديمغرافية أكثر من المتغيرات التنظيمية .
 - ركزت دراسات كل من الثقة التنظيمية على ابعادها الثلاثة المعروفة ونفس الشيء بالنسبة للتماثل.
 - من حيث العينة: معظم الدراسات التي تناولناها تعتمد على العينة العشوائية في اختيار العينة.
 - المنهج المتبع: استخدمت جل الدراسات التي سردناها على المنهج الوصفي.
 - الادوات: وظفت الدراسات المشابهة السابقة الذكر الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- وعلى ضوءها قام الباحثان بتوظيف مخرجاتها في الدراسة الحالية حيث قمنا بتبني أداة الاستبيان كوسيلة جمع البيانات، واخترنا عينة الدراسة فئة أساتذة التكوين المهني نظرا لأهمية القطاع، ولمعالجة هذه المعطيات استخدمنا المنهج الوصفي وكل هذه المؤشرات وردت في معظم الدراسات التي اقتبسناها.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

التماثل التنظيمي:

تمهيد

- 1- تعريف التماثل التنظيمي.
 - 2- نشأة وتطور مفهوم التماثل التنظيمي.
 - 3- أهمية التماثل التنظيمي.
 - 4- أبعاد التماثل التنظيمي.
 - 5- نظريات التماثل التنظيمي.
 - 6- أنواع التماثل التنظيمي.
 - 7- محددات التماثل التنظيمي.
 - 8- العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي.
- الخلاصة.

تمهيد

يعتبر التماثل التنظيمي من أهم المفاهيم التي ظهرت في أدبيات البحث في مجال السلوك التنظيمي منذ التسعينات القرن الماضي، واهتم بها عدد كبير من الباحثين وظهرت معظم نتائج الدراسات ان التماثل التنظيمي مؤثر اساسي للحكم على منظمة بالنظر لما يوفره من مزايا للمنظمة كزيادة الإنتاج والرفع من اداء العاملين ويعمل على تحقيق التوافق بين طموحات الفرد والذات ويعزز الإلتزام والولاء للمنظمة، ويعزز سلوك الرضا الوظيفي ويزيد من ارتباط العاملين بمنظماتهم.

وحضي مفهوم التماثل باهتمام بليغ من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة والموارد البشرية بشكل خاص , و نتناول من خلال هذا الفصل مفاهيم عامة والأهمية ، ونقف عند أبعاده وأنواعه والعوامل التي تؤثر فيه.

1-تعريف التماثل التنظيمي:

تعريف التماثل لغة: جاء التماثل في اللغة من الفعل تماثل : اي تشابه تطابق، ومصدرها تماثل بمعنى تشابه، اشتراك الموجودين في جميع الصفات (صالح . 2015 . ص249)

عرف التماثل التنظيمي بأنه التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء حيث يعرف الفرد نفسه في المنظمة التي هو عضو فيها، التماثل التنظيمي يرى درجة تعريف العضو نفسه نفس السمات التي تعتقد أنها تحدد هوية المنظمة (الغزالي. العبادي. 2013. ص81)

ويصفه (احمد. 2016 . ص278) بأنه عملية ارتباط بين العاملين ومنظمتهم وهي عملية مستمرة وتتطور مع تطور الروابط لتجاوز خلاقات حالية ومستقبلية ويستمد منها الفرد العامل الشعور بالفخر والاعتزاز لذلك الارتباط.

ويرى (Johnson) بأنه سيكولوجية العلاقة بين الفرد العامل والمنظمة بحيث يشعر الفرد العامل بذاتيته وعمق تلك العلاقة مع المنظمة بوصفها كيان اجتماعي (Johnson,etal,1999.160p)

فالتماثل التنظيمي هو انسجام القيم والعادات والأهداف الخاصة بالفرد مع رسالة المؤسسة وأهدافها .

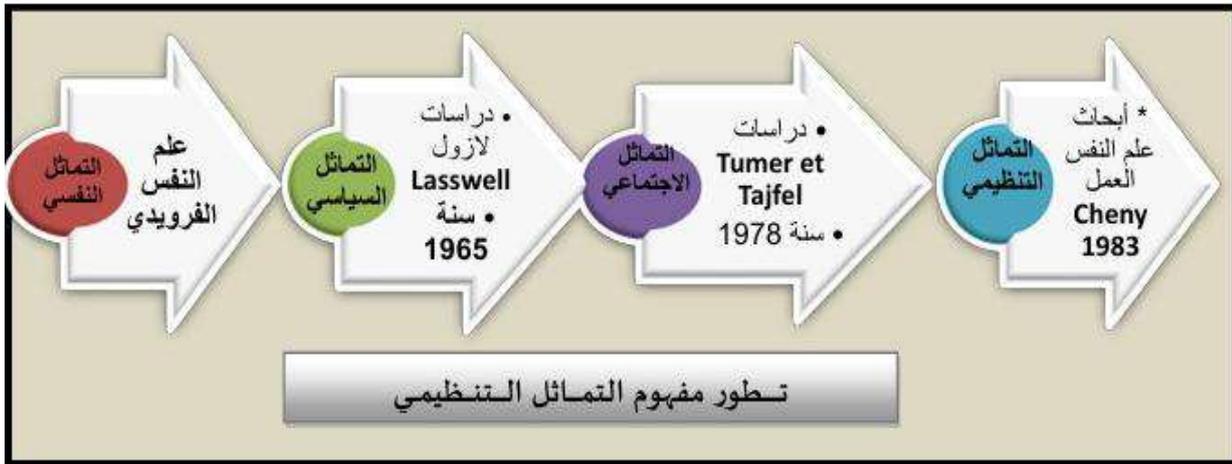
2-نشأة وتطور مفهوم التماثل التنظيمي:

بدأت الدراسة التجريبية للتماثل أواخر عقد الخمسينيات من القرن الماضي قبل ان يدخل المنظمات كمصطلح ^ التماثل ^ كغيره من المفاهيم ولد مع ميلاد التحليليين ، وتشعب بالمفاهيم الفرودية في دراسة الراشدين ليستخدمه لازويل كمفهوم سياسي لتماثل الافراد للسلطة ،ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي إلى النظرة السياسية للازويل (Lasswell1965) ، التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير،وقد تبنى لازويل المصطلح من أسلوب التحليل النفسي لفرويدويعتبر العالم 1951 (Foot) هو أول من استخدمه كمفهوم لمصطلح التماثل في السياق التنظيمي فقد اعتبر (Foot) بأن التماثل هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد ويعتبره هو نظرة الفرد لنفسه

كعضو في المنظمة وهذا يدفع الفرد العامل للعمل نيابة عن المنظمة (الغزالي والخزاعي . 2016.ص 81).

وتعرف المنظمات الحديثة اليوم أبعاد مختلفة للتماثل التنظيمي كصفة أساسية تتشكل مع الهوية المهنية للموظفين. ما يساعد في تحقيق الفرد والمؤسسة، كما استخدمه علم النفس الاجتماعي تحت مصطلح التماثل الاجتماعي من حيث تماثل الفرد للجماعة وتماثل الجماعة للجماعة ، ومع اهتمام الباحثين بمجال علم النفس العمل اعترف بأن المؤسسات على أنها نطاق اجتماعي ، وتهتم الدراسات الحديثة بمعالجة هذا المتغير وأبعاده من حيث تجسيد مفهوم في البيئات التنظيمية.

الشكل(1): يوضح نشأة وتطور مفهوم التماثل التنظيمي



المصدر: مذكرة ماجستير عثمانى مرابط صورية 2015 .

3-أهمية التماثل التنظيمي :

يعد التماثل التنظيمي من ضروريات منظمات الأعمال التي تسعى على اختلاف أعمالها لأن يكون الأفراد العاملون فيها مندمجين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها، وبما يحقق حالة من التوافق والانسجام بين الأفراد ومنظمتهم، وهو موجود في كافة المؤسسات، ولا توجد مؤسسة من غير ثقافة تنظيمية وقد تختلف قوتها وضعفها من مؤسسة لأخرى إضافة إلى الأهمية بمكان

تفعيلها ، وهي تمثل عنصر أساسي موجود جنبا إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى . وتبرز أهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة والفرد كما أشار إليها (الغزالي. الخزاعي. 2016.ص82)

3-1 بالنسبة للمنظمة: فتتمثل أهميتها في:

توفير منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، فمن خلال التماثل التنظيمي يدرك الأفراد العاملين ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة ومصيرها. وأنهم يشاركون معها في الكرامة والسمعة ويتأثرون بنجاحها وفشلها، وكذلك تقليل حالات الاحتكاك والصراع ويساهم في زيادة درجة الولاء والالتزام والتعاون مع المنظمة وتعزيز احترام الذات وإنماء الأعضاء.

- يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع، ورفع قدرتها للمنافسة.
- تبني الصورة المشرفة الايجابية للمنظمة، والإيمان بها وإبراز جميع الجوانب الايجابية ذات العلاقة بها.
- تقدم 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. ص 482).

3-2 بالنسبة للفرد: فتتمثل أهمية التماثل التنظيمي في:

3-2-1 تعزيز احترام الذات : يرتبط احترام وتقدير الفرد لذاته ارتباطا وثيقا بهوية المنظمة التي يعمل بها ، وفقا لإدراكهم فإنها توفر تقويما إيجابيا لذواتهم.

3-2-2 تجاوز الذات والتفوق عليها: الفرد بطبعه كإنسان يرغب في 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) بداخل الفرد وبالتالي يتجاوز الفرد مصالحه الذاتية ، بغض النظر عن الفوائد التي يحققونها الأفراد الآخرين.

3-2-3 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 أجل أهداف سامية نجد الفرد يهتم بإنجازاتها معنى ذا دلالة للحياة والوجود.

3-2-4 تنمية روح الانتماء والولاء للمنظمة: يعتبر الإخلاص لدى الفرد للمكان الذي

يعمل فيه ، وبالتالي تنمي لديه روح الإبداع والابتكار والتعليم المستمر، وحب التعاون وتقديم المساعدة لزملائه في نفس الوظيفة(عبد اللطيف.2019.ص225).

4-أبعاد التماثل التنظيمي: أشار (Patchen) في نظريته للتماثل عام 1971 إلى أن

التماثل التنظيمي يتضمن الأبعاد التالية: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي والانتماء التنظيمي (العضوية).

4-1 البعد الأول: الولاء التنظيمي:

يعرف الولاء التنظيمي على أنه مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها العامل اتجاه المؤسسة التي يعمل بها وينعكس ذلك على تقبله لأهدافه وتقانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لإنجاحها ،وسيتبين تقدير ذلك من خلال الاختبار الذي صممه بورتير وسميث لقياس الولاء التنظيمي (رويم فايزة .2010.ص101).

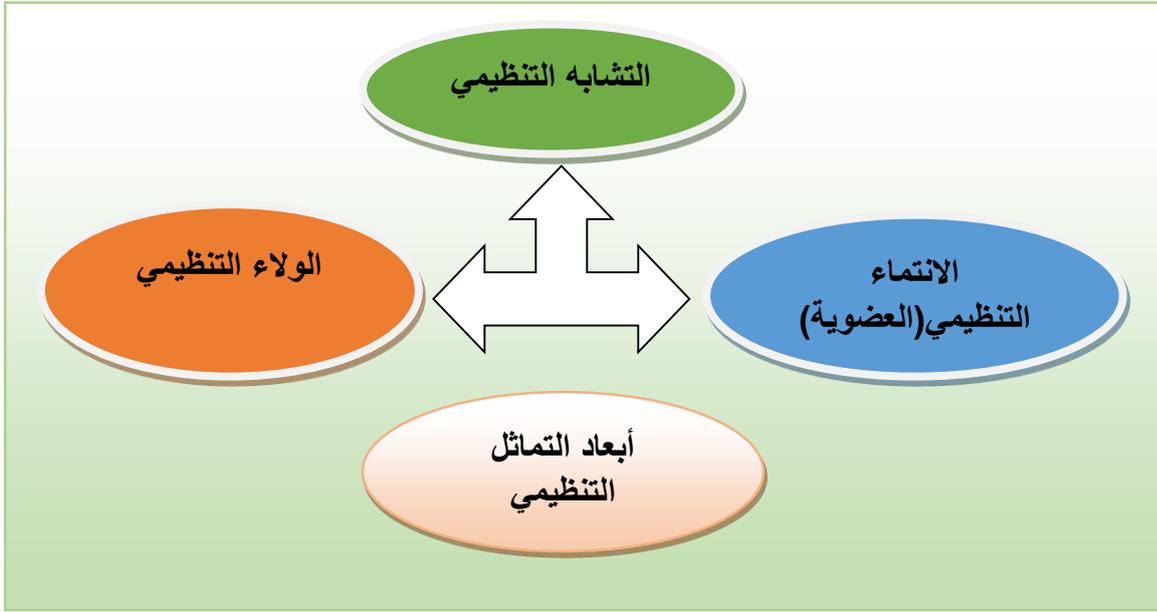
4-2 البعد الثاني: التشابه التنظيمي:

طرح هذا المفهوم في المنظمات على أنه قبول والتباهي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد حيث أنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم ، حيث يدرك الأفراد أن هناك تداخلا بين خصائص المؤسسة وخصائصهم مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المؤسسة من حيث العمل الفصلي ، التفاعل المباشر ، التفضيلات الشخصية وحتى التاريخ والمصير المشترك ، فتماثل الفرد للمجموعة يعتمد على مدى تشابه الاهتمامات الشخصية من خلال ممارسة لنفس الأنشطة التي تمارسها المجموعة (رشيد فارس مازن . 2004 .ص44.45).

3-4 البعد الثالث: الانتماء التنظيمي (العضوية):

هو مستوى تفهم الفرد لنفسه من حيث ارتباطه بالمؤسسة التي يعمل فيها، وهو إحساس الفرد بالانتماء للمؤسسة وشعوره الكبير بالارتباط بها والجاذبية النفسية إليها ، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمؤسسة وتشير إلي فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمؤسسة وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة انه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمؤسسة (عثماني مرابط صورية 2019 ص 49).

الشكل (2): يوضح أبعاد التماثل التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبين

5-نظريات التماثل التنظيمي:

تعددت نظريات والمقاربات التي فسرت سلوك التماثل التنظيمي نذكر منها:

(أ) **النظرية الوظيفية** : تشبه التنظيم ككائن حي وفقا لتطبيق قوانين مماثلة من حيث تأكيد مفهوم التوازن والانسجام والتعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفة ، وفقا للقوانين المشابهة للتنظيم والتي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها ،ومن خلال أبحاث (Albert Whetten) في السنوات الأخيرة ، والتي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على

تحليل كيفية دخول الأفراد، واندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، ويمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات

(صالح.2016.ص124).

ب) النظرية البنائية: هذا التيار يعتمد على تحليل مفهوم الهوية ، يعتمد منظور هذا النموذج أن الهوية هي مجرد وهم أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة هذه المقاربة تفرض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها 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.ص226).

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 بنيت بها هذه التماثلات التنظيمية تحمل طابع الدينامية والحيوية ، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تحدث بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول الى الاستقرار النسبي للمنظمة ، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة (نفس موضوع المقاربة البنائية) كما تشكل المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات (عباس . 2006 . ص125).

6-أنواع التماثل التنظيمي:

بعد الاطلاع على أدبيات البحث تمكنا من التمييز بين نوعين من التماثل التنظيمي:

6-1 . تماثل الفرد للمنظمة " من أنا ":

يمكن أن تؤثر الهويات التنظيمية نتيجة الشعور بالهوية الفردية في السلوك الفردي مثل الولاء،الانتماء، والتماثل للمنظمات، حيث يتماثل الفرد مع وحدة تنظيمية معينة في حالات مختلفة.

6-2 تماثل الأفراد للمنظمة " من نحن ":

في حالات تجلي الهوية الاجتماعية إلى اكتساب السلوك الجماعي في حالات منها يكتسب الأفراد التماثل الجمعي من خلال العلاقة العميقة لأعضاء المنظمة بخصائص المنظمة الأساسية ، حيث تتطوي هذه الخصائص على عدد من الأبعاد مثل : القيم ، والمعتقدات ، المبادئ ، القيادة ، أو أي عنصر آخر يعد ذا معنى للأفراد أو المجموعات المعنية ، ويجادل المنظرون في هذا المجال بأن الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، حيث يؤكد **Hall et Schanieder (1972)** و **Dutton et Prat(1998)** أن الأفراد يميلون في تقويمهم لتقديرهم الذاتي إلى التماثل مع منظمات لها مكانة اجتماعية مرموقة (رشيد مازن فارس. 2003. ص 26).

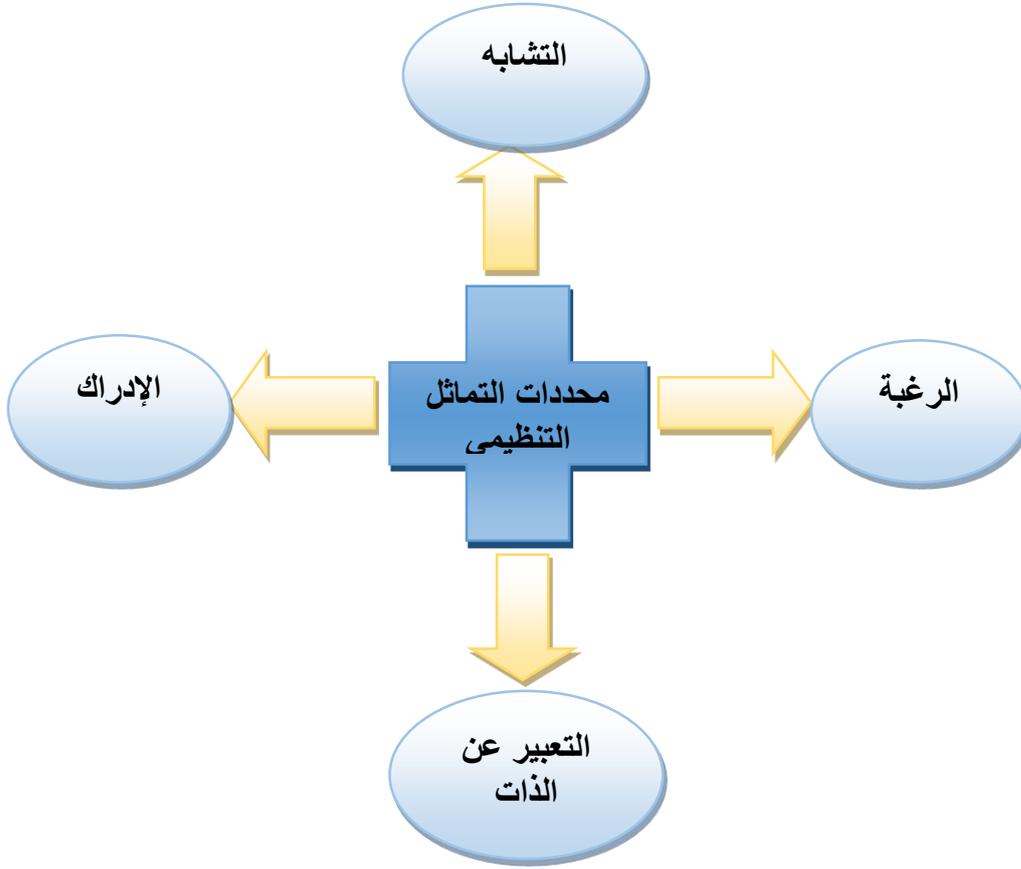
7-محددات التماثل التنظيمي:

بعد معالجة موضوع التماثل التنظيمي من حيث تناول المفهوم وتعدد الهويات في المنظمات، وفي معالجة هذا التنوع الذي يُطرح في تفسيره لعملية التماثل التنظيمي أو تحديد الهوية المهنية والمحددات المساهمة في تشكيل سلوك التماثل التنظيمي.

يدرس (**weick ويك**) التماثل التنظيمي من خلال تركيزه على العمليات التي من خلالها الواقع التنظيمي وهو ينعكس في صيغة الفعل التنظيمي ويهدف نموذج ويك (الدراسة عمليات التماثل التنظيمي) لتقييم كيف يمكن للأفراد والجماعات بناء الهوية المهنية على مدى صيرورة زمنية "Au fils du temps" يتم من خلالها استقطاب الآثار الايجابية (FrédériqueChédotel ,2012,p63).

- قوة تماثل الأفراد تتأثر من جهة بإدراكهم لهوية المنظمة التي يعملون فيها.
- الرغبة في تكوين مفهوم ذاتي ايجابي من خلال النزوع إلى التماثل مع المنظمات والمجموعات ذات مكانة عالية ما يشجع شعور الفرد باحترام الذات واتساقها وتمايزها.
- التشابه بين الأفراد والمجموعة التي ينتمي إليها (فإن شبيه الشيء يجذب إليه).
- اكتساب الفرد للهوية التنظيمية المتوافقة مع المفهوم الذاتي كما يشير **Mael et ashorth** لأنها تتيح لهم فرصة التعبير عن الذات.

الشكل (3): يوضح محددات التماثل التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبين

8-العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي :

وضح (الصريرة . 2009) أن العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي كما يلي:

8-1الثقافة التنظيمية: تشير الأنماط السلوكية المقبولة، المعايير، الأهداف ونظم القيم، والتكنولوجيا المستخدمة، وكل العوامل المميزة لمنظمة ما عن غيرها بحيث تهدف إلى اندماج قيم الأفراد مع أهداف المنظمة وقيمها بحيث تصبح الأهداف والقيم مشتركة مع بعضها مما يحقق التماثل التنظيمي للأفراد، وتختلف درجة التماثل التنظيمي حسب قوة ونتائج القيم في المنظمة .

8-2 جماعة العمل: أشار ارنولد وفيمدمان، الى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة من حيث حجم المجموعة، المكانة المميزة التمسك والتشابه بين أفرادها.

8-3 مدة الخدمة: غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي بين الفرد والجماعة والمنظمة ومدة الخدمة حيث توجد علاقة طردية بين مستوى التماثل والخدمة.

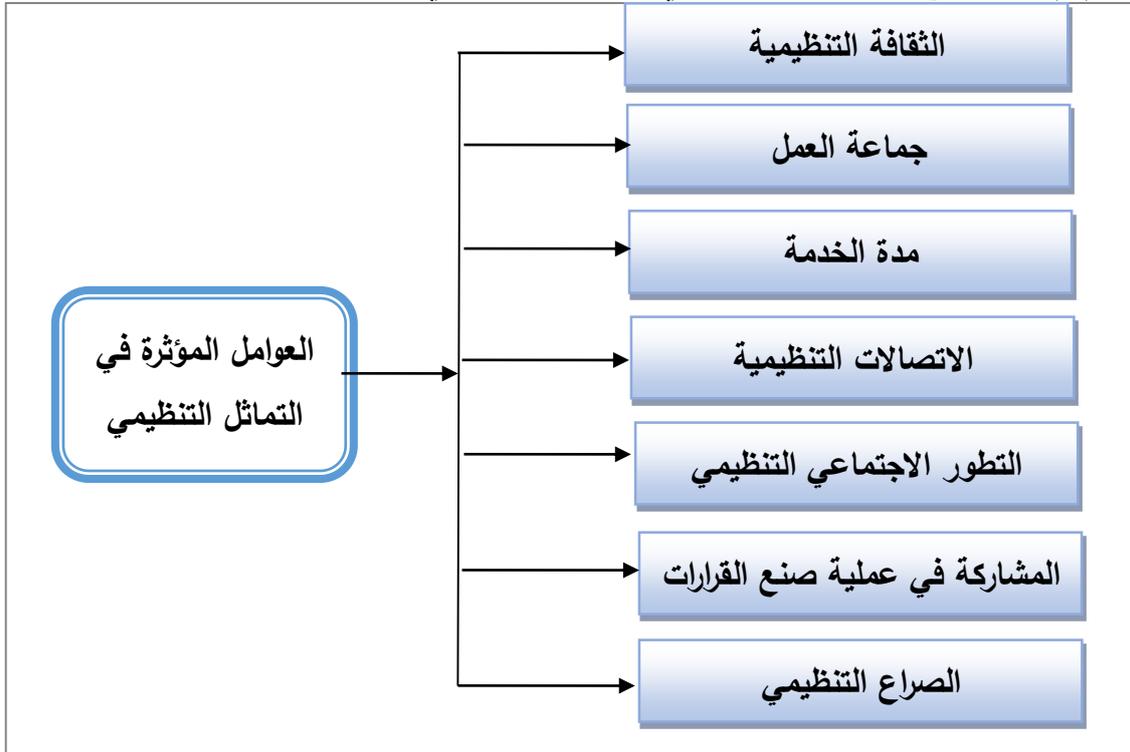
8-4 الاتصالات التنظيمية: وجود علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والاتصال التنظيمي ، كلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة والمعلومات متدفقة عبرها كان الترابط والصلة أقوى بين المتعاملين والمنظمة .

8-5 التطور الاجتماعي التنظيمي: تعد عملية التطوير من الطرق التي تعمل على أحداث التماثل ، فهي تهدف إلى تطوير العاملين وتشكيل اتجاهات الأفراد وسلوكهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصالح المنظمة وأهدافها ، إذ يسعى الفرد إلى تحقيق مساره المهني أو الوظيفي من خلال اختياره للمنظمة التي توفر له المجالات المشجعة لاحتياجاته من خلال جعل الفرد في المنظمة ملتزما ومنسجما مع أهدافها والمجموعات العاملة فيها.(مرزوق . 2018).

8-6 المشاركة في عملية صنع القرارات: كلما زادت مشاركة الفرد في صنع القرارات في المنظمة زاد التماثل التنظيمي، وذلك لشعوره بالتعبير عن رغباته وأهدافه. (النجار . 2018).

8-7 الصراع التنظيمي: إن العلاقة بين التماثل التنظيمي والصراع هي علاقة سلبية ، فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل والعكس صحيح ، ذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم والثقافة وتشابها وتطابقها ، وأما الصراع فيقوم على التضارب والتعارض بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة . (مرزوق . 2018).

الشكل (4) : يوضح العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبين

الخلاصة:

بعدما تطرقنا إلى مفهوم التماثل التنظيمي، و سلطنا الضوء على جميع تفاصيله العلمية و

الإدارية نستخلص أن التماثل التنظيمي له أهمية بالغة في حياة المنظمة المعاصرة، لان العاملين

فيها كلما كان ارتباطهم وثيق بها كلما ساعدها على تحقيق أهدافها، و بالتالي حفاظا على الميزة

التنافسية و الديمومة وتصبح العلاقات بين العمال علاقات حسنة، وهذا لا يتأتى إلا بناء جسر

من التماثل بين العاملين وبين العاملين والمنظمة.

الفصل الثالث :

الثقة التنظيمية

تمهيد

1- تعريف الثقة التنظيمية

2- نشأة وتطور مفهوم الثقة التنظيمية

3- أهمية الثقة التنظيمية

4- أنواع الثقة التنظيمية

5- قياس أبعاد الثقة التنظيمية

6- معايير الثقة التنظيمية

الخلاصة

نال موضوع الثقة التنظيمية في السنوات الاخيرة حصة الاسد من اهتمام الدارسين في مجال السلوك التنظيمي و الادارة، هذا الاهتمام مرده الى ضرورة وجود ثقة متبادلة بين الافراد داخل المؤسسة بغرض خلق جو مناسب للعمل لتحقيق اهداف المؤسسة بشكل عام.

وتعد الثقة في علاقات العمل احد اهم الدعائم التي تساعد المنظمات على تعزيز كفاءتها، و تجسيد سياساتها، و أهدافها و هي بذلك احد اهم الأدوات الإدارية الفاعلة، و على النقيض من ذلك فان المنظمات التي تفتقر إلى الثقة التنظيمية يصعب الاتصال و يحبط التعاون، ثم إن الأفراد في المنظمة يسهلون عملية التغيير التنظيمي خاصة عند اشراكهم في رسم الأهداف. وسنحاول خلال هذا الفصل إن نسلط الضوء على موضوع الثقة التنظيمية والكشف عن حيثياته.

1- مفهوم الثقة التنظيمية :

حاول الباحثون في مختلف التخصصات ايجاد مفهوم واضح للثقة التنظيمية يقتدي به ، و يرسى عليه الباحثون من بعدهم فبرزت عدة نظريات تفسر مختلف جوانب الثقة التنظيمية سنستعرض مجموعة من التعاريف التي تسهل علينا فهم الموضوع .

❖ تعريف الثقة:

***لغة** : ورد في لسان العرب لابن مندور بانها مصدر الفصل وثق به يثق بالكسر وثاقة و تفهائتمنته و انا اثق به و هو موثوق به ، و هي موثوق بها ، و الوثاق يدل على حبل او قيد و بهذا تدل الثقة على الائتمان بين طرفين الطرف الاول هو الشخص الوثاق و الطرف الثاني اما لشخص ، او مجموعة اشخاص ، وتنتج ثقة من مدى عطاء الطرف الاخر المؤتمن (ابن مندور . 2003 . ص 371).

***اصطلاحا** : الثقة هي الحالة النفسية التي تشمل نية القبول و الانكشاف ، القائم على التوقعات الايجابية لنوايا سلوك الاخرين (بن حمدون . 2020 . ص 264).

وتتشعب تعاريف الثقة و تتعدد حسب اهتمام الباحثين و اختلاف مجال تخصصاتهم و سنحاول ان نسرد بعض منها فيمايلي :

عرفها روتر (1967) بأنها التوقع الذي يحمله الفرد او المجموعة ، بان الوعود المكتوبة او المنظوقة من الاخرين سواء كانوا افراد او مجموعات يمكن الاعتماد عليها .

عرفها ميثك (1979) الثقة بانها توقعات الفرد و ائتمانه بان سلوك الفرد الاخر سيكون سلوكا منسجما مؤيدا للمصالح المشتركة و يحسب الاتفاق .

سكوت (1980) الثقة عبارة عن قوة ايجابية مشتقة من التعاون المتبادل بين الافراد

(بن شهرة محجوبة . 2022 . ص 07-08).

عرفها العسكري (2013) بأنها مجموعة من المعتقدات حول الطرف الآخر مما يجعل منه موقع ثقة وذا عواقب ايجابية و الثقة متعددة الإبعاد فهي البناء الذي يعبر عن المشاعر و الاعتقادات بالطرف الآخر نتيجة الخبرة المعتمدة على الصدق و الإحسان (العسكري 2013. ص. 09).

من خلال ما سبق من تعريفات نستنتج مجموعة من النقاط حاول الباحثون التركيز عليها و هي :

- ✓ وجود طرفين الواثق او ناتج الثقة و الموثوق أو الوصي؛
- ✓ الثقة عبارة عن سلوك ايجابي من الواثق ناتج عن توقع السلوك الايجابي من الموثوق؛
- ✓ الثقة توقع ايجابي مسبق من الواثق لكي يحقق الموثوق مصالح مشتركة لطرفي الثقة؛
- ✓ تتبع الثقة من النوايا الحسنة و تجسيد الالتزامات الظاهرة أو الضمنية؛
- ✓ تتسم الثقة بالمخاطرة ولا تستوجب التحقيق او المراقبة من مانح الثقة.

ومنه نستخلص أن:

الثقة التنظيمية تعبر عن درجة الشعور الايجابي للموظف نحو إدارة المؤسسة بالإضافة لأعضاء المؤسسة من رئيس مباشر و زملاء عمل و هذا الشعور ناتج من مدى تحقيق رغبات الموظف تبعا لنظرية القبلية لمختلف الخصائص الايجابية لكل من الرئيس و الإدارة و الزملاء لمدى وفائهم للالتزامات المتفق عليها مع الحفاظ على المصالح المشتركة للموظف و المؤسسة بغض النظر عن المخاطر المحتملة مستقبلا .

2-نشأة وتطور مفهوم الثقة التنظيمية:

يعود تطور ونشأة الثقة التنظيمية الى عقود بعيدة ارتبطت بنشأة المجتمعات وتطورها، فهي قديمة قدم الإنسان وروابطه الأولى، ويمكن أن نميز ثلاث مراحل اساسية وهي:

أ. ظهور الاسلام :

حرض الدين الاسلامي و تعاليمه و ثقافته على تقوية الروابط بين المسلمين في جميع مستوياتهم الاجتماعية ،من اجل تنظيم حياة البشر ،سواء ثقة الأفراد بين بعضهم البعض و بين منظماتهم التي ينتمون إليها ،فقد ذكر مصطلح الثقة بمعاني عديدة مرادفة لها في القران الكريم التي ترمي الى تثبيت روابط الثقة و التي وصى بها الله تعالى ،و يمكن أن نذكر منها :

- توافق القول مع العمل.

- الوفاء بالوعود.

- محاربة الربا و الغيبة و النميمة بين العاملين.

- الحفاظ على الأمانة و تأديتها لأهلها.

- احترام العهود و المواثيق و العقود (حمودة سالم عبد الواحد.2020ص31-32)

يوجه الاسلام بهذه النظرة الفرد و الجماعة و التنظيم الى ارساء أسس متينة للثقة، لا تززعها ثروة ،و لا تحطمها مزاجية ،و لا تقف في مواجهتها ثائية فردية بل توجب على كل فرد اينما كان محله في التنظيم على بناء اركان الثقة و مد جسورها و الحفاظ عليها.

ب. العصر الحديث:

الاهتمام العلمي بالثقة التنظيمية يعود لبداية الخمسينيات، حيث وصفها العلماء بكونها موضوعا اساسيا في علم النفس، حيث يرون أن الأفراد يختلفون في ميولهم للثقة بالآخرين، وتتشأ هذه الميول من طفولتهم المبكرة.

ظهرت دراسات تجريبية للثقة في أواخر الخمسينيات على يد مورثون 1998 في إطار السعي للتقليل من تداعيات الحرب الباردة، مما افرز لنا دراسات مخبرية تستخدم العاب ذات مزيج من الدوافع (موران .1998-ص335).

ساهم علم الاجتماع كذلك في بداية الستينات حيث وصف قوفيمان (1963) في دراساته الاجتماعية فحسبه فان الثقة يحتاجها الانسان من الولادة حتى الممات، فالثقة هي ذلك الشعور

المطلوب ضمن اطار العائلة و المدرسة و حياة العمل و بين الاصدقاء(تيسير زاهر زكريا سلامة ص300).

- تبلور مفهوم الثقة ضمن السياقات الادارية خلال السبعينات من خلال جهود وأعمال (ليمان 1979)، وهو أول من نادى وأكد على اهمية الثقة داخل العلاقات التنظيمية التي تمكن فريق العمل على انجاز اهدافه بكفاءة.

- تزايد الاهتمام بالثقة بين علماء الادارة والباحثين استجابة للتطورات المتسارعة خلال فترة التسعينات وتوصل الجم سنة (1990) الى وجود علاقة بين سلم الاحتياجات لماسلو والثقة التنظيمية.

ت. الالفية الثانية:

تزايد الاهتمام اكثر بالعنصر البشري استجابة للانفجار المعرفي ،و التكنولوجيا و الذي ادى الى ضرورة البحث عن الاليات التي ترفع ثقة هذا العنصر تجاه التنظيم الذي ينتمي إليه ،و تسعى المؤسسات اليوم جاهدة إلى تقديم خدمات او منتجات ذات جودة عالية بالاعتماد على المورد البشري ،الذي لا يقل أهمية عن باقي الموارد فصار الاهتمام منصبا نحو بيئة العمل و العلاقات بين العمال من جهة و بين العمال و الادارة من جهة اخرى فأصبحت الثقة التنظيمية دعامة اساسية و مؤشر للحكم على فعاليات و كفاءة المنظمة (سرير الحرشي حياة. ص 118).

3-أهمية الثقة التنظيمية:

يجمع الكثير من العلماء والباحثين على اهمية الثقة التنظيمية في المؤسسات لكونها عامل هام في تحقيق التكامل بين الفرد والمؤسسة وعامل اساسي للتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل ويمكن أن نوجز فيما يلي:

- تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة.

- تقلل من الرقابة والتوجيه المستمر في العمل الإداري.

- ترفع من مستوى كفاءة العمل.
- تشكل عنصر اساسي ومؤشر للفعالية التنظيمية فلا يوجد منظمة بمقدورها العمل من دون وجود الثقة بين العمال.
- تحقق الرضا الوظيفي وتقلل من ضغوط العمل وترفع الروح المعنوية للعاملين.
- عامل مهم في تماسك المنظمة وتقوية الروابط بين جميع مكوناتها.
- تشجع الابتكار والابداع في العمل وإتقانه (عطية .2015ص18).

4-أنواع الثقة التنظيمية:

تتباين آراء العلماء حول تمديد انواع الثقة التنظيمية ويمكن أن نحددها فيما يلي:

4-1-الثقة من خلال المنع:

و تعكس درجة الاقتناع الهش المبني على حسابات قيام العداوة بين أعضاء المنظمة عند انعدام الثقة ،فالخوف هنا وراء تلك الثقة القائمة على توقعات الريج والخسارة.

4-2-الثقة من خلال المعرفة:

وتمثل درجة الاقتناع المتوقع المبني على المعلومات السابقة و التجارب المتحققة عبر التفاعلات السلوكية ،و نسق العلاقات السائدة بين أعضاء المنظمة ،حيث تغدو الثقة متحققة بناءا على المعرفة و الخبرة و الدراية.

4-3-الثقة من خلال العاطفة:

وتمثل درجة الاقتناع الحقيقي المبني على رسوخ العلاقة و عمق الروابط الشعورية و العاطفية بين الاعضاء في المنظمة بالشكل الذي يجعل من كل عضو وكيلا و معبرا عن رغبة و إرادة العضو الأخر، تأكيد على التوحد و التشابه في النوايا و السلوك (العطية .2003ص243).

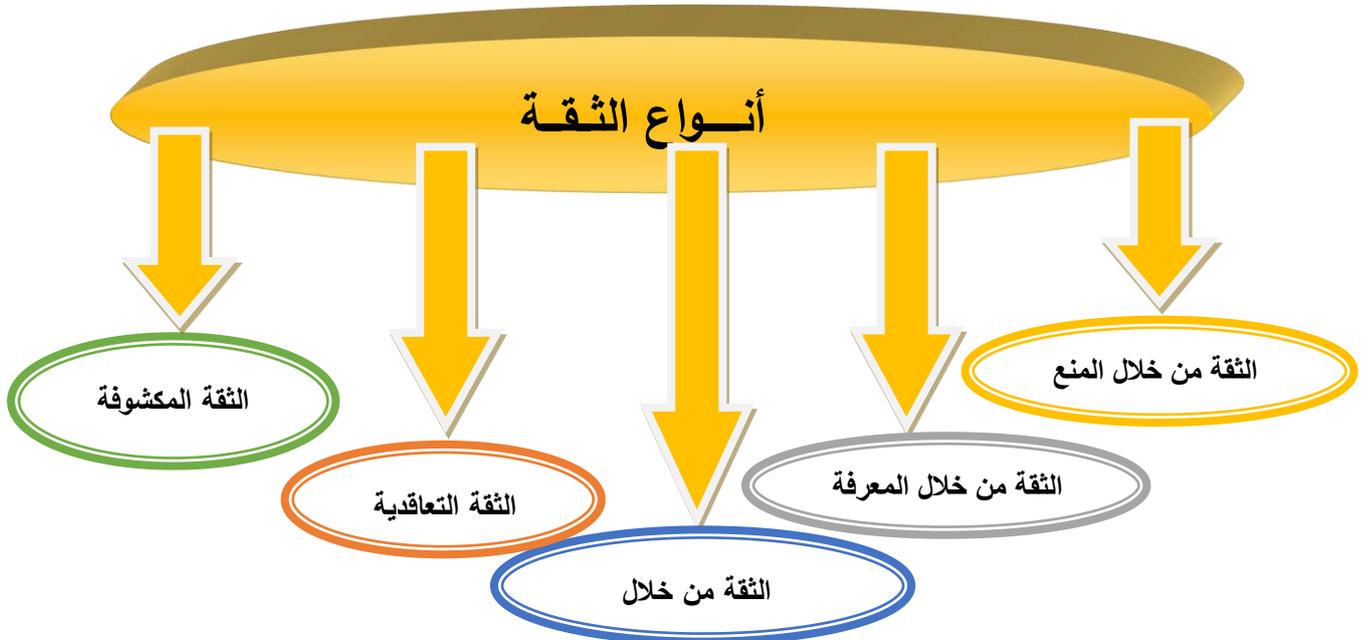
4-4-الثقة التعاقدية

عرفها روتر أنها التوقع الذي يحمله الفرد او المجموعة بان العمل الموعد به شفها او كتابيا من قبل فرد او مجموعة اخرى يمكن الاعتماد عليه، و بالتالي سيكون هناك تفاعل قد يكون حقيقي او خيالي بين طرفين على الاقل هذا التفاعل فيه تفاعل اولي يتضمن التعهد من احد الأطراف، أما الثاني فهو الوفاء او عدم الوفاء بهذا التعهد (روتر.2015.ص651).

4-5- الثقة المكشوفة:

يقصد بها التوقعات بان الشخص في عملية الاتصال عندما يظهر مشاعره و قيمة للأخرين سيصغون اليه باحترام و اهتمام و لن يستخدموا هذه المعلومات للإضرار به، هذا المفهوم يرجع للعالم سيدنرجورارد الذي يعرفها بأنها الاختيار الذي يواجه كل منا في كل لحظة مؤهل ستسمح للأخرين بمعرفتنا كما نحن و نبقي غامضين ولا نود ان يرونا على حقيقتنا (الغامدي 1990.ص10-11).

الشكل رقم(05): يوضح أنواع الثقة



المصدر: من إعداد الطالبين

5- قياس أبعاد الثقة التنظيمية:

بعدما تطرقنا إلى المفاهيم الأساسية للثقة التنظيمية نصل الآن إلى أهم عنصر وهو قياس الثقة التنظيمية وأبعادها مع التركيز على المداخل التي يعتمدها الباحثين لنصل في الأخير إلى تحديد أبعاد الثقة المناسبة للبيئة المدروسة والقابلة للقياس.

أولاً: مستويات الثقة التنظيمية:

إن بناء الثقة التنظيمية يمر بمستويين وهما:

(أ) **الثقة الأولية:** وترتكز على ميل الفرد نحو الثقة بالطرف الآخر حيث لا يكون هناك أي خيارات أو معرفة سابقة بالطرف الآخر، وهي حسب بعض العلماء ذات مستوى منخفض وينشئ منها عنصران أساسيان وهما:

❖ **المخاطرة:** وهي إدراك احتمال وجود خسائر، والمخاطرة هنا لا تعني بالضرورة إبداء عضوية كما هو متعارف عليه وإنما تتضمن عدم التأكد من النواتج فعندما لا نكون متيقنين من أن الطرف الآخر سيتصرف وفق ما هو ملائم و متوقع منه فهذا هو مصدر المخاطرة.

❖ **الاعتمادية:** وهي مدى توافر كل طرف على الآخر، حيث أن الاهتمامات من أحد الأطراف لا تنجز بدون الطرف الآخر وهي على مستويين وهما:

- **مستوى عميق:** حيث تزداد فيه حساسية أحد الأطراف لسلوك الآخر.

- **مستوى سطحي:** تقل فيه حساسية أحد الأطراف لسلوك الآخر (تجاني). منصور

2020.ص 47-49).

(أ) **الثقة ذات المستوى المرتفع:** يحدث نتيجة المعرفة بالآخر وهي محدد أساسي لارتفاع مستوى الثقة الذي يتأسس على الرغبة في الاعتماد على الطرف الآخر وهذا من خلال معرفتنا بهذا الشخص وهو ما نطلق عليه معتقدات الثقة وتتكون من: الأمانة والافق الواسع والعناية والجدارة.

ثانيا: مداخل قياس الثقة التنظيمية:

من أجل قياس الثقة التنظيمية هناك مدخلين وهما:

أ) **مدخل أساس الثقة:** على أساس توقعات الأفراد تجاه الآخرين، وتعتمد هذه التوقعات على اعتبارات نفعية وعلاقتها بالخصائص الشخصية والانجذاب الشعوري بين الوثائق والموثوق به وهي ثقة (عاطفية وسلوكية) (الكبيسي صلاح الدين عواد 2017 ص 11).

ب) **مدخل مرجعية الثقة (بؤرة الثقة):** يقوم على أساس مصدر الثقة في الزملاء أو ضمن المستوى العمودي للمنظمة الثقة في الإدارة العليا، والثقة في المشرف المباشر.

المتتبع أو الدارس لمدخل قياس الثقة التنظيمية والنماذج المختلفة سيجد أنها تصب بشكل مباشر أو غير مباشر في النموذج ثلاثي الأبعاد وهو (الثقة في الإدارة والثقة في الزملاء والثقة في المسؤول المباشر).

ومن هذا المنطلق اعتمدنا في دراستنا على مدخل مرجعية الثقة (بؤرة الثقة) ذات الأبعاد الثلاثة:

-الثقة في الإدارة العليا، الثقة في المسؤول المباشر، الثقة في زملاء العمل.

وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد.

❖ **الثقة في الإدارة العليا:**جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع حاجاتهم، ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي و المعنوي للعاملين ،أو تطابق أقوالها مع أفعالها ووضوح التوقعات وتوفر الهيكل التنظيمي المرن و المناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الاقسام و الفروع (لعون عطية. 2016. ص 28).

إن نقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما أن انعدام الثقة يجعل الافراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، ومن ثم انخفاض ولاءهم و التزامهم التنظيمي (فارس 2014. ص 17).

❖ **الثقة في الرئيس المباشر:** وتشير الى التوقعات الايجابية الواثقة للمرؤوسين تجاه مشرفهم في العمل وفق العلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب المشرف ثقة مرؤوسيه اذا ما كانت تتوفر فيه خصائص الكفاءة، الجدارة و الأخلاق و الانفتاح للمرؤوسين و الاهتمام بمصالحهم و احتياجاتهم و العدالة في التعامل معهم و دعمهم (فارس 2014: 169)

وتتحدد الثقة في المسؤول المباشر من خلال:

ث. النزعة الى الخير ومدى ايمان المرؤوس ان المشرف المباشر ذو نوايا حسنة تجاهه.

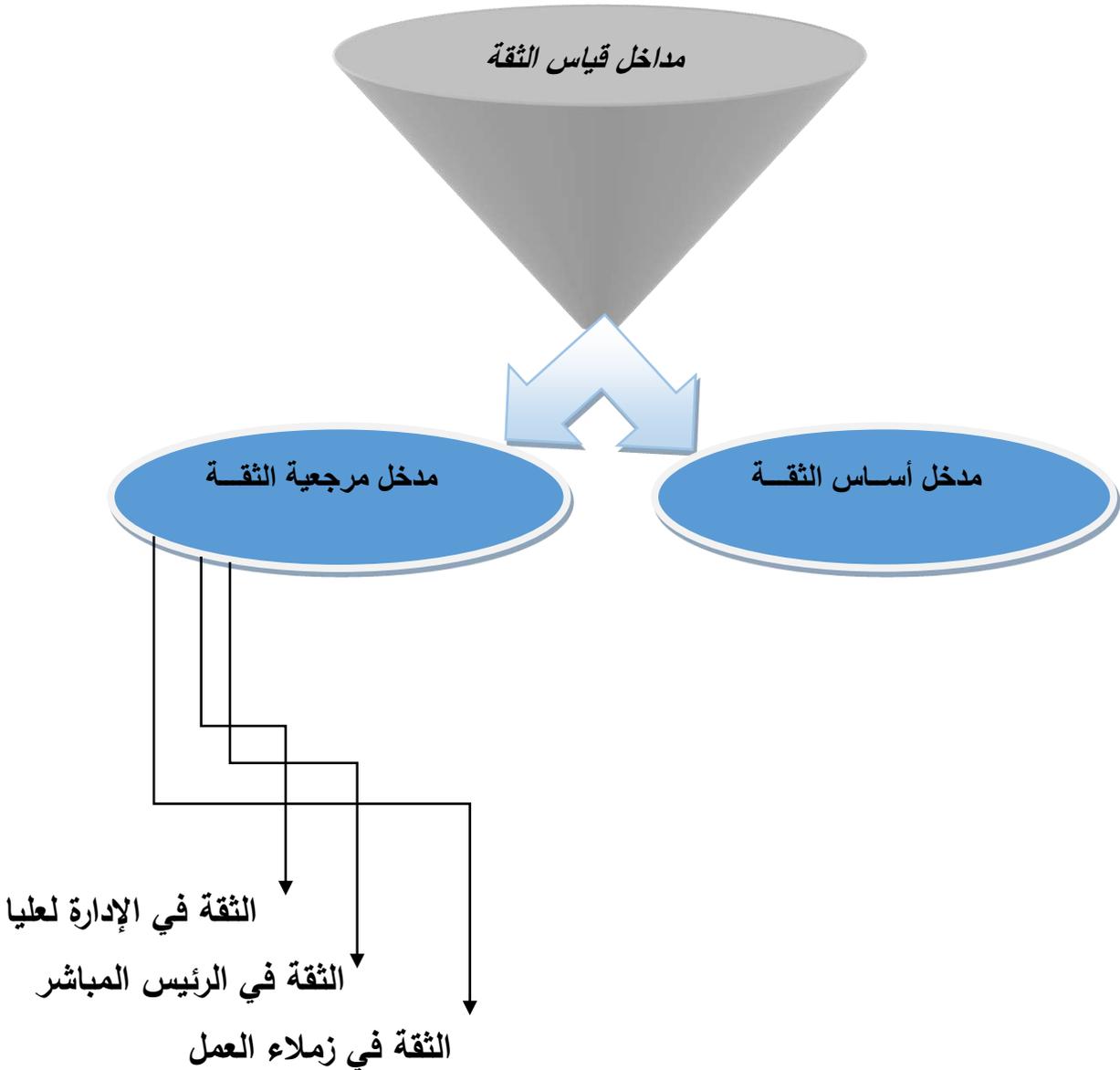
ج. الاستقامة: ايمان المرؤوس بان مشرفه متمسك بمبادئ أخلاقية.

ح. القدرة على اداء العمل بكفاءة (الطائي وآخرون .2007. ص 71).

❖ **الثقة في زملاء العمل:**

هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الايجابي بين الأفراد والعاملين من حيث الاعتماد المتبادل، والاشترك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك فيما بينهم لتحقيق الاهداف والغايات المشتركة، و تكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص و السمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الاخرين و هي القيم و المبادئ و الاهتمام بمصالح الزميل و مساعدة الزملاء و الالتزام في العمل (لعون عطية. 2016. ص 27).

الشكل رقم(06):يوضح مداخل قياس الثقة التنظيمية



المصدر : من إعداد الطالبين

6-معيقات بناء الثقة التنظيمية :

للثقة التنظيمية مجموعة من التحديات التي تواجهها وتضعها و هي مجموعة من العوامل التي تساهم في هدم الثقة و تهدد استمرارها و اهم هذه العوامل:

✓ هشاشة وضعف الثقة ووضعها داخل المنظمة بسبب الممارسات السلبية و التعقيدات

الادارية و عدم وجود قيادة مؤهلة و حكيمة (العريفي2019.ص. 132).

✓ الشك وعدم الثقة فطالما يوجد شك تضعف الثقة وقد تكون هناك درجة من الثقة مع وجود بعض الشك وعليه فالشك و انعدام الثقة احد مهددات الثقة التنظيمية بين الافراد و المجموعات داخل المنظمة (الشريف .2017. ص. 602).

✓ استخدام التقنيات التي تهدد الثقة مثل انظمة الاشراف والمراقبة الالكترونية لمتابعة اداء العاملين وهي تقنيات تقلل من شعور العاملين بالأمن مما ينعكس على ادائهم والاكثر من ذلك ضعف العلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

✓ الاخلال بالعقد المعنوي وهو فشل طرف ما في الوفاء بالتعهدات هذه الاخيرة تعكس حقوق وواجبات المنظمة تجاه العمال والعكس صحيح هذه الحقوق والواجبات تظهرعلى شكل عقد غير مكتوب (عطية. 2016. ص 23).

✓ استغلال الثقة من خلال انتهاكات بعض الانتهازيين و اصحاب النزعة الانانية فيستغلون ثقة الافراد لتحقيق مصالحهم و هذا ما يؤدي قطعاً الى هدم الثقة بين الأفراد(البديوي ثنون. 2023. ص 19).

وعلى ضوء ما سبق الاشارة اليه نتوصل الى نتيجة حتمية مفادها ان هدم الثقة أسرع من بناءها وعلى الرغم من كل المعوقات التي سبق ذكرها الا انه لا يمكن اغفال دور القيادة وقوتها واسلوبها من اهم العوامل المساعدة في تأسيس وتعزيز الثقة التنظيمية.

الخلاصة:

ختاماً لهذا الفصل نلخص إلى أن الثقة التنظيمية ضرورية لأي منظمة ويتوقف نجاحها أو

فشلها على مدى توفر هذه الثقة بأبعادها الثلاثة (الثقة في الزملاء -الثقة في المسؤول المباشر -

الثقة في الإدارة العليا) وتتوفر هذه الأبعاد الثلاثة يتولد لدى الأفراد العاملين علاقات حسنة تساهم

في ارتباطهم أكثر بمنظمتهم وبالتالي الوصول إلى حد معين من التماثل التنظيمي مع المنظمة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع :

الاطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- مجالات الدراسة
- 3- أدوات الدراسة
- 4- الدراسة الاستطلاعية
- 5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
- 6- مجتمع وعينة الدراسة
- 7- عينة الدراسة الأساسية
- 8- الأساليب الإحصائية

الخلاصة

تمهيد :

من أجل الكشف عن التصور المنهجي لهذه الدراسة وبغية وضع الإطار النظري في صورة

ميدانية وعملية وهو ما يعكسه الفصل الحالي من حيث ضبط جميع جوانب الدراسة التطبيقية،

حيث قمنا بتحديد المنهج المتبع وحصر حدود الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وكذا الأدوات

المعتمدة في جمع البيانات مروراً بخصائصها السيكومترية وأخيراً المعالجة الإحصائية والبيانات

المستخدمة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة :

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض على الباحث تبني منهج معين دون غيره تبعاً لأهدافه التي يسعى إلى تحقيقها من هذه الدراسة، ولما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني، وذلك بوصف الواقع كما هو في المؤسسات التي يعملون بها.

فالمنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الملائم لهذه الدراسة، وحسب ما يرى (انجرس) 2004 انه يطبق عموماً على مجموعات واسعة من الأفراد مثل سكان بلد ما، ويبدو أنه من الصعب أو ربما من المستحيل الاتصال بهم كلهم عدا ما يتعلق بالحكومات التي تملك الوسائل البشرية و المالية الضرورية و كذا يستعين منهج البحث الميداني عادة بالمعينة و ذلك بانتقاء جزء من هؤلاء الأفراد (موريس انجرس . 2004 ص . 75).

2- مجالات الدراسة :

أجريت هذه الدراسة خلال السنة التكوينية (2023-2024) خلال السداسي الثاني، و بالتحديد خلال الفترة الممتدة ما بين (2024/04/07 إلى غاية 2024/04/24) وهي فترة مناسبة جداً كون الأساتذة المبحوثين غير مرتبطين بالامتحانات أو دورات الدخول (فيفري وسبتمبر) و تمت هذه الدراسة عبر مؤسسات التكوين المهني الموجودة عبر تراب ولاية ورقلة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف قمنا بالاتصال بالأساتذة المعنيين بالدراسة عن طريق مدراء مؤسساتهم التكوينية، و تلقينا كل التسهيلات لإجراء هذه الدراسة عبر مؤسسات التكوين المهني بالولاية، و تعذر علينا الاتصال بأساتذة مركز البرمة نظراً لبعدها المسافة فلجأنا إلى استعمال البريد الإلكتروني للمؤسسة و تم العمل بنجاح.

3- أدوات الدراسة :

قصد رصد موضوع الدراسة ميدانيا قمنا بتبني أداتين و هما :

❖ مقياس التماثل التنظيمي للعالم **1982cheney**

❖ مقياس الثقة التنظيمية للعالم سكوت **1981scoot**

أولا -استبيان التماثل التنظيمي **1982 cheney** و طوره الباحث جونسون همبرج **1999**

و تم ترجمته إلى اللغة العربية من طرف الباحث الأردني مازن فارس رشيد **2003** و يحتوي على **23** فقرة ذات بدائل خماسية في الإجابة والجدول الموالي يوضح مفتاح تصحيح فقرات الاستبيان:

الجدول رقم (04) يوضح مفتاح التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي

البدائل	اعارض بشدة	اعارض	موافق الى حد ما	موافق	موافق بشدة
الأوزان	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع (محفوظ جودة، 2008، ص 23).

وينقسم الاستبيان إلى ثلاث محاور :

❖ بعد العضوية: (1-5-8-9-15-18-20-21-22)

❖ بعد الولاء: (23-19-10-02-04-07)

❖ بعد التشابه: (3-11-12-13-14-16-17)

ثانيا :إستبيان الثقة التنظيمية **1981 scoot** :

انطلاقا من المعلومات التي حصلنا عليها من بعض المراجع و البحوث التي تناولت موضوع الثقة التنظيمية قمنا بتبني مقياس الثقة التنظيمية للعالم **scoot** الذي تم ترجمته وتكييفه إلى العربية من طرف الباحث لعون عطية **2015**، جامعة وهران رسالة دكتوراه ويحتوي المقياس في نسخته الأخيرة على **13** فقرة ذات بدائل خماسية في الإجابة والجدول الموالي يوضح مفتاح تصحيح فقرات الاستبيان:

الجدول رقم (05) يوضح مفتاح التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي

البدائل	اعراض بشدة	اعراض	موافق الى حد ما	موافق	موافق بشدة
الأوزان	01	02	03	04	05

المصدر: المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع (محفوظ جودة، 2008، ص 23).

موزعة على ثلاث محاور:

❖ الثقة في المسؤول المباشر: (05-04-03-02-01)

❖ الثقة في الزملاء: (09-08-07-06)

❖ الثقة في الادارة العليا: (13-12-11-10)

4- الدراسة الاستطلاعية

أصبح من ضروريات جودة البحث العلمي في البحوث النفسية والاجتماعية القيام بدراسة استطلاعية لتحقيق أغراض الباحث في التعمق في فهم الموضوع والتحكم في أدوات جمع البيانات و كذا الوقوف على مدى ملائمة العينة و من أهدافها:

- التعرف عن قرب على المجال المكاني والحصول على التراخيص جراء العمل الميداني.
- تحديد مدى ملائمة أداة البحث مع العينة و وضوح فقراتها.
- الوقوف على صدق و ثبات الأداة.
- معالجة الاختلال أو جوانب القصور الموجودة في جميع إجراءات العمل الميداني المنهجي مع تكييفها و تعديلها.
- تمهيد الطريق للدراسة الأساسية.

وقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها 30 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة.

5- الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

5-1 استبيان التماثل التنظيمي:

أ- الصدق: يشير مفهوم الصدق إلى مدى صلاحية الاختبار في قياس السلوك الذي صمم من أجل قياسه (أحمد ماهر، 1997، ص244).

الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازلياً من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" للدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (06) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس

التقنية الإحصائية الدرجات	ن	المتوسط	الانحراف	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات العليا	9	101,5	5,07	13.8	30	0.000
الدرجات الدنيا	9	73,44	3,39			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

يتضح من خلال نتائج الجدول (04) أن المتوسط الحسابي للفئة العليا بلغ (101.5) بانحراف معياري قدر بـ (5.07) وهو أكبر من الفئة الدنيا التي بلغ المتوسط الحسابي (73.44) بانحراف معياري قدر بـ (3.39) وكانت قيمة "ت" المحسوبة (13.8)، ودرجة الحرية قدرت (30) وقيمة sig بلغت (0.00) وبالتالي توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

ب- الثبات: ثبات الاختبار هو أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره أكثر من مرة (المحمودي، 2019، ص136).

وقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقتين:

- **طريقة ألفا كرونباخ:** وبلغ معامل الثبات (0.88) وهي قيم مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس،
- **الثبات بالتجزئة النصفية:** تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس (البند 1 إلى البند 12) والنصف الثاني (البند 12 إلى البند 23)، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.86) وكانت النتائج كمايلي:

الجدول رقم (07) يوضح قيمة معامل بيرسون للتجزئة النصفية لثبات المقياس

المتغير	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط سبيرمان براون	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	0.75	0.86	دالة عند 0.01

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

أظهر الجدول (07) أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ (0.75) وبعد التعديل بمعادلة سبيرمان براون بلغ (0.86) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أي ان المقياس على درجة عالية من الثبات.

2-5 استبيان الثقة التنظيمية:

أ- الصدق: وقد تم الاعتماد على الصدق التمييزي.

الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (08) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس

مستوي الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف	المتوسط	ن	التقنية الإحصائية الدرجات
0.000	30	9.04	4,12	54,00	9	الدرجات الدنيا
			3,57	37,55	9	الدرجات العليا

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

يتضح من خلال نتائج الجدول (08) أن المتوسط الحسابي للفئة العليا بلغ (54.00) بانحراف معياري قدر ب (4.12) وهو أكبر من الفئة الدنيا التي بلغ المتوسط الحسابي (37.55) بانحراف معياري قدر ب (3.57) وكانت قيمة "ت" المحسوبة (9.04)، ودرجة الحرية قدرت (30) وقيمة sig بلغت (0.00) وبالتالي توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

ب- الثبات: تم استخراج معامل الثبات ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية وكانت النتائج كما يلي:

➤ طريقة ألفا كرونباخ: " وبلغ معامل الثبات (0.84) وهي قيم مرتفعة مما يؤكد ثبات

المقياس.

➤ التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول

من المقياس (البند 1 إلى البند 7) والنصف الثاني (البند 7 إلى البند 13)، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.63) والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح قيمة معامل بيرسون للتجزئة النصفية لثبات المقياس

المتغير	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط سبيرمان براون	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	0.46	0.63	دالة عند 0.01

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

أظهر الجدول (09) أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ (0.46) وبعد التعديل بمعادلة سبيرمان براون بلغ (0.63) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أي أن المقياس على درجة عالية من الثبات.

6-مجتمع وعينة الدراسة:

"يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة في البحث إذ يتم سحبها واختيارها

من مجتمع البحث" (خيرى محمد الدين عمر، 1999، ص266).

شملت الدراسة الحالية على فئة أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة و البالغ عددهم 337

الجدول رقم (01) يوضح توزيع الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني بورقلة

الرقم	المؤسسة	عدد الأساتذة
1.	مركز ورقلة 01	46
2.	مركز ورقلة 02	32
3.	مركز بوغفالة إناث	25
4.	مركز انقوسة	13
5.	مركز عين البيضاء	16
6.	مركز القصر إناث	14
7.	مركز حاسي مسعود	15
8.	مركز الرويسات	16
9.	مركز البرمة	05
10.	مركز سيدي خويلد	09
11.	مركز حاسي بن عبد الله	04
12.	معهد حاسي مسعود	30
13.	معهد ورقلة 01	27
14.	معهد ورقلة 02	24
15.	المعهد الجهوي	45
16.	معهد التعليم المهني	16
المجموع		337

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إحصائيات رسمية

وقد تم اختيار هذه العينة لعدة اعتبارات:

- بحكم انتماءنا لهذا القطاع و معرفتنا الجيدة به

- نظرا لما يكتسبه هذا القطاع من أهمية اقتصادية و اجتماعية
- يشهد القطاع في السنوات الأخيرة حركة متزايدة و اهتمام بليغ ،و هو ما يعكسه حجم الاتفاقيات المبرمة سواء داخليا أو خارجيا و عليه أصبح القطاع في حاجة إلى كشف الستار عنه وإجراء دراسات وأبحاث تبرر هذا الحراك المتنامي .

7- عينة الدراسة الأساسية :

على ضوء المؤشرات التي سجلنا من مخرجات الدراسة الاستطلاعية قمنا بالتطبيق على العينة الأصلية للبحث ،من خلال اعتمادنا على طريقة المعاينة العشوائية البسيطة ،ومبرر ذلك إلى كون مجتمع البحث يتفاوت في المؤهل العلمي وفي الجنس والتخصص وعدة متغيرات وهو الأنسب لمجتمع بحثنا ولموضوع الدراسة ،وبلغ حجم العينة الأساسية 120 أستاذ من أصل 337 أستاذا بولاية ورقلة ،أي ما يقارب 30 % من المجتمع الأصلي للبحث، واحتوت عينة الدراسة على كلا الجنسين (ذكور، إناث) موزعين على ثلاث مستويات (أستاذ تكوين مهني، أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين ،أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية) وبعد توزيع الاستبيان على الأساتذة ثم استرجاع ما يقارب 112 استبيان تم استبعاد 08 منها لعدم صلاحيتها ،ووصلنا في الأخير إلى 104 استمارة بحث وفيمايلي توضيح لخصائص العينة حسب متغير الجنس والرتبة.

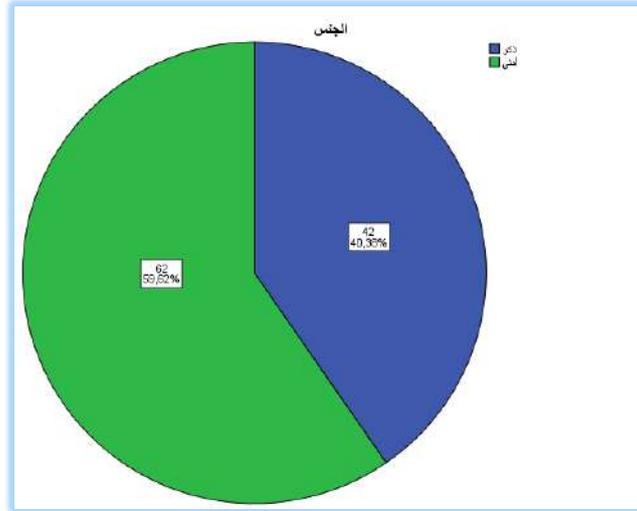
الجدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	42	40.4 %
	إناث	62	59.6 %
المجموع		104	100 %

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

نلاحظ من خلال الجدول (02) أن عدد فئة الذكور بلغ (42) والتي تمثل نسبة 40.4% أما بالنسبة إلى عدد فئة الإناث فقد بلغ (62) والتي تمثل نسبة 59.6% من حجم العينة الأساسية.

الشكل رقم (07): يوضح الدوائر النسبية لتوزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

أما بالنسبة لمتغير الرتبة لأساتذة التكوين المهني ،والذي يحتوي على ثلاث مستويات كما هي موضحة في الجدول الآتي:

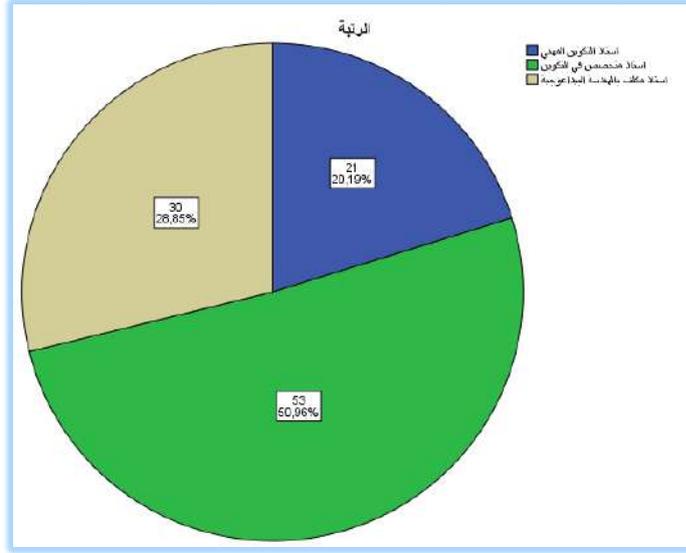
الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
20.2%	21	أستاذ تكوين مهني	الرتبة
53%	53	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين	
30%	30	أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية	
100%	104	المجموع	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

نلاحظ من خلال الجدول (03) أن عدد فئة أستاذ تكوين مهني بلغ (21) والتي تمثل نسبة 20.2 %، أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين بلغ (53) والتي تمثل بنسبة 53%، أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية فقد بلغ (30) والتي تمثل بنسبة 30% من حجم العينة الأساسية.

الشكل رقم(08): يوضح الدوائر النسبية لتوزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج (SPSS 23)

8- الأساليب الإحصائية :

اعتمدنا في معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS) نسخة رقم 24 والتي تضمنت الأساليب التالية:

➤ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: معرفة مدى انخفاض أو ارتفاع استجابات أفراد

العينة لفقرات أداة الدراسة.

➤ معامل الارتباط بيرسون (PEARSON): لاختبار الفرضية العامة للدراسة.

➤ اختبار T" TEST العينتين مستقلتين: للكشف عن مستوى الثقة التنظيمية ومستوى التماثل

التنظيمي، ومعرفة الفروق في إجابات الأفراد تبعا لمتغير الجنس.

➤ اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لقياس الفروق في المتوسطات الحسابية بين

ثلاث

مجموعات حسب متغير الرتبة:

➤ معادلة الفا كرونباخ: لقياس ثبات الاداة.

➤ معامل الارتباط سبيرمان براون: لتصحيح معامل الثبات.

الخلاصة:

تناولنا في هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، وتم الاستعانة بالمنهج الوصفي وبعيننة قوامها 104 أستاذًا، ثم تطرقنا إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية والتي تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس :

عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

تمهيد

- 1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- 5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
- 6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
- 7- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة

تمهيد:

لقد سمح لنا التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للادوات، ضمن إجراءات

الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية، وتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة، وذلك

وفق خطوات ومراحل منهجية تطبيقية، وسوف نتناول في هذا الفصل عرض وتحليل وكذا مناقشة

النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة من خلال رؤيتنا إلى ما آل إليه التحليل الإحصائي

لفرضيات الدراسة.

1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى أنه توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (10) يمثل نتائج معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة.

المتغيرين	قيمة الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية	0.555	102	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

يتبين من خلال الجدول أن قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.555) وهي قيمة موجبة متوسطة بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05) ومنه نستنتج انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية.

على ضوء البيانات المحصل عليها وبالرجوع إلى الميدان واستقصاء بعض السلوكيات الايجابية كالتعاون والمواطنة التنظيمية والاعتزاز بالانتماء لهذا القطاع والثقة المتبادلة مابين الزملاء وروح الإيثار وتكريس مجموعة أخرى من السلوكيات الايجابية كل هذه العوامل تجعل أساتذ التكوين المهني يتولد لديه شعورا بالارتياح والانتماء والولاء للقطاع، وهذه السلوكيات تقودنا إلى بناء جسر متين من الثقة بين الأساتذة ومشرفهم المباشر وبين الأساتذة والإدارة وعليه العلاقة بين الثقة والتماثل التنظيميين جد وثيقة وفي هذا الاتجاه يذهب

(الشواورة، 2016) بعنوان اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل والدافعية.

فقد أظهرت دراسة (كان 2012) أنه عندما يرتفع التماثل بين الفرد والمنظمة تزداد سلوكيات الدور الإضافي. وكون دراستنا تمت في بيئة تعليمية (مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين) تسعى لتحسين العملية التعليمية وتطويرها من خلال المجهودات المبذولة من طرف الأساتذة فلا بد بالاهتمام بالفرد فشعور الفرد بان له أهمية في المؤسسة سيؤدي إلى تقوية العلاقات بين الزملاء والقيام بالأعمال على أكمل وجه،

وهناك بعض الدراسات التي أثبتت أن للثقة التنظيمية أثر إيجابي على أساليب اتخاذ القرار والالتزام الوظيفي والأداء الجيد والولاء التنظيمي.

فالشعور بالثقة يؤدي إلى مستوى تماثل مرتفع والذي يؤدي إلى تحقيق النجاح والاستقرار للمؤسسة التكوينية ويساعدها في تحقيق أهدافها.

وفيما يخص موضوع الثقة فنجد دراسة (حنان حسن عيسى أبو هلال. 2018) التي تهدف إلى قياس أثر التوافق بين الثقة التنظيمية ومشاركة المعرفة على التعلم التنظيمي في جامعة عين شمس بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، حيث توصلت إلى وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة معنوية للثقة التنظيمية ومشاركة المعرفة على التعلم التنظيمي.

2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية: ماستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات التماثل التنظيمي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي المقدر بـ $(23 * 3 = 69)$ وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط

الفرضي

عدد الأفراد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
104	103	84.07	12.61	69	12.190	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات الأساتذة على مقياس التماثل التنظيمي بلغ (84.07) وهو متوسط أكبر من المتوسط الفرضي والمقدر بـ (69)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (12.190) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل على أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع.

اتضح من خلال عرض نتائج الفرضية الثانية أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع وهذا يدل على شعور العمال بالانتماء والعضوية، كونهم من خريجي القطاع ووظيفي في القطاع وهم القلب النابض للقطاع فالتماثل له دور فعال في تحقيق النجاح والاستقرار للمنظمات، وفي تحسين مستوى أداء الأفراد وبذلك نوصي بضرورة تحفيز الأفراد العاملين مادياً ومعنوياً من قبل مدراءهم، وتشجيع المبادرات والإبداعات وهذا كونه يسهم في زيادة مستوى التماثل التنظيمي. إضافة إلى القيمة الاجتماعية التي يحظى بها أستاذ التكوين المهني نظير ما يقدمه من خدمات جليلة للمجتمع وأهمها إحياء الأمل في نفوس الشباب الذين تركوا مقاعد الدراسة. وجعلهم أفراد منتجين ويعتمدون على أنفسهم كل هذه الأسباب تجعل مستوى التماثل مرتفع.

وهو ما يتوافق مع دراسة سن (2006) التي أشارت إلى التماثل التنظيمي والولاء التنظيمي لدى العاملين بمنظمة (AmanahMalays LKHTIAR) وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الولاء التنظيمي والتماثل التنظيمي بتلك المنظمات كانت مرتفعة، كما توصلت إلى أن التماثل والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي.

كما اتفقت مع دراسة السعود والصريرة (2009) والتي أظهرت أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة وأن أدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً، أما دراسة الفتلاوي وفاضل وعبد اليمه (2013) فقد أظهرت عكس دراستنا، وتهدف إلى دراسة العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات جامعة كربلاء، وتوصلت إلى أن مستوى أبعاد التماثل التنظيمي جاءت منخفضة بشكل عام.

3- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة: "ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة"

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات الثقة التنظيمية لأفراد العينة والمتوسط الفرضي المقدر بـ $(13 * 3 = 39)$ وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط

الفرضي

عدد الأفراد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدالة الإحصائية
104	103	44.31	5.81	69	9.331	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات الأساتذة على مقياس الثقة التنظيمية بلغ (44.31) وهو متوسط أقل من المتوسط الفرضي والمقدر بـ (69)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (9.331) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05) وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع.

من خلال عرض نتائج الفرضية الثالثة يتضح لنا أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع، وهذا دليل على أن أساتذة التكوين المهني يعملون في جو أخوي يسوده الثقة المتبادلة والاحترام ومرد إلى ذلك العقد المعنوي الغير معنن بين الأستاذ والإدارة وهو ما يترجم المشاركة الفعالة للأساتذة في الحياة اليومية بالمؤسسة يضاف إلى ذلك تبادل المعلومات وارتفاع الروح المعنوية بفضل التقاليد الإدارية والثقافة التنظيمية التي تركز حق الموظف في تحسين مستواه والحصول على ترقية .

وهذا ما يتطابق مع دراسة دراوشة نجوى (2017) في دراستها حول الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأظهرت النتائج أن درجة الثقة التنظيمية جاءت مرتفعة.

وعلى النقيض من ذلك ما انتهت إليه دراسة بالفارعلي وبقاد عبد الرحمان (2022) حول تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بولاية ورقلة وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة جاء منخفض.

4- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة: توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لحساب الفروق بين متوسط درجات الثقة التنظيمية لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T قيمة المحسوبة	sig	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	ذكر	42	44.57	5.96	102	0.36	0.71	0.05
	أنثى	62	44.14	5.745				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

يبين الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (42) والمتوسط الحسابي بلغ (44.57) بانحراف معياري قدره (5.96) بينما عدد فئة إناث بلغ (62) والمتوسط الحسابي بلغ (44.14) وانحراف معياري قدره (5.745) عند درجة الحرية (102)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.36) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.71). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

بالرجوع الى البيانات السابق ذكرها ومن منطلق تفسير الفروقات الموجودة بين الأساتذة حول درجة الثقة التنظيمية باختلاف الجنس، ويمكن تفسيره أن جميع الأساتذة يعملون في نفس الظروف وفي بيئة عمل متشابهة ونفس الثقافة التنظيمية وبالتالي لا فرق في التعبير عن الثقة لدى الأساتذة بين الذكور والإناث.

ودليلاً على ذلك دراسة محجوبة بن شهرة (2022) تهدف إلى قياس مستوى الثقة التنظيمية وأثره على تحقيق الالتزام الوظيفي لدى أساتذة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول متغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

وبخلاف هذه النتيجة دراسة سمية جقيدل (2018) والتي هدفت الدراسة لمعرفة علاقة الارتباط بين مستوى إدراك العدالة التنظيمية وسلوك الثقة التنظيمية لدى أساتذة جامعة الأغواط عمار تليجي

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

بالجزائر، ومعرفة دلالة الفروق في العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة، باختلاف الجنس والسن ومدة العمل والرتبة الوظيفية وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير (السن والرتبة الوظيفية).

5- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة: توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (ANOVA) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	sig	مستوى الدلالة
نوع الوظيفة	بين المجموعات	35.97	2	17.986	0.52	0.59	0.05
	داخل المجموعات	3442.55	101	34.085			
	الإجمالي	3478.52	103				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر (35.97) ومتوسط المربعات قدر (17.986) عند درجة الحرية (2) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات (3442.55) وقدر متوسط المربعات (34.085) عند درجة الحرية (101) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (3478.52) ودرجة الحرية (103) وعليه قدرت

قيمة (F) بـ (0.52) وقيمة sig (0.59) وهي قيمة اكبر من 0.05 وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

من أجل إعطاء تبرير لعدم وجود فروق في درجة الثقة لدى الأساتذة في الثقة باختلاف رتبهم ومرد ذلك حصولهم على نفس درجة الدعم الاجتماعي والاحترام والتقدير من المحيط الاقتصادي والاجتماعي نظير ما يقدمونه من مساهمات للمجتمع عامة والمؤسسات والهيئات خاصة وعليه فإن الأساتذة على الرغم من اختلاف رتبهم ومهامهم ومسؤولياتهم فإنهم يعبرون بنفس الدرجة على الثقة .

وهذا ما اتفقت عليه دراسة درسان (2015) التي هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الثقة التنظيمية والدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين والمدراء في المدارس الابتدائية بتركيا وتوصلت إلى وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية، ولم تظهر فروقا تعزى لمتغير الصفة الوظيفية.

واختلفت دراسة النويقة (2013) التي هدفت إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في جامعة الطائف وشملت العينة من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الإدارية ، وتوصلت إلى وجود فروق في تقديرات أفراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لخصائصهم الوظيفية والديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

6- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة: توجد فروق في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار **t test** لحساب الفروق بين متوسط درجات التماثل التنظيمي لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	Tقيمة المحسوبة	Sig	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	ذكر	42	82.73	84.98	102	0.89	0.37	0.05
	أنثى	62	84.98	13.21				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

يبين الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (42) والمتوسط الحسابي بلغ (82.73) بانحراف معياري قدره (84.98) بينما عدد فئة إناث بلغ (62) والمتوسط الحسابي بلغ (84.98) وانحراف معياري قدره (13.21) عند درجة الحرية (102)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.89) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.37). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفرية الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

مما سبق ذكره نصل إلى تفسير النتائج التي انتهت إليها الفروقات بين الأساتذة باختلاف الجنس في درجة التماثل، ولما كانت المؤسسات التكوينية ملاذاً آمناً للشباب المتسرب من قطاع التربية وبغية مرافقتهم ودعمهم وتوجيههم إلى مسار مهني إيجابي فيصبح الأستاذ طرفاً فاعلاً في العملية وبمساهمة الجميع (ذكور، إناث) دون فرق مادام الجميع يعمل بكد واجتهاد لتحقيق أهداف المؤسسة التكوينية التي تتشابه وتتماثل مع الأهداف الشخصية لكل أستاذ.

وفي هذا المنحى تبرز دراسة زين العابدين (2016) التي تؤكد هذا الطرح، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين استجابات المدرسين في درجة تماثل الهوية التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي).

بينما نتجه دراسة البشاشة (2008) نقيض ذلك فقد هدفت للكشف عن أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، النوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي).

7- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة: توجد فروق في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (ANOVA) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	Sig	مستوى الدلالة
نوع الوظيفة	بين المجموعات	57.43	2	28.71	0.17	0.83	0.05
	داخل المجموعات	16327.95	101	161.66			
	الإجمالي	16385.38	103	/			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (23SPSS)

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر (57.43) ومتوسط المربعات قدر (28.71) عند درجة الحرية (2) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع

المربعات (16327.95) وقدر متوسط المربعات (161.66) عند درجة الحرية (101) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (16385.38) ودرجة الحرية (103) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (0.17) وقيمة (sig) بـ (0.83) وهي قيمة اكبر من 0.05 وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

قصد الوقوف على تفسير الفروقات بين الأساتذة في متغير الرتبة على اختلافها في درجة التماثل وعلى الرغم من اختلاف تخصصات الأساتذة إلا أن هذه المؤشرات لا أثر لها في درجة التماثل لدى الأساتذة طالما الجميع متآزر ومتلاحم وعليه فإن الأساتذة يشعرون أنهم أسرة واحدة يسودهم الاحترام المتبادل والتعاون وهو ما يعكسه التقارب في الأفكار والثقة المتبادلة وتتشابه وتتقاطع أفكارهم وأمالهم وآلامهم مع أهداف المؤسسة التكوينية وعليه فلا نرى هذه الفوارق في الحياة اليومية داخل المؤسسة التكوينية.

وتقاطعت هذه النتيجة مع دراسة حنظل (2019) التي هدفت إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية "الانتماء") في تحسين العمل الجماعي في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود 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).

وعلى النقيض من ذلك دراسة كارول (2001) بعنوان اختبار نمط وقوة التماثل التنظيمي لدى المدراء في الشركات الباكستانية والهندية. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة نحو التماثل التنظيمي تعزى للمستوى الإداري لصالح المدراء وليس التنفيذيين.

الخلاصة:

تم في هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة، وذلك بعد ان تم معالجتها احصائياً باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة 24 ، وتم الوصول الى النتائج التالية:

✓ مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.

✓ مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أساتذة

التكوين المهني بورقلة .

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية

ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بولاية

ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية

ورقلة تعزى لمتغير الجنس.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بولاية

ورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

توصيات ومقترحات:

- ✓ ضرورة تشجيع قيم التآلف والمحبة والعلاقات الحسنة بين العمال.
- ✓ تشجيع وبرمجة لقاءات غير رسمية للتقرب أكثر بين العمال والادارة.
- ✓ اهتمام الادارة بالمسار المهني للعامل (ترقية.تكوين.تغيير. المنصب).
- ✓ تنظيم ايام دراسية لشرح وتكريس الثقافة التنظيمية لدى العمال.
- ✓ تحسين بيئة العمل وتطويرها.
- ✓ زرع بذور الثقة بين العمال والادارة وبيان العمال فيما بينهم.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. ابن المنذور، لسان العرب، المجلد 13 دار صادر، بيروت، لبنان، 2013.
2. أحمد شاهناز فاضل، الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي الاستثنائي)، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 22، العدد 91، 2016.
3. أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، دون طباعة، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 1997.
4. عبد الموجود ألاء، سجي نذير الصراف، قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية الإدارية، المجلد 11، العدد 24، العراق، 2019.
5. البدوي نورة، قنون شفيقة، مستوى الثقة التنظيمية في ظل بعض المتغيرات الشخصية لدى موظفي قطاع الوظيفة العمومية-دراسة ميدانية ببعض مديريات ولاية ورقلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، الجزائر، 2023.
6. البشابشة، سامر عبد المجيد، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة العمل، العدد الرابع، الأردن، 2008.
7. بن حمدون خديجة، بلعور سليمان، درجة الثقة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام ومساعدتهم بجامعة غرداية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 5، العدد 1، 2020.
8. بن يحي عمار، التماثل التنظيمي مقارنة نظرية مجلة الأبحاث النفسية والتربوية المجلد 04 العدد 10-2017، 28.
9. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

10. تجاني منصور، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الإطارات الوسطى بالمؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، علم النفس التنظيم والعمل، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة-2، الجزائر، 2020.
11. تيسير زاهر، زكريا سلامة، أثر الثقافة في ثقة الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا (دراسة تطبيقية على المعهد العالي لإدارة الأعمال، والمعهد الوطني للإدارة العامة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية-المجلد (30) العدد الأول، سوريا، 2014.
12. جبارين، أسماء وابوسمرة، محمود وأبوصاع، جعفر، الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين فلسطين من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد 06، العدد 2018، ص 01، (12-23).
13. الجريدة الرسمية، العدد 13، 2009/02/25، القانون الأساسي لعمال التكوين المهني، 2009.
14. مصافي حكيمة وبويدي لامية، مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، دراسة ميدانية بابتدائيات-الوادي-الجزائر، مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية، المجلد 9، العدد 2021، 4، (ص 325، 345).
15. حمودة سالم عبد الواحد، التفويض وعلاقته بالثقة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020.
16. حنظل، حسان فرحان احمد، اثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة البيت، الأردن، 2019.
17. الرشيد مازن الفارس، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي. تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية. مركز الأبحاث بكلية العلوم الإدارية، عمان، 2013.
18. رويم فايزة، واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية-دراسة ميدانية بمدينة ورقلة-مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.

19. سرير الحرشي حياة، التأثير بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه على تفادي الاغتراب التنظيمي-دراسة تحليلية لآراء العاملين في عينة من المؤسسات الجزائرية-، رسالة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2019.
20. رضوي خوين سندس، الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 35، 2015.
21. الشريف، علي فهيد فهد الفعر، الثقة التنظيمية السائدة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 11، العدد 2، 2017.
22. شملي نبيلة، الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي ودراسة ميدانية بمؤسسة الحضنة للحليب بالمسيلة، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017.
23. بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ب ط مخبر علم الاجتماع والاتصال، في قسنطينة. الجزائر، 2006.
24. صالح، خالد مهدي، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 82، العراق، 2015.
25. عواد الكبيسي صلاح الدين، رعد فرحان عذيب الكعبي، تأثير إستراتيجية التمكين في أداء العاملين بتوسيط الثقة التنظيمية (بحث ميداني)، مجلة الاقتصاد وعلوم الإدارة، المجلد 26، العدد 120.
26. عثمانى مرابط صورية، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقته بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على مؤسسات الصحة العمومية-بسكرة-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2015.
27. عثمانى مرابط صورية، التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، أطروحة دكتوراه جامعة بسكرة، 2019.

28. الطائي رنا ناصر صبر وآخرون، الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2007.
29. الشواورة طه سالم، أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، العدد 24، 2016.
30. عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
31. عبد الدائم علي عبد السلام، دورة التماثل التنظيمي في تطور رأس المال الاجتماعي دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة مجلة الجامعة العراقية (36) العراق، 2011.
32. عبد اللطيف وآخرون، دور أنماط القيادة في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي-دراسة استطلاعية لعينة من موظفي مديرية التربية جامعة دهوك، العراق.
33. عراية رايح، حضري دليلة، صلاح منظومة التكوين المهني بالجزائر وأثرها على سوق الشغل في ظل التحولات الاقتصادية العالية، جامعة عبلة، 2012.
34. العريفي، دلال بنت عبد الرحمان، مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، 2019.
35. العسكري جاسم محمد، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية 3، العدد 6، جامعة تكريت، 2013.
36. العطية ماجدة، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق، عمان، 2003.
37. عيدنور الإيمان أشرف محمد، التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مج 10، ع(4)، 138-2022، 202.

38. الغامدي عبد الله عبد الغني، الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، ع3، مج14، عمان، 1990.
39. الغزالي الخزاعي، التمايز السلوكي لدى القادة ودوره في التماثل للحد من سلوك العمل المنحرف. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية المجلد (6) العدد (1)، 2016.
40. الغزالي، العبادي، التماثل التنظيمي منظور معاصر في عملية وإدراك الهيئة التنظيمية: دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد، 15، 2013.
41. فارس محمد جودت محمد، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر-غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلة 22، ع2، 165-195، فلسطين، 2014.
42. فاضل راضي الغزالي وهاشم فوزي العيادي، التماثل التنظيمي منظور معاصرة عملية تعزيز وإدراك الهيئة التنظيمية دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2013، ص 58-83.
43. لعون عطية، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بولاية الجلفة، رسالة ماجستير، جامعة وهران 02، الجزائر، 2016.
44. ماجد أشرف وآخرون، العدالة التنظيمية وأثرها على العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الأردنية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، مجلد2، العدد22، عمان، 2014.
45. بلحمو ماريما، نموذج مذكرة حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لشركة روائح العطور بالوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019.
46. مازن فارس الرشيد، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية، دراسة مقال، جامعة الملك فهد الوطنية، 2003.

47. محجوبة بن شهرة، قياس مستوى الثقة التنظيمية وأثره على تحقيق الالتزام الوظيفي لدى أساتذة مؤسسات التعليم العالي-جامعة الجلفة-الجزائر، 2022.
48. محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي ب استخدام SPSS دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008.
49. خيري محمد الدين عمر علم الاجتماع الموضوع والمنهج، دار المجدلاوي للنشر، عمان، 1999.
50. المحمودي، محمد سرحان علي، مناهج البحث العلمي، ط3، صنعاء، دار الكتب، 2019.
51. مرزوق عبد العزيز، دراسة أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، جامعة كفر الشيخ، مصر، 2018.
52. معاذ جمال محمود موسى، التماثل التنظيمي وأثره على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء/الأردن، 2021.
53. خليفات مها عبد العزيز ، اثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الأردن، 2006.
54. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، دار القصبه، الجزائر، 2006.
55. النجار عبد العزيز، اثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي تخفيض الآثار السلبية، دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات الصناعية المتطورة، مصر، 2018.
56. نصيرة ملاك، التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة المسيلة، 2018.

57. ABDELHAK LAMIRI (1993). Gererl'entreprise algérienne en économie deMarché, Prestcomm Editions, L'Algérie.
58. Bref Historique, 1992, de la formation professionnelle, INFP, Alger.
59. Cassani.f, 2007 "demographic diversity and organizational performance: themoderating role of identification"thesis, university of lugano.
60. F -chedotel (2003) comment conciler identité /12 et reactivité ?
61. Johnson,w.l,J,andJohnson,A.M and Heimberg,F.1999.A primary And Secondar Order Component Analysis of the Organizational IdentificationQuestionnaire,Educational and Psychological,Measurement,Vo:5 No:1:pp:159–170.



الملحق رقم (01): استمارة استبيان الدراسة في صورته النهائية



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة: التماثل التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة

استبيان حول موضوع: "التماثل التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة"

أخي الاستاذ أختي الاستاذة ... تحية طيبة وبعد:

يقوم الطالبان بإجراء هذه الدراسة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية من جامعة ورقلة، ومن أجل ذلك نرجو منكم التكرم والإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة بكل موضوعية وصدق وذلك بوضع علامة (X) مقابل الإجابة المناسبة من وجهة نظركم الشخصية، علماً أن البيانات التي ستدلون بها سوف تحاط بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لهذه الدراسة، وشكراً على تعاونكم.

من إعداد الطالبين: عب الرحمان كشيرد ووهيبة بن حمزة

البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر أنثى

الرتبة:

أستاذ التكوين المهني

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 2/1

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية

المؤهل العلمي

جامعي ثانوي متوسط ابتدائي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق كثيرا	موافق الى حد ما	اعارض بشدة	اعارض
01	مسرور لأنني أعمل بهذه المؤسسة التكوينية					
02	أدافع عن المؤسسة التكوينية وسياستها أمام الآخرين.					
03	ابذل أقصى جهد لتُحقق المؤسسة أهدافها.					
04	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة التكوينية.					
05	المؤسسة التكوينية التي أعمل فيها لا أريد تغييرها.					
06	أعتز مع زملائي بإنجازات المؤسسة التكوينية					
07	أتحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنظمها المؤسسة					
08	أشعر أن خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المؤسسة التكوينية					
09	أصف المؤسسة التكوينية بأنها أسرة كبيرة					
10	أشعر بولائي المستمر للمؤسسة التكوينية					
11	أعمل في المؤسسة التكوينية من أجل تحقيق رسالتها و أهدافها					
12	أعتقد أن صورة المؤسسة التكوينية التي أعمل فيها تمثل طموحاتي المستقبلية					
13	أتجنب في اتخاذ قراراتي النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة التكوينية.					
14	أنظر إلى مشكلات المؤسسة التكوينية على أنها مشكلاتي الشخصية.					
15	عندي مواقف ايجابية كثيرة مشتركة مع زملاء المنظمة					
16	أوافق على بعض سياسات المنظمة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني					
17	أرى أن قيمي و قيم المؤسسة التكوينية متشابهة إلى حد كبير					
18	أحدد هويتي من خلال المؤسسة التكوينية بسهولة					
19	أفتخر بأن أكون أحد أعضاء جماعة العمل (العاملين) في هذه المؤسسة التكوينية.					
20	سأستمر في العمل في هذه المؤسسة التكوينية حتى دون الراتب					
21	أشعر بأن المؤسسة التكوينية توليني اهتماما كبيرا					
22	أصف نفسي للآخرين بالقول " أنا استاذ في هذه المؤسسة التكوينية"					
23	أهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة التكوينية .					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق كثيرا	موافق الى حد ما	اعارض بشدة	اعارض
01	أنا لا اتردد في مناقشة قضايا العمل مع مشرفي المباشر وإن كان لذلك انعكاسات سلبية على مساري المهني					
02	أنا أثق بشكل كبير في مشرفي المباشر					
03	إذا ارتكبت خطأ ما فإن مشرفي المباشر على استعداد لـ "الصفح والنسيان"					
04	مشرفي المباشر ودود ويسهل التواصل معه					
05	أعول على مشرفي المباشر في مساعدتي على تذليل صعوبات عملي					
06	هناك ثقة متبادلة مع زملائي في العمل					
07	يمكنني تبادل المعلومات الحساسة مع زملائي في العمل ، لأنني أعرف أنهم يحافظون على السرية					
08	لدى ثقة كاملة أن زملائي في العمل سيعاملونني بإنصاف					
09	يمكنني الاعتماد على زملائي في العمل لمساعدتي إذا كان لدى صعوبة في اتمام مهامي					
10	في المؤسسة التكوينية ، لا تولي الإدارة اهتماما كبيرا براحة العمال					
11	في المؤسسة التكوينية، لا يمكن الوثوق بالإدارة					
12	إذا كانت قرارات الإدارة تبدو ضد مصلحة العمال، فإن لها ما يبررها					
13	نادرا ما تطبق الإدارة هنا ما تعد بالقيام به					

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	42	40.4	40.4	40.4
Valid انثى	62	59.6	59.6	100.0
Total	104	100.0	100.0	

الملحق رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة

الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
استاذمكون	21	20.2	20.2	20.2
Valid استاذمتخصص	53	51.0	51.0	71.2
استاذمكافبالهندسة	30	28.8	28.8	100.0
Total	104	100.0	100.0	

الملحق رقم (04) يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة قياس التماثل

1- نتائج صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics

	المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنظيمي. التماثل	العليا	9	101,5556	5,07718	1,69239
	الدنيا	9	73,4444	3,39526	1,13175

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
التنظيمي. التماثل	Equal variances assumed	1,093	,311
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means						
T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
13,807	16	,000	28,11111	2,03594	23,79511	32,42712
13,807	13,963	,000	28,11111	2,03594	23,74335	32,47887

2- نتائج معامل الفا كرومباخ:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	23

3- ثبات التجزئة النصفية:

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,813
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	,781

	N of Items	11 ^b
	Total N of Items	23
CorrelationBetweenForms		,758
Spearman-Brown Coefficient	EqualLength	,863
	UnequalLength	,863
Guttman Split-Half Coefficient		,862
a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.		
b. The items are: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023.		

الملحق رقم (05) يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة مقياس الثقة

1- نتائج صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics						
	المجموعه	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean	
التنظيمية	العليا	9	54,0000	4,12311	1,37437	
	الدنيا	9	37,5556	3,57460	1,19153	
				Levene's Test for Equality of Variances		
				F	Sig.	
التنظيمية	Equal variances assumed		,762		,396	
	Equal variances not assumed					
t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
9,041	16	,000	16,44444	1,81897	12,58841	20,30048
9,041	15,685	,000	16,44444	1,81897	12,58210	20,30679

2- نتائج معامل الفا كرومباخ:

ReliabilityStatistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	13

3- ثبات التجزئة النصفية:

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,863	
		N of Items	7 ^a	
	Part 2	Value	,668	
		N of Items	6 ^b	
	Total N of Items			13
	Correlation Between Forms			,467
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,637	
	Unequal Length		,638	
Guttman Split-Half Coefficient			,603	
a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007.				
b. The items are: VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013.				

الملحق رقم (06) يوضح نتائج الفرضية الاولى اختبارات لعينة واحدة

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
ال. التماثل تنظيمي	104	84,0769	12,61275	1,23678		
One-Sample Test						
	Test Value = 69					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
ال. التماثل تنظيمي	12,190	103	,000	15,07692	12,6241	17,5298

الملحق رقم (07) يوضح نتائج الفرضية الثانية اختبارات لعينة واحدة

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
ال. الثقة تنظيمية	104	44,3173	5,81138	,56985		
One-Sample Test						
	Test Value = 39					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
ال. الثقة تنظيمية	9,331	103	,000	5,31731	4,1871	6,4475

الملحق رقم (08) يوضح نتائج الفرضية العامة

Correlations			
		ال.الثقة تنظيمية	ال.التمائل تنظيمي
التنظ.الثقة يمية	Pearson Correlation	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	104	104
ال.التمائل تنظيمي	Pearson Correlation	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	104	104
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

الملحق رقم (09) يوضح نتائج الفرضية الثالثة اختبارات لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	ذكر التنظ_ التماثل	42	82.7381	11.69961	1.80529
	انثى يمي	62	84.9839	13.21139	1.67785

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
التماثل									
Equal variances assumed	.811	.370	-.890-	102	.376	-2.24578	2.52316	-7.25045-	2.75890
التنظيمي									
Equal variances not assumed			-.911-	94.854	.364	-2.24578	2.46460	-7.13872-	2.64717

الملحق رقم (10) يوضح نتائج الفرضية الرابعة اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع الوظيفة

ANOVA

التنظيمي_ التماثل

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	57.433	2	28.717	.178	.838
Within Groups	16327.951	101	161.663		
Total	16385.385	103			

الملحق رقم (11) يوضح نتائج الفرضية الثالثة اختبار ت لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنظيمي_ الثقة مية	ذكر	42	44.5714	5.96797	.92088
	انثى	62	44.1452	5.74555	.72969

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الثقة لتنظيمية	.051	.822	.365	102	.716	.42627	1.16630	-1.88708	2.73961
الثقة لتنظيمية			.363	85.890	.718	.42627	1.17493	-1.90946	2.76199

الملحق رقم (12) يوضح نتائج الفرضية الرابعة اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع الوظيفة

ANOVA

التنظيمية_الثقة

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	35.971	2	17.986	.528	.592
Within Groups	3442.557	101	34.085		
Total	3478.529	103			

الملحق رقم (13) يوضح تسهيلات انجاز مذكرة التخرج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة قاصدي مرباح
بورقلا
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مصلحة شؤون الطلبة
الرقم: 2024/2023

السنة الجامعية: 2024/2023

إلى السيدة (ة) : مدير التكوين و التعليم المهنيين ولاية ورقلة

الموضوع : تقدير م تسهيلات

تقوم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بتدريب الطلبة علميا وعمليا على إنجاز البحوث والدراسات الميدانية، وهذا من أجل إعدادهم و تكوينهم لخدمة قضايا البحث العلمي وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية.

وعليه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلاب(ة)

= كشيرد عبد الرحمن

= بن حمزة وهيبة

التخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

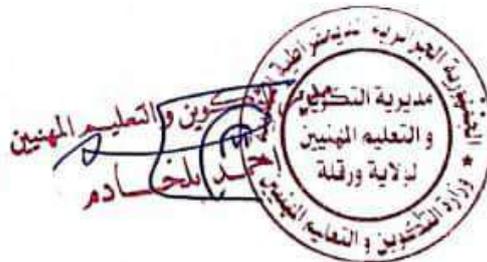
المستوى : ثانية ماستر

الاستاذ المشرف: بن حفيظ شافية

موضوع الدراسة: دراسة ميدانية

نحن على يقين بأنكم ستبذلون الجهد الكافي في إطار ما يسمح به القانون لتقديم التسهيلات الضرورية لطلابنا.

تقبلا وامنافائق التقدير والاحترام
ورقلة في: 2024



إمضاء المشرف