

An applied study analyzing the relationship between organizational symmetry and achievement motivation -The second specialized dental center in Babylon

Yamama Mudhher Azawi Al-Salami

College of Fine Arts || University of Babylon || Iraq

Abstract: Organizational symmetry is one of the recent topics for researchers in the behavior of organizations as it contributes to the balance of the organization due to its dimensions of positive behaviors that benefit the organization and its employees. On achievement and analysis of the relationship between them by measuring the three dimensions of organizational symmetry (Membership, similarity, loyalty) and its relationship to the motivation of workers to achieve, the research was applied to a sample of (55) single employees of the Second Specialized Dental Center in Babylon Governorate, where a questionnaire was used to identify the answer of the research sample about the variables that are studied and researched. The results showed that the respondents' perceptions of organizational symmetry It was high, and their motivation for work and achievement is also high, and organizational symmetry is related to the dependent variable, and there is a statistically significant relationship between the independent variable and the dependent variable, in addition to the fact that the research sample employees enjoy a high level of membership and loyalty, and their goals are similar to those of their organization The more the organization is organizationally similar, the higher the performance of the workers and the more motivated the workers to complete the tasks assigned to them,. The research reached several recommendations, including giving opportunities to workers to participate in decision-making, in addition to paying attention to their abilities and skills, which creates a desire to improve their performance and increase their motivation to complete the tasks assigned to them.

Keywords: Organizational symmetry, achievement motivation, membership, similarity, loyalty.

تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز – دراسة تطبيقية على المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل

يمامة مظهر عزاوي السلامي

كلية الفنون الجميلة || جامعة بابل || العراق

المستخلص: هدف البحث الى التعرف على مفهومين مهمين الاول يتعلق بسلوك المنظمة، والثاني له ابعاد سلوكية وانسانية، وهما كلا من التماثل التنظيمي والدافعية على الإنجاز وتحليل العلاقة بينهما من خلال قياس ابعاد التماثل التنظيمي الثلاثة(العضوية، التشابه، الولاء) وعلاقته بدافعية العاملين على الإنجاز، تم اعتماد المنهج الوصفي وتطبيق البحث على عينة مكونة من (55) مفردة من العاملين بالمركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في محافظة بابل، حيث تم الاستعانة بالاستبانة للتعرف على اجابة عينة البحث حول المتغيرات التي يتم دراستها والبحث فيها، وقد اظهرت النتائج أن تصورات المبحوثين عن التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة، كما ان دافعتهم على العمل والإنجاز ذات مستوى مرتفع ايضاً، وان التماثل التنظيمي له علاقة بالمتغير التابع، وهناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، إضافة الى أن العاملين عينة البحث يتمتعون بمستوى عال من العضوية والولاء وتشابه أهدافهم مع اهداف منظماتهم، فكلما كانت المنظمة متماثلة تنظيمياً، كلما ارتفع اداء العاملين وزادت دافعية العاملين على إنجاز الاعمال الكلفين بها، وقد

توصل البحث الى عدة توصيات منها منح الفرص للعاملين للمشاركة بصنع القرارات اضافة الى الاهتمام بقدراتهم ومهاراتهم مما يخلق الرغبة بتحسين اداءهم وزيادة دافعيتهم على إنجاز الاعمال المكلفين بها.
الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، دافعية العاملين على الإنجاز، العضوية، التشابه، الولاء.

المقدمة

تعد دافعية العاملين على الإنجاز من المكونات المهمة التي يسعى إليها الافراد باتجاه تحقيق ذاتهم من خلال ما ينجزه الفرد من أعمال وتحقيق أهدافه، فهي مكون مهم من مكونات الشخصية التي يكتسبها من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، لذلك سعت الكثير من منظمات الاعمال الى الاهتمام بدافعية الافراد من خلال السعي الى إشباع حاجات ومتطلبات الاعضاء مع الجماعة من خلال إيجاد وسائل لجذب العاملين وتفعيل دور التماثل الذي يبحث عن مدى ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها للوصول الى نوع من التوازن النفسي والاجتماعي وإحساسه بأهمية الاهداف التي تسعى منظمته لتحقيقها، والتي من خلالها يمكنه تحقيق أهدافه مما يشعره بالرضا والولاء لها كونه أحد أعضائها وتشابه أهدافه من أهدافها، فببتعد عن شعوره بالتوتر وعدم الامان والقلق، ومع أن موضوعة التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي التي ظهرت بعد التحولات والتغيرات الادارية الجديدة التي استجدت في البيئة مثل العولمة والخصخصة والشركات متعددة الجنسيات مما ساعد على تفعيل عملية التماثل للتخفيف من الآثار السلبية لهذه الظواهر، لما له من دور مهم بالفاعلية التنظيمية ومساعدة المنظمات بتحقيق أهدافها.

مشكلة البحث

تسعى المنظمات الادارية الى خلق توافق للأفراد العاملين فيها مع المحيط الذي يعملون فيه وما يتضمنه من محددات وما يطرأ عليه من تغيرات، حيث يرتبط العاملون بمنظمتهم لأسباب عدة منها اقتصادية او اجتماعية لإشباع حاجاتهم وتحقيق الاهداف التي يسعون إلى تحقيقها، لذا توجب على المنظمة من تحقيق ذلك من خلال ادراك لمشاعرهم والاصغاء لمشاكلهم وايجاد الدافع لتمكين الافراد وفسح المجال لهم للاشتراك بوضع الخطط وإنجازها واشباع حاجاتهم ومطالبهم، فيولد لهم الدافع لإنجاز عملهم والذي يعتبر من الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية للأفراد العاملين بتوجيه سلوكهم وتحديد مستوى الاداء ورفع الانتاجية من خلال ما ينجزونه من أهداف، وبالنتيجة يشعرون بالانتماء والولاء والعمل بإخلاص لمنظمتهم وتحقيق اهدافها والتي تماثل أهدافهم وورغباتهم، مما يعزز عملية التماثل التنظيمي في المنظمة.

ومن هنا يمكن صياغة سؤال البحث كالاتي:-

(ما علاقة التماثل التنظيمي بدافعية العاملين على الإنجاز؟)

أهداف البحث

- 1- التعرف على مفهوم التماثل التنظيمي وماهي أبعاده الاساسية.
- 2- قياس مستوى التماثل التنظيمي في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل.
- 3- قياس الدافعية على الإنجاز للعاملين في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل
- 4- تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث الحالي في انه يتناول موضوع مهم بالإدارة الحديثة في مجال السلوك التنظيمي هو التماثل التنظيمي والذي يعتبر من المتغيرات التي أظهرت ادبيات ارتباطها الايجابي بالفاعلية التنظيمية كونه يتناول مفهوم ايمان العاملين برؤية واهداف منظمهم والالتزام والارتباط بهذه المنظمة والسعي لتحقيق أهدافها والاندماج بها، كما تتمثل الأهمية أيضا من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين دافعية العاملين للإنجاز والتماثل التنظيمي كون الدافعية موضوع سلوكي مهم في بناء الفرد والمجتمع وتساعد على رفع مستويات الانتاجية بمختلف المجالات، فدراسة العلاقة بين متغيرين مهمين يساعدنا على تحليل العلاقة بينهما وتوجيه انظار المنظمة المبحوثة الى ضرورة وعيهم واهتمامهم بموضوع التماثل التنظيمي واهميته واستكمالاً لجهود الباحثين السابقين حول هذا الموضوع .

فروض البحث

1- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل.

ويتفرع من الفرض الرئيس الفروض التالية:-

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العضوية ودافعية العاملين على الإنجاز
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التشابه ودافعية العاملين على الإنجاز
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الولاء ودافعية العاملين على الإنجاز

حدود البحث

- الحدود الموضوعية:- اقتصر البحث على تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز.
- الحدود المكانية:- المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل
- الحدود الزمانية: تم اجراء البحث كدراسة ميدانية عام 2021-2022

الدراسات السابقة:-

جدول رقم (1)

ت	أسم الباحث	عنوان الدراسة	النتائج التي توصلت إليها	سنة الاعداد
1	هيثم محمد عبد العزيز	أثر القيادة الاخلاقية على التماثل التنظيمي- دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية	وجود أثر ايجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الاخلاقية على التماثل التنظيمي، وان هناك علاقة قوية بين المتغيرات الفرعية للقيادة الاخلاقية مثل (الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة؟، التوجه نحو الاستدامة) وبين التماثل التنظيمي ، وان المتغير الفرعي (العدل) جاء أقل تأثير على التماثل التنظيمي	2019
2	آلاء عبد الموجود، سجي نذير	قياس التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل- دراسة ميدانية	وجود تمثيل فعلي للتماثل التنظيمي بجامعة الموصل بأبعاده مع وجود تشابه فعلي بين قيم واهداف المبحوثين وقيم واهداف الجامعة	2019

ت	أسم الباحث	عنوان الدراسة	النتائج التي توصلت إليها	سنة الاعداد
3	بصيرة ملاك عبد الوهاب	التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى اعوان الحماية المدنية	عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 نحو الراحة النفسية تعزى لمتغير الجنس بينما توجد فروق تعزى لمتغيري السن والاقدمية، وان هناك علاقة ايجابية بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية	2018
4	Specht e al.,2018	أثر التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز في العمل ومناخ التدريس داخل الجامعة	وجود علاقة ايجابية بين التحفيز في العمل والخبرة الفردية لمضمون العمل، كما توجد علاقة ايجابية بين الدافعية والتماثل التنظيمي، وبين مناخ التدريس والتماثل التنظيمي حيث تزداد العلاقة ايجابياً بزيادة التماثل	2018
5	خالد أحمد الصرايرة	التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن	ان التماثل التنظيمي لدى عينة البحث بشكل عام مرتفع وكذلك احساسهم بالأمن، وان مستوى القلق والضغط والتوتر منخفض، وان هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين متغيري الدراسة.	2005

تعليق على الدراسات السابقة

- 1- ان الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة كما جاء بالجدول رقم (1) في موضوعة البحث الحالي قد ساعد الباحثة على توسيع مداركها في الموضوع والمساهمة في تكوين الاطار النظري له.
- 2- نرى أن معظم الدراسات تناولت موضوع (التماثل التنظيمي) والأثر الايجابي له، من خلال تحليل العلاقة بين عدد من المتغيرات، مثل الراحة والأمن النفسي كما جاء في دراستي (ملاك عبد الوهاب، بصيرة - 2018) (العاني، آلاء عبد الموجود، الصراف، سعي نذير- 2019) و(الصرايرة، خالد أحمد- 2005).
- 3- هناك علاقة قوية بين القيادة والتماثل التنظيمي، حيث توصلت نتائج دراسة (هيثم محمد عبد العزيز- 2019) أنه كلما كانت القيادة في المنظمة تهتم بالتقارب بين العاملين ورؤساءهم ومشاركتهم بالسلطة التي تقوم على أساس العدالة بالترقية والمرتبات والحوافز... الخ، كلما زاد التماثل التنظيمي.
- 4- وجدنا من خلال دراسة رقم (4) أن لتحفيز العاملين الأثر الايجابي لتحقيق التماثل التنظيمي، حيث كلما زادت العلاقة ايجابياً زاد التماثل التنظيمي.
- 5- لم تتناول معظم الدراسات الخاصة بالتماثل التنظيمي علاقته بدافعية العاملين على الإنجاز، وهذا وجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، والتي سيتم تناولها في هذا البحث، وتأمل الباحثة أن توفق في بحث هذا الموضوع والامام به.

الاطار النظري

اولا:- التماثل التنظيمي Organiizational Identifica

عرف الباحثون التماثل التنظيمي بعدة تعريفات ، منها هو إدراك الفرد واندماجه مع المنظمة التي يعمل فيها أو التي ينتمي إليها والتضحية الشخصية والاسهام بشكل مشترك لصالحها والإنجاز فوق المتوقع لمهامها ، والرغبة في البقاء فيها والاستمرار بخدمتها (Hant & Morgan,1994, p.32) ويشير التماثل التنظيمي الى شعور الموظف بوجود روابط تجمعها مع المنظمة والتي يعمل بها حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل الى الامور التي يتفق بها مع الآخرين (محمد عبد الفتاح ، 2016، ص279).

أما (Duncan, 2002,p.3) فقد وصف عملية التماثل من خلال ارتباط الفرد بمنظمة معينة ويتضح ذلك من عدة أسئلة منها: هل يعد الفرد أهداف المنظمة هي أهدافه نفسها؟ وهل يمدح ويعزز منظمته التي يعمل بها إذا كان خارج العمل. في حين عرفه (Johnson , Johnson & Heimberg, 1999, p.160) بأنه عملية يتم بها الاقناع داخليا وخارجيا للأفراد العاملين من خلال اندماج رغباتهم مع رغبات المنظمة مما ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات.

فالتماثل التنظيمي يشير الى محاولة المنظمة من خلال تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع أعضائها وهذا يشير الى تجسير الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة عبر تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والاهداف العامة (ميثاق الفتلاوي، 2014، ص46).

من خلال التعريفات اعلاه نجد أن التماثل يشير الى فعل أو عملية غير نهائية تتغير عبر الزمن والسياقات المختلفة ويطور الفرد الروابط مع منظمته او مجموعة معينة ويشعر بالاتحاد معها وهذا الارتباط يساعد على تقوية الجوانب الاجتماعية للمنظمة ، حيث يقوم الفرد بإشباع بعض من حاجاته ومطالبه وأهدافه التي تنسجم مع اهداف المنظمة وتشكل جزء منها، فهو يعمل على تحقيقها من أجل الوصول الى نوع من التوازن النفسي والاجتماعي وإحساسه بأهمية الاهداف التي تسعى إليها منظمته والتي من خلالها تتحقق أهدافه وتشعره بالرضا عن نفسه ويتحرر من حالة التوتر والتردد التي يعيشها.

أهمية التماثل التنظيمي

تبرز أهمية التماثل التنظيمي بأنه عبارة عن سلوك اجتماعي وفرد في نفس الوقت ، حيث يكتسب الفرد فيه من المنظمة معتقدات يعرف بها ذاته (مرابط ، 2015، ص52) ، لذلك فهو يعد من الاشكال الحديثة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات بالوقت الحاضر لمواكبة التطور من خلال زيادة مسؤولياتهم والاهتمام بالعاملين و تحقيق التوافق والانسجام بينهما، فإيمان العاملين برؤيتها ورسالتها يصب في صالح المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة ،فتقوم بتنمية روح الولاء والانتماء لها، مما ينتج عنه زيادة دافعيتهم والتزامهم وتنمية روح الابداع والابتكار والتعاون فيما بينهم(الشواورة،2015، ص124)، اضافة الى شعورهم بالرضا والقناعة وتعزيز احترام الذات إذ أن الفرد المتماثل مع منظمته عادة ما يؤسس معتقدات إيجابية عنها فيدافع عنها خارج نطاقها كونها مثلا تقدم مخرجات قيمة.. الخ.

أبعاد التماثل التنظيمي

من خلال ما تم عرضه سابقا وجدنا أن التماثل عملية تكامل وتطابق أهداف كل من الافراد والمنظمة، ولكي يتحقق ذلك لابد من توفر مجموعة من المؤشرات منها:-

الولاء:- هو ادراك ذهني بالاندماج مع المنظمة يتضمن القيم والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي المتمثل لدى الموظف تجاه منظمته، لذلك يعتبر الولاء هو رغبة العامل الشديدة للاستمرار كعضو في منظمته واستعداده لبذل مجهود لها والاندماج معها والاخلاص لأهدافها والحرص عليها والبقاء فيها (الحمداني ، 2011، ص33-36)، لذا يعتبر الولاء أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية (رشيد، 2003، ص25).

التشابه:- هو القبول مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الافراد، أي ادراك الفرد بأن هناك قيم وأهداف مشتركة مع باقي اعضاء المنظمة التي ينتهي إليها.

فعندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الافراد أنه مميز ومركزي ومستمر بالنسبة للمنظمة مع مفهومهم لذاتهم ، يدرك الافراد أن هناك تداخلاً بين خصائص المنظمة وخصائصهم الشخصية وبذلك يصبحون ملتصقين نفسياً بمنظمتهم ويرون هويتهم من خلالها.(رشيد، 2003، ص27).

العضوية:- هي قوة الفرد العامل بالمنظمة على دعم أنشطتها ورسالتها وأهدافها، وتظهر العضوية من خلال توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة والذي يمثل جيل جديد عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر، لذلك هو ادراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة أنه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة(مغار، 2018، ص5).

ثانياً: الدافعية: motivation

يمكن تعريف كلمة (الدافعية) بأنها التحريك أو الدفع الذي لا يقتصر على الناحية الجسمية فقط، بل قد يمتد أيضاً إلى النواحي العقلية والوجدانية والاجتماعية (جودة، 2012، ص167).

فالدافعية هي تلك الظروف والعوامل التي تخلق لدى الفرد الرغبة لكي يتحرك في اتجاه معين وتشمل التعرف على حاجات ورغبات واهتمامات المرؤوس ثم محاولة اشباعها حتى يمكن تحريك وتحضير المرؤوس لاستخدام كل طاقاته وقدراته في أداء ما هو مطلوب منه.

وعرفها (المطيري، 2005، ص78) هي عبارة عن استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف ما معين.

أما (غبازي، 2008، ص16) ذكر أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين

وأكد (Songord & Lourence, 1970, p.189) بأنها حالة من النقص والقلق والرغبة الملحة والقوة التي تسيطر على الفرد وتدفعه إلى فعل شيء ما لتقليل أو تخفيف أو القضاء على تلك المظاهر.

لذلك فالدافعية هي محصلة التفاعل بين الفرد وحاجاته المختلفة وإدراكه لأهميتها من ناحية ،ومن بيئة العمل المحيطة به والتي هي مصدر اشباع هذه الحاجات من ناحية أخرى، وقد يختلف مستوى الدافعية من فرد إلى آخر بحسب الموقف، لذلك فهي قوى داخلية معبرة عن أهداف الفرد وحاجاته.

وترتبط الدافعية بعدد من العوامل مثل الحاجة، الحافز الباعث، الإشباع ، الرضا، والتي جميعها تؤثر في سلوك الفرد ودافعيته إلى العمل والاداء، وستناقش الباحثة بصورة مختصرة كل من هذه المفاهيم وتأثيرها على الفرد ودافعيته:-

- الحاجة:- هي حالة من النقص تنتاب الفرد أو الاضطراب النفسي او الجسماني وهي مستمرة مادام الفرد يسلك سلوكاً معيناً في حياته فاذا لم تلق أشباعاً أثارت لدى الفرد نوعاً من التوتر والقلق لا يلبث أن يزول متى

ما أشبعت أو قضت الحاجة، وتتفاوت الحاجات وفق أهميتها النسبية وموقعها في سلم الاشباع. (المشعان، 1994، ص184).

هذا الشعور او الحاجة يولد الدوافع المختلفة لكي يسلك الفرد سلوكاً معيناً حتى يشبع هذه الدوافع وتحقيق الاهداف المحددة التي تؤدي الى زياد درجة الرضا وبالتالي ارتفاع مستوى أدائهم.

- الحافز الباعث، فقد عرفة (السلي، 1970، ص 10) بأنه شيء خارج عن الفرد، اذ يوجد في البيئة التي يعمل فيها ويجذبه بالتصرف من ناحية معينة، فالدافع الخارجي يؤثر على الدوافع الداخلية، فالحافز لن يحدث أثره المطلوب إلا اذا ساعد في اشباع حاجات ورغبات معينة لدى الفرد، أن هذا لا يعني ان الحوافز هي التي تتحكم في السلوك البشري والذي هو يتحدد وفقاً لدوافعه والتي تعتبر بمثابة القوى الداخلية المعبرة عن أهدافه أو حاجاته، في حين أن الحوافز تعتبر مصدر جذب نظراً لما تستطيع أن تقدمه للفرد من اشباع لحاجاته الشخصية. (جودة، ص175، 2012).

ومن خلال ما سبق ، ان الدوافع شيء ينبع من داخل الفرد، أما الحوافز فتنبع من البيئة المحيطة. الاشباع : هو الفرق بين شعور الفرد لما يحصل عليه فعلا، وبين ما يعتقد أنه ينبغي الحصول عليه، وكلما كان الفرق أكبر قل مستوى الاشباع وبالعكس (Porter, 1976, p. 30).

وعلى ذلك فإن الاشباع الكامل مسألة نسبية، يوجد عندما يكون هذا الفرق مساوياً (صفر). الرضا الوظيفي: له دور في الدافعية كونه يعكس الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم تجربة العمل في وظيفة معينة، فهو يعكس الفرق بين مايتوقعة الفرد من الوظيفة التي يعمل بها، وما يحصل عليه فعلا منها وعادة ما تكون هذه التوقعات ذات طابع شخصي لأنها تختلف من عامل الى آخر بسبب العديد من العوامل النفسية والوظيفية (الموقع الالكتروني <https://hbrarabic.com>).

فالرضا الوظيفي هو دالة لسعادة الفرد واستقراره في عمله، وما يحققه له هذا العمل من رضا لاشباع حاجاته ورغباته، وهي حاجات تتباين كمياً ونوعاً من فرد لآخر.

ومن خلال ما تم ذكره أعلاه يتضح لنا أن الدافعية هي عملية مستمرة تمر بعدة خطوات قبل أن تصل الى مرحلة الاشباع والرضا، حيث تبدأ بظهور الحاجات والرغبات ودرجة ألحاحها الداخلي الذي يتمثل في التوتر والقلق وعدم التوازن عند الفرد.

وذكر (جودة، عبد النبي، 2012، ص 178) أن مرحلة الشعور بأهمية اشباع الحاجات غير المشبعة التي تسببت في عدم التوازن متمثلاً ذلك بالقوة الداخلية التي تحرك سلوكه نحو تحقيق هذا الدافع (الهدف)، ثم تأتي بعدها مرحلة البحث والمفاضلة بين الحوافز المختلفة التي توفرها البيئة المحيطة في محاولة لاختبار أفضل ما توفره هذه البيئة من فرص مختلفة لإشباع دوافعه، وبذلك يتحقق الهدف وشعور الفرد بالتوازن والرضا عما حققه من أشباع لحاجاته ودوافعه.

وقد صنف الباحثون الدافعية بعدة تصنيفات فمنهم من صنفها على انها دوافع أولية ودوافع ثانوية، والبعض اتخذ تصنيفات أخرى مثل الدوافع الشعورية واللاشعورية، ودوافع داخلية وخارجية، وكون الباحثة تقوم بدراسة عن دافعية الإنجاز، سنتعرف على نظرية دافعية الإنجاز، والتي تعتبر بحق نقطة البداية المنظمة للدراسة ومحاولة تأصيل مفهوم دافعية الإنجاز.

ثالثاً: دافعية الإنجاز Motivation Performance

يعتبر (Dovid Mc Clelland, 1953) دافيد ماك كليلاند رائد نظرية دافعية الإنجاز، حيث أنصب هو وزملاؤه على محاولة الإجابة على سؤال مهم هو "تحت أي ظروف يمكن لحاجات معينة أن تؤدي إلى نماذج معينة من الدافعية؟"

لقد كان مهتماً بالنتائج السلوكية المحددة للحاجات التي تناولها (ماسلو) في سلمه الشهير، حيث كان يحاول البحث حول العلاقة بين الحاجات الانسانية وخصائص الشخصية التي تم اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد، ومن خبرته ومن التعرض لمظاهر أو نواحي معينة للمجتمع الذي ينتهي إليه.

وعرف الباحثون دافعية الإنجاز بعدة تعريفات فعرفها (الاحمد، 2001، ص 247) بأنها الرغبة في الاداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط السلوك ويوجهه.

أما (الزيات، 2004، ص 445) فيرى أن دافعية الإنجاز هي السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الامتياز والتفوق.

وهي حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقد به (ابو علام، 2004، ص 269).

من خلال التعريفات اعلاه، نجد أن هناك العديد من الحاجات التي تحكم سلوك الفرد، والتي قسمها (Dovid Mc Clelland) ثلاث مجموعات والتي ترتبط بالسلوك التنظيمي وهي، حاجات الإنجاز، وحاجات الانتماء، وحاجات القوة، ولكون الحاجات الخاصة بالإنجاز تعتبر من أكثر الأنواع تأثيراً وتحكما بالفرد وسلوكه وايضا لأنه الدافع الوحيد الذي يجذب الانتباه أكثر من غيره، لذلك عادة ما تكون نتيجة ذلك هو الكفاءة والتفوق بالعمل وتحفيز الفرد على القيام بالأعمال الإبداعية الصعبة التي تشعره بالتقدم على الآخرين. (جودة، 2012، ص 224).

أبعاد دافعية الإنجاز:-

من خلال الاطلاع على الدراسات الخاصة بدافعية الإنجاز، نجد أن الفرد يختار النقطة التي يضع عندها مستوى طموحه والتي تتطلب عدة عوامل منها، الخبرة السابقة أي النجاح والفشل الذي يصيب الفرد، كذلك قدراته الفردية والتي ربما تكون مكتسبة أو موروثية، إضافة إلى قيم وثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد فكلما كان المجتمع يؤمن ويشجع على النجاح، كلما كان الدافع للإنجاز عال لدى افراد هذا المجتمع، والعامل الآخر هو التنشئة الاجتماعية ونوع السلوكيات والتربية التي يحصلون عليها من الآباء كالتشجيع على النظام والالتزام بالقواعد والسلوك السليم ومنحهم بعض الحريات التي يستطيعون من خلالها تنمية قدراتهم واتخاذ القرارات السليمة بحياتهم، لذلك قسم (Ausubel Novak & Hanesian, 1978) أبعاد دافعية الإنجاز إلى ثلاثة أبعاد:-

- 1- البعد المعرفي:- ويشير إلى انشغال الفرد بمهمة ما لغرض أشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكشفه من معرفة جديدة تعد بحد ذاتها مكافأه له.
- 2- تقدير الذات :- وتمثل رغبة الفرد في المزيد من المكانة والشهرة والاحترام نتيجة أدائه المتميز، مما يشعره بكفاءته واحترامه لذاته.
- 3- الانتماء:- هو الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين له وتقديرهم، مما يزيد في ثقة الفرد بنفسه (المطيري، 2007، ص 14). ويأتي هنا دور التنشئة الاجتماعية كما ذكر أعلاه كمصدر أولي لأشباع حاجات دافع الانتماء.

ونستنتج مما ذكر أعلاه أن دافعية الإنجاز تلعب دوراً مهماً في رفع مستوى أداء الفرد في المنظمات ونتاجيته في مختلف الأنشطة والمجالات التي يعمل فيها باعتبارها عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، كما تعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد لتحقيق ذاته مما يجعل لديه الرغبة للعمل والسعي لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها والشعور بأهمية الوقت والزمن والتخطيط للمستقبل للوصول إلى التفوق والنجاح والابداع بعمله. فلطالما أن هناك دافعاً للإنجاز متمثل في سلوك الفرد الإيجابي لمحاولته الوصول إلى مستوى الطموح الذي وضعه الفرد لنفسه فإنه عندما يتطابق مستوى الاداء الفعلي مع مستوى الطموح، فإن الفرد يبدأ في تحريك مستوى طموحه لنقطة أعلى... وهكذا، لذا فإن الدافع على الإنجاز دافع مستمر لانهاية له (جودة، 2012، ص 225).

منهجية البحث:

نتناول في هذا الإطار الإجراءات المنهجية للبحث من حيث المنهج الذي استخدمته الباحثة والأساليب الإحصائية التي تم معالجة البيانات بها وتحديد مجتمعه وعينته، وأدواته، بنائها، والإجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للبحث والذي تمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة

أما الدراسة الميدانية فقد تم معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على مفردات مجتمع البحث والتي تم تطويرها وتحليلها اعتماداً على عدد من الوسائل الإحصائية للوصول إلى النتائج التي تخدم البحث.

- مجتمع البحث:- تكون مجتمع البحث من العاملين في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل حيث تم توزيع (65) استبانته، وكانت المجموعة (55) وبذلك تشكلت النسبة المئوية ب 84,6%.
- أداة البحث:- قامت الباحثة بإعداد أداة البحث وهي عبارة عن الاستبانة التي تضمنت بالجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية تصف العينة، وبجزئها الثاني شملت (32) عبارة لوصف التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز، استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمس مستويات حيث يعبر الرقم (5) عن الحد الأقصى ثم تتدرج الأرقام تنازلياً حتى رقم (1) والذي يعبر عن الحد الأدنى.
- متغيرات البحث :- تم تحديد متغيرات الدراسة وذلك لضبط أكبر عدد ممكن من المتغيرات غير المدروسة وتقليل المتغيرات الدخيلة، والتي تتحدد بالاتي:

● المتغير المستقل : التماثل التنظيمي بأبعاده والتي عبر عنها ب (24) عبارة وهي:- (العضوية" بالتسلسل 1 ، 2 ، 7 ، 11 ، 12 ، 13 ، 18 ، 19 " _ التشابه بالتسلسل " 5 ، 6 ، 8 ، 16 ، 21 ، 22 ، 23 ، 24 " - الولاء بالتسلسل " 3 ، 4 ، 9 ، 10 ، 14 ، 15 ، 17 ، 20) .

● المتغير التابع : دافعية العاملين على الإنجاز والتي عبر عنها ب(8) عبارات هي بالتسلسل (25 ، 26 ، 27 ، 28 ، 29 ، 30 ، 31 ، 32).

قامت الباحثة بتقنين قائمة الاستقصاء وذلك باستخدام المعايير الرئيسية التي تستخدم في تقييم المقياس المستخدم في الدراسة، والتي تنحصر في معياري الصدق والثبات، والتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها، باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، والجدول رقم (2) يوضح ذلك كما يلي :

جدول (2) صدق الاتساق الداخلي (اختبار الفا كرونباخ)

المحور	الفقرات	معامل الثبات
العضوية	8	.832
التشابه	8	.865
الولاء	8	.821
دافعية العاملين على الإنجاز	8	.782

يوضح الجدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة ، ويتضح من الجدول أن معاملات الثبات معقولة جدا حيث أن المقاييس المقننة يجب ألا تقل عن مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة كما هو الحال في جميع محاور الدراسة مرتفعة ومناسبة الفقرات.

جدول (3) ن=55 توزيع عينة البحث لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

بيان	الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	34	61,8%
	أنثى	21	38,1%
المؤهل العلمي	إعدادية فما فوق	4	7,27%
	دبلوم	10	18,18%
	بكالوريوس	34	61,8%
	دراسات عليا	7	12,7%
عدد سنوات الخدمة بالعمل	أقل من 5 سنوات	8	14,5%
	من 5 إلى أقل من 10	21	38,18%
	من 10 إلى أقل من 15	23	41,8%
	من 15 فأكثر	3	5,45%

يبين الجدول رقم (3) توزيع عينة البحث لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة بالعمل). بالنسبة لمتغير (الجنس) توزعت النتائج بين 61,8% للذكور ، و 38,1% للإناث ونستنتج من ذلك أن نسبة الذكور أكثر من الإناث ، وقد يرجع السبب الى أن صعوبة مهنة طب الأسنان وربما معظم للإناث لا تستطيع تقبل موضوع التعامل مع (الفم) للطبيعة الفسيولوجية للأنثى (Physiology of Labor) وقدرتها على تقبل العمل . أما متغير (المؤهل العلمي) فقد توزعت النتائج بين (18,18% - 61,8%) والتي أظهرت أن نسبة حاملي شهادة البكالوريوس هم الشريحة الأكبر ، أما الشهادات العليا فجاءت نسبتها ب 12,7% . ومتغير (عدد سنوات الخدمة بالعمل) فأنحصرت النتائج بين (14,5% - 5,45%) والتي توضح أن العاملين ممن لديهم خدمة (15 فأكثر) هي النسبة القليلة، وباعتقادنا يرجع السبب الى أن معظم العاملين في هذا المجال ممن تراكم لديه الخبرة أكثر من عشرة سنوات يتطلع الى فتح عيادات أو مراكز خاصة أي الاعتماد على أعمالهم الخاصة ، مما يجعله يترك العمل الوظيفي الحكومي.

التحليل الإحصائي: نتائج اختبارات الفروض

ندرج أدناه عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث من خلال التحليل الإحصائي والإجابة على أسئلتها:-

أولاً:- التعرف على تصورات المبحوثين عن أبعاد التماثل التنظيمي في عينة البحث، وذلك من خلال استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول رقم (4) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن التماثل التنظيمي ن=55

التماثل التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	مستوى الأهمية
العضوية	3,73	0,7	2	مرتفع
التشابه	3,46	0,8	3	مرتفع
الولاء	3,75	0,7	1	مرتفع
وسط التماثل التنظيمي	3,65	0,73	-	مرتفع

يبين الجدول رقم(4) تصورات المبحوثين عن أبعاد التماثل التنظيمي في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل، حيث جاءت قيم الوسط الحسابي الكلي مرتفعة بنسبة (3,65) وانحراف معياري (0,73).

ثانياً :- على مستوى (دافعية العاملين على الإنجاز)

جدول (5) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن دافعية العاملين على الإنجاز

رقم العبارة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
25	أحرص على استغلال الوقت	3.945	.8031	4	مرتفع
26	يهمني جداً أن أتم أي عمل قد بدأته	4,255	0,555	1	مرتفع
27	أبذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل	3.963	.7926	2	مرتفع
28	أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي	3.945	.8259	3	مرتفع
29	أقضي وقتاً طويلاً في التفكير والتنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما	3.418	.8539	7	متوسط
30	أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة	3.672	.8618	5	مرتفع
31	يزداد حماسي ونشاطي عندما أشعر أنني أواجه التحديات	3.636	.8684	6	مرتفع
32	أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي في العمل وأكون أفضل منهم	3.2545	1.02231	8	متوسط
المجموع	-	3.7614	0.8225	-	مرتفع

بالجدول أعلاه رقم (5) نجد أن الوسط الكلي لتصورات المبحوثين ل (دافعية العاملين على الإنجاز) جاء مرتفعاً، وإن معظم الفقرات جاءت مرتفعة ماعدا الفقرتين (29 ، 32) كانت بمستوى (متوسط) ، وهذا يفسر الانسجام بين العاملين وتفاعل الأفراد مع الجماعة وربما يعود هذا الارتفاع الى تماثل القيم السائدة بمكان العمل مما يحقق التوافق النفسي للأفراد، حيث ان الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تصالحاً مع ذاته والايمن بسعيه، وينعكس ذلك على زملائه الذين يتعامل معهم مما يحقق له التوافق الاجتماعي السوي.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لفرضيات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي:1- فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة " Collinearity-Multi قامت الباحثة بإجراء معامل تضخم التباين VIF- Factor " Inflation Variance، واختبار التباين المسموح به " Tolerance "" لكل متغير، حيث نلاحظ أن قيمة (VIF) للمتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح بين (1,413-2,071) وأن قيمة التباين المسموح " Tolerance " لجميع المتغيرات تتراوح بين (0,465-0,421) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عال للمتغيرات المستقلة (جدول رقم 7) أدناه:-

جدول (7) قياس اختبار التباين ومعامل التضخم والالتواء

Skewness	Co linearity Statistics		المتغير المستقل
	VIF	Tolerance	
0.000	.4131	.421	العضوية
0,000	1.512	.520	التشابه
.036	2.071	.465	الولاء

ومن أجل التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي Distribution Normal للبيانات فقد تم استناداً إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، وكما يشير الجدول رقم(7) فإن قيمة معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة المستقلة كانت أقل من (1) ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة .

الفرضية الرئيسية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل.

جدول (8) اختبار فرضية البحث

Sig.	F	Mean Square	R ²	df	Sum of Squares	Model
0.000	3.264	0.717		4	2.869	Regression
		0.213	0.8087	50	10.658	Residual
				54	13.527	Total

يوضح الجدول رقم (8) نموذج اختبار فرضية البحث الرئيسية ، وحيث أن قيمة F المحسوبة كانت (3.264) وهي قيمة مرتفعة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ودرجات حرية (4,50) حيث إن التماثل التنظيمي يفسر (80 %) من التباين ، وهذا يؤكد دور التماثل التنظيمي على دافعية العاملين على الإنجاز ، وبموجب ذلك يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص (بعدم وجود دلالة إحصائية حول وجود علاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز في عينة البحث).

جدول (9) قيم اختبار t

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		التمائل التنظيمي
		Beta	Std. Error	B		
0,025	2,265	0,242	0,102	0,232		العضوية
0,026	2.264	0,372	0,120	0,231		التشابه
.020	3.214	.038	.076	.021		الولاء

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (9) أن قيم اختبار (t) للمتغيرات (العضوية ، التشابه ، الولاء)، بلغت على التوالي (2,265 ، 2,264 ، 3,214) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يؤكد رفض الفرضية الصفرية وكما سبق والتي تنص على (عدم وجود دلالة إحصائية حول علاقة التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز) على مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الإجابة على الفرضيات الفرعية

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العضوية ودافعية العاملين على الإنجاز.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشابه ودافعية العاملين على الإنجاز.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء ودافعية العاملين على الإنجاز.

جدول (10) تحليل الانحدار المتعدد

t	R ²	ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ
2.581	0.654	العضوية
2.432	0.557	التشابه
3,251	0,614	الولاء

عند مستوى دلالة $0.01 \leq \alpha$

عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد Regression Multiple Stepwise لتحديد أهمية المتغير المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل علاقة التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز ، كما يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير العضوية يفسر 65% من التباين في المتغير التابع (دافعية العاملين على الإنجاز) والتشابه فسر ما مقداره 55% من التباين ، في حين 61% من التباين قد فسره متغير الولاء، وهذا يقتضي أيضاً رفض الفرضيات الفرعية اعلاه، فالمتغيرات (العضوية، التشابه ، الولاء) لها علاقة بدافعية العاملين على الإنجاز.

جدول (11)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		دافعية العاملين على الإنجاز
		Beta	Std. Error	B		
0,001	3,570	0,432	0,75	0,205		

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (11) إن التماثل التنظيمي له علاقة بدافعية العاملين على الإنجاز حيث بلغت قيمته ($t=3,570$) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص : توجد علاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز بمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$

نتائج البحث

توصل البحث إلى النتائج التالية:-

- أظهرت النتائج إن تصورات المبحوثين عن أبعاد التماثل التنظيمي في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل مرتفعة ، حيث جاءت قيم الوسط الحسابي الكلي بنسبة (3,65) ، وهذا يؤكد علاقة التماثل التنظيمي كمتغير مستقل بدافعية العاملين على الإنجاز ، وأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين العاملين ومنظمتهم حيث ارتباط الأفراد كأعضاء منتمين لها مع التشابه بالقيم والاهداف والهوية التنظيمية للمنظمة مع أهدافهم وقيمهم مما يجعل لديه الرغبة بالاستمرار فيها اي الولاء لها.
- جاءت قيم الوسط الحسابي لدافعية العاملين على الإنجاز مرتفعة بنسبة (3,76) وهي قيمة معنوية عند دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يفسر مدى انسجام العاملين وتفاعلهم مع زملائهم ، حيث تتماثل القيم السائدة بمكان العمل ويتحقق التوافق النفسي للأفراد مما يدفعهم الى الارتفاع بمستوى الاداء والمواظبة على العمل.
- من خلال اجراء تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة والتعرف على مستوى التباين تبين وجود ارتباط عال للمتغير المستقل بأبعاده الثلاثة (العضوية، التشابه، الولاء) ، وان بيانات الدراسة وزعت طبيعياً.
- بعد اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وجد أن التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة له الأثر على المتغير التابع (دافعية العاملين على الإنجاز) حيث فسر بعد العضوية ما قيمته 65% بالمتغير التابع ، والبعد الثاني (التشابه) فسر ما قيمته 55% من المتغير التابع ، أما الولاء فقد فسر 61% منه، وهذا يدل على وجود علاقة وثيقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز ، وحيث أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الانتماء والولاء سيبدل أقصى جهوده بعمله وتكون لديه الرغبة بالاستمرار والبقاء في عضويتها، لذا جاءت نتائج البحث الحالي متوافقة مع ما هدف إليه .

التوصيات

أوصى البحث بالتوصيات التالية:-

- 1- تكتيف الوعي لمدرء منظمات الاعمال بزيادة الاهتمام بالأفراد العاملين من خلال اللقاءات الدورية لطرح مقترحاتهم ومشاكلهم.
- 2- لكي تحقق المنظمات أهدافها لابد لها من منح الفرص للعاملين بالمشاركة بصنع القرارات اضافة الى الاهتمام بقدراتهم ومهاراتهم مما يخلق الرغبة بتحسين اداءهم وزيادة دافعيتهم على إنجاز الأعمال المكلفين بها.
- 3- على مدرء المنظمات الاهتمام بعدد من المفاهيم السلوكية المحفزة للإداء مثل الثقة التنظيمية، الوعي التنظيمي، التماثل التنظيمي والتي تسهم بشكل فعال برفع دافعية العاملين للعمل.
- 4- عادة يزداد ولاء العاملين لمنظمتهم عندما لا تكون هناك محاباة في نظام دفع الاجور، الحوافز ، او في الترقيات... الخ، لذا على الادارات مراعاة العدالة التنظيمية بعملها لكي تحصل على عاملين يكون الولاء للمنظمة والرغبة بالاستمرار فيها هدف من اهدافهم.

- 5- يجب على المنظمات أن تسعى إلى بناء بيئة عمل قائمة على التعاون وروح الفريق الواحد من خلال تعامل القيادات الإدارية بالعاملين والتقرب منهم ، ومرونة الاتصالات والهيكل التنظيمي، فهذا الامر له الاثر برفع مستوى التماثل التنظيمي.
- 6- إدخال العاملين بدورات تدريبية لتطوير مهاراتهم وتخفيض ضغط العمل أو الملل من تكرار العمل اليومي.

مقترحات لبحوث مستقبلية

- تناول البحث الحالي بمتغيراته مجالات مهمة ، ويمثل امتداد للعديد من الدراسات المستقبلية والتي يمكن تطبيقها على عينة مختلفة ، لذا تقترح الباحثة بعض الدراسات المستقبلية وعلى النحو التالي:-
- 1- دراسة أثر التماثل التنظيمي للتخفيف من صراعات العمل.
 - 2- دراسة دور الدافعية كعامل وسيط بين الاداء والتماثل التنظيمي.
 - 3- فرق العمل وعلاقتها بتعزيز التماثل التنظيمي
 - 4- دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي وشعور العاملين بعدم الامان الوظيفي.
 - 5- التماثل التنظيمي وانعكاساته في تحقيق العدالة التنظيمية

المراجع

اولا:- المراجع العربية

- أبو علام، رجاء محمود ، " مناهج البحث العلمي النفسية والتربوية" ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- الاحمد، أمل ، " العلاقة بين دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي لدى عينة من طلبة كلية التربية جامعة دمشق" ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج5، العدد الثاني، سورية، دمشق، 2017.
- جودة، يسري السيد يوسف، عبد النبي، ابراهيم محمد ، " إدارة السلوك التنظيمي- المدخل السلوكي لتطوير الاداء في المنظمات المعاصرة" ، بدون ناشر، الزقازيق، مصر، 2012.
- الحمداني، مريم بنت سالم، " الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان" ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة، مسقط ، سلطنة عمان، 2011
- رشيد ، مازن فارس ، " الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي- تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية لتطبيقاته" ، مركز البحوث ، عمان، الاردن، 2003.
- الزيات، فتحي مصطفى، "سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي" ، دار النشر للجامعات، ط2، القاهرة، مصر، 2004.
- السلمي، علي، "الدوافع والحوافز" ، المنظمة العربية للعلوم الادارية، العدد58، القاهرة، مصر، 1970.
- الصرايرة، خالد أحمد، " التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن" ، اطروحة دكتوراه غير منشوره جامعة عمان العربية كلية الدراسات التربوية، الاردن، 2005.
- العاني، آلاء عبد الموجود، الصراف ، سعي نذير، " قياس مستوى التماثل التنظيمي في جامعة الموصل - دراسة ميدانية" ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، مج 11، ع 24، العراق ، 2019.

- عبد الفتاح محمد زين الدين، " دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل التنظيمي مع الهوية التنظيمية"، مجلة كلية التربية، العدد2، ج1، جامعة بني سويف: كلية التربية، مصر، 2016.
- غبازي، نائر أحمد، " الدافعية بين النظري والتطبيقي"، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008.
- الفتلاوي، ميثاق هاتف، " دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي"، مجلة الادارة والاقتصاد، مج3، ع11، جامعة كربلاء، العراق، 2014.
- محمد عبد العزيز، هيثم، "أثر القيادة الاخلاقية على التماثل التنظيمي- دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، مج20، العدد الثاني، جامعة بور سعيد، مصر، 2019.
- مرابط، صوريا عثمانى، " أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيصر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، سكرة، الجزائر، 2015.
- المشعان، عويد سلطان، " علم النفس الصناعي"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1994.
- المطيري، خالد، " أثر جنس المعلم على مستوى دافعية الإنجاز ومفهوم الذات على الطلاب الذكور في المدارس الابتدائية في الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الاردن، 2007.
- ملاك مغار بصيره، " التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المسيلة، الجزائر، 2018.

ثانياً:- مواقع الانترنت

- آخر زيارة للموقع بتاريخ 2022/7/12 <https://hbrarabic.com>

ثالثاً:- المصادر الاجنبية

- Duncan, J. E., "Organizational Identification: An Insight in to Republic Bank and Trust", University, of Kentucky, p.1-17, 2002.
- Hant, S.D.& Morgan, R. M, "Organizational Commitment: One of Many Commitment or Key Mediating Construct", Asademy of Management journal, Vol. 37, No. 6,P.1568-1587,1994.
- Johnson, W.L., & Johnson, A. M., & Heimberg, F. , " Aprimary- and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Ouestionnaire", Educational and psychological Measurementm Vol. 59, No.1, p.159-170, 1999.
- Porter, L., Per Sunil: " Behavior In Organization", Mc Graw – Hall Book .com., New York, p .30.,1976.
- Specht , J., Kuonat, A., Pachler D., Weisweiler, S., & Frey, D. , " How change Agents, Motivation Facilitates Organizational Change : Pathways Th rough Meaning and Organizational Identification", Journal of ch ange Management, 18(3) ,198-217,2018.
- Songord,F., LL., & Lourence, S., " Psychology "3d.ed.,Books Col, P Ublishing Company, Belmopan California, P.189,1970.

الملحقات / استمارة الاستقصاء

السيد /

تحية طيبة واحتراما وبعد

تقوم الباحثة / يمامة مظهر عزاوي السلامي - بإجراء بحث بعنوان :

تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز- دراسة تطبيقية على المركز

التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل

ويطلب إتمام الدراسة الحصول على رأى حضرتكم فيما يتعلق بموضوع البحث، وباعتباركم أحد المنتسبين في المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل، وثقة منا في رأيكم فقد تم اختياركم ضمن صفوة متميزة من زملائكم الأفاضل، للتكرم باستيفاء بيانات هذا الاستقصاء، مع العلم بأن المعلومات التي نحصل عليها من خلال هذا الاستقصاء سرية، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث فقط .

لذا نرجو تحديد درجة استجابتكم تجاه العبارات بهذا الاستقصاء ، وذلك بوضع علامة (√) أمام كل عبارة من العبارات الواردة باستمارة الاستقصاء. هذا وسوف تقع هذه الأبعاد على مقياس يتكون من خمس نقاط حيث يعبر الرقم (5) عن الحد الأقصى ثم تتدرج الأرقام تنازلياً حتى رقم (1) والذي يعبر عن الحد الأدنى. وأخيراً ، نشكر لكم اهتمامكم ونقدر لكم تعاونكم - مقدماً في استكمال بيانات الاستقصاء داعين الله أن يمدنا بتوفيقه ..

ولحضرتمكم جزيل الشكر والتقدير والاحترام ،،

الباحثة

أولاً : البيانات الأولية :

الاسم : ----- (إختياري)

الإدارة التابع لها : ----- التاريخ : / / 20م

1- العمر:

أقل من 25 سنة من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة

من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة من 45 سنة الى أقل من 55 سنة 55 سنة فأكثر

2- عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري :

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة من 15 سنة فأكثر

3- عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها :

لم ألتحق بأي دورة تدريبية دورة واحدة تدريبية

دورتان تدريبيتان ثلاث دورات تدريبية

ثانياً : محاور الدراسة

المحور الاول:-

التمائل التنظيمي: هو إدراك الفرد وتوحده مع المنظمة (المركز) التي يعمل فيها أو التي ينتمي إليها والتضحية الشخصية والاشغالية وبشكل مشترك لصالحها والإنجاز فوق المتوقع لمهامها.

رقم العبارة	العبارات	1	2	3	4	5
		لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
1	استطيع ان أصف المركز الذي اعمل به بأنه عباره عن أسرة واحدة					
2	يوفر المركز البيئة الملائمة للعاملين					
3	أشعر بولائي المستمر للمركز الذي أعمل فيه					
4	أهتم بالمركز والتضحية من أجله					
5	أنظر الى مشكلات المركز على انها مشكلاتي الشخصية					
6	هناك احترام لقيم وقواعد المركز والانضباط					
7	يولي المركز لي اهتمام كبير					
8	ارى أن قيمي وقيم المركز متماثلة الى حد كبير					
9	سأعمل في هذا المركز حتى بلوغ سن التقاعد					
10	أفخر بأن أكون أحد أعضاء هذا المركز					
11	عندي مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع الزملاء بالمركز					
12	أدافع عن المركز وسياسته أمام الآخرين					
13	لا أرغب بتغير المركز الذي أعمل به					
14	أصف نفسي للآخرين بالقول (أنا أعمل في هذا المركز)					
15	أحب التحدث دائما عن إنجازات المركز					
16	تتشابه أهدافي مع أهداف المركز					
17	أتضايق عندما ينتقد الآخرين المركز الذي اعمل فيه					
18	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المركز					
19	أحب أن أكون عضواً متميزاً في عملي					
20	أهتم حقاً بمستقبل المركز					
21	النظام الداخلي للمركز يتلاءم مع معتقداتي					
22	أشعر أن خططي المستقبلية تتوافق مع خطط المركز					
23	أوافق على بعض سياسات المركز في الامور المتعلقة بشؤوني					
24	يقوم المركز على تطوير والتدريب على التكنولوجيا					

المحور الثاني:-

دافعية العاملين على الإنجاز:- هو السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الامتياز والتفوق في العمل.

رقم العبارة	العبارات	1	2	3	4	5
		لا اوافق مطلقا	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة
25	أحرص على استغلال الوقت					
26	يهمني جداً أن أتم أي عمل قد بدأته					
27	أبذل جهود أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل					

1	2	3	4	5	العبارات	رقم العبارة
لا اوافق مطلقا	لا اوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
					أحرص على أن أكون دقيقا في مواعيدي	28
					أفضي وقتاً طويلاً في التفكير والتنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما	29
					أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن اعمل أشياء ناجحة	30
					يزداد حماسي ونشاطي عندما أشعر أنني أواجه التحديات	31
					أحب أن أنافس زملائي واصدقائي وأن أقوم بعمل أفضل منهم	32

خالص امتناني لتعاونكم