



University of Zawia Journal of Economic Sciences (UZJES)
Volume 6, Issue 1, (2024), pp.39-58



The role of Organizational Culture in Enhancing Organizational Identity Among Employees in Middle Management (An Applied Study on the General Electricity Company, Western Region Branch)

Nasser Abu Ajeela Al-Shaibani

Assistant Professor - Faculty Member, Faculty of Economics,
Al-Zawia - University of Al-Zawia
Zawia - Libya

Email: n.alshebani@zu.e.du.ly

Received: 15-03-2024 / Accepted: 20-04-2024 / Published at: 30-06-2024 / DOI: 10.26629/uzjes.2024.03

ABSTRACT

This study aimed to know the role of organizational transformation in enhancing organizational similarity in the General Electricity Company in the middle departments of the Western Region Branch, through studying some independent and dependent variables (the role of organizational culture, levels of organizational culture, enhancing organizational similarity) because of the great importance of this topic for the benefit of the company and its employees. The study relied on the descriptive approach with an analytical method to provide a cognitive framework that contributes to enriching research studies in human resources management. The questionnaire was used as a tool to collect primary data. The study community consists of workers in the middle departments of the General Electricity Company in the Western Region, numbering (53). Since the size of the study community is small, the study was conducted on the community as a whole. From the results, it is clear that there is an increase in the level of application of organizational culture in enhancing organizational similarity among workers in the middle departments of the General Electricity Company in the Western Region. Organizational culture plays a role in enhancing organizational similarity and its impact on the behavior of individual workers by focusing on values and beliefs that management wants to establish in their minds for the benefit of work, such as caring for customers, teamwork, and Values and common goals between individuals and the organization, and hence the need for more studies that examine organizational culture and the role it plays in enhancing organizational similarity and reaching results that contribute to explaining the relationship between the phenomenon under study.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Identity, Middle Management, Employees, Applied Study, General Electricity Company, Western Region.



دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى (دراسة تطبيقية على الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية)

ناصر أبو عجيله الشيباني

أستاذ مساعد - عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد الزاوية-جامعة الزاوية
الزاوية - ليبيا

Email: n.alshebani@zu.edu.ly

تاريخ النشر: 2024/06/30م

تاريخ القبول: 2024/04/20م

تاريخ الاستلام: 2024/03/15م

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي في الإدارات الوسطى بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية ، و ذلك من خلال دراسة بعض المتغيرات المستقلة و التابعة (دور الثقافة التنظيمية ، مستويات الثقافة التنظيمية ، تعزيز التماثل التنظيمي) لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة تعود بالمنفعة للشركة وموظفيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوب التحليل لتقدم اطار معرفي يساهم في إثراء الدراسات البحثية في إدارة الموارد البشرية ، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية والبالغ عددهم (53)، وبما ان حجم مجتمع الدراسة صغير فقد تم إجراء الدراسة على المجتمع ككل، ومن النتائج يتضح ان هناك ارتفاع في مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية ، وتؤدي الثقافة التنظيمية دورا في تعزيز التماثل التنظيمي و تأثيرها على سلوك العاملين الفردي و ذلك من خلال تركيزها على القيم و معتقدات ترغب الإدارة في ترسيخها في أذهانهم لصالح العمل كالأهتمام بالعملاء ، و العمل الجماعي ، و القيم ، و الأهداف المشتركة بين الأفراد و المنظمة ، و من هنا يتطلب الأمر المزيد من الدراسات التي تقف على الثقافة التنظيمية و الدور الذي تلعبه في الرفع من تعزيز التماثل التنظيمي و الوصول لنتائج تساهم في تفسير العلاقة بين الظاهرة محل الدراسة .

المقدمة:

يتأثر سلوك الأفراد العاملين في المنظمات عادةً بالقيم التي يحملونها لأنها تعد الأساس الصلب الذي تقام عليه ثقافة المجتمعات، ، لأنها ليست مفاهيم مجردة وإنما تعكس ترابطاً عاطفياً شديداً التعقيد، فالأفراد يتحاورون، يتجادلون، يتنافسون في سبيل قيمة معينة حيث تتجسد هذه القيم في البناء والعادات الاجتماعية السائدة. بحيث تعمل كضابط وموجه لسلوكهم كما تعمل كدليل أو مرشد للأفراد في تصرفاتهم وتؤثر في الأحكام التي يطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء. فالمنظمات التي لديها منظومة قيم

إيجابية وواضحة تكون هي قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصرنا المليء بالتحديات إذ أصبحت ثقافة التجديد فيه هي الثقافة السائدة. (Nicois&Hillman 2006، 437، 442) وان أي حالة تناقض بين أهداف المنظمة من جهة وأهداف العاملين من جهة أخرى يولد بعض الصراعات والآثار السلبية التي سوف تنعكس بدورها صميم العلاقة الايجابية بين المنظمة والعاملين بها وبالتالي على جودة الأداء وطبيعة المخرجات التنظيمية.

ولكي تستطيع المنظمات الحد من هذه الظاهرة لابد من اشراك الأفراد العاملين فيها في وضع وانجاز الأهداف لتوليد الشعور بالولاء والانتماء والاخلاص الكبير نحو أهداف منظماتهم التي هي نفسها تمثل أهدافهم ورغباتهم وبالتالي سوف تخلق وتعزز عملية التماثل التنظيمي وتعمل على تقوية الروابط النفسية التي تربط العامل بالمنظمة وبأهدافها وتجعله يرفض التخلي عنها أمام كثرة الخيارات والمغريات من حوله. (النعمي وعبد الهادي، 1995، 36)

ولذا أصبحت عملية التماثل التنظيمي ضرورة ملحة نظرا لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر التي شكلت مأزقا، أصبح من الضروري ان تعمل المنظمة على مواجهته ، فالأساليب تغيرت وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمة ،وفي ظل هذه السياقات عانت بيئة المنظمة من الفوضى وأصبح العاملون يشعرون بالتشتت والارتباك وأصبح ولائهم وانتمائهم مشتتين وغير واضحين حتى أنه في بعض الأحيان أصبح من الممكن ان يتخلى العامل عن منظمته بسهولة وذلك نتيجة عدم وجود ثقافة وهوية واضحة للمنظمة ،نتيجة ضعف ولائهم وانتمائهم لها. وعليه فان هذا البحث يحلل دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي من خلال إجراء بحث ميداني على الأفراد العاملين في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية نظرا لما يتميز به هذا الموضوع من أهمية بالنسبة للمنظمات الإدارية والعاملين فيها ويكسبها القدرة على النجاح والاستمرارية في ظل أجواء المنافسة والتغير .

أولاً: مشكلة الدراسة (problem of study)

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوماً لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، وتولي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماماً بالغاً في تنمية وتطوير الأداء، من خلال اتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو الاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة، حيث تعد الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة، وتعد عنصراً مهماً في تكوين منظمات الأعمال، حيث تقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث، وتعد عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي ، حيث لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، وان مجال الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت في كتب العلوم الإدارية .

لذا جاء هذا البحث محاولاً دراسة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما معتقدات الأفراد العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية للتماثل التنظيمي؟
- 2- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الأفراد العاملين في الإدارات الوسطى للشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية؟
- 3- هل هناك علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمي والتماثل التنظيمي لدى الأفراد العاملين في الإدارات الوسطى للشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية؟

ثانياً: أهمية الدراسة (importance of the study)

تمكن أهمية هذه الدراسة في انها تبرز دور الثقافة التنظيمية على مستوى المؤسسات العامة و ربطها بالتماثل التنظيمي من خلال: -

- الباحث : يأمل الباحث ان تكون هذه مرجعا مهما للإدارات العليا في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية و كذلك تساعد هذه الدراسة المجتمع بالنهوض بالمؤسسات الحكومية عبر الرفع من مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى و ترسيخ دورها في زيادة رفع و تعزيز التماثل التنظيمي .

- للمنظمة : كما يسعى هذا البحث من خلال هذه الدراسة إلى إثراء المعرفة بالتأثيرات و الدور المختلف للثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي للعاملين بالمنظمة على مستوياتها التنظيمية ، لا سيما و ان التماثل يعد من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة و انجاز المهام بشكل منظم ، وتوجه أنظار إدارة المنظمة إلى ضرورة الاهتمام بعملية التماثل التنظيمي لدى أفرادها.

- للعلم: ندرة البحوث التي تناولت الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي وستضيف هذه الدراسة من خلال نتائجها وتوصياتها شيئاً جديداً للمعرفة والبحث العلمي والمساهمة في تزويد المكتبات بالمعلومات التي تخص بالثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

ثالثاً: أهداف الدراسة: objectives of the study تهدف هذه الدراسة إلى: -

- 1- محاولة التعرف على مستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي في الإدارات الوسطى.
- 2- معرفة علاقة الارتباط بين مستوى الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي في الإدارات الوسطى .
- 3- تعزيز الثقافة التنظيمية التي تسهم في تنمية قدرات العاملين و في تطوير مستوى الأداء الوظيفي لديهم .

التعريف بواقع و طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في الإدارات الوسطى بالشركة العامة بالمنطقة الغربية .

رابعاً : فرضيات الدراسة: hypotheses of the study من خلال المشكلة و أهداف الدراسة يمكن ان تصاغ الفرضيات التالية : -

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية و تعزيز التماثل التنظيمي في الإدارات الوسطى للشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية .
ويمكن استنباط من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين مستوى الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي للعاملين في الادارات الوسطى.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ايجابية معنوية عكسية بين الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي للعاملين في الادارات الوسطى.
- الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ايجابية معنوية تأثيرية بين الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي للعاملين في الادارات الوسطى .

خامساً : مجتمع وعينة الدراسة : **population and sample of study**

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية والبالغ (53) مفردة، وبما ان مجمع الدراسة صغير الحجم، تم اعتماد المجتمع كعينة للدراسة.

سادساً: متغيرات الدراسة: **variables of study**

- المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية وتشمل المتغيرات الآتية (مستوى الثقافة التنظيمية، الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي)
- المتغير التابع: ويتمثل المتغير التابع في متغير واحد هو التماثل التنظيمي.

سابعاً: حدود الدراسة: **limitation of study**

- حدود بشرية: تتمثل في الأفراد العاملين في الشركة العامة للكهرباء على مستوى الإدارات الوسطى.
- حدود مكانية: تتمثل في الشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية.
- حدود زمنية: تتمثل الفترة من 2021 إلى 2023.

ثامناً: منهجية الدراسة: **methodology of the study**

أولاً: الجانب النظري

استعان الباحث في حصوله على المعلومات الخاصة بالدراسة من الكتب والمراجع والرسائل العلمية التي لها علاقة بالموضوع حيث يمكننا هذا الجانب من تكوين خلفية نظرية للدراسة.

ثانياً: الجانب العملي

لقد تم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على استمارة الاستبيان الموجه إلى مستويات الإدارات الوسطى، أما تحليل البيانات فتم الاعتماد على أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليله للبيانات والمعلومات التي يتم تجميعها، وكذلك الإحصاء التطبيقي لاختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها.

تاسعاً: التعريفات الإجرائية: definition of terms

الثقافة التنظيمية: مجموعة القيم والمعتقدات التي تشكل منهج تفكير أعضاء المنظمة وإدراكاتهم، ومن ثم تؤثر في أسلوب ملاحظاتهم وتفسيرهم للأشياء داخل المنظمة وخارجها مما ينعكس على سلوك الأفراد وممارسات الإدارة وأسلوبها المتبع لأجل تحقيق رسالة المنظمة. (بويكر، 2006، 17)

- التماثل التنظيمي: انه الحالة التي تكون فيها أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة متكاملة أو متطابقة (barrels، 2006، 81)

عاشراً: الدراسات السابقة

- دراسة الدولية (2007) هدفت دراسة الدولية إلى تعرف أثر الثقافة التنظيمية في أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين في الدوائر التنفيذية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية والبالغ عددها 23 شركة، وقد بلغ مجتمع الدراسة 1000 موظف، إذ تم أخذ عينة عشوائية من 211 فرداً وزعت استبانة الدراسة عليهم، تم استرداد 178 استبانة منهم كلها صالحة للتحليل الإحصائي. توصل الباحث إلى ان هناك تأثيراً ذا دلالة احصائية لثقافة المنظمة في أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية. وقد تقدم الباحث بعدة توصيات منها الاهتمام بأشراك الموظفين بالقرارات التي يتم اتخاذها، وتدريب الموظفين على أحدث الوسائل التي تسهم في رفع مستوى أدائهم.

- كما هدفت دراسة البشاشة (2008) إلى تعرف تحليل أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: ان تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتل بُعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الولاء التنظيمي، كما ان هناك أثراً ذا دلالة احصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

- دراسة رشيد (2003) استهدفت تعرف مستوى التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مع الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها مقارنة مع مستوى تماثلهم مع الجامعة ككل، ومن خلال قياس ثلاثة أبعاد للتماثل التنظيمي وهي الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية، وقد توصلت الدراسة إلى ان مستوى التماثل الكلي للأعضاء مع هوية الجامعة وهوية القسم عال، كم انه كلما زادت مدة خدمة الأفراد في المنظمة زاد مستوى تماثلهم التنظيمي.

الجانب النظري

أولاً: الثقافة التنظيمية

تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في التأثير في سلوك العاملين الفردي وذلك من خلال تركيزها على قيم ومعتقدات ترغب الإدارة على ترسيخها في أذهانهم لصالح العمل كالاهتمام بالعملاء، والعمل الجماعي، واحترام الوقت، والاخلاص في العمل. وتوفر المنظمات ذات الثقافة القوية ميزات عمل مادية ومعنوية أكثر من المنظمات الجديدة التي لم تنتشر بعد ثقافتها ولم تترسخ في نفوس العاملين الجدد.

يعرف (القيوتي ، 2008:373) الثقافة التنظيمية بأنها منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهماً عاماً بين أعضائه حول خصائصه والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه .

كما يعرف (أوبكر ، 2006 : 28) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات التي تشكل منهج تفكير أعضاء المنظمة وإدراكاتهم، ومن ثم تؤثر في أسلوب ملاحظاتهم وتفسيرهم للأشياء داخل المنظمة وخارجها مما ينعكس على سلوك الأفراد وممارسات الإدارة وأسلوبها المتبع لأجل تحقيق رسالة المنظمة .

ويعرف (Jones ، 2007:177) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تحكم تفاعلات أعضاء المنظمة مع بعضهم، وكذلك مع الناس خارج المنظمة .

وأما (Moorhead and Griffen 2000:17) فيعرفان الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم المشتركة التي تمكن العاملين في المنظمة من ان يميزوا بين الأعمال الصحيحة والأعمال غير الصحيحة .

فالثقافة التنظيمية إذا تضمنت مجموعة من القيم والمعتقدات التي يتشارك بها أعضاء المنظمة والتي تؤثر في سلوكهم وتصرفاتهم وتحكم معايير السلوك لتحديد ما السلوك المقبول؟ وما السلوك المرفوض؟

فيذكر بان للثقافة التنظيمية دوراً في توجيه اتخاذ القرار من قبل الموظفين في حال عدم وجود قواعد أو سياسات مكتوبة. ومن ثم يمكن عد الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في المنظمة مما يؤثر في كفاءة الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً: التماثل التنظيمي

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي (Organizational Identifications) في حقل الإدارة إلا ان له جذور عميقة تعود إلى الفكر الإسلامي، والسياسي والإداري، فقد تضمنت الدعوة الإسلامية مبدأ التماثل كواحدٍ من مبادئها، حيث حثت على ضرورة ان يتبنى المسلمون أهداف وقيم الشريعة الإسلامية لتصبح موازية لأهدافهم الشخصية، وحثت كذلك على ان يلتزموا بقيم الولاء، والانتماء للإمامة الإسلامية وللمبادئها، و لقيم الدين الحنيف.

أما بالنسبة لمصطلح التماثل التنظيمي فيمكن القول إنه يشير إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ولقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه.

ان التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة والأهداف الخاصة بالفرد حسب ما عرفه كل من (Hall & Nygren، 1997، 176، 190).

ويعرفه (Johnson etl ، 1999 ، 160) بأنه عملية اقناع داخلية وخارجية، من خلال ان رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة وينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات.

و يصف (Duncan ، 2002 ، 31) ان عملية التماثل من خلال ربط العامل مصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية :

هل يعد العامل أهداف المنظمة هي ذات الأهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل؟.

ويشير (Carol، 2001 ، 405، 424) ان التماثل التنظيمي يتكون بعدة طرق، احدى هذه الطرق يتم من خلال تماثل القيم والاهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة، أما الطريقة الأخرى والأكثر حداثة لتكوين مفهوم التماثل تتم بمساعدة نظرية الهوية الاجتماعية.

أهمية عملية التماثل التنظيمي

لقد أصبحت مرحلة التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد، والمنظمة، حيث إن عدم التماثل سوف يؤثر على هذه المنظمات وعلى أدائها ومخرجاتها ورضا العاملين فيها وبالتالي يؤثر سلبًا على نجاحها واستقرارها، ويمكن إبراز أهمية عملية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة من خلال النقاط الآتية:

1- يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع .

2 - تساهم عملية التماثل التنظيمي في زيادة درجات الولاء، والالتزام، والتعاون مع المنظمة.

3 - من خلال التماثل مع المجموعة فان الناس يدركون ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة، ومصيرها، وانهم يتشاركون معها في الكرامة، والسمعة ويتأثرون بنجاحها وفشلها، وهذا يجعل العاملين ملتزمين بالمحافظة على سمعة منظماتهم وكرامتها.

4 - ان الاحساس بالتماثل التنظيمي قد يمنع الموظف من ان يصبح مزعجًا، ويمكن اعتبار التماثل شرط سابق للشعور العام بالقناعة بالعمل، إضافة إلى أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة من المتوقع أن يبقوا في المنظمة وأن يبذلوا جهودهم لتحسين عمل المنظمة .

5 - ان للتماثل دورًا مهمًا في عملية صنع القرار في المنظمة، حيث ان الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فانه لا يراعي أهدافه الشخصية، فحسب وانما يراعي أهداف منظمته أيضًا (Duncan 2002 ، 171)

6 - ان الفرد الذي يتماثل بقوة مع منظمته تكون معتقداته عن المنظمة ايجابية إلى حد كبير ومن جوانب متعددة، مثل الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمه، ومن ثم فانه يتخذ قرارات منسجمة مع أهدافها .

7 - يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية، فالموظف الذي يتماثل مع منظمته يدافع عنها أمام المجتمع وأمام المنظمات الأخرى وي بذل قصارى جهده ليحقق أهدافها وهذا يساهم في جعل مخرجات المنظمة تتميز بالجودة والقدرة على المنافسة في ظل أجواء السوق المفتوحة القائمة على المنافسة الشديدة.

8 - عندما يتماثل الأفراد مع المنظمة فانه يسهل إحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإجبار والإكراه والمقاومة.

9 - يؤثر التماثل التنظيمي القوي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل و تصبح المنظمة نتيجة للتماثل مرشداً للأفراد في مشاعرهم، ومعتقداتهم، وسلوكياتهم، وتساهم في تحديد ولاء الأفراد، والمجموعات.

أما بالنسبة لأهمية عملية التماثل بالنسبة للفرد فلقد قسمت إلى خمس فوائد يمكن ان يحققها الفرد من خلال التماثل وهي:

- 1- تعزيز احترام الذات. 2 - النمو فوق الذات. 3 - إضفاء معنى للحياة.
- 4 - زيادة الطموح. 5 - الانتماء.

الجانب العملي

المبحث الأول : الاطار العام للمنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية

يهدف هذا المبحث إلى معرفة الخطوات التي اتبعتها الباحثة في سبيل إجراء الدراسة الميدانية، وتم تحديد هذه الخطوات في الآتي :

أولاً - أداة جمع البيانات

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي تساعد على اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث قام بتصميم استمارة استبيان. وللتحقق من صدق استمارة الاستبيان تم استخدام طريقة صدق المحتوى بأسلوب صدق المحكمين (Construct Validity) حيث تم عرض استمارة الاستبيان على نخبة من المتخصصين في علم الإدارة وبعد أن تم جمع آراء وملاحظات جميع هؤلاء المتخصصين على فقرات استمارة الاستبيان تم إجراء التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الاضافة في الفقرات حتى تم التوصل إلى الصورة التي أعدت للتطبيق. وبعد التحكيم أصبحت استمارة الاستبيان تضم ثلاث مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي :-

المجموعة الأولى وتضم (5) أسئلة شخصية وتشمل العمر والمرتبة الوظيفية والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة وطبيعة العمل .

المجموعة الثانية :- وتشمل (13) عبارة حول الثقافة التنظيمية.

المجموعة الثالثة :- وتشمل (13) عبارة حول التماثل التنظيمي.

وبعد عملية التحكيم قام الباحث بتوزيع استثمارات الاستبيان على جميع العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة العامة الكهرباء بالمنطقة الغربية والذين عددهم (53)، وبعد فترة زمنية تم الحصول على عدد (34) استمارة استبيان من الاستثمارات الموزعة.

الجدول رقم (1) يبين عدد استثمارات الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها .

الموزع	الفاقد	المسترجع	نسبة المسترجع %
53	19	34	%64

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ ان نسبة المسترجع الكلية بلغت نحو 64 % من جميع استثمارات الاستبيان الموزعة.

ثالثا : الأساليب الإحصائية المستخدمة في وصف وتحليل البيانات.

1 - اختبار كرونباخ الفا (α) للصدق والثبات :

اختبار كرونباخ الفا (α) هو اختبار يبين مصداقية إجابات مفردات العينة على عبارات الاستبيان المقاسة بمقياس واحد ، حيث كلما كانت قيم معامل كرونباخ الفا كبيرة أكبر من (0.60) فيدل على مصداقية إجابات مفردات العينة. التوزيع النسبي.

يستخدم أسلوب التوزيع النسبي لوصف طبيعة إجابات مفردات العينة عن سؤال معين، فإذا كان المقياس المستخدم هو ليكرت الخماسي يتم الوصف كالآتي: (رزق الله : 158، 2002) .

أ- إذا كانت نسبة إجابات مفردات العينة مرتفعة في (غير موافق بشدة) يشير إلى ان درجة الموافقة منخفضة جدا .

ب - إذا كانت نسبة إجابات مفردات العينة مرتفعة في (غير موافق) يشير إلى ان درجة الموافقة منخفضة.

ج - إذا كانت نسبة إجابات مفردات العينة مرتفعة في (محايد) يشير إلى ان درجة الموافقة متوسطة.

د - إذا كانت نسبة إجابات مفردات العينة مرتفعة في (موافق) يشير إلى ان درجة الموافقة عالية.

هـ - إذا كانت نسبة إجابات مفردات العينة مرتفعة في (موافق بشدة) يشير إلى ان درجة الموافقة عالية جدا.

لذلك يستخدم هذا الأسلوب لوصف إجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبيان.

2 - اختبار ولكوكسون حول المتوسط (Wilcoxon - test) :

يستخدم اختبار ولكوكسون لاختبار الفرضيات الاحصائية المتعلقة بمتوسط مجتمع الدراسة (μ) إذا كانت بيانات عينة الدراسة وصفية قابلة للترتيب أو كمية ولا تتبع التوزيع الطبيعي لذلك يتم استخدام هذا الاختبار لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبيان.

3 - اختبار Z حول المتوسط

يستخدم اختبار Z حول المتوسط لاختبار الفرضيات الإحصائية المتعلقة بمتوسط المجتمع إذا كانت بيانات العينة كمية وحجم العينة كبير . لذلك يتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الفرضيات الفرعية للدراسة.

4 - معامل الارتباط (بيرسون)

يستخدم هذا المعامل لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين ظاهرتين كمية وكلاهما تتبع التوزيع الطبيعي .

المبحث الثاني:- تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحث الطريقة الرقمية في ترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات حسب الجدول

جدول (2) توزيع الدرجات على الاجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

من خلال الجدول (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3) .

فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنويًا عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة، أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنويًا عن (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة ، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنويًا عن (3) فيدل على ان درجة الموافقة متوسطة ، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنويًا عن (3) أم لا. وبعد الإنتهاء من الإجابات و ادخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) (Statistical Package for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية كما يلي:

أولاً :- نتائج اختبار كرونباخ الفا (α) للصدق والثبات

من أجل اختبار مصداقية إجابات مفردات العينة على عبارات الاستبيان فقد تم استخدام معامل الفا (α) فوجد ان قيم معامل كرونباخ الفا (α) لكل العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية كما بالجدول (3) .

جدول (3) نتائج اختبار كرونباخ الفا

م	المجموعة	عدد العبارات	قيمة معامل الفا
1	الثقافة التنظيمية	13	0.860
2	التماثل التنظيمي	13	0.810

من خلال الجدول (3) نلاحظ ان قيم معامل كرونباخ الفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان أكبر من (0.60) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات العينة على كل محور من محاور استمارة الاستبيان مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.

ثانيا : خصائص مفردات عينة الدراسة .

1 - توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر .

جدول (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة %
من 25 - 35 سنة	18	53
36 - 45 سنة	16	47

من خلال الجدول (4) نلاحظ ان معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من (25 إلى 35) سنة ويمثلون ما نسبته (39%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليهم ممن أعمارهم من (36 إلى 45) ويمثلون نسبة (61%) من جميع مفردات عينة الدراسة .

2 - توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المرتبة الوظيفية.

جدول (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المرتبة الوظيفية

المرتبة الوظيفية	العدد	النسبة %
الثامنة	8	24
التاسعة	7	20
العاشر	11	32
الحادية عشر	8	24
المجموع	34	100.0

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ ان معظم مفردات عينة الدراسة مرتبتهم الوظيفية الثامنة ويمثلون نسبة (24%) من جميع مفردات عينة الدراسة وكذلك ممن مرتبتهم الوظيفية التاسعة يمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة تم يليهم ممن مرتبتهم الوظيفية العاشرة ويمثلون نسبة (32%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن مرتبتهم الوظيفية الحادية عشر ويمثلون نسبة (24%) من جميع مفردات العينة.

3 - توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

جدول (6) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
ثانوية عامة	4	12
دبلوم عالي	10	29
بكالوريوس	17	50
ماجستير وأكثر	3	9
المجموع	34	100.0

من خلال الجدول (6) نلاحظ ان معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية ثانوي يمثلون نسبة (12%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، يليهم ممن مؤهلاتهم العلمية دبلوم عالي يمثلون نسبة (29%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، ثم ممن مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس يمثلون نسبة (50%)

من جميع مفردات عينة الدراسة ، والباقي ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير وأكثر يمثلون نسبة (9%) من جميع مفردات عينة الدراسة .

4 - توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

جدول (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة %	العدد	سنوات الخدمة
32	11	أقل من 5 سنوات
44	15	من 5 إلى 10 سنوات
24	8	من 11 فأكثر
100.0	34	المجموع

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ ان معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من (5) سنوات يمثلون ما نسبته (32%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن سنوات خدمتهم من (5) إلى (10) سنوات ويمثلون ما نسبته (44%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، ثم يليه ممن سنوات خدمتهم من (11) سنة فأكثر ويمثلون ما نسبته (24%) من جميع مفردات عينة الدراسة .

5 - توزيع مفردات عينة الدراسة حسب طبيعة العمل :

جدول (8) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب طبيعة العمل.

النسبة %	العدد	طبيعة العمل
68	23	تعيين
6	2	إعارة
6	2	ندب
21	7	عقد مؤقت
100.0	34	Total

من خلال الجدول رقم(8) نلاحظ ان معظم مفردات عينة الدراسة طبيعة عملهم تعيين ويمثلون ما نسبته (68%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، ثم يليه ممن طبيعة عملهم إعارة و ندب ويمثلون ما نسبته (6) ، (6%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن طبيعة عملهم عقود مؤقتة ويمثلون ما نسبته (21%) من جميع مفردات عينة الدراسة

ثالثا :- اختبار فرضيات الدراسة .

الفرضية الصفرية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية.

الفرضية البديلة : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الادارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية .

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية .تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس

(3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (9) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي .

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3).
مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3).
جدول (9) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرياء بالمنطقة الغربية.

جدول (9) نتائج ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية .

الدلالة المحسوبة	احصائي الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
0.000	-2.631	1.12594	2.681	1 يتصرف المسؤولون في الشركة بطريقة توضح انهم في موقع المسؤولية
0.000	-4.587	1.2365	2.863	2 يبذل جهود كبيرة في تطوير قدرات العاملين بالشركة من اجل تحقيق اكبر درجة من الكفاءة
0.000	-4.549	1.3687	2.921	3 يشجع العمل الجماعي
0.000	-5.698	1.5429	2.964	4 ترتبط المكافأة في الشركة بالأداء الممتاز
0.000	-3.548	1.2654	3.321	5 يرتبط العاملون في الشركة ارتباط كبير بالإدارات التي يعملون بها
0.000	-4.689	1.0597	3.524	6 تتناسب الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين في الشركة مع حجم مسؤولياتهم
0.000	-4.324	1.5987	3.620	7 لا تسمح الشركة بتدني مستوى الأداء لدى العاملين
0.000	-1.658	1.2692	3.154	8 استثمار مواهب العاملين في اطار الانضباط الوظيفي
0.000	-2.658	1.3587	3.401	9 منح دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين
0.000	-5.632	1.3691	3.000	10 يفتخر العاملون من جميع المستويات بالعمل في الشركة
0.000	-1.657	1.6589	3.421	11 التأكيد على العدالة والمساواة بين العاملين
0.000	-4.157	1.0264	2.325	12 يتلقى المسؤولون بالشركة تدريباً جيداً لزيادة فعالية اتخاذ القرارات
0.000	-3.254	1.3624	3.658	13 يقوم المدير بتسيخ مفهوم المشاركة بين العاملين

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ ان الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرياء بالمنطقة الغربية لذلك نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث ان متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات .
- بمستوى تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرياء بالمنطقة الغربية .

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرياء فرع المنطقة الغربية ، ثم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول (10) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3)
مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3)

جدول (10) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات اجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرياء بالمنطقة الغربية .

الدلالة المحسوبة	احصائي الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
0.000	-2.597	1.5981	3.55	1 تهمني سمعة الشركة و مدى تحقيقها لأهدافها
0.000	-4.268	0.9473	3.32	2 يدفعني انتسابي إلى الشركة التي أعمل فيها تقديم أفضل ما يمكن في مجال عملي
0.000	-5.628	0.2657	3.68	3 أتي على استعداد لقبول اي عمل يسند لي من قبل ادارة الشركة
0.000	-5.947	0.8617	3.57	4 راضٍ بما يحققه لي عملي الحالي من مكسب مادية
0.000	-4.159	1.0621	3.18	5 تشجيع رؤوسائي دفعني لإنجاز العمل بكفاءة
0.000	-4.248	1.3571	3.48	6 يساعدني جو العمل علي بذل أقصى ما أستطيع من مجهود
0.000	-4.648	0.6489	3.51	7 تقبل رؤوسائي لمقترحاتي و آرائي شجعتني على التجديد في أساليب العمل
0.000	-1.847	0.7564	3.59	8 تضايقتي سلوكيات الزملاء التي تسئ إلى سمعة الشركة في المجتمع
0.000	-2.349	0.5879	3.55	9 تحرص ادارة الشركة على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين
0.000	-2.843	0.4897	3.55	10 التهيئة و الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية
0.000	-1.654	1.2648	3.61	11 أشعر بقدر كبير من الانتماء اتجاه الشركة
0.000	-2.517	1.0598	3.55	12 أنظر إلى الشركة على انها المكان الذي أستطيع من خلاله تحقيق أهدافي
0.000	-1.326	1.3564	3.45	13 يرتبط انتمائي بالشركة بما حصل عليه من حوافز مادية و معنوية

من خلال الجدول (10) نلاحظ ان :

أ- الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد

عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية :

تهمني سمعة الشركة و مدى تحقيقها لأهدافها
يدفعني انتسابي إلى الشركة التي أعمل فيها تقديم افضل ما يمكن في مجال عملي
اني على استعداد لقبول أي عمل يسند لي من قبل إدارة الشركة
راضٍ بما يحققه لي عملي الحالي من مكسب مادي
تشجيع رؤوسائي دفعني لإنجاز العمل بكفاءة
يساعدني جو العمل علي بذل أقصى ما أستطيع من مجهود
تقبل رؤوسائي لمقترحاتي و آرائي شجعتني على التجديد في أساليب العمل
تضايقتي سلوكيات الزملاء التي تسئ إلى سمعة الشركة في المجتمع
تحرص ادارة الشركة على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين
التهيئة و الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية
أشعر بقدر كبير من الانتماء اتجاه الشركة
انظر إلى الشركة علي انها المكان الذي أستطيع من خلاله تحقيق اهدافي

لذلك نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث ان متوسطات اجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات .

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية تم ايجاد متوسطات اجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار Z (حول) متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول (11) حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الادارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الجدول (11) نتائج اختبار (Z) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الادارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية .

الدلالة المحسوبة	احصائي الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	
0.000	6.078	.56874	3.67	مستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية	1

من خلال الجدول (11) نلاحظ ان قيمة احصائي الاختبار (6.078) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث ان المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.67) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير الى وجود ارتفاع في مستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الادارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية حيث ان:-

1. يستخدم المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز .
2. عندما يتخذ المدير قرارا بوظيفتي فانه يتعامل معي بكل الاهتمام و الود .
3. يحقق لي عملي أكبر اشباع في حياتي .
4. يشرح لي المدير بشكل واضح جدا أي قرار يتخذ بالنسبة لوظيفتي .

المبحث الثالث :- النتائج والتوصيات

الفرضيات و النتائج و التوصيات

أولاً : الفرضيات

الفرضية الصفرية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الإدارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية.

الفرضية البديلة : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في الادارات الوسطى بالشركة الكهرباء بالمنطقة الغربية .

اختبار الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية و تعزيز التماثل التنظيمي في الادارات الوسطى للشركة العامة للكهرباء فرع المنطقة الغربية .

ثانياً : نتائج الدراسة

- اظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي للعاملين في الادارات الوسطى حيث بلغت ارتفاع في مستوى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي نسبة (3.67) أكبر من متوسط المقياس (3) .
- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردي بين الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي للعاملين في الادارات الوسطى بنسبة (3.56) عند متوسط مقياس (3) .
- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط تأثيري بين الثقافة التنظيمية و التماثل التنظيمي للعاملين في الإدارات الوسطى بنسبة 6.078 عن متوسط مقياس (3) .

ثالثاً : التوصيات :

- من خلال الدراسة يوصي الباحث بعدة توصيات أهمها ما يلي :-
- 1- اتاحة الفرصة للعاملين لزيادة الرفع من مستوى الثقافة التنظيمية لديهم من خلال المشاركة في صنع القرارات الإدارية و خاصة تلك المتعلقة بعملهم في الشركة .
 - 2- ضرورة الاهتمام بالثقافة التنظيمية لما لها من أثر ايجابي بدعم التماثل التنظيمي بين العاملين و تنمية المهارات لديهم .
 - 3- العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية داعمة لتعزيز التماثل التنظيمي لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الشركة للوصول إليها .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- أبو بكر، مصطفى محمود : "ثقافة المنظمة والاتجاهات الإدارية ومقومات تفعيل اتفاقية (2006) ص 28 .

- القريوتي، محمد قاسم (2008) نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع (2008) ص 373 .

ثانياً: المجالات العلمية

الكويز بالتطبيق على شركات ومصانع منطقة الاسكندرية الكبرى "المجلة العربية للتجارة والتمويل"، جامعة طنطا، المجلد الثاني، العدد الأول ، 95 - 139 .

- النعيمي ، جلال وعبد الهادي ، الاء ، " المشاركة الجماعية والأسلوب البرامتري في إدارة المنظمات الصناعية "، مجلة الادارة ، مسقط ، العدد 40 ، (1995) ص 36.

ثالثاً : المراجع الاجنبية

- Jones, Gareth R. (2007 177), Organizational Theory, Design, and Change, 5th Ed., New Jersey, Pearson Prentice-Hall Inc.

- Moorhead, George and Ricky Griffen (2000) Organizational Behavior, 5th Ed . , USA : Houghton Mifflin Company 17.

-Nicols , Kay M. Hillman , Amy J. " Blending personal values and organizational Decision - Making "، journal Business Horizons , 437-442, 2006.

-Duncan, J. E. 2002. Organizational Identification: An Insight in to Republic Bank and Trust. University of Kentucky, 171 ، 31 p.

-Hall, D. T, Schnide, R. B. And Nygren, H. T. 1997. Personal Factor of Organizational Identification, Administrative Science Quarterly, 15, 176-190.

-Carol, R. 2001. Dual Identification In Multinational Corporations: Local Managers And Their Psychological Attachment to The Subsidiary Versus The Global Organization, Journal of human Resource Management, 12(3): 405 - 424.

-Johnson, W. L, J, and Johnson, A. M and Heimberg, F.1999. A primary And Secondar Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire, Educational and Psychological ، 160

-Bartels , Jos (2006) Organizational Identification and Communication : Employees Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels , Thesis , University of Twente ، 81 .

استبيان

أولاً : البيانات الشخصية

يشمل هذا الجزء البيانات الشخصية للموظف و بيانات الاستقصاء يرجى وضع الإشارة (√) في المكان المناسب :-

- 1 - العمر : () من 25 إلى 35 سنة () 36 إلى 45 سنة
- 2- المرتبة الوظيفية : () الثامنة () التاسعة () العاشرة () الحادية عشر
- 3 - المؤهل العلمي
() ثانوية العامة () دبلوم متوسط () دبلوم عالي
() بكالوريوس () ماجستير و أكثر
- 4- عدد سنوات الخبرة: () أقل من 5 سنوات () من 6 إلى 10 () من 11 سنوات فأكثر
- 5- طبيعة العمل : () تعيين () إعاره () نذب () عقد مؤقت

ثانياً : الثقافة التنظيمية :

ت	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	يتصرف المسؤولون في الشركة بطريقة توضح انهم في موقع المسؤولية					
2	يبدل جهد كبير في تطوير قدرات العاملين بالشركة من اجل تحقيق أكبر درجة من الكفاءة					
3	تشجيع العمل الجماعي					
4	ترتبط المكافأة في الشركة بالأداء					
5	يرتبط العاملون في الشركة ارتباط كبير بالإدارات التي يعملون بها					
6	تتناسب الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين في الشركة مع حجم مسؤولياتهم					
7	لا تسمح الشركة بتدني مستوى الأداء لدى العاملين					
8	استثمار مواهب العاملين في إطار الانضباط الوظيفي					
9	منح دورات تدريبية لتنمية مهاراتهم وصلل خبراتهم					
10	يفتخر العاملون من جميع المستويات بالعمل في الشركة					
11	التأكيد على العدالة والمساواة بين العاملين					
12	يتلقى المسؤولون بالشركة تدريباً جيداً لزيادة فعالية اتخاذ القرارات					
13	يقوم المدير بتدريس مفهوم المشاركة بين العاملين					

ت	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثالثا: التماثل التنظيمي						
1	تهمني سمعة الشركة ومدى تحقيقها لأهدافها					
2	يدفعني انتسابي إلى الشركة التي أعمل فيها لتقديم أفضل ما يمكن في مجال عملي					
3	أني على استعداد لقبول اي عمل يسند لي من قبل إدارة الشركة					
4	راضٍ بما يحققه لي عملي الحالي من مكسب مادي					
5	تشجيع رؤسائي دفعني لإنجاز العمل بكفاءة					
6	يساعدني جو العمل على بذل أقصى ما أستطيع من مجهود					
7	تقبل رؤسائي لمقترحاتي وآرائي شجعتني على التجديد في اساليب العمل					
8	تضايقتني سلوكيات الزملاء التي تسئ إلى سمعة الشركة في المجتمع					
9	تحرص ادارة الشركة على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين					
10	التهيئة والاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية					
11	اشعر بقدر كبير من الانتماء اتجاه الشركة					
12	انظر إلى الشركة على انها المكان الذي أستطيع من خلاله تحقيق أهدافي					
13	يرتبط انتمائي بالشركة بما أحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية					