

## التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام المفهوم و الواقع

الباحثة: سوريا عثمانى مرابط، جامعة بسكرة، الجزائر

الأستاذ الدكتور: عبد الوافي زهير بوسنة، جامعة قسنطينة 2، الجزائر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام \_ لولاية بسكرة - و اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي من خلال اختيار فئة القابلات، واستخدام أسلوب المسحعية مكونة من (310) قابلة في الصحة العمومية، و تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي لCheney 1982، كيفته دراستنا من خلال حساب الخصائص السيكومترية و لقد كشفت الدراسة على وجود مستوى منخفض لتماثل التنظيمي لدى قابلات القطاع الصحي العمومي - لولاية بسكرة- وضمينا مستوى متوسط لأبعاده الولاء، التشابه، العضوية .

### Abstract:

This study aims to determine the level of organizational identification in the public health sector in the city of Biskra. The researcher relied on a descriptive correlational analytical approach by conducting a comprehensive survey with the contribution of 208 midwives in the public health sector. The study applied the organizational identification measurement tool of Cheney G, 1982 that has been adapted to our study by calculating the psychometric characteristics. Results show a low level of organizational identification among the midwives working in the public health sector in the city of Biskra; an average level in the loyalty dimension, membership dimension and similarity dimension.

## مقدمة:

إن كانت تُعنى المؤسسات الصحية الحديثة اليوم بضرورة العناية المعرفية و التطوير التنظيمي و التغيير المهني، من أجل الامتثال لمقاييس الصحة العالمية من حيث الإدارة و تسيير الأفراد من جهة و من حيث التكفل العلاجي من جهة أخرى، فاننا لا نزال في الجزائر نعاني أزمة تماثل سواء للمهنة أو للمؤسسة التي ننتمي إليها، ما يفتح المجال للدراسات النفسية و الاجتماعية، لتناول التنظيم الصحي في مقارباته الحديثة، و تمثل المؤسسة الصحية العمومية نسقا اجتماعيا، يُفترض أن يسير نحو هدف محدد اجتماعي، سياسي، اقتصادي أو ثقافي " من خلال ما يوفره التنظيم من هيكل اتصالات، و عمليات إدارية و تنظيمية تساهم في التنوع السيكولوجي للأفراد والجماعات، و بغية تطوير السلوك التنظيمي لأعضائها.

لهذا نسعى لقياس تماثل الأفراد لمؤسسات عملهم، حيث أنه يرجع موضوع " التماثل التنظيمي"، في بداية التصور النظري للاصطلاح إلى الطرح النفس اجتماعي في السياق التنظيمي، حيث يسند Turner كامتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقارنة الهوية الاجتماعية لـ Tajfel (1978)<sup>(1)</sup>، كحالة خاصة من ذلك المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الاجتماعي، و الذي عُرف بأنه مدى توافق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، منها ما طُرح في سياق المنظمات التماثل التنظيمي حيث تطور المفهوم ليشير كل Tompkins et Chaney (1985) إلى أن الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية لتتوافق مع مجموعة المفاهيم و القيم السائدة في المنظمة التي يعملون فيها.

ما جعل الدراسات الحديثة تهتم بهذا الموضوع من خلال تحليل كيفية تماثل الأفراد و الجماعات و مدى اندماجهم حسب ثقافة المنظمة، التي تعتبر مقياسا لاختيارهم قواعد عضويتهم باعتبارها أحد أهم محددات التماثل التنظيمي في المؤسسات الناجحة. حيث ترى ستورات stuart (1999) أن التماثل يشكل جزءا من ثقافة المنظمات و من التغيرات الاجتماعية الحديثة التي تتطلع إليها

المستشفيات لزيادة انتماء العاملين فيها و ولائهم و توحدهم معها و بالتالي التوصل إلى التماثل التنظيمي، الذي يعني إيجاد نوع من العلاقة و الترابط النفسي الايجابي بين المؤسسات الصحية و العاملين فيها

و تستعير الدراسة هذا المفهوم" من أجل البحث في القطاع الصحي العام من خلال عينة القابلات. و تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى أبعاد التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام. لهذا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

" ما مستوى التماثل التنظيمي لدى قابلات القطاع الصحي العام ؟

تساؤلات الدراسة:

و تنبثق عن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات تتمثل في:

1. ما مستوى بعد الولاء التنظيمي لدى قابلات القطاع الصحي العام لولاية بسكرة؟
2. ما مستوى بعد التشابه لدى قابلات القطاع الصحي العام لولاية بسكرة؟
3. ما مستوى بعد العضوية لدى قابلات القطاع الصحي العام لولاية بسكرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

1. تناول موضوع" التماثل التنظيمي" لندرة الدراسات فيه ،من حيث التعريف بأبعاده نظريا و قياسها إجرائيا في المؤسسات الصحية، باعتباره مفهوم أوسع و أشمل، من الطرح الكلاسيكي لمفاهيم الولاء و الانتماء و غيرها من المتغيرات السلوكية الإنسانية في التنظيم الصحي.
2. الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي(الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية) في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة ؟

أهمية الدراسة:

➤ الأهمية النظرية للدراسة:

إن أي دراسة علمية في مجال العلوم الاجتماعية، تستمد أهميتها من ارتكازها على محورين هما:

✓ مدى حيوية الموضوع أو الظاهرة التي نتعامل معها.

✓ الشريحة أو العينة التي تجرى عليها الدراسة.

و ينعكس هذان المحوران في الدراسة، من خلال تطرقها لأحد الموضوعات البحثية الهامة و المتمثل في التماثل التنظيمي نظرا لعلاقتها و أثرها في حياة الأفراد و نمو المؤسسات و تطورها.

في حين يتجسد المحور الثاني في أنها ركزت على القطاع الصحي العام باعتباره أهم قطاعات الدولة بما يستلزمه من جهة حيث يستلزم جودة في الرعاية الصحيّة للأفراد، و من جهة أخرى ما يشهده من مشاكل و شكاوى في التنظيم و التسيير و التأمين ما يؤثر على سلوك العاملين.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

إن الأهمية العملية للدراسة الحالية تكمن في قياس سلوك التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام.

مجالات الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود التالية :

1.2 المجال الجغرافي و مبررات اختياره: تم إجراء الدراسة الحالية بكل المؤسسات الصحية العامة في ولاية - بسكرة- حيث تعتبر هذه الدراسة المسحية عبارة عن بحث محلي لمؤسسات القطاع الصحي العمومي، في ولاية بسكرة و ضواحيها<sup>(2)</sup> و تبرر الباحثة استخدامها للبحث المحلي كالتالي:

2.2 المجال البشري و مبررات اختياره : اعتمدت الدراسة على من قابات الصحة العمومية - لولاية بسكرة ، و ذلك لعدة اعتبارات:

- احتكاكنا بفئة القابات، حيث ساهمنا في العملية التكوينية لتكوين القابات ولاية بسكرة على مدار ستة شهر، حيث اخترنا الوسط المهني لما يوفره لنا من سهولة الاتصال مع أفراد العينة من حيث توضيح هدف البحث، ما يقدم لنا تعاون و مصداقية أكبر.
- التمسننا في أقسام الولادة و طب التوليد و مصالح التنظيم العائلي ما تعيشه هذه الفئة ضغوطات نفسية و مشاكل سوء التنظيم و التسيير الإداري، ما جعلنا نتساءل عن هل يمكنهم التماثل للمؤسساتهم بمستوى يسمح لهم بتحسين جودة حياتهم و جودة عملهم .
- ما يشهده القطاع الصحي العمومي الجزائري من وقائع الفساد الإداري و سوء التنظيم للمؤسسات الصحية.
- واخترنا عملية المسح لكل مفردات الدراسة (مسح اجتماعي)، حيث تعتبر البحوث المسحية فرصة لفحص كل وقائع موضوع الدراسة واستعراض عدد كبير من الحالات بناء على إحصائيات يتم تحليلها لوصف الظاهرة (3)، حيث قُدر حجم المبحوثات في هذه الدراسة ب310 قابلة. تم توزيعهم على النحو التالي:

3.2 المجال الزمني و مبررات اختياره: تم إجراء الدراسة من تاريخ: جانفي 2014 إلى غاية جوان 2014.

تحديد مصطلحات الدراسة:

التماثل التنظيمي: إدراك القابلة بالتوحد مع المؤسسة الصحية التي تعمل فيها، حيث تُعرف نفسها من خلال ولائها لها و تشابه أهدافها و ثقافتها مع أهداف التنظيم و الشعور التام بعضويتها مع جماعة المؤسسة الصحية، ويُقاس ذلك من خلال الدرجة التي نُحصل عليها وفق مقياس التماثل التنظيمي. - القابلة: و يقصد

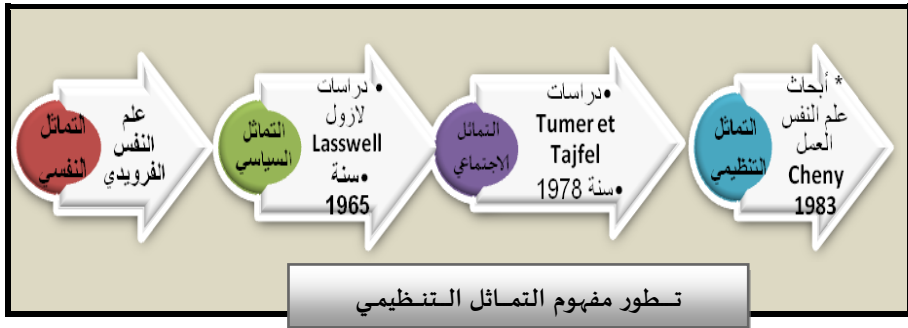
بها في هذه الدراسة المرأة القابلة التي تزاول عملها بشكل رسمي و منتظم في المؤسسة الصحية العمومية، مقابل أجر مادي تتقاضاه .

### أولاً: الخلفية النظرية للدراسة:

#### 1. التطور التاريخي لمفهوم التماثل التنظيمي

ترجع جذور مفهوم التماثل التنظيمي" إلى النظرية السياسية للازويل (1965) Lasswell، التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات، مثل الهوية القومية. و قد تبنى لازويل المصطلح من أسلوب التحليل النفسي لفرويد، إلا أنه لم يقيد نفسه بالتعريف المحدود للمفهوم التحليلي حيث عرف s.freud التماثل على أنه أول تعبير عن الروابط العاطفية لشخص مع شخص آخر". حيث حاول لازويل إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية، و بين التماثل مع الشخصيات العامة و السلطة، القضايا المختلفة و استخدم مصطلح التماثل ليعني التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة.

و قد أظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثيرهم باستخدام لازويل لمصطلح التماثل<sup>(4)</sup> و يرجع التصور النظري للاصطلاح في علم النفس إلى الطرح النفس اجتماعي في السياق التنظيمي، حيث يسنده Turner كامتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقاربة الهوية الاجتماعية لـ تاجفل (1978) Tajfel، كحالة خاصة من ذلك المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الاجتماعي، و الذي عُرف بأنه قبول أو استيعاب (الوحدة) أي التوحد مع المجتمع البشري والانتماء إليه<sup>(5)</sup> كما درس العديد من الباحثين آليات التماثل على أساس أنه العملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم مماثلة لأعضاء المجموعات التي ينتمون إليها و التي لا ينتمون إليها أيضا<sup>(6)</sup>.



الشكل رقم 1 : تطور مفهوم التماثل التنظيمي (إعداد الباحثة)

## 2. مفهوم التماثل التنظيمي:

يشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى التشابه في القيم و الأهداف و الرغبات بين العامل و المنظمة، و لقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه، حيث عاجلتها الباحثة في صنفين، من حيث تناول " سلوك التماثل التنظيمي " كمفهوم لذات يتطابق مع مفهوم المنظمة، أو باعتباره مفهوم تتوافق فيه أهداف الفرد و المنظمة.

### الصنف الأول المنظمة مفهوم للذات

- يشير "Cheney et Tompkins (1987) إلى أن تماثل الموظفين هو إعادة تشكيل مفاهيمهم الذاتية، لكي تتواءم مع مفاهيم المنظمة و قيمها.
- يعرفه "Mael et Ashforth (1992) أنه إدراك بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف الفرد نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها (7) يرى Dutton (1994) أن التماثل التنظيمي هو الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقدون أنها تميز المنظمة (8).

ينظر هذا الفريق إلى التماثل التنظيمي " كمفهوم ذاتي شبيه أو مطابق لهوية المنظمة و مفاهيمها، و قيمها إلى درجة التوحد، و ذلك من خلال التماهي مع الصفات المميزة للمنظمة. غير أن الباحثة ترى أن هذا الصنف يلغي المفهوم الذاتي

الذي بناه الفرد عن نفسه تبعا لهويته الفردية و الاجتماعية، وجملة المفاهيم الذاتية التي اكتسبها من انتمائه السابق لجماعته الأولية قبل الالتحاق بالمنظمة، كما مفهوم الذات يقتصر على الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه و يسعى إليها، ما يلزمنا على فهم التماثل في ظل الأهداف المشتركة بين الأفراد و منظماتهم الصنف الثاني توافق أهداف الفرد مع المنظمة

يرى كل من "Hall et Nygren" (1997) أن التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل و تتطابق أهداف المنظمة و الأهداف الخاصة بالفرد. يعرفه Johnson (1999) " بأنه عملية إقناع داخلية و خارجية، من خلال أن رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة، ما ينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات".

• يرى Carol (2001) أنه تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة. ترى الباحثة أن هذا الصنف استوحى تشابه أهداف الفرد بأهداف المنظمة في تعريف سلوك التماثل التنظيمي، حيث لا تشابه الأهداف إلا بعد تشابه منظومة القيم و الاتجاهات للفرد مع ثقافة المنظمة، إلا أن هذا المفهوم هو مفهوم مثالي إلى حد ما، حيث تخضع الأهداف إلى مصالح الأفراد و أرباب العمل ما يخلق هوة تنظيمية و صراع يحد من تماثل الأفراد اتجاه منظماتهم.

بعد عرض المفاهيم المختلفة حسب مراجع بحثية متعددة، يتضح أنه يصعب تحديد مفهوم واضح و دقيق و إنما يُمكن أن يُستشف مفهوم شامل من خلال تناول صفاته و أبعاده، و بمراجعة أدبيات التماثل التنظيمي نجد أن مفهوم "التماثل التنظيمي" حسب ما ذكره "Johnson et Heimberg" (1999) يتصف بثلاثة ملامح عامة :

- ▶ يرتبط التماثل التنظيمي بكل الجوانب الاجتماعية للمنظمة.
- ▶ يعد التماثل التنظيمي مرتكزا محوريا لمنطق الأفراد في اتخاذ القرارات التنظيمية .



► يخضع هذا المفهوم إلى هيكل تنظيمي عميق مغروس في الإدراك الجمعي لأعضاء المنظمة، ما يوجه الاتصالات و يحدد شكلها بطريقة تعزز التماثل التنظيمي الجمعي.



و يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تخلي الفرد عن بعض خصائص عن هويته الشخصية، إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية الشكل رقم 2: تموقع التماثل التنظيمي (إعداد الباحثة)

كما يحدد هذا المفهوم بثلاث أبعاد عامة :

► الولاء: يجمع الباحثون بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم، و النوايا السلوكية و التأثير الايجابي، المتمثل لدى الموظف تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف و القيم التنظيمية ([www.tahasoft.com](http://www.tahasoft.com))، وهكذا فإن أهداف المنظمة التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع منظمة معينة، حيث يمتلكه شعور ببعض الخسارة النفسية عند تركها، و على هذا الأساس فإن الولاء يعتبر أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية.

► التشابه: يعرف Dutton et Dukerich (1994) (9) هذا المفهوم في المنظمات على أنه القبول و التماهي مع المعتقدات و القيم الأكثر تشابها

مع الأفراد، و يحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات و قيم الفرد و المنظمة، حيث يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تحلي الفرد عن هويته الشخصية، إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية.

و في المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى الأفراد أنه مميز ومركزي و مستمر بالنسبة للمنظمة مع مفهومهم لذاتهم فإنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، حيث يدرك الأفراد أن هناك تداخلا بين خصائص المنظمة و خصائصهم الشخصية، و يصّبحون ملتصقين نفسيا بمنظمتهم و يرون هويتهم من خلالها. و من جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، و حتى التاريخ و المصير المشترك، و مع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن و مع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه ، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتماثل الأفراد مع المجموعة الأكثر تشابها بهم.

➤ **العضوية:** هي القوة اللازمة لدعم أنشطة و أهداف و رسالة المنظمة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر. و من هنا نجد إن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ليس كهدف في حد ذاتها وإنما

- من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة. و يمكن أن تقتصر شروط عضوية الجماعات على:
- الأشخاص أو المؤسسات العاملة في نفس مجال التخصص المهني أو الصناعة أو من لهم نفس الاهتمامات.
  - العاملين في مستويات وظيفية معينة في نفس مجال التجارة أو التخصص المهني
  - توقع العاملين في نطاق الحدود الجغرافية المحددة .
  - استعداد الأطراف للالتزام بالقانون المطبق (سلسلة الأدلة الإرشادية للإدارة) و تكون عضوية الأفراد موضع تماثل لأنها تشبع حاجيات الاندماج مع الآخرين في الوقت نفسه ،لأن الجماعات أصغر من المنظمات التي تحتويها، والناس يتماثلون على الأرجح من المجموعات الصغيرة نسبيا، لأن التماثل مع المجموعات الكبيرة الحجم يشكل تهديدا للتمايز الفردي، في حين أن التماثل مع المجموعات الصغيرة يوفر للفرد قدرا كافيا من التمايز.
  - كما يقضي الأفراد معظم حياتهم التنظيمية مع مجموعات العمل التي ينتمون إليها، ما يجعل جماعات عملهم مألوفة وجذابة، الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى مستويات عالية من التماثل.

### 3. المقاربة النظرية لتماثل التنظيمي :

اتجهت النظريات الحديثة في ظل نظام النسق المفتوح للمنظمات إلى تحقيق التوازن بين مختلف العناصر وهو ما جاءت به النظرية الوظيفية، و استكملته النظرية التفسيرية، و البنائية من خلال تفعيل فكرة التماثل التنظيمي على أسس اجتماعية و اقتصادية .

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

**2.2.4 النظرية البنائية:** يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية، حيث يعتقد منظروا هذا النموذج أن الهوية المهنية هي مجرد وهم، أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة<sup>(10)</sup>. هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها: "Fragmentées"، "Ambigüe"، "Multiple"، متناقضة "contradictoire"، و "gamضة"، كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية و الاجتماعية للفرد، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة و وفق قوة العولمة و وسائل الإعلام. هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية، التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي.

**3.2.4 النظرية التفسيرية:** تفترض المقاربة أنه لا وجود للتماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم و خبراتهم و طموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بُنيت بها هذه التماثلات<sup>(11)</sup>. حيث تحمل التماثلات التنظيمية طابع الدينامية، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض "la négociant" من خلال التفاعلات المعقدة التي تجري بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي

للمنظمة، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة ( نفس موضوع المقاربة البنائية ).

كما تشك المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات، حيث قد تتجه الملاحظة إلى ظاهرة دون أخرى ، مثلا ظاهرة التعاون أو ظاهرة التبادل، أو ظاهرة الجمعيات البارزة أو التركيز على فكرة " الهوية المحددة " حسب هوية المنظمة، ما يستدعي فهم القيم الاقتصادية الاجتماعية من أجل فهم الظاهرة.

كما قد تتضمن القيمة الاجتماعية للمؤسسات ( تسيير المال، سير التضامن، سير الديمقراطية)، ما أدى ببعض الباحثين إلى دراسة الاقتصاد الاجتماعي، من بينهم الباحث "هارفوس" Harvois (1985) الذي بحث في توصيف الاقتصاد الاجتماعي لفهم و تقييم تماثل الأعضاء، كما أقر بشرعية الاقتصاد الاجتماعي في المؤسسات كوسيلة لتغطية حالات القصور الإداري، و الاختلاسات المالية. كما درس الباحثان Golden-Biddle et Rao (1997) تماثل القادة، و صور هوياتهم، حيث أنه في المؤسسات غير الهادفة للربح (كالجمعيات ذات العمل الخيري) القادة يتصورون أدوارهم وفق قيمة العمل التطوعي، و التفاوض الغير رسمي، ما يبني قوة العضوية بين أفراد التنظيم (11).

#### 4. أهمية التماثل التنظيمي :

تعتبر صفة التماثل التنظيمي صفة ملازمة للمنظمات الناجحة، ما يحقق التوافق و الرضا بين جميع الأطراف التنظيمية بما فيها الفرد و المنظمة، و فعالية مخرجاتها و استقرار نجاحها من حيث:

أعلى مستوى المنظمة :

- المساهمة في تحقيق الالتزام و دافعية الأداء و المواطنة التنظيمية، و كذلك التقليل من حالات الاحتكاك و الصراع<sup>(12)</sup>.
- إدراك الارتباط النفسي مع المنظمة من خلال عضوية جماعة العمل ما يساعد في تحقيق مستوى من الولاء، ما يترتب عليه صفة الالتزام لمؤسسة العمل.
- يساهم التماثل التنظيمي في عملية صنع القرار في المنظمة، من حيث التقييم الموضوعي لخطط إستراتيجية المنظمة و بدائل تسييرها من حيث المنظور الفردي و الجمعي للهدف.
- ترتبط المعتقدات الايجابية للموظفين عن العمل من خلال التماثل الجيد مع المنظمة وفق التقديم القيم للمخرجات ضمن الأهداف التي ترتبط بالقرارات الصائبة<sup>(13)</sup>.
- يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع و رفع قدرتها التنافسية، فالموظف الذي يتماثل مع منظمته يدافع عنها أمام الجميع، و أمام المنظمات الأخرى و يبذل قصارى جهده ليحقق أهدافها، ما يساهم في جعل مخرجات المنظمة تتميز بالجودة و القدرة على المنافسة في تنظيم النسق المفتوح.
- يساعد التماثل التنظيمي في عملية التغيير التنظيمي بدون مشاعر الإكراه، و المقاومة و الإكراه.
- يؤثر التماثل التنظيمي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل، ما يترتب عليه أن تكون المنظمة مرشدا للأفراد في مشاعرهم، و معتقداتهم، و سلوكياتهم و تساهم في تحديد ولاء الأفراد و المجموعات

• ب. على مستوى الفرد :

- تعزيز احترام الذات - دافعية التنمية المهنية.
- إضفاء معنى للعمل - الوفاء التنظيمي.
- زيادة مستوى الطموح - الانتماء لعضوية الجماعة<sup>(14)</sup>.

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

1. منهج الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام. حيث استخدمنا المنهج الوصفي، والذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها، و تحليلها، و إخضاعها للدراسة الدقيقة<sup>(15)</sup>، ما يساعدنا على تجميع المعلومات المفصلة حول موضوع البحث، و توضيح الجوانب المتعلقة بالإشكالية و فحص متغيرات الدراسة و إيجاد العلاقة موضع البحث، من خلال الحصول على قيمة عددية تقييمية لهذا الارتباط و تفسيرها و تحليلها.

2. مجتمع و عينة الدراسة: بناء على هدف البحث في قياس سلوك التماثل التنظيمي و أبعاده تُعدُّ هذه الدراسة من "الدراسات الوصفية" التي تسعى إلى توضيح مستوى التماثل التنظيمي على عينة من القطاع الصحي العام، من خلال تشكل أبعادها من حيث عضوية الانتماء للفريق العمل و تشابه الهوية الشخصية للقابلات بما تتطلبه الهوية المهنية، في ظل الولاء للمؤسسة العمل، و ذلك اعتماداً على المسح الشامل لفئة القابلات بالقطاع العمومي لولاية بسكرة، حيث قُدر حجم المبحوثات في هذه الدراسة بـ 220 قابلة. توزعت على النحو التالي:

Les groupes sur les structures de santé	nombre de sages-femmes
E.P.H TOLGA	22
E.H.S BISKRA	62
E.P.S.P BISKRA	33
E.P.S.P SIDI OKBA	34
E.P.S.P ZERIBAT EL OUED	16
E.P.S.P DJAMOURA	05
E.P.S.P TOLGA	28
E.P.S.P OUELAD DJELAL	10
E.P.S.P ELQUANTRA	12
TOTAL	220

الجدول رقم (1): توزيع القابلات بالقطاع العمومي لولاية بسكرة

### 3. أدوات الدراسة:

بعد التعرف على أهداف الدراسة و المنهج المستخدم، و نوعية البيانات المطلوبة، سعت الباحثة إلى التحكم في البحث من خلال التحكم في أدوات الدراسة، و تم استخدام الأدوات التالية :

مقياس التماثل التنظيمي Cheney 1982، و طوره الباحث Johnson, Hemberg 1999، و ترجمه للغة العربية الباحث الأردني " مازن فارس رشيد " 2003 . و ينقسم مقياس التماثل التنظيمي إلى ثلاث أبعاد: ( محور العضوية / محور الولاء / محور التشابه)، و حُدّد نمط الاستجابة من خلال ما يجيب عليه المبحوث بوضع علامة (x) على إحدى الخيارات، و يصحح المقياس فقط طريقة ليكرت نحو تدرج أبدا، نادرا، أحيانا، دائما. و بها تصبح درجة المقياس (المتكون من 23



عبارة إيجابية) تتراوح بين 23- 92. باعتبار سقف المقياس يساوي 92، و أرضية المقياس 23. و تدل الدرجة المنخفضة على مستوى منخفض من سلوك التماثل للمنظمة، بينما الدرجة المرتفعة على تماثل مرتفع .

### 1.3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الاستطلاعية:

#### 1.1.3 اختبار صدق مقياس التماثل التنظيمي :

لحساب الخصائص السيكومترية لمقياس التماثل التنظيمي تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قُدرت بـ 30 قابلة، و لحساب صدق الأداة اعتمدنا في هذه الدراسة على ثلاث أنواع من الصدق: " صدق المحكمين"، "الصدق الذاتي"، "الصدق التمييزي".

➤ صدق المحكمين: و قد تم اعتبار نسبة اتفاق المحكمين على بنود المقياس معيارا للصدق، معتمدين في ذلك على معادلة لوشي " الخاصة بصدق المحتوى أو الصدق المنطقي، و هي كالتالي: ص م =  $\frac{بن\text{ن}/ن}{2/ن}$  حيث أن:

ن و: عدد المحكمين الذين اعتبر وان العبارة تقيس.

ن: العدد الإجمالي للمحكمين.

و عند تطبيق معادلة لوشي لصدق المحكمين تبين أن بنود المقياس صادقة حيث أن:

ص. م =  $0,86 < 0,05$ ، و هذا يعتبر مؤشرا لصدق المقياس.

➤ الصدق الذاتي : بما أن معامل ثبات الاستمارة الذي تم الحصول عليه عن طريق التجزئة النصفية يساوي 0.83 و مع تصحيح أثر الطول يصبح 0.90 كان معامل الصدق الذاتي يساوي 0.94 ونتيجة لذلك يمكننا أن نعتبر معامل ثبات بنود الاستبيان معاملا لصدق بنوده.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): استخدمنا الصدق التمييزي و ذلك للتأكد من قدرة المقياس على التمييز، حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً، و تم تقسيم الدرجات إلى طرفين حسب الارباعيات، حيث يمثل الطرف العلوي الارباعي الأعلى (27 %) (مجموعة درجة التماثل التنظيمي المرتفع) و هم أولئك الطلاب من العينة الاستطلاعية الذين حصلوا على درجة اكبر من أو يساوي 92.
- و يمثل الطرف السفلي الارباعي الأدنى (27 %) (مجموعة درجة التماثل التنظيمي المنخفض) و الجدول رقم (02) يوضح نتائج الصدق التمييزي. حيث توضيحا تقوم فكرة تقسيم المستويات الميزانية على ترتيب درجات الميزان ترتيباً تنازلياً، و فصل الجزء العلوي لهذه الدرجات من الجزء السفلي ثم مقارنة درجات السؤال في هذين القسمين المرتفع أو المنخفض (جدول رقم (02): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة (ت) للدلالة -على الصدق التمييزي لمقياس التماثل التنظيمي"

مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة (2): ذوي الدرجات الدنيا		المجموعة (1): ذوي الدرجات العلي		مقياس التماثل التنظيمي
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.01	10.50	3.05	84.75	9.48	47.57	

جدول رقم (02): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة (ت) للدلالة -على الصدق التمييزي لمقياس التماثل التنظيمي كان هناك فرق في

تكرار درجات التماثل التنظيمي. فقد بلغت قيمة (ت = 10.50) و هي دالة إحصائياً عند المستوى (0,01)، و عليه توجد فروق دالة لصالح ذوي الدرجات العليا بمتوسط قدره (47.57)، بانحراف معياري (9.48) في حين بلغ متوسط الدرجات الدنيا (84.75) بانحراف معياري (3.05).

### 2.1.3 اختبار ثبات مقياس التماثل التنظيمي

لقياس ثبات المقياس تم استخدام الباحثة " طريقة التجزئة النصفية " و " معامل ألفا كرونباخ " لحساب الثبات.

➤ طريقة التجزئة النصفية:

قد حصل المقياس على ثبات قدر بـ (0,72) و هذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات قوي و دال عند مستوى الدلالة (0,05). و الجدول رقم (03) يوضح ذلك.

جدول رقم (03): معامل ثبات "مقياس التماثل التنظيمي" - بطريقة التجزئة النصفية-

مجموعه درجات العبارات الفردية	مجموعه درجات العبارات الزوجية	معامل الارتباط "بيرسون"	مستوى الدلالة
653	564	0.72	0,05

➤ معادلة الفا كرونباخ: تم التحقق من ثبات المقياس كذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach) Alpha، و الجدول رقم (04) يوضح النتائج المتحصل عليها :

محاور المقياس	عدد العبارات	ثبات المحور - قيمة	الترتيب

	ألفا كرونباخ-		
1	0.74	09	محور العضوية
2	0.71	06	محور الولاء
3	0.70	07	محور الشباب
	0.89	23	كامل المقياس

جدول رقم (04): يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور مقياس "التمائل التنظيمي"

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن معاملات ثبات أبعاد المقياس باستخدام "ألفا كرونباخ" قد تراوحت بين (0.74) و (0.71) و (0.70)، وهي قيم مرتفعة، أما معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل فقد بلغت قيمته (0.89)، الأمر الذي يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات .

طريقة تصحيح المقياس: تصحح الإجابات برصد درجة واحدة لـ (أبدا)، و درجتين لـ (نادرا)، و ثلاث درجات لـ (أحيانا)، و أربع درجات لـ (دائما)، كما تُعتبر كل عبارات المقياس موجبة و عليه: ننظر إلى بالموازين أو البدائل، حيث نظريا أعلى درجة هي مجموع الدرجات أو الدرجة الكلية المناسبة لأعلى ميزان درجتها=4، ولدينا 23 بندا إذا لدرجة الكلية هي 4 ضرب 23 = 92 و تمثل لتوفر الخاصية أو السمة بصورة تامة، إما درجة التي تمثل توفر الخاصية بصورة أدنى فهي 1 ضرب 23 = 23 .

وبالتالي نجد أن سقف مقياس التماثل التنظيمي يوافق أعلى درجة هي 92 وأرضية المقياس توافق أدنى درجة هي 23، و يتم تحديد مستويات المقياس من خلال حساب المدى بين سقف المقياس و أرضيته (92-23= 69) و قسمة الحاصل على ثلاث مستويات، أي (69 / 03 = 23).

و هو مقدار كل مجال أو مستوى على حدا حيث :

1. المستوى الأدنى يتراوح بين [23+23=46].
2. المستوى المتوسط يتراوح بين [23+46=69].
3. المستوى الأعلى يتراوح بين [23+69=92].

#### عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بعد تطبيق مقياس استخدام مقياس "أبعاد التماثل التنظيمي"، تم جمع المعطيات و فرزها وفق الإطار المنهجي الذي تم تحديده في الفصل السابق (إجراءات الدراسة)، و فيما يلي عرضو مناقشة لتساؤلات و فرضيات الدراسة.

ينص التساؤل الرئيسي العام على مايلي :

" ما نتيجة تطبيق مقياس التماثل التنظيمي على قابلات مؤسسات الصحة العمومية لولاية بسكرة؟" و للإجابة على هذا التساؤل، اعتمدنا على ثلاث متغيرات متمثلة في الأبعاد (الولاء، العضوية، التشابه) ما يشكل التساؤلات الفرعية للدراسة .

الأبعاد	الولاء التنظيمي	العضوية	التشابه	التمائل التنظيمي
المتوسطات	20.82	22.88	19.75	37.16
التعليق	متوسط	متوسط	متوسط	منخفض

و لقد كشفت الدراسة أن معدل التماثل التنظيمي متوسط وفق ما تم تطبيقه على المؤسسة الصحية العامة: و قد اجتهدنا في تفسير نتائج الدراسة في ضوء أدبيات الموضوع و ما توفر لديها من دراسات سابقة، حيث ذلك إلى:

**بيئة القطاع الصحي العام في الجزائر :** تعيش مؤسسات القطاع الصحي العام في الجزائر بغموض الإستراتيجية في ظل سوء الظروف الفيزيائية و تسيب المناخ التنظيمي من تدني رواتب العاملين في القطاع العام، و ارتفاع مستوى المعيشة مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى كالعمل في القطاع الخاص في أوقات الفراغ و عطل الأسبوع ما يؤثر على مستوى الولاء لدى قابلات المؤسسات العمومية، إضافة إلى أولوية المصالح الخاصة على المصالح العامة.

كما أن فقدان الهدف في التنظيم يقلل من شعور عضوية الأفراد حوله ما أثر على درجة التشابه. من خلال العمل لأشهر مع فئة البحث موضوع الدراسة و بالمقارنة مع النتيجة المتوصل إليها على التساؤل الرئيسي العام الذي دل على مستوى منخفض من التماثل التنظيمي، تعزوه دراستنا إلى أهم ثلاث معايير كان قد أشار إليها الدكتور نعيم إبراهيم في كتابه إدارة الفساد، المعيار القانوني و المعيار القيمي و المعيار الوظيفي.

حيث أن القطاع العام في المؤسسات الجزائرية و خاصة منه القطاع الصحي يعرف عددا من الثغرات القانونية ما يُعيب التركيز عن الهدف الأساسي للتنظيم و هو ما يضعف سلطة المعيار القانوني، ما جعل فئة البحث تتذمر من

العمل في القطاع العام، أما معيار القيمي فقد لاحظنا مستوى جيد من الامتثال لهذه السلطة عند قابلات الصحة العمومية اتجاه مهنتهم باعتبارها مهنة إنسانية، أما بالنسبة للمعيار الوظيفي فهو انحراف عن قواعد العمل الملتزمة في الجهاز الإداري من خلال سلوك إداري غير رسمي قد تخدّمه مجموعة ظروف منها العلاقات الاجتماعية، وهو ما يُمارسه غالبية العاملين في القطاع الصحي، ما يضرّ بالولاء .

كما نجد على المستوى الوظيفي غياب النظم الخاصة بالحوافز التي تساعد القابلات على الاستمتاع بالتواجد والعمل في مؤسسة صحية ضمن القطاع الصحي العام، كما أنه لا يوجد تحديد دقيق للرواتب على أساس علمي سليم مبني على توصيف الوظائف وفقدان العدالة في سياسات الترقية، ما يضعف ولاء العاملين للمؤسسة باعتبارها جزء من القطاع الصحي العام ككل .

هذا بخصوص تفسير نص الإجابة على التساؤل العام من حيث المستوى المنخفض للتمائل التنظيمي الذي حصلت عليه قابلات القطاع الصحي العام لولاية بسكرة، أما بخصوص التساؤلات الفرعية التي أعطت مستوى متوسط لأبعاد المقياس من حيث العضوية، الولاء، والتشابه، ويُعزى ذلك تبعاً للإجابات التالية إلى:

1. وجود مستوى متوسط لبعد الولاء لدى قابلات القطاع الصحي العمومي - لولاية بسكرة-

إن شعور الولاء يعني الشعور بالخسارة النفسية عند ترك مؤسسة العمل، ولتحقيق هذا الشعور يترتب على المؤسسة توفير المناخ التنظيمي الجيد، وتحصل القابلات على درجة متوسطة في بعد الولاء يعبر على تفاوت مختلف في اهتمام هذا القطاع بالبيئة الداخلية التي تعيش فيها القابلات، حيث أن الأداء الوظيفي للقابلات هو من النوع الذي يشعر بالروتين والرتابة، خاصة في ظل عدم وجود دورات معرفية تساهم في تحسين تقديم الخدمة الصحية، فمهنة القبالة كغيرها من المهن الطبية في حاجة إلى التطوير المعرفي والتدريب، والأداء في ظروف مناسبة أكثر، فمصالح التوليد يُفترض أن تتوفر على قاعات التحضير للولادة من خلال

تجهيزات تساعد على تعليم النساء الحوامل تقنيات تسهيل الولادة ، حيث تندرج هذه الممارسات ضمن ما يُسمى بعلم النفس الوقاية التوليدية ما يحتاج بيئة فيزيقية خاصة توفر المسابح، وصالات الاسترخاء، و حمامات خاصة، غير أن هذا الجو المهني الملائم لطبيعة عمل القبالة غير موجود في مصالح التوليد بالمؤسسات الجزائرية العامة ما يتعبهم مهنيا، كما أن أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين، و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و رسم السياسات، ما ينمي شعورهم بأنهم جزء و يؤثر على ارتباطهم بمؤسسة العمل. رغم كل ذلك إلا أن القطاع العام يعتبر آمن وظيفيا في الجزائر من حيث شركات التأمين.

2. وجود مستوى متوسط لبعد العضوية لدى قابلات القطاع الصحي العمومي - لولاية بسكرة -

إن شعور الفرد بعضويته في مؤسسة العمل، يترتب عن اتصاله بالمؤسسة من جهة، و عن اتصاله بالجماعة من جهة أخرى، أما تواجهه في المؤسسة فيتحدد بطبيعة المناخ التنظيمي، و ما يُلاحظ في القطاع العام بصفة عامة، و مصالح التوليد على وجه الخصوص يفتقر لتغيير التنظيمي كما ذكرنا في تحليل البعد الأول ما يؤثر سلبا على الشعور بكونه عضوا في هذه المؤسسة.

أما اتصاله بالجماعة من جهة أخرى فيرتبط بعدة عوامل تؤثر في تحسين أو تخفيض الشعور بعضوية الفرد، فمن حيث طبيعة الجماعات في مصالح التوليد هي جماعات صغيرة، ما يساعد على الاندماج أكثر في ما بينهم، و تصبح أصغر من خلال نظام التناوب ما يساهم في رفع هذا الشعور. كما أنه من خلال معايشة هذه الفئة، حيث أن عضوية القابلات كانت جبرية الانتماء باعتبار أن معاهد الشبه طبي في الجزائر تبعث طلابها حسب نقص المرافق العمومية و ذلك ما نتج عنه اختلاف في الثقافة و اختلاف في المعايير الاجتماعية و الاتجاهات، غير أنه صراع خفي في ظل وحدة العمل، حيث أن مهنة القبالة، هي مهنة إنسانية تعترف بقيمتها قابلات الصحة العمومية، و هذا ما يُسمى الشعور بتشابه السلوك، الذي يجمع بين القابلات باعتبارهن، أصحاب المهنة الواحدة.



كما أن الشعور المشترك بالتبعية الذي يُفترض أن يربط بين الجماعة لإدراكهن لتشابهن بينهن وبينها يتفاوت من جماعة إلى أخرى حسب الاهتمامات و متانة العلاقات الغير رسمية فيما بينهم، و ذلك ما لوحظ عن مستوى من الألفة بين القابلات حسنت من شعورهم بعضويتهم في مكان العمل للألفة العلاقة التي حسب Argyle, Dean 1970 تُعرف بمقدار الاتصال بالعين/ القرابة من الحيز الشخصي/ الألفة في الموضوعات التي تُناقش/ مقدار الابتسامه المتبادلة بين الجماعة. و كل ذلك حسب معاينتنا كان يزداد حسب الوقت، الذي ساهم في تقارب جماعة القابلات ذوي السنوات الطويلة للخبرة المهنية، ما يجعل ذلك يساهم في سلوك الضبط، خاصة أن كثافة الموقف الذي تعيشه هذه الفئة يسبب لها ضغوط نفسية اتضح في دراستنا على هذه الفئة.

حيث طبقنا مقياس الضغط المختصر لـ John Ehrenreich، 2006 و استخدمته الفيدرالية العالمية لجمعية الهلال الأحمر السويسرية ، و قدّرت درجة القابلات على هذا المقياس بـ 38 درجة. ( إحالة إلى مذكرة الماجستير 2015 للاطلاع على نتائج أكثر) كل ذلك يفسر مدى تأثير عضوية الفرد في الجماعة التي تتيح له كثيرا من الأشياء التي يتعلمها و يفعلها، وتتأثر الجماعة بعضويته بحكم انتمائه فيها<sup>(16)</sup>.

كما يتوافق هذا مع أبحاث ( Alberth et Whetten) في النظرية الوظيفية لتمائل التنظيمي، و التي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، و اندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، و يمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات، و باعتبار أن الإدارة اعتبارية التسيير في منظماتنا العامة، حيث يخضع القطاع الصحي للأطر الصحيحة في حالات كثيرة، كما يقل الضبط و التنظيم السوي في حالة أخرى، و عدم الاستقرار الإداري يؤثر على عضوية القابلات في مصالح التوليد.

3. وجود مستوى متوسط لبعد التشابه لدى قابلات القطاع الصحي العمومي - لولاية بسكرة -

سيكومتريا الحصول على درجة متوسطة في دراسة أي ظاهرة سيكولوجية يجعلنا نبحث في تفسيرها عن الأسباب التي لم ترتفع فيها، والأسباب التي لم تنخفض فيها و كانت بين ذلك درجة متوسطة. و بالتالي فإن الدرجة المتوسطة المتحصل عليها في بعد التشابه لا تُفسر من جهة واحدة، بل من حيث الإيجابيات و السلبيات السائدة في مؤسسة العمل، فقد يتصرف الفرد على نحو مشابه من حيث ثلاث مستويات: على مستوى الجماعة / على مستوى المؤسسة/ على مستوى المهنة:

➤ التشابه على مستوى الجماعة: أبدت قابلات الصحة العمومية مستوى من التشابه مع فريق العمل، و ذلك حسب علم النفس الاجتماعي للمنظمات ما يساعد الجماعة في حركتها نحو أهدافها، و تزداد حاجة الأعضاء للجماعة كلما زادت حاجتهم إلى تحقيق أهدافهم الفردية، ف قوة الضغط الذي تشعر بها القابلات تلقائيا تؤدي إلى التماثل مع بعضهن البعض كنوع من الالتفاف و المساندة الاجتماعية.

➤ كما أن للجماعات قوة تأثير تزيد كلما تناسبت مع ما يقنع به الفرد، فان اقتناع موظفي قطاع الصحة العمومية بظروف العمل وقلّة ثراء المناخ التنظيمي و مختلف العوامل التنظيمية و الفيزيقية و التطويرية من حيث المعرفة (كما ذكرنا مسبقا) أدى إلى إدراك عدم تشابه أهدافهن مع أهداف مؤسسة العمل .

باختصار إن الدرجة المتوسطة التي ظهرت على هذا البعد، تدل على نسبية التشابه مع الجماعة، فالجماعة كما كتب عنها حسان الجيلاني في كتابه الجماعات في التنظيم هي ليست وحدة متجانسة مثالية السلوك، و أعضاؤها ليسوا من فئة واحدة و لا يسودهم الانسجام و التعاون دائما، بقدر ما فيها من انسجام و إشباع للحاجات، يحدث أنها تعرف التنافس و يختلف أعضاؤها في انتماءهم للجماعات حسب التركيبة الشخصية و الثقافية للأفراد، و ذلك ما

نسقطه على أعضاء مصالح التوليد كجزء من القطاع الصحي العام كنتيجة جد منطقية لأفراد يُعايشون أصعب نوع من أنواع القطاع العام الذي يعرف تعدد في الجماعات من حيث فريق العمل و الحالات المرضية و المفحوصين، و التنظيم الارتجالي للإدارة الصحية.

ببساطة إن هذه النتيجة تمثل أي معاينة لأي تشابه مع الجماعات ، لأنها الطبيعة البشرية ضمن أي علاقة اجتماعية تتشابه و تختلف مع الآخر وفق السياق الذي نعيشه .

ب- التشابه على مستوى المؤسسة: نكتفي ضمن هذا العنصر بأن الدرجة المتحصل عليها ككل في مقياس التماثل كانت درجة منخفضة (ارجع إلى جدول النتائج)، ما يدل على الاختلاف بين أهداف القطاع الصحي و أهداف القابلات، و يرجع ذلك إلى ظروف البيئة التنظيمية من جهة، و إلى طبيعة العامل الجزائري من جهة أخرى الذي يرجح المصالح الشخصية على حساب مصالح المؤسسة و الوطن .

#### ج- التشابه على مستوى المهنة :

من خلال الدراسة الميدانية و التي استمرت لنصف سنة في مصالح التوليد العمومية مع قابلات الصحة، فقد لوحظ تشابه القابلات مع مهنة القبالة، و اهتماما بها باعتبارها مهنة إنسانية، تشد فيها المرأة القابلة على يد أختها المرأة المقبلة على الولادة، فهذا التشابه هو نتيجة التشابه في الجنس و الظرف، فالقابلة امرأة و المفحوصة امرأة، و القابلة التي تساعد المفحوصة على الولادة، قد عايشت أو ستعايش نفس الخبرة.

و رغم كل التصورات الاجتماعية السيئة اتجاه عمل القابلات، فان الواقع مختلف تماما فقد تكون مختلف هذه التصورات نتيجة الظرف الصعب المعاش من قبل المرأة الحامل، فأى امرأة تضع وليدها بمعاناة، ما يؤثر ألمها على إدراكها للموقف و لا يُوثق في تقييمها للقابلة و لا لطاغم الطبي و ما يحيط بها. غير أن هذا التشابه مع المهنة الذي مسسناه من خلال المقابلات مع القابلات يحتاج في تأييده أو

تفنيده إلى دراسة تطبيقية أخرى يرتبط فيها التشابه مع المهنة و التصورات الاجتماعية.

كما ننتهي إلى تأييد منظور المقاربة الحديثة من حيث "وهمية التماثل التنظيمي" كفكرة روج لها رواد المجال الاقتصادي من أجل زيادة الربح و إضفاء برستيج إنساني للتنظيم، و هو ما وقفت عليه الدراسة لما من الوضع المؤسساتي المحدود في القطاع العام في الجزائر، ما يجعلنا نقر بأن تماثل القابلات وفق الدرجة المتوسطة المتحصل عليها إحصائيا، قد ترجع إلى امثال القابلات للمهنة أكثر من امثالهن للمؤسسات الصحة العمومية لولاية بسكرة، ما يجعلنا أمام موضوع البحث في الهوية المهنية، فادراك الأفراد لهوياتهم حسب R.Sainaulieu هو اعتراف بالذات المهنية التي تنشأ في مجال المؤسسة التي ينتمون اليها . لكن الى أي مدى يُمكن أن يؤثر هذا الاعتراف في تماثلنا لمؤسساتنا رغم كل ما يعيشه القطاع الصحي العام في الجزائر؟

ذلك ما نسعى الاجابة عليه في دراسة الدكتوراه من مساهمة ادراك الهوية المهنية في التماثل التنظيمي داخل القطاع العام الجزائري

❖ هوامش البحث:

- (1) H.Tajfel (1978) : **Social Catégorisation, social Identity and Social Comparions** , AcademicPress ,Londres , p36.□
- (2) موريس أنجوس(2006): **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، دار القصبه لنشر، الجزائر.
- (3) عبد الكريم بوحفص (2011) : **أسس و مناهج البحث في علم النفس**، ديوان المطبوعات الجامعية \_ الجزائر ، ص166.
- (4) مازن فارس رشيد (2003) : **الهوية التنظيمية و التماثل التنظيمي " تحليل للمفهوم و الأبعاد السلوكية لتطبيقاته"**، مركز البحوث، عمان، الأردن، ص45.
- (5) أحمد الشمري(2012): **التماثل التنظيمي**، مركز البحوث، عمان – الأردن، ص36.
- (6) Alice Garcia (2006) : **identification organisationnelle V.S identification professionnelle : une approche Affective** , XVIIe Congres de L'AGRH - le travail au cœur de la GRH, lille la France , p19.
- (7) F.Mael and Ashforth(2001): **Identification In Work , War, Sport and Religion :Contrasting the Benefits and Risks** ,The Executive Management Committee . England, p25.
- (8) سامر عبد المجيد البشاشة (2006) : **أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية** ، المجلة الأردنية في إدارة العمل، عدد رقم 4، الأردن، ص23.
- (9) J.M Dukerich ,R.Kramer (1998): **the dark side of organizational identification** p22 ,building theory through conversations,sage ,thousand oaks. England.
- (10) Frédérique Chédotel , (2012) : **L'ambivalence de l'identification organisationnelle** , revue de littérature et pistes de recherche, p12.
- (11) Kenneth deroeck, Valérie Swaen : ( / ) **Processus d'impact de la RSE sur l'identification organisationnelle des employés encontexte de fusion –**

**acquisition** recherche académique publié en psycho de travail , sous la direction d'Université catholique de Louvain -la-Neuve, Belgique ,p53.

(12) بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلاني (2004): منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر، ص 168.

(13) حسان الجيلاني (2015): الجماعات في التنظيم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 39.