

التمائل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية

الأستاذة: مهديد فاطمة الزهراء

أستاذة مساعدة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة برج بوعريريج، الجزائر

الدكتور: عامر عبد الوهاب علي السنباني

أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية العلوم الإدارية

جامعة ذمار الجمهورية اليمنية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي وبين المتغيرات الديموغرافية للعاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية. ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم تطوير استبانة تتكون من (18) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئة العامة للبريد، وعددهم (448) موظفاً من الذكور والإناث، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ تعدادها الصافي (145) مفردة، شكلت ما نسبته (30.92%) من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية لا توجد لديهم رؤية مشتركة إزاء التماثل التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التماثل التنظيمي تعزى للنوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

Abstract:

This study aimed to know the relationship between organizational identification between demographic variables for workers in the General Post and Postal savings in the Republic of Yemen.

In order to achieve the objectives of the study and test the hypotheses, have been developed to identify consists of (18) a paragraph, which is a society the study of all workers in the General Post, the (448) of male and female staff, it was a random selection, the population of net (145) specialties, formed what rate (32.36 %) of the Community study, the study found that the workers in the Yemeni General Post do not have a common vision about the similarities and differences to the study of statistical significant identification on organizational type attributable social, functional level, years of experience qualified scientific.

أولاً: الجانب المنهجي

1- المقدمة:

أصبحت عملية التماثل التنظيمي ضرورة ملحة نظراً لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر السلبية والتي شكلت مأزقاً أصبح من الضروري أن تعمل المنظمة على مواجهته، فأساليب العمل تغيرت وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمة، وفي ظل هذه الأجواء عانت بيئة المنظمة من الفوضى والارتباك وأصبح العاملون يشعرون بالتشتت والارتباك، وأصبح ولاؤهم وانتمائهم مشتتين وغير واضحين، حتى انه في بعض الأحيان أصبح من الممكن أن يتخلى العامل عن منظمته بسهولة وذلك نتيجة عدم وجود ثقافة وهوية واضحة للمنظمة، ونتيجة ضعف ولائهم وانتمائهم لها.

وعليه فإن هذه الدراسة سوف تبحث في تحليل علاقة التماثل التنظيمي ببعض المتغيرات الديموغرافية ضمن الواقع اليمني من خلال اجراء بحث ميداني على العاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي، نظراً لما يتميز به هذا الموضوع من حداثة وأهمية بالنسبة للمنظمات الإدارية والعاملين فيها ويكسبها قدرة على النجاح والاستمرارية في ظل أجواء المنافسة والتغير.

2- مشكلة البحث:

إن استشعار حالة التناقض بين أهداف المنظمة من جهة، وأهداف العاملين من جهة أخرى، قد ولد بعض الصراعات والآثار السلبية التي انعكست بدورها على صميم العلاقة الإيجابية بين المنظمة والعاملين بها وبالتالي على جودة الأداء وعلى طبيعة المخرجات التنظيمية، مما يستدعي من المنظمات الاهتمام بالتماثل التنظيمي لما فيه من مزايا إيجابية وفعاله للمنظمة كالتوفيق بين قيم المنظمة وقيم الفرد وأهداف المنظمة وأهداف الفرد، وخلق درجات ولاء وانتماء كبيرة لدى الفرد تجاه منظمته. لذلك فان مشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة على التساؤلات التالية:

- تحديد ما المقصود بالتماثل التنظيمي؟

- ما تصورات العاملين في الهيئة العامة للبريد لمستوى التماثل التنظيمي؟

- تحديد ما أثر العوامل الشخصية كالنوع الاجتماعي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي في مستوى التماثل التنظيمي؟

3- أهمية البحث:

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، فالتماثل التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالفاعلية التنظيمية.

- من أولى الدراسات التي تتناول موضوع التماثل التنظيمي في المنظمات اليمنية .

- تطبيق هذا الدراسة على قطاع حيوي ومهم للمجتمع وهو الهيئة العامة للبريد، حيث تطورت نشاطه في الفترة الأخيرة ، حيث حققت نقلة نوعية في الخدمات البريدية مثل الخدمات المالية المتمثلة بخدمات تحويل الأموال

والتوفير البريدي، الحسابات الجارية، دفع مرتبات موظفي الجهاز الإداري للدولة ودفع المعاشات والإعانات، وغيرها من الخدمات المتعددة وفق برامج الية حديثة.

4- أهداف البحث:

- محاولة معرفة مستوى التماثل التنظيمي في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي اليمنية.
- بيان مدى وجود أثر للعوامل الشخصية كالنوع الاجتماعي المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل التعليمي في مستوى التماثل التنظيمي.

5- الفرضيات

الفرضية الأولى: توجد رؤية مشتركة ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية إزاء التماثل التنظيمي

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

ويتفرع عن هذا الفرض عدة فروض فرعية هي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

6- التعريفات الإجرائية:

- **التماثل التنظيمي:** شعور العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطه بالهيئة والإدارة والقسم الذي يعمل فيه، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على استبانة التماثل التنظيمي.

- **المتغيرات الديموغرافية:** هي العوامل الشخصية من خصائص وصفات شخصية تميز الفرد عن غيره، وهذه الخصائص قد يكون مصدرها الفرد نفسه مثل النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، أو قد تكون مرتبطة بالعمل مثل مسمى الوظيفة المشغولة ونوعها، وعدد سنوات الخدمة، ولقد حددت المتغيرات الديموغرافية في هذه الدراسة بأربعة متغيرات هي (النوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

- العاملين: جميع الموظفين في الهيئة العامة للبريد الذين يزاولون المهام والواجبات الموكلة إليهم والتي تم تحديدها بمجموعة من اللوائح والأنظمة.

ثانيا: الأدبيات النظرية و الدراسات السابقة

1-الدراسات السابقة:

1-1 الدراسات العربية:

- دراسة (سلمان، وصالح، 2015)¹ هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصراع البناء في مركز وزارة التخطيط وتأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من موظفي وزارة التخطيط، حيث بلغ عدد أفراد العينة (83)، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة بين الصراع البناء والتماثل التنظيمي، وكذلك وجود اثر لصراع البناء على التماثل التنظيمي.

- دراسة (البشاشة، 2008)²، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وتم اختيار عينة بلغ تعدادها الصافي (919) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، كما أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

- دراسة (الحوامدة وقرالة، 2006)³، تهدف هذه الدراسة الى تحليل أثر المشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، وزعت على عينة بلغت (675) مفردة، وتم استرجاع (559) استبانة صالحة لأغراض التحليل الإحصائي لتشكّل ما نسبته (82.8%) من عينة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: إن تصورات الباحثين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,71)، إضافة إلى وجود أثر هام ذو دلالة إحصائية للمشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى الباحثين.

- دراسة (السعود والصريرة، 2009)⁴، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين البالغ عددهم (2905)، ومن رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (314) شملت العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية (582) عضو هيئة تدريس، و (77) رئيس قسم. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: ان درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات

التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.97) درجة. كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.49) وهي علاقة دالة إحصائياً.

1-2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Chan, 2006)⁵، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في منظمة (Amanah Ikhtiar Malaysia)، وتم اختيار عينة مكونة من (96) من العاملين في المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها المنظمات تعتمد على مجموعة من القيم الإنسانية والتي تجعل هؤلاء العاملين يبذلون جهداً أكثر، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى العاملين لديهم تماثل وولاء عالٍ كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية ويعتمد عملهم بشكل كبير على العمل الطوعي.

- دراسة (Cremer, 2005)⁶، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (241) مبحوثاً في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي، وأنه إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية مرتفعة لدى العاملين فإن ذلك يؤدي إلى تعاون أفضل وبالتالي تماثل أفضل.

- دراسة (Booms, 2012)⁷، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات بين مفاهيم قيادة المعاملات والثقة في القائد والتماثل التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (232) ممن الشركات التركية التي تلتزم بقواعد الحوكمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين قيادة المعاملات والثقة في القائد. كما أن قيادة المعاملات تحدد السلوكيات التي تعزز ثقة أتباع القادة، مما يساعد على تطوير التماثل التنظيمي.

ويلاحظ على الدراسات السابقة أن معظمها ركزت على دراسة التماثل التنظيمي في الجامعات، وربط ذلك ببعض المتغيرات كالمشاركة، والعدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي، وغيرها. أما ما يميز هذه الدراسة أنها الدراسة الأولى في اليمن - على حد علم الباحثين - التي تتناول التماثل التنظيمي، كما أنها تناولت الهيئة العامة للبريد وهو قطاع رائد ومهم في اليمن.

2- الأدبيات النظرية

1-2 مفهوم التماثل التنظيمي:

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي Organizational Identification في حقل الإدارة إلا أن له جذور عميقة تعود للفكر الإسلامي والسياسي والإداري، وقد تضمنت فقد تضمنت الدعوة الإسلامية مبدأ التماثل كواحدٍ أهدافٍ وقيم الشريعة الإسلامية لتصبح موازية لأهدافهم الشخصية، وحثت كذلك على أن يلتزموا بقيم الولاء، والانتماء للأمة الإسلامية ولمبادئها، ولقيم الدين الحنيف.

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

ويتأتى مفهوم التماثل التنظيمي من الأساس النظري للهوية الاجتماعية ونظريات التصنيف الاجتماعية وتذهب نظرية الهوية الاجتماعية إلى أن الأفراد يطورون المفاهيم الذاتية على أساس انتمائهم إلى جماعات اجتماعية معينة، وهو المدى الذي يتعاطفون من خلاله مع جماعة اجتماعية معينة تثر على دوافعهم وتصرفاتهم من حيث عضوية المجموعة الخاصة بهم. وعند تصور التماثل التنظيمي باعتباره أحد أوجه التحديد الاجتماعي الخاصة، فإن التماثل التنظيمي يشير إلى "درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المنظمة⁸. كما يعرف (Milton & Westphad) التماثل التنظيمي بأنه درجة تعريف العامل في المنظمة لنفسه بنفس الخصائص التي يعتقد ان المنظمة تعرف او توصف بها والتي يمكن ان تكون إيجابية او سلبية⁹.

2-2 أهمية التماثل التنظيمي:

لقد أصبحت مرحلة التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد، والمنظمة، حيث أن عدم التماثل سوف يؤثر على هذه المنظمات وعلى أدائها ومخرجاتها ورضا العاملين فيها وبالتالي يؤثر سلباً على نجاحها واستقرارها، وتتجلى أهمية التماثل التنظيمي فيما يلي¹⁰:

- العمل على زيادة الالتزام والانتظام والأداء والدافعية العالية والحد من الصراع.
- زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة.
- تقديم المصلحة العامة على المصلحة عند تقييم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة.
- تبني الصورة المشرفة الإيجابية للمنظمة والإيمان بها وإبراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب.
- تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافسيها من المنظمات الأخرى.
- قبول العاملين بالتطوير والتغيير بسهولة ويسر، لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.

2-3 خصائص التماثل التنظيمي:

وللتماثل التنظيمي ثلاث خصائص يتصف بها¹¹:

- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً قوياً في الجوانب الاجتماعية للمنظمة.
- يعد التماثل التنظيمي مرتكزا أساسيا لمنطق العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية.
- يعد التماثل التنظيمي معمقا ومغروسا في ادراكات الأفراد العاملين في المنظمة، وهذه الادراكات تحدد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة.

ثالثاً: الإطار العملي للدراسة

إجراءات ونتائج الدراسة الميدانية

1- منهجية البحث وإجراءاته المتبعة:

1-1 منهجية البحث: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني التحليلي في جمع البيانات بواسطة الاستبانة المعد لهذا الغرض وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة الفروض، بالإضافة إلى الاعتماد على المصادر والمراجع العلمية لتغطية الجانب النظري من البحث.

1-2 مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية بالعاصمة صنعاء والبالغ عددهم (448) موظفاً حسب نشرة الشؤون الإدارية بالهيئة الصادرة للعام (2014).

1-3 عينة البحث: تم سحب عينة عشوائية مكونة من (179) موظف وكانت بنسبة (40%) من المجتمع الكلي البالغ (448) موظف، وقد تم توزيع (179) استبانته استرجع منها (154) واستبعد منها (9) استبيانات غير صالحة للتحليل، لتبقى (145) استبانته صالحة للتحليل.

جدول رقم (1)

اختيار عينة الدراسة والاستبيانات المستعادة والمستبعدة واستجابة المبحوثين

الاستبيانات الموزعة		الاستبيانات المستعادة		الاستبيانات غير المستعادة		الاستبيانات غير الصالحة للتحليل		الاستبيانات الخاضعة للتحليل	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
179	100%	154	86.03%	25	13.96%	9	5.03%	145	81%

المصدر: مخرجات SPSS

1-4 أداة البحث: تتمثل أداة الدراسة في قسمين هما:

القسم الأول: يتضمن المعلومات المعبرة عن خصائص عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية وهي النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة، المستوى الوظيفي.

القسم الثاني: استبانته قياس التماثل التنظيمي والتي تم تطويرها استرشاداً بالدراسات والبحوث السابقة ويتضمن (18) فقرة ضمن مقياس ليكرت (Likert) للخيارات المتعددة الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات بطريقة خماسية على النحو الآتي:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
5	4	3	2	1

1-5 صدق وثبات الاداء: للتأكد من صلاحية الاستبانة تم الاعتماد على (4) محكمين متخصصين في مجال الإدارة في جامعتي صنعاء وذمار، وقد قاموا بتعديل الاستبانة من حذف وإضافة واستبدال لبعض فقراتها، وتم

الأخذ بإرشاداتهم، حيث تم تعديل الاستبانة بناء على هذه الملاحظات، إلى أن وصلت إلى صيغتها النهائية. فضلاً عن ذلك تم استخدام معامل ألفا كرونباخ *Cornbach's Coefficient Alpha* لقياس مدى الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة والتحقق من ثبات الاستبيان، وإمكانية الاعتماد على المقياس عن طريق فحص تناسق واستقرار النتائج التي يتم الحصول عليها باستخدامه، ويكون هذا المقياس مقبولاً إذا كانت قيمة كرونباخ ألفا مساوياً أو أكبر من 60%، وقد كانت نتائج الاختبار الثبات الإحصائي لمتغيرات الدراسة لعينة 15 فرد (عينة الثبات) كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2)

معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

م	المتغير	عدد الفقرات	قيمة الفا %
	إجمالي فقرات التماثل التنظيمي	18	.822

المصدر: مخرجات SPSS

يتبين من الجدول (2) أن قيمة ألفا لأسئلة الدراسة مجتمعة بلغت 88.2%، كما أن قيمة ألفا لكل متغير من متغيرات الدراسة أعلى من النسبة المقبولة إحصائياً (60%) مما يدل على الثبات الداخلي لأسئلة الاستبانة على مستوى كل متغير وعلى مستوى الدراسة.

الجدول (3)

يوضح المتوسطات الحسابية والتباين للمقياس والارتباط المصحح للمفردة بالدرجة الكلية وقيم معامل الفا بعد حذف المفردة

العبارة	متوسط المقياس عند حذف المفردة Scale Mean if	تباين المقياس عند حذف المفردة Scale	الارتباط المصحح المفردة بالدرجة الكلية	قيمة الفا بعد حذف المفردة Cronbach's
X1	41.3931	45.976	0.331	0.806
X2	41.7931	38.915	0.656	0.797
X3	41.8138	42.639	0.43	0.813
X4	41.0828	45.229	0.312	0.819
X5	41.4138	42.466	0.406	0.814
X6	41.3724	41.346	0.536	0.806
X7	41.7517	41.952	0.433	0.812
X8	41.3448	42.686	0.411	0.814
X9	41.6897	41.021	0.497	0.808

التماثل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية

0.817	0.35	43.491	41.6966	X10
0.819	0.313	44.757	41.1172	X11
0.82	0.308	43.466	41.4138	X12
0.812	0.443	42.618	41.3103	X13
0.801	0.612	39.682	41.6207	X14
0.81	0.479	41.505	41.6552	X15
0.807	0.526	41.208	41.4552	X16
0.807	0.519	41.425	41.8	X17
0.819	0.384	48.6	41.3379	X18

المصدر: مخرجات SPSS

كما وجد الباحثان أن قيمة معامل الارتباط المصحح لكل عبارة Corrected Item-Total بالدرجة الكلية كانت أكبر من 0.3 لكن هذه القيمة ليست ثابتة حيث تنخفض القيمة بزيادة حجم العينة- الأمر الذي لا يستدعي حذف أي عبارة. وبالنظر إلى عمود الثبات بعد حذف العبارة Cronbach's Alpha if Item Deleted كما هو موضح بالجدول رقم (3) نجد أنه لا يوجد عبارة يؤدي حذفها إلى زيادة معامل ألفا أكثر من القيمة الكلية المحسوبة بالجدول (2) وهي (0.82) أي أن جميع العبارات تتسم بالثبات.

2- الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لأغراض البحث:

لتحقيق أغراض هذه الدراسة تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية (mean) والانحراف المعياري (Standard deviation)

- اختبار T لعينه واحدة.

- اختبار T لعينتين مستقلتين.

- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات الديموغرافية على

تصورات المبحوثين إزاء المتغيرات.

- اختبار شيفية (Scheffe Test) وذلك للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية.

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3- تحليل البيانات المتعلقة بوصف عينة البحث:

يبين الجدول رقم (4) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من الذكور، إذ بلغت نسبتهم (72.4%) وهي تشكل ثلاثة أضعاف عدد الإناث تقريباً، ويعزى ذلك إلى أن المرأة لا تفضل العمل في المجالات المرتبطة بالتعليم الفني والمهني.

أما بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي فقد شكلت وظيفة مختص أعلى نسبة، حيث كانت النسبة (53.8%)، تلاها الفئة مستوى رئيس قسم بنسبة (21.4%)، وهاتان الفئتان تشكلان الغالبية العظمى من العاملين في الهيئة المبحوثة،

التمائل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية

ثم تلا ذلك مستوى مدير إدارة، حيث كانت نسبتها (17.9%)، أما أقل فئة عمرية فكانت مستوى مدير عام بنسبه مقدارها (6.9%) من عينة الدراسة.

أما فيما يتعلق بالخبرة، فقد كانت أعلى نسبة هي فئة (من 10-15)، حيث بلغت هذه النسبة (30.3%) تلاها في ذلك فئة أقل من 5 سنوات بنسبة (24.8%)، ثم الفئة (من 15-20) بنسبة (18.6%)، تلاها الفئة (من 5 إلى 10 سنوات) حيث شكلت (17.2%)، وكانت فئة أكثر من 20 سنة أقل نسبة حيث شكلت (9%)، وهذا يعكس اتجاه الهيئة إلى تطبيقها لقانون التقاعد.

جدول رقم (4)

خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	الفئة	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكور	105	72.4%
	إناث	40	27.6%
	الإجمالي	145	100.0%
المؤهل العلمي	ثانوية	43	29.7%
	دبلوم	35	24.1%
	البكالوريوس	33	22.8%
	دراسات عليا	34	23.4%
	الإجمالي	145	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	36	24.8%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	25	17.2%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	44	30.3%
	من 15 إلى أقل من 20 سنه	27	18.6%
	أكثر من 20 سنه	13	9.0%
الإجمالي	145	100.0%	
المستوى الوظيفي	مختص	78	53.8%
	رئيس قسم	31	21.4%
	مدير إدارة	26	17.9%
	مدير عام	10	6.9%
	الإجمالي	145	100.0%

المصدر: مخرجات SPSS

التماثل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فيتضح من الجدول أن أعلى نسبة من أفراد العينة هم من حملة الثانوية العامة آذ بلغت نسبتهم (29.7%)، يليها في المرتبة الثانية حملة الدبلوم بنسبة (24.1%)، ثم حملة الدراسات العليا بنسبة (23.4%)، أما حملة البكالوريوس فيمثلون النسبة الأدنى من عينة الدراسة إذ بلغت (22.8%)، والملاحظ ارتفاع نسبة حملة الدراسات العليا في هذه الهيئة ويعزى الباحثان ذلك إلى توجه الهيئة إلى توظيف حملة الشهادات العليا وتأهيل موظفيها خاصة في ظل توجهها إلى إنشاء العديد من كليات المجتمع.

4- الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول

ما تصورات العاملين في الهيئة العامة للبريد لمستوى التماثل التنظيمي؟

من أجل التعرف على مدى شعور العاملين في الهيئة العامة للبريد بالتماثل التنظيمي بشكل عام، فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على كافة فقرات الجزء الثاني من الاستبانة، ويبين الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي لكافة الفقرات بلغ (2.4452) وهو مؤشر على تصورات العاملين السلبية بالتماثل التنظيمي بشكل عام، وفيما يتعلق بالمتوسطات الحسابية للفقرات الواردة في الجدول نلاحظ أن كل الفقرات كانت متوسطاتها الحسابية أقل من (3) وتراوح ما بين (2.8630) و(2.1370).

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات الاستبانة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1 اشعر بسرور كبير لاني اعمل في هذه الهيئة.	2.5548	0.5992	51
2 ادافع عن الهيئة وسياساتها امام الاخرين	2.1575	0.92987	43.14
3 ابذل اقصى جهد لتحقيق الهيئة اهدافها	2.1370	0.74861	42.74
4 اتضايق عندما ينتقد الآخرون الجامعة بطريقة غير موضوعية.	2.8630	0.46431	57.26
5 أرى إنجازات الهيئة مدعاه فخر للعاملين فيها	2.5342	0.80656	50.68
6 احب التحدث في العلن عن الخدمات الجيدة التي تقدمها الهيئة.	2.5753	0.7864	51.50
7 اشعر ان خططي للمستقبل تتماثل مع خطط الهيئة.	2.1986	0.8438	43.98
8 اعتبر الهيئة هي اسرتي الكبيرة.	2.6027	0.76546	52.06

45.2	0.8793	2.2603	اشعر بولائي المستمر للهيئة.	9
45.06	0.73166	2.2534	اعمل في الهيئة من اجل تحقيق رسالتها.	10
56.46	0.55535	2.8288	اعتقد ان صورة الهيئة في المجتمع تماثل توجهاتي وتطلعاتي.	11
50.68	0.80656	2.5342	انظر الى مشكلات الهيئة كأنها مشكلاتي الشخصية.	12
52.74	0.73231	2.6370	أوافق على بعض سياسات الهيئة في الأمور المتعلقة بشؤوني.	13
46.6	0.89527	2.3288	أرى ان قيمي وقيم الهيئة متوافقة بشكل كبير.	14
45.8	0.8401	2.2945	احدد هويتي من خلال الهيئة بسهولة.	15
49.8	0.81576	2.4932	افخر ان أكون احد العاملين في هذه الهيئة	16
43	0.7995	2.1507	اصف نفسي للآخرين بالقول: اعمل في الهيئة. انا من الهيئة.	17
52.192	0.61446	2.6096	اهتم حقاً بمستقبل الهيئة.	18
48.9	0.38396	2.4452	التمائل التنظيمي	

المصدر: مخرجات SPSS

وكان أكبر متوسط للفقرة رقم (4) اتضايق عندما ينتقد الآخرون الجامعة بطريقة غير موضوعية، بمتوسط حسابي (2.8630) بأهمية نسبية (57.26%). تليها الفقرة رقم (11) اعتقد ان صورة الهيئة في المجتمع تماثل توجهاتي وتطلعاتي، بمتوسط حسابي (2.8288) بأهمية نسبية (56.46%). وكان أقل متوسط حسابي عند الفقرة رقم (3) ابذل أقصى جهد لتحقيق الهيئة أهدافها بمتوسط حسابي (2.1370) بأهمية نسبية (42.74%). في حين بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (17) اصف نفسي للآخرين بالقول: اعمل في الهيئة. انا من الهيئة، بمتوسط حسابي (2.1507) وبأهمية نسبية بلغت (43%)

والنتائج السابقة تشير إلى تصورات العاملين السلبية للتمائل التنظيمي، وإلى تدني شعورهم للتمائل التنظيمي بشكل عام، ونلاحظ أيضاً أن الانحراف المعياري للتمائل التنظيمي بشكل عام بلغ (0.38396) مما يشير إلى قلة التباين في إجابات أفراد عينة الدراسة وعلى اتفاقهم بشكل عام على انخفاض مستوى شعورهم بالتمائل التنظيمي. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (الحوامدة والقرالة، 2006)، (البشاشة، 2008)، و(السعود والصريرة، 2009)، حيث وتوصلت هذه الدراسات إلى ان تصورات العاملين للتمائل التنظيمي كان مرتفعاً.

5- اختبار صحة فرضيات الدراسة:

بعد تحليل وعرض نتائج الدراسة، يتم في هذا الجزء اختبار فرضياتها بحسب ترتيبها، على النحو الآتي:

5-1- اختبار الفرضية الأولى:

حيث سيتم التحقق من أن الوسط الحسابي الذي أبداه المستجيبون من العينة أقل أو أكبر بدرجة معنوية من وسط أداة القياس (اعتمد الباحثان في هذه الدراسة الوسط الحسابي (3) يمثل نسبة 60%) ولهذا الغرض سيتم استخدام الاختبار الإحصائي *One Sample T- test* وستكون قاعدة القرار وفقاً لهذا الاختبار على النحو الآتي:

- رفض الفرضية إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أقل وذات دلالة إحصائية من قيمة أداة القياس البالغة (3) درجات.

- قبول الفرضية العدمية إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر وذات دلالة إحصائية من أداة القياس البالغة (3) درجات.

الفرضية الأولى: توجد رؤية مشتركة ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية إزاء التماثل التنظيمي

جدول رقم (6)

نتائج One Sample T-Test لاختبار الفرضية الأولى

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى المعنوية
التمائل التنظيمي	2.4452	0.38396	- 17.459	145	0.00

المصدر: مخرجات SPSS

ويتبين من الجدول رقم (6) السابق ما يلي :

- بلغت قيمة الوسط الحسابي للتمائل التنظيمي (2.4452) درجة وهو أقل من أداة القياس البالغة (3) درجات.

- بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.00) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يؤدي إلى تعميم هذه النتيجة على المجتمع الكلي للدراسة.

وبناءً على ذلك فقد تم رفض الفرضية التي تنص على أن العاملين الهيئة العامة للبريد اليمنية يشعرون بالتماثل التنظيمي واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على لا توجد رؤية مشتركة ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية إزاء التماثل التنظيمي

5-2- اختبار الفرضية الثانية:

يتم في هذا الجزء اختبار فرضياتها، حيث سيتم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في النوع الاجتماعي، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

ويتفرع عن هذا الفرض عدة فروض فرعية هي:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

جدول (7)

نتائج اختبار T لدلالة الفروق في التماثل التنظيمي حسب متغير النوع الاجتماعي

المتغير	النوع الاجتماعي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى المعنوية
لتماثل التنظيمي	ذكر	106	2.3989	.38054	-2.104	144	0.037
	أنثى	40	2.5528	.36936			

المصدر: مخرجات SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة T للتماثل التنظيمي بلغت (-2.104) كانت أكبر من قيمة T الجدولية، وان القيمة الاحتمالية (sig) أقل من مستوى الدلالة 0.05 من قيمتها المحسوبة عند مستوى معنوية (0.037)، مما يعني قبول الفرضية بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (البشاشة، 2008). ويلاحظ أيضا من الجدول نفسه أن الفروق كانت لصالح الإناث حيث كان المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين الإناث أكبر من المتوسط الحسابي لإجابات الذكور.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى

لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.001	4.806	.636	4	2.543	بين المجموعات
		.132	140	18.523	داخل المجموعات
			144	21.067	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS

بينت النتائج الإحصائية في الجدول رقم (8) إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات الباحثين نحو التماثل التنظيمي تعزى لسنوات الخبرة، بدليل ارتفاع قيمة (F) المحسوبة عند مستوى دلالة بلغ (0.001)، مما يقتضي قبول الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير، ويتم تتبع الفروق باستخدام اختبار شيفيه

جدول (9)

نتائج اختبار شيفيه لتتبع دلالة الفروق لمتغير سنوات الخبرة

المرتبة	العدد	Subset for alpha = .05	
		1	2
أقل من 5 سنوات	36		2.5895
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	25	2.2089	
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	44	2.5126	2.5126
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	27	2.3807	2.3807
أكثر من 20 سنة	13	2.3632	2.3632

المصدر: مخرجات SPSS

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أقل من 5 سنوات وبين من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات لصالح أقل من 5 سنوات. ووجود فروق بين من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة لصالح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.

مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة بين إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، ويعزى الباحثان ذلك إلى أن خبرة العاملين في هذه الفترة تكون كبيرة ووصلت لدرجة من المعرفة والدراية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00	11.403	1.371	3	4.113	بين المجموعات
		.120	141	16.953	داخل المجموعات
			144	21.067	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS

- يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وذلك استناداً إلى قيمة F المحسوبة (11.403) التي كانت أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة بلغ (0.00)، وبذلك نقبل الفرضية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولتحديد مصدر الفروق بين المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي توضح ذلك

جدول (11)

نتائج اختبار شيفيه لتتبع دلالة الفروق لمتغير المؤهل العلمي

المرتبة	العدد	Subset for alpha = .05	
		1	2
ثانوي	43		2.480 6
دبلوم	35	2.154 0	
بكالوريوس	33		2.525 3
دراسات عليا	34		2.606 2
sig		1.000	0.505

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ثانوي ودبلوم لصالح الدبلوم. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بكالوريوس ودبلوم لصالح الدبلوم. ووجود فروق ذات دلالة بين دراسات عليا ودبلوم لصالح الدراسات العليا. مما يعني أن الفروق كانت لصالح الشهادات العلمية الأعلى.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (البشاشة، 2008) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الشهادات العلمية الأعلى.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي طبقاً لمتغير المستوى الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.000	7.325	.947	3	2.841	بين المجموعات
		.129	141	18.226	داخل المجموعات
			144	21.067	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS

يتبين من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وذلك استناداً إلى قيمة F (7.325) والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة بلغ (0.00)، وبذلك نقبل الفرضية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي. وتختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراسة (البشاشة، 2008) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص المستوى الوظيفي.

جدول (13)

نتائج اختبار شيفه لتتبع دلالة الفروق لمتغير المستوى الوظيفي

المرتبة	العدد	Subset for alpha = .05	
		1	2
مدير عام	10	2.2222	
مدير إدارة	78	2.3454	2.3454

رئيس قسم	31		2.6093
مختص	26		2.6132
Sig.		.734	.115

المصدر: مخرجات SPSS

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق بين رئيس قسم وبين مدير إدارة لصالح رئيس قسم، ووجود فروق بين رئيس قسم وبين مدير عام لصالح رئيس قسم، ووجود فروق بين مختص وبين مدير إدارة لصالح مختص. وكذلك وجود فروق بين مختص وبين مدير عام لصالح مختص. أي أن الفروق كانت لصالح المستويات الوظيفية الأدنى.

6- نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تديني مستوى شعور العاملين في الهيئة العامة للبريد التماثل التنظيمي بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة (2.4452) ضمن مقياس يتألف من 5 درجات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت الفروق لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح المستويات الوظيفية الدنيا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الشهادات العلمية الأعلى.

7- التوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لما له من أثر إيجابي بدعم التماثل التنظيمي بين العاملين وتنمية المهارات القيادية.
- الاهتمام بالعاملين في الهيئات والمؤسسات العامة اليمنية من خلال القيام بمسوحات دورية للتعرف على رغبات وحاجات العاملين، والعمل على تحقيق ما يتوافق منها مع أهداف الهيئة، وذلك لتعزيز عملية التماثل التنظيمي التي تؤثر إيجاباً على كفاءة وفاعلية هذه الهيئات في تحقيق أهدافها.

- أن تقوم الهيئات بزيادة الاهتمام بالعاملين فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباته باستطلاعها بشكل دوري لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توضح لهم الأهداف والخطط والرؤى التي تسعى لتحقيقها، وأن تعمل على إشراكهم في تحديدها ووضعها.

المراجع والهوامش:

- ¹ سلمان، فاضل، وصالح، خالد، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 82، 2015، ص 238-268.
- ² البشاشة، سامر، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4، 2008، ص 427-461.
- ³ الحوامدة، نضال، والقرالة، اروى، أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد 2، العدد 3، 2006، ص 369-389.
- ⁴ السعود، راتب، والصرايرة خالد، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 36، 2009، ص 186-204.
- ⁵ Chan Sow Hup. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, Journal of Management Development, 25(3):2006.p 249 - 268
- ⁶ Cremer David De. Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification, Journal of Managerial Psychology, 2005.p: 4 - 13.
- ⁷ Booms, Meltem Çeri- How Can Auhentic Leaders Create Organizational Identification? An Empirical study on Turkish Employees International Journal of Leadership Studies, Vol. 7 Iss. 2, 2012. P 172 -p190
- ⁸ الغزالي، فاضل، والعبادي، هاشم، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 2، 2013، ص 58-83.
- ⁹ Milton. L and Westphad J. Identity Confirmation Networks and Cooperation in work group. Academy of Management Journal. Vol.48.2005,. p191-212..
- ¹⁰ الصرايرة، خالد احمد، التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية، دار كنوز المعرفة، الأردن، عمان، 2009 .
- ¹¹ Johnson, W.L, & Johnson .A.M, & Heimberg, F.A Primary- and Second -Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire, Educational and Psychological Measurement ,Vol. 59, No.1. 1999., p159-170