

التماثل التنظيمي و علاقته بالإبداع التنظيمي لدى العمال

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة

Additional orgazational and its Relationship to organizational creativity among workers
A Field study at the national fund for Employed workers in Djelfa agency

— ط/ د الأخضر رينوبة، جامعة لونيبي علي البلدية02، rinoubalakhdar10@gmail.com, مخبر الصحة

النفسية التربية الموهبة و الإبداع

— أ.د. عيـلان زكـاري، جامعة لونيبي علي البلدية02، Z_ailane@yahoo.fr

تاريخ النشر 30 جوان 2024

تاريخ القبول: 2024/05/ 19

تاريخ الاستلام: 2024/02/ 20

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على التماثل التنظيمي و علاقته بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة وزعت على عينة بلغت (64) مفردة مثلت ما نسبته (20%) تم اختيارها بطريقة عشوائية، وتم الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها انه هناك علاقة ارتباطية بين متغير كل من التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي أيضا خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين أبعاد كل من التماثل التنظيمي(العضوية، الولاء، التشابه) ومتغير الإبداع التنظيمي **كلمات مفتاحية:** التماثل التنظيمي، الإبداع التنظيمي.

Abstract:

This study aimed to identify organizational similarity and its relationship to organizational creativity among employees of the national workers Fund in the Djelfa Agency, achieve the objectives To of the study, a questionnaire was used and distributed to a sample of (64) individuals representing (20%), which were selected randomly, the statistical code program (spss) was relied upon to process the data, the study reached a set of results, most notably the existence of a correlation between organizational similarity and organizational creativity, the study also found that there is a correlation between dimensions of organizational lissomorphism(loyalty, similarity, membership) and organizational creativity

Key words; organizational similarity, organizational creativity.

* المؤلف المرسل ط/ د الأخضر رينوبة

العمال

. مقدمة:

تكون المنظمة من عدة موارد، و أهم مورد لديها هو المورد البشرى، إذ لا يمكن لأي منظمة أن ترقى بأعمالها بكفاءة و فاعلية دون هذا العنصر الهام، ولهذا لا بد للمنظمات المعاصرة أن تجعل موظفيها ملتصقين برؤيتها و أهدافها، وان تتوافق أهداف العنصر البشرى مع أهداف التنظيم. إن الأفراد في المنظمات و الذين يظهرون مشاعر ايجابية تجاه منظماتهم، بالتأكد يجدون أن منظماتهم هي المكان الأنسب لهم، ولا يفكرون بترك هذا العمل أو الانتقال إلى منظمة أخرى (البشاشة، 2008، 408).

يحاول كل عامل تحقيق الإبداع داخل المنظمة وهذا من خلال قيمه الأخلاقية و المهنية وفق القوانين التي تحكمه داخل المنظمة. فالفرد المبدع يعد ثروة حقيقية بالغة الأهمية تفوق بكثير أهمية الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير و تنمية المورد البشرى يعتبر من أنجح مصادر الاستثمار (النمر، 1995، 63)، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة للتعرف على مدى على العلاقة الارتباطية للتمائل بأبعاده الثلاثة المذكورة سلفا بالإبداع التنظيمى في واحدة من أهم المؤسسات القطاع العام و هي الصندوق الوطنى للضمان للعمال الأجراء بولاية الجلفة.

— إشكالية:

يتميز عصرنا اليوم بكم وزخم هائل و متسارع من حيث مستوى التغيرات الحاصلة و المتزايدة بشكل مستمر، والذي نتج عنه بطبيعة الحال انفجار هائل سواء في الجانب المعرفى أو التكنولوجى على حد سواء مما أدى إلى تطور عظيم في شتى المجالات و الميادين و التخصصات على حد سواء، وهذا الأمر بطبيعة الحال أثار حفيظة جل العلماء و الباحثين في مجال البحث العلمى طبعاً للتسابق و التنافس تحقيق النمو الاقتصادى و الاجتماعى و ألقى للإنسان، ولتحقيق هذا التكامل و جب لفت نظر المتخصصين و الباحثين إلى ضرورة ربط الجوانب النظرية بالبحوث الميدانية و ذلك من خلال عملية ديناميكية تعمل على ضمان الانطلاق من النظرية إلى التطبيق و من التطبيق إلى التنظير.

الإبداع هو جل العمليات التي يمارسها العامل داخل المنظمة، حيث تتسم بعدة متغيرات منها الأصالة، و المرونة و الطلاقة، و المخاطرة، و القدرة على التحليل و الخروج على المألوف سواء للفرد نفسه من جهة أو للمنظمة التي يعمل فيها م جهة أخرى (الحقباى، 1998، 16).

في حين نجد أيضاً أن انسجام العاملين في منظماتهم و تماثلهم معها يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تحسين و تطوير المنظمة، إذ يولد لديهم شعور بالولاء و الرضا مما يدفعهم إلى بذل جهود أكبر لتحقيق اعلى مستويات الأداء و الإبداع لتحقيق الفعالية المنشودة، و ترجع أهمية دراسة التماثل بالنسبة للمنظمة من اجل تحسين مكانتها في المجتمع و رفع الأفراد لتغيير التنظيمى أما قدرتها التنافسية و جعل مخرجاتها تتميز بالجودة، و كذا تقليل مقاومة بالنسبة للأفراد فتزيد عندهم درجات الولاء و الانتماء مما يرفع من مستوى إبداعهم و ابتكارهم و شعورهم بالأمن و الاستقرار الوظيفى (ملاك، 2018، 4)، فالتماثل التنظيمى هو العملية التي من خلالها يتم الإقناع للموظفين العاملين بالمنظمة، و تتم من خلال انصهار رغبات العامل مع رغبات منظمته، بحيث ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج كل هذه الرغبات (رشيد، 2003، 37).

ويعتمد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر اعتمادا كبيرا على موظفيه وعلى مستوى أدائهم لهذا وجب الاهتمام بمواهبهم قدراتهم الإبداعية وكذلك التنقيب و البحث على أهم العوامل المؤثرة فيه كالتماثل التنظيمي. وبناء على كل ما سبق تبرز لنا إشكالية بحثنا من خلال التساؤل التالي:

- التساؤل الرئيسي:

1. هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة؟.

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية:

2. هل هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة؟.

3. هل هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة؟.

4. هل هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد الانتماء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العمال بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة؟.

فرضيات الدراسة:

1. هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.

2. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.

3. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العمال بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.

4. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين كل من بعد الانتماء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العمال بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.

5.

العمال

3- أهاف الءراسة:

1. إن هءف أى بءء علمى ءاصة فى مءاء العلوم الاءءماعفة والإنسانفة هى مءاولة للءساؤل المءروء.
2. الءرف على مفهوء الءمائل الءنظمى وما هى أبعاءه الأساسية.
3. الءرف على مفهوء الإباء الءنظمى وما هى أبعاءه الأساسية.
4. وىءمن الهءف الرئفسى للءراسة هو معرفة هل هناك علاقة ارءباطفه بفن الءمائل الوءففى والإباء الءنظمى.

4- أهفة الءراسة:

ءءمن أهفة الءراسة الءالفة كوئها:

1. ءءمء الءراسة أهفءءها من ءل ما ءء ىءرب علفها من إسهاماء على الصءفءفن العلمى و الءطففى.
2. فءءبر هءا البءء كمءاولة للءمع بفن ءل ما ءم ءناوله وءراسة ءول مفاهفم الءمائل الءنظمى، الإباء الءنظمى وءاصة الءراساء الأكاءفمفة منها.

3. إمءانفة اسءفاءة العمال من ءهفة وءا المنءمة من ءهفة أءرى من الءناءء و الءوصفاء وءا الاءءراءاء المءوصل إلفها.

5. مفاهفم الءراسة:

1.5 الءمائل الءنظمى:

أ. الءمائل لغوفا: مصءره ءمائل: وهو الاءءراك و الءساوى فى ءمفم الصفاءء، وءمائل العءءفن ءون اءءهما فساوى للأءر، ءءالءة ءلالءة، أربعة أربعة، وهءا مءله مءله (ابن منءور، 2003، 5).

ب. الءمائل الءنظمى:

فءءبر موءوع الءمائل الءنظمى من الموءوعات الهامة فى وسط إءارة الأفراد، فقء ءظى بالاهءمام المءرافء عبء ءءبر من الءراساء و الأءءاء ءاء الصلة بالسلوك الءنظمى، وءطوفر الءانب المعرفى للأفراد وءا الءءافة الءنظمفة المناسبة للأعراض الإءارفة و الإنسانفة و المءءمفة (الطروانة، 2014، 1).

فرف الباءء D'Ottion (1994)، الءمائل الءنظمى انه الءرءة الءى فءرف العاملون أنفسهم من ءلال أهم الصفاء المءمفة الءى فءءءون أئها ءمفز المنءمة (البشاشة، 2006، 436).

ءما أشار (Carol) ففضا إلى أن الءمائل الءنظمى فءءون من عدة طرق إءءى هءه الطرق ءءم من ءلال ءمائل القفم و الأهءاف المءءرءة بفن الأفراد و المنءمة، أما الطرففة الأءرى و هى الأكثر ءءاءة لءءوفن مفهوء الءمائل فءم بمساءءة الهوفة الاءءماعفة (Carol, 2001, 410).

فءرفه Maël et Ashford " إءراك الفرء بالءوءء مع المنءمة، و الاءءماء إلفها، ءفء فءرف نفسه من ءلال ءلك المنءمة الءى فءعمل بها" (مازن، 2003، 26).

ج. مفهوم التماثل التنظيمي إجرائيا:

يعرف الباحث التماثل التنظيمي إجرائيا بأنه حالة من الشعور بالتطابق والتشابه للعاملين والمنظمة التي يعمل بها في الأهداف، والمبادئ، و الإدراكات، والقيم، والعادات، والرغبات، والحاجات، (متغير التشابه التنظيمي)، والوصول إلى حالة من التناغم، الانصهار، والانتماء للمنظمة (متغير الانتماء التنظيمي)، حيث يشعرون بالفخر بعملهم بها، و يدافعون بكل قوة عن توجهها، و سياستها العامة و يمثلون إلى قيمها و أسلوبها في العمل، ويعملون على تحسين صورة المنظمة في المجتمع، و يسعون دائما بكل ما هو متاح من جهد نحو تحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة و كذلك بمستقبلها، إحساسهم الدائم والمتزايد بأهم المنظمة التي يعملون لديها كيان واحد (متغير الولاء التنظيمي) (نور، 2022، 157)، بالإضافة إلى الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث على المقياس الذي تبناه الباحث لهذا الغرض.

أبعاد التماثل التنظيمي:

1- بعد (الولاء التنظيمي): حالة شعورية ايجابية تتولد لدى الفرد اتجاه منظمته، وتدل على مدى تطابقه و ارتباطه بها، إيمانه بقيمتها وأهدافها و استعدادة لبذل كل ما أتيحا له من قوة وجهد في العمل للحفاظ على تطويرها و استمراريتها (أمنية، 2015، ص49).

2- بعد (التشابه التنظيمي): لإنجاح عملية التماثل لابد من توافر درجة عالية من التشابه في أهداف، وقيم، ورغبات، والمصالح المشتركة لكلا الطرفين (الفرد، المنظمة) (الخلفيات، 2006، 39).

3- بعد (الانتماء التنظيمي): يشير إلى انه كلما زاد تماثل الفرد مع مجموعة العمل فانه بطبيعة الحال يميل إلى حالة من الشعور بالانسجام و الوحدة معها، والدوبان فيها فتكون أهدافها مشتركة، ونجاحها نجاحا وإخفاقها إخفاقا له (الصرايرة، 2009، 39).

2.5. الإبداع التنظيمي:

على الرغم من كثرة استخدام مصطلح الإبداع و استخدامه المتكرر في الكثير من البحوث و الدراسات العلمية، فانه لا يوجد اتفاق مطلق من قبل جل العلماء والباحثين على تعريف موحد وواحد للإبداع، ولعل هذا راجع إلى محاولة الباحثين المتكررة في صياغة تعريفات بشكل عام والتي تؤكد وجهات نظرهم المختلفة في التعامل مع هذا المتغير، و في ضوء هذا رأينا انه من المهم و الضروري استعراض أهم التعريفات لهذا المفهوم.

أ. الإبداع لغة:

يعرف الإبداع من الناحية اللغوية " هو إحداث شيء جديد على غير مثال " (السويدان، 2002، 55).

ب. الإبداع التنظيمي:

العمال

يعرف أيضا " بأنه مجموعة العمليات و الإجراءات والسلوكيات اللى تؤدى إلى تحسين جودة المناخ فى المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعى للعامل من خلال تحفيز العمال على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا، و غير مألوفة فى التفكير (العواد، 2005: 51).

يعرف الإبداع على " انه القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف وكذا النتائج اللى يمكن تحقيقها لمصلحة المستخدمين من عمل الإدارة، وهو الاستخدام و الاستغلال الأمثل والذكى للموارد المتاحة، والتغلب على حل المشكلات والعقبات بأساليب متطورة و متجددة غير متاحة فى المنظمات اللى تفتقر إلى الإبداع و المبدعين" (Lau , 2007, 55).

ج. مفهوم الإبداع التنظيمى إجرائيا:

يمكن تعريف الإبداع التنظيمى تعريفا إجرائيا بأنه قدرات ومهارات تظهر على مستوى العامل فى المؤسسة من خلال تبنيه لطرق و أفكار و ممارسات اللى تؤدي بطبيعة الحال إلى أساليب عملية أكثر فاعلية و كفاءة من اجل انجاز أهداف المنظمة و مواجهة مشكلات العمل بطرق جديدة حديثة و مبتكرة من خلال استخدام الأبعاد التالية، الطلاقة، المرونة، الأصالة، و الحساسية للمشكلات، بالإضافة إلى الدرجة اللى يتحصل عليها المبحوث على المقياس المعد لهذا الغرض.

أبعاد الإبداع التنظيمى:

. بعد (الطلاقة): والمقصود به المقدرة على إنتاج عدد من الأفكار أو البدائل أو إعطاء حلول للمشكلات عند مواجهة مواقف معينة و منه عملية السرعة و السهولة فى توليدها.

. بعد (المرونة): و نعى بها مقدرة العامل على تجزئة و تفتيت المشاكل الرئيسية إلى مشاكل جزئية و فرعية و مقدرة الفرد على تفكيك أى موقف أو عمل يواجهه إلى وحدات بسيطة ليعاد تشكيلها و تنظيمها ليسهل التعامل معها.

. بعد (الحساسية للمشكلات): و نعى بها قدرة الفرد على رويت المشكلات و العقبات على شكل نظم أو أشياء اجتماعية قد لا يراها الآخرون أو التفكير الجدى لأجل إجراء تحسينات و تعديلات عليها.

. بعد (الأصالة): وهى المقدرة على إنتاج أفكار جديدة لم يسبق التفكير فيها من قبل احد، حيث أنها تخرج عن نطاق المألوف لتكون ذات قيمة عالية سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو المجتمع، و إضافة تفاصيل مبتكرة، و متجددة و متنوعة لفكرة ما، أو حل لمشكلة (منار، 2002، ص330).

6. الدراسات السابقة:

1.6. دراسة (فراس، 2018) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اثر التماثل التنظيمى كمتغير مستقل على الإبداع التنظيمى كمتغير تابع فى الجامعات الحكومية الرسمية الأردنية فضلا عن بيان الدور البارز الذى يمكن أن تؤديه إدارة المواهب فى تلك العلاقة، حيث توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها أن التماثل التنظيمى بجميع أبعاده لا يؤثر معنويا فى الإبداع التنظيمى.

2.6. دراسة (منيرة وحنان و إيمان، 2022) حاولت الدراسة التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع الإداري لدى عمال المصالح البلدية بالمسيلة، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه قوية بين كل من التماثل التنظيمي و الإبداع الإداري لدى عمال المصالح البلدية.

3.6. دراسة (مسعود، يوسف، عبد الله 2019) استهدفت الدراسة إلى معرفة و الكشف عن سلوكيات متغير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العمومية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في ولاية الوادي، و خلصت الدراسة إلى أن مستوى توافر الإبداع التنظيمي في المؤسسة كان مرتفعا جدا، أيضا وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز و التمكين والاستشارة الفكرية و الكاريزما والاعتبارية الفردية على الإبداع التنظيمي.

4.6. دراسة (فرحان، 2018) استهدفت الدراسة التعرف على اثر عملية خلق المعرفة في الإبداع التنظيمي، في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملكة الهاشمية الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: هناك اثر لعملية المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالأردن.

7. منهج الدراسة:

يهتم المنهج الوصفي بوصف الظاهرة و التعبير عنها سواء كميًا أو كفيًا حيث يهتم بجمع الشواهد من الظروف السائدة فعلا لغرض الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع (طلعت، 2007، 3)، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة.

8. حدود الدراسة:

2.8. الحدود المكانية: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

3.8. الحدود الزمانية: تم إجراء البحث كدراسة ميدانية من: 2023/01/01 إلى 2023/03/01.

4.8. الحدود البشرية: والمتمثلة في عينة من موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجلفة.

9. عينة الدراسة:

يجد الباحث نفسه غير قادر على القيام بدراسة ميدانية شاملة لجميع مفردات بحثه ولذا فانه يعتمد على وسيلة بديلة وهي الاكتفاء بعدد قليل من المفردات يأخذها في حدود الوقت والجهد والإمكانات المتوفرة فيدرسها ويعمم صفاها على المجتمع الأصلي وهو ما يسمى بالعينة. (Garis ,1933 , 352).

ويمكن القول بصفة مختصر أن المعاينة العشوائية البسيطة هي بواسطة السحب بالصدفة من بين جموع عناصر مجتمع البحث(حسان، 2007، 150).

وبناء عليه تم اختيار عينة تتكون من (64) عامل تحمل خصائص المجتمع الأصلي والذي يتكون من (320) موظف بالمؤسسة، بطريقة عشوائية لكي تكون أكثر تحليلا للمجتمع الأصلي للدراسة ومثلت العينة ما نسبته (20%) من المجتمع الأصلي للدراسة.

10- أدوات القياس المستعملة في الدراسة:

العمال

تهدف الدراسة إلى التعرف على هل هناك علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات (الولاء، التشابه، العضوية)، ومن اجل التحقق من فرضيات الدراسة و تحقيق أهدافها قررنا الاعتماد على مقياس التماثل التنظيمي ومقياس الإبداع التنظيمي.

1.10. مقياس التماثل التنظيمي:

لقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس التماثل التنظيمي الذي قام بتصميمه و بنائه Cheney1982 لقياس متغير التماثل التنظيمي، ثم بعد ذلك قام بتطويره الباحث (Johnson, 1999)، وقد قام بعملية ترجمته للغة العربية الباحث الأردني " مازن رشيد" 2003 و يتكون المقياس من 19 بند موزعين على ثلاثة أبعاد وهي:

. بعد الانتماء الوظيفي: يضم 7 بنود مرقمة كالاتي: 1، 2، 3، 5، 6، 7.

. بعد التشابه: يضم 7 بنود مرقمة كما يلي: 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14.

. بعد العضوية: يضم 5 بنود مرقمة كما يلي: 15، 16، 17، 18، 19.

2.10. مقياس الإبداع التنظيمي:

كما اعتمدنا في دراستنا هذه على مقياس الإبداع التنظيمي الذي قام بتصميمه الباحث علي زكريا فحان القرعان وذلك من خلال استعانتة بدراسات كل من العزاوي2011، و العماوي2018، و Liane yuan و Braies and Chiader 2014، و Huang and Wang 2002 و2008، و يتكون المقياس من 22 بند موزعة على أربعة أبعاد وهي:

. بعد الطلاقة: يضم 4 بنود مرقمة كالاتي: 1، 2، 3، 4.

. بعد المرونة: يضم 6 بنود مرقمة كالاتي: 5، 6، 7، 8، 9، 10.

. بعد الحساسية للمشكلات: يضم 6 بنود مرقمة كالاتي: 11، 12، 13، 14، 15، 16.

. بعد الأصالة: يضم 6 بنود مرقمة كالاتي: 17، 18، 19، 20، 21، 22.

11. طريقة التصحيح للمقياس:

تبني الباحث طريقة ليكرت حيث تم تصميم هذا المقياس تم تحديد الإجابة عن بنود هذا المقياس من خلال العبارات التالية : (موافق بشدة) ، (موافق) ، (محايد) ، (غير موافق) ، (غير موافق بشدة) حيث يتم إعطاء الدرجات حسب تصنيف العبارة كما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول رقم: (1): توزيع درجات المقياس حسب الإجابة و الاستحقاق.

عبارة المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة المحصلة	5	4	3	2	1

و بالتالي فإنه أكبر درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في البند أو السؤال 5 درجات وقلها درجة واحدة من خلال إجابته في المقياس.

12. ثبات المقياس:

1.12. ثبات مقياس التماثل التنظيمي:

الثبات يعتبر خاصية أساسية يجب توافرها في كل أداة جمع البيانات، حيث تعتبر أداة جمع المعلومات ثابتة إذا أعطت النتائج نفسها بعد عدة تطبيقات على نفس عينة المبحوثين، شريطة ألا يحدث تعلم أو تطور ملحوظ في الفترة ما بين التطبيقين (بوحفص، 2011، 167)، حيث استخدم الباحث لحساب الثبات "معامل الفاكرونباخ". الجدول رقم (2) يوضح معاملات الارتباط لأبعاد مقياس التماثل التنظيمي.

المجال	عدد الفقرات	البعـد	ألفا كرونباخ
التماثل	07	الولاء	0.81
	07	التشابـه	0.78
التنظيم		العضوية	

العمال

0.80		05	
0.85	التمائل ككل	19	

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت من 0.78 إلى 0.8 وهي قيم عالية تدل على ثبات المقياس كما تم حساب معامل الارتباط ألفا كرونباخ للمقياس حيث بلغت قيمة المقياس ككل 0.85.

$$\sqrt{0.77} = 0.85 = \sqrt{\text{الثبات}} = \text{الصدق الذاتي: الصدق الذات} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

يتمثل الصدق الذاتي للمقياس من خلال استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات و قد كان معامل ثبات الاختبار 0.85 و بعد حساب جذره التربيعي بلغت قيمته 0.77 و بالتالي يعتبر المقياس صادق.

2.12. ثبات مقياس الإبداع التنظيمي:

الجدول رقم (3) يوضح معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الإبداع التنظيمي.

ألفا كرونباخ	البعـد	عدد فقرات	المجال

0.80	الطلاقة	04	الإبداع
0.71	المرونة	06	
0.77	الحساسية للمشكلات	06	
0.84	الأصالة	06	
0.86	الإبداع ككل	22	

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت من 0.71 إلى 0.84 وهي قيم عالية تدل على ثبات المقياس
معامل ألفا كرونباخ، كما تم حساب معامل الارتباط ألفا كرونباخ للمقياس حيث بلغت قيمة المقياس ككل 0.86.

$$\sqrt{0.79} = 0.86 = \sqrt{\text{الثبات}} = \text{الصدق الذاتي}$$

يتمثل الصدق الذاتي للمقياس من خلال استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات و قد كان معامل ثبات الاختبار 0.86 و بعد
حساب جذره التربيعي بلغت قيمته 0.79 و بالتالي يعتبر المقياس صادق.

12. نتائج الدراسة و مناقشتها.

1.12. عرض و تحليل و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة للدراسة على مايلي: "هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى
عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة"، و لصحت الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Rp)، و بعد القيام
بالمعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (5) يوضح العلاقة بين بعد الولاء التنظيمي و الإبداع التنظيمي.

المحور	البعـد	الإبداع التنظيمي	القيمة
الولاء التنظيمي	معامل الارتباط	0.473 **	الارتباط دال عند 0.01
	مستوى الدلالة	0.005	
	حجم العينة	64	

من خلال الجدول رقم (5) يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي بلغ (0.47)، وهي قيمة قوية و موجبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، ومنه يمكن القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، و بالتالي النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث البديلة والقائلة "توجد علاقة ارتباطيه بين الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الموظفين بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة، أي كلما زاد مستوى بعد الولاء التنظيمي زاد الإبداع التنظيمي، و قد تعارضت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (فراس، 2018) وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اثر متغير التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي في الجامعات العامة الرسمية الأردنية فضلا عن بيان الدور الذي يمكن أن تلعبه و تؤوله إدارة المواهب في هذه العلاقة، وتوصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي بجميع أبعاده لا يؤثر معنويا في الإبداع التنظيمي، و قد اتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (مسعود، يوسف، و عبد الله 2019) حيث هدفت الدراسة إلى معرفة والكشف أيضا عن عدة نتائج أبرزها سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي المؤسسة العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية الوادي، و خلصت الدراسة إلى أن مستوى توافر الإبداع التنظيمي في المؤسسة كان مرتفعا وكذلك وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز و التمكين والاستشارة الفكرية والكاريزما والاعتبارية الفردية على الإبداع التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة على ضوء ما جاءت به (أمينة، 2015) والذي تنظر إلى بعد الولاء على انه حالة نفسية شعورية ايجابية، والمتولدة لدى العامل اتجاه منظمته حيث تشير إلى مدى درجة تطابقه مع مؤسسته، ودرجة ارتباطه بها، كذلك اعتقاده السائد و القوي بأهدافها، إيمانه الدائم بقيمتها والاستعداد لبذل أقصى درجات الجهد في العمل، و ذلك بهدف الحفاظ على تطويرها واستمراريتها (أمينة، 2015، ص49).

3.12. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

العمال

ونصت الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: " هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة" وللتحقق من مدى صحت هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Rp)، وبعد القيام بالمعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (6) يوضح العلاقة بين بعد التشابه التنظيمي و الإبداع التنظيمي

المحور	البعد	الإبداع التنظيمي	القيمة
التشابه التنظيمي	معامل الارتباط	0.436 *	الارتباط دال عند 0.01
	مستوى الدلالة	0.005	
	حجم العينة	64	

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) تقدر بـ: (0.43)، وهي قيمة قوية و موجبة، و مستوى القيمة المعنوية تساوي (0.01)، وهي دالة عند (0.05)، و منه يمكن القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، و بالتالي النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث البديلة والقائلة "توجد علاقة ارتباطية بين التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الموظفين بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مسعود و يوسف و عبد الله 2019) و التي هدفت الدراسة إلى الكشف و معرفة سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في ولاية الوادي، و خلصت الدراسة إلى أن مستوى توافر الإبداع التنظيمي في المؤسسة كان مرتفعا وكذلك وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز والتمكين والاستشارة الفكرية والكاريزما والاعتبارية الفردية على الإبداع التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما جاءت به دراسة (الخلفيات، 2006) والذي عرفت التشابه في المنظمة من خلال ما يلي لإنجاح عملية التماثل في المنظمة لابد من وجود درجة كبيرة من التشابه في قيم، وأهداف، ورغبات، ومصالح كلا الطرفين.

4.12. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثانية على " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة" وللتحقق من مدى صحت هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Rp)، وبعد القيام بالمعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (7) يوضح العلاقة بين العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي

المحور	البعد	الإبداع التنظيمي	القيمة

الارتباط دال عند 0.05	0.381 *	معامل الارتباط	العضوية التنظيمي
	0.002	مستوى الدلالة	
	64	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) تقدر بـ: (0.38)، وهي قيمة ضعيفة و موجبة، وهي دالة عند (0.05)، و منه يمكن القول أن هناك علاقة طردية موجبة بين بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الموظفين بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة و منه يمكن القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، و بالتالي النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث البديلة والقائلة "توجد علاقة ارتباطيه بين العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الموظفين بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة، أي كلما زاد مستوى التماثل التنظيمي، وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (فراس، 2018) و هدفت إلى التعرف على اثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي في الجامعات العامة الرسمية الأردنية فضلا عن بيان الدور الذي يمكن أن تلعبه و تؤديه إدارة المواهب في تلك العلاقة، و منه توصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي بجميع أبعاده لا يؤثر معنويا في الإبداع التنظيمي، إلا نتيجة الدراسة اتفقت مع دراسة (منيرة وحنان وإيمان، 2022) بحيث هدفت إلى التعرف على عدة نتائج أهمها العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع الإداري لدي عمال و موظفي بلدية بالمسيلة، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه بين التماثل التنظيمي و الإبداع الإداري لدى عمال المصالح البلدية.

النتائج المتوصل إليها كالتالي:

1. هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.
2. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.
3. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العمال بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.
4. هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين بعد الانتماء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العمال بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة.

العمال

التوصيات:

1. تحقيق الإبداع التنظيمى للموظفين يتم من خلال شعورهم بالسعادة و انسجامهم وولاءهم و تماثلهم مع منظماتهم.
2. شعور الموظفين بالولاء و الانتماء و التشابه مع المنظمة يدفعهم إلى بذل مجهود اكبر لتحقيق أعلى مستويات الأداء و الإبداع لتحقيق الفعالية المنشودة.
3. العمل على رفع شعار التحسين المستمر و التأكد من وجود الخدمات المستمرة سواء على مستوى المنظمة و الموظفين.
4. بما أن العلم يتميز بالتراكمية و جب إجراء المزيد من الأبحاث و الدراسات التى تناولت متغيرات التماثل التنظيمى و الإبداع التنظيمى لد الموظفين.

13. المراجع:

1. ابن منظور. محمد بن كرم. (1997). لسان العرب. المجلد (6)، دار صادر للتوزيع بيروت. لبنان.
2. الحقباني. تركى عبد الرحمان. (1998). اثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع: دراسة استطلاعية على الموظفين العاملين فى الأجهزة الحكومية فى مدينة الرياض. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية
3. الخلفيات. مها عبد العزيز. (2006). اثر ممارسات المهارات القيادية فى بلورة التماثل التنظيمى فى المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة، الأردن.
4. أمينة. جميل. (2015). اثر الحوافز فى تحقيق الولاء التنظيمى دراسة ماجستير بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم الإدارة، جامعة البويرة. الجزائر.
5. البشاشة. سامر عبد المجيد. (2008). اثر العدالة التنظيمية فى بلورة التماثل التنظيمى فى المؤسسة العامة الأردنية. المحلة الأردنية فى إدارة الأعمال. المجلد(4). العدد4. الأردن.
6. السويدان. طارق محمد. (2002). مبادئ الإبداع. شركة الإبداع الخليجية، الكويت.
7. النمر. سعود بن محمد. (2003). السلوك الإدارى. عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

8. الصرايرة. احمد. السعود راتب.(2009). التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة الدراسات الجامعة الأردني. الأردن.
9. العواد. عبد الله محمد، واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره، رسالة ماجستير جامعة نايف ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
10. حسان. هشام. (2002). منهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
11. طلعت. إبراهيم لطفي. (2007). علم اجتماع التنظيم. دار غريب للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
12. عبد الكريم. بوحفص.(2011). أسس و مناهج البحث في علم النفس. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. مروان. حمود الطروانة. (2014). اثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. الأردن.
14. مازن. فارس رشيد. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، إصدار مركز البحوث. عمان.الأردن.
15. منار. مسعود احمد. (2016). قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين دراسة ميدانية بجامعة الطائف، مجلة كلية التربية الجزء1العدد67.المملكة العربية السعودية.
16. نور. الإيمان اشرف محمد عيد. (2022). التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التمييز المؤسسي بالمنظمات الغير حكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مجلد 10. العدد4.
- 17.Carol; R.(2001).Dual Identification In the Multinational. Corporation Local Managers And ther Psychological Attouchemnt To The Subsidiary versus The Global Organization. Journal Of the Humann Recoures.
- 18.Gravis. modchene, (1933), Méthodes des .science. Paris. Franc.
- 19.Lau Chung Mingam, nung (2001) Organizatio développent, and. Firme. Performance : A comparaison of multinational and local. Firme, journal of international Bussions. Studies.vol.32, no(4).