

**الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي
- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة-
Perceived organizational support and its role in enhancing the
organizational identification of the university professor
-Case study Faculty of Economic Sciences and Commercial
Sciences, and Management Sciences - University of Ouargla-**

سلوى تيشات¹ ، نور الدين مزهودة²

¹جامعة ورقلة(الجزائر)، tichat85@gmail.com

²جامعة ورقلة(الجزائر)، nmezhoude@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/17

تاريخ الاستلام: 2021/05/10

Abstract :

This study aims to identify the role of perceived organizational support in enhancing organizational identification among the professors of the Faculty of Economics Sciences, and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Ouargla. So as to achieve study objectives the researchers used the questionnaire as a main tool to collect data were analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The study has reached several conclusions, the most important of which are: There is a positive relationship between perceived organizational support and organizational identification among the professors of the Faculty of Economics Sciences, and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Ouargla.

Keywords : perceived organizational support ; organizational identification ; university professor.

JEL Classification: M12; I23.

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز التماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي تم تحليلها عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss).

وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

الكلمات المفتاحية: دعم تنظيمي مدرك؛ تماثل تنظيمي؛ أستاذ جامعي.

تصنيفات JEL: M12؛ I23.

مقدمة

تحتل الجامعة مكانة هامة في المجتمع باعتبارها المسؤولة عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لمزاولة نشاطها في المنظمات على اختلاف أنواعها وأنشطتها، وهي اليوم تواجه العديد من التحديات التي فرضتها التغيرات التي أصبح يعيشها العالم اليوم وفي مقدمتها العولمة، التغير التكنولوجي، كما أنها مطالبة بتقديم خدمات ترقى إلى مستوى تطلعات سوق العمل.

ولما كان المورد البشري يشكل المتغير الأساسي في هذا النظام فإنه من الطبيعي أن يتأثر نجاحه بنجاح العاملين فيه، ويعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها كيان الجامعة باعتباره المسؤول الأول عن تقديم الخدمة التعليمية والمشارك الأول في مستوى جودتها، لذا فهو يحتاج إلى الحصول على الدعم اللازم في العمل من مختلف الجهات الإدارية المطالبة برعاية ورعاية أعضاء هيئة التدريس فيها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات في سبيل تحسين أدائهم ورفع جودة الخدمات التي يسهرون على تقديمها.

ويعتبر الدعم التنظيمي من أهم المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الضوء عليها في السنوات الأخيرة باعتباره من المواضيع ذات التأثير المباشر على تحقيق الكفاءة التنظيمية لأن درجة الدعم التنظيمي الذي توفره المنظمة لعاملها ينعكس إما سلباً أو إيجاباً على سلوكياتهم وأدائهم ورغبتهم ودافعيتهم نحو العمل، كما ينعكس على درجة التماثل التنظيمي الذي يشعرون به تجاه المنظمة التي يعملون فيها.

ويشير مفهوم التماثل التنظيمي إلى الشعور المفرط للعامل بوجود روابط قوية تربطه بالمنظمة التي يعمل فيها، لذا يعتبر من أهم العوامل المساهمة في رفع معنويات العاملين، ورفع مستوى رضاهم عن العمل، ويتيح لهم الفرصة لإظهار قدراتهم، ويشعرهم بثقة الإدارة وتقديرها لهم وثقتها بهم، وهو عامل أساسي لنجاح أي منظمة، فالعاملون الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية مع مفاهيم المنظمة وقيمها حتى تتطابق أهدافهم مع أهدافها.

وتعتبر الجامعة كغيرها من المنظمات تحتاج إلى تحقيق التماثل التنظيمي الذي يمكنها من تحقيق العديد من الفوائد لها ولموظفيها، لكن هذا التماثل لن يتحقق إذا لم تتمكن الجامعة من توفير الدعم اللازم لموظفيها بصفة عامة وهيئة التدريس بصفة خاصة.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على طبيعة العلاقة التي تجمع بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

ومن خلال ما سبق قمنا بطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز التماثل التنظيمي للأستاذ الجامعي في كلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟

ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هو مستوى الدعم المدرك التنظيمي الذي توفره كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة إلى أساتذتها؟

2- ما هو مستوى التماثل التنظيمي الذي يشعر به الأساتذة الجامعيين تجاه كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات الأساتذة الجامعيين حول التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي والرتبة العلمية، سنوات الأقدمية، الرتبة الوظيفية) في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؟

الفرضيات

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1- توفر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المدرك لأساتذتها؛

2- يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى الاستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛

3- توجد علاقة ايجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الدعم التنظيمي الذي في ضوئه يتحدد نجاح المنظمات المعاصرة، من خلال اسهام أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيد الذات) في التأثير على سلوكيات العاملين وبالتالي على أدائهم لمهامهم بالفاعلية المطلوبة، وكذا بشعورهم بالتمائل تجاه المنظمة التي يعملون فيها، كما تكتسي الدراسة أهمية بالغة من الناحية الميدانية لأنها تمس قطاع التعليم العالي باعتبار ان الجامعة هي المسؤولة عن تزويد مختلف المؤسسات وفي مختلف القطاعات بالموارد البشرية المؤهلة والتي تتمتع بالكفاءة اللازمة لإنجاز العمل لذا فهي مطالبة بتقديم كل أنواع الدعم للأساتذة التابعين لها حتى يقدموا خدمات تعليمية ذات جودة عالية.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة لأساتذتها؛
- 2- التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- 4- معرفة إذا ما كان هناك اختلاف في تصور أفراد عينة الدراسة حول التماثل التنظيمي في الكلية محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، الذي ينطلق من دراسة الأبعاد النظرية لتحديد الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي، وذلك من خلال إجراء المسح المكتبي من أجل بناء الإطار النظري، والاطلاع على الدراسات السابقة.

الدراسات السابقة

- 1- دراسة (حسان دهب جلاب وآخرون، 2016): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي يؤديه الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، وقد بلغ حجم العينة 248 تدريسيا موزعين على 11 كلية،

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة اعدت بناء على مقياس (Eisenberger, et all 1986) للدعم التنظيمي المدرك ومقياس (Schaufeil & Bakker, 2003) للانغماس الوظيفي، كما تم الاعتماد على برنامج (spss) لتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : - وجود ادراك واضح لدى عينة الدراسة حول مفاهيم الدراسة - زيادة الدعم التنظيمي المدرك لها دلالاتها الطيبة في تعزيز الانغماس الوظيفي. (جلاب، 2016، الصفحات 137-186)

2- **دراسة (نوبيات عبد القادر، يوسف كمال، 2016):** هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الاستشفائية العمومية - الزهراوي- بالمسيلة، من خلال تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على عينة الدراسة التي تم اختيارها بصفة عشوائية وبلغ عددها (108) مفردة، كما تم استخدام برنامج (spss) لتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر بما نسبته (80.9%) من التباين الحاصل بالالتزام التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى أن مستوى الدعم المقدم من طرف المؤسسة الاستشفائية يسهم وبشكل ايجابي في رفع التزام الكادر التمريضي وزيادة ارتباطهم بالمؤسسة الاستشفائية. (نوبيات، 2016، الصفحات 30-39)

3- **دراسة خالد أحمد سلامة الصرايرة (2009):** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وبيان علاقته بإحساسهم بالأمن، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنية والبالغ عددهم (2905)، تم أخذ عينة عشوائية قدرت ب 582 عضو، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : - درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.97)؛ - درجة احساس أعضاء هيئة التدريس بالأمن مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.94) ؛ - وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين التماثل التنظيمي والاحساس بالأمن، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.829). (الصرايرة، 2009، الصفحات 99-132)

4- **دراسة (سامر أحمد البشاشة 2008):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولغرض تحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة وتوزيعه على عينة عشوائية بلغت 919 فردا، كما تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى: وجود

مستوى متوسط لأبعاد العدالة التنظيمية، - وجود مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي، -وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة. (البشاشة، 2008، الصفحات 427-461)

5- دراسة (Chan, 2006): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي في المنظمة محل الدراسة، تم اختيار عينة قدرها 96 عاملا في منظمة AmanahIkhtiar Malizysia، ومن اهم النتائج المتوصل اليها أن المنظمة محل الدراسة تعتمد على مجموعة من القيم الإنسانية كما توصلت الدراسة إلى أن العاملين في منظمة AmanahIkhtiar Malizysia يتمتعون بمستوى عال من التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي. (CHan, 2006, pp. 249-268)

يتضح من الدراسات السابقة ان هناك تشابه بينها وبين الدراسة الحالية من حيث اداة الدراسة (الاستبانة)، وكذلك البرنامج الاحصائي المستخدم في تحليل ومعالجة البيانات (SPSS)، كما تشابهت في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم هذا النوع من البحوث، وقد تمت هذه الدراسات في بيئات عربية واجنبية واجريت اغلبها في القطاع العام، اما فيما يخص متغيرات الدراسة فاختلقت من دراسة الى اخرى فمنها من تناولت الدعم التنظيمي المدرك، الانغماس الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الامن الوظيفي، العدالة التنظيمية. اما دراستنا فركزت على دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي، وتم اجراؤها في قطاع التعليم العالي (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) واما الاسهام الذي يمكن ان تقدمه هو اعطاؤها لمعلومات دقيقة حول مدى مساهمة الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز التماثل التنظيمي للأستاذ الجامعي. وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في اثناء الجانب النظري وصياغة فرضيات الدراسة، وكذا تصميم اداة الدراسة.

1- الإطار النظري للدراسة

1-1- أساسيات حول الدعم التنظيمي المدرك

1-1-1- مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

- يعرفه Masterson&all بأنه: " إدراك الفرد لتقدير المنظمة له، وبالتالي الفرد يستخدم أحكامه الخاصة بإدراكه للدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده. ولذلك فإنه كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالموظفين وتقدر جهودهم كلما بذل الموظفون جهدا أكبر لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها". (Mastron, 2000, pp. 738-739)

- يعرف الدعم التنظيمي أيضا بأنه: " إدراك الفرد أن المنظمة تقدر اسهاماته والنتائج المترتبة عن الجهد الذي يبذله ومدى اهتمامها برفاهيته " (الشنطي، 2015، صفحة 121)
- يعرفه Eisenberger & بأنه: " الدرجة التي يدرك عندها الأفراد أنها تهتم بهم وتضمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم ". (Eisenberger Robert, 1990, p. 221)
- كما يعرف بأنه: " مدى تقدير المنظمة للعاملين بها ومساهماتها بالاهتمام برفاهيتهم، ويتمثل الدعم التنظيمي بالتوزيع العادل لمكافآت العمل على العاملين مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المنظمة والتي تدل على اهتمام المنظمة بمساهمات العاملين وتشمل المكافآت المادية مثل الأجور والبدلات والمزايا الاجتماعية والعاطفية مثل الاحترام والتعاون". (ماضي، 2014، صفحة 06)

من خلال ما سبق يمكن تعريف الدعم التنظيمي المدرك بأنه: كل المساعدات المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة للعاملين فيها وبشكل طوعي، والتي تأخذ عدة أشكال منها اهتمام المنظمة بالعاملين من خلال زيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم، مما ينعكس إيجابا على أدائهم.

1-1-2- أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة تم تحديد مجموعة من المتغيرات تعتبر محددات الدعم التنظيمي، والتي يمكن من خلالها إدراكه وهذه المتغيرات هي:
أ- **العدالة التنظيمية:** تعتبر أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمؤسسة، من منطلق الإدارة بالمشاعر والعلاقات الإنسانية لعاملها واهتمامها لسلوكياتهم التي تؤثر على فعالية الأداء فهي الدرجة التي يتحدد به القواعد والإجراءات واللوائح، وإعطاء العامل ما يستحق بعدالة بحيث يشعره بالأمان والالتزام في أن واحد.

وتكمن أهمية العدالة باعتبارها قيمة اجتماعية ونمطا اجتماعيا، نبه عليها علماء الاجتماع منذ زمن بحيث يؤدي غيابها إلى مخاطر جسيمة تهدد كيان المؤسسة والعامل معا، فإدراك العاملين لعدم توفر العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية، كنقص الولاء للمؤسسة والنية في تركها وزيادة معدل دوران العمل إضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجه نحو المؤسسة أوقادتها. وتنقسم العدالة إلى ثلاث عناصر رئيسية وهي:

✓ **عدالة توزيع:** هي كل ما يحصل عليه الفرد من مخرجات على شكل أجور، ترقية، حوافز مقابل جهودهم في العمل؛

✓ **عدالة إجراءات:** هي إجراءات يهدف من خلالها زيادة المشاركة في اتخاذ القرارات والسعي لتقليل الانحياز والأخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها:
✓ **عدالة معاملات:** هي كل ما يحصل عليه العامل من مخرجات على شكل أجور ترقية حوافز.

ب- سلوك القادة لمساندة المرؤوسين: هو النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرار وإصدار القرار والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية، وهذا عن طريق الإقناع والتأثير على العمال لأداء مهامهم بقصد تحقيق هدف معين، وقد توصلت مجموعة من الدراسات أن سلوك المدعم للقائد يعد من أهم العوامل التي تشعر المرؤوسين بالرضا عن العمل وتدفعهم للإنتاجية، كما أن هناك علاقة تبادلية بين العامل ورب العمل والتي لا تعتمد على الجوانب المادية كالأجور والخدمات المقدمة والمعلومات وإنما تشمل أيضا الجوانب الاجتماعية الشعورية كاحترام والتأييد والتقدير. (المغربي، 2003، صفحة 06)

ت- المشاركة في اتخاذ القرارات: إن عملية إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار أصبح من الأساليب التي تمارس في الكثير من الأنظمة الإدارية الحديثة، فهي تقوم على مبدأ منح الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم والاستفادة من تجاربهم السابقة. ولهذا تعد عملية اتخاذ القرار هي الطريقة المنظمة لمواجهة المواقف والمشكلات أثناء العمل، عن طريق توفير المعلومات الكافية وإيجاد البدائل المناسبة واختيار البديل المناسب في سبيل تحقيق الهدف المرغوب حسب المواقف. (العديلي، 1995، صفحة 476)

ث- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين: يشير إلى اعتقاد العاملين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة داخل المنظمة، كما أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات متعددة مثل توزيع المهارات الاستقلالية، التغذية العكسية، تحديد المهام، أهمية الوظيفة، الهيكل التنظيمي المتكامل، ومن هنا يتضح أن للمنظمة دور في تحديد طبيعة العلاقات بين الأفراد العاملين. (بوخلوة، 2016، صفحة 06)

1-1-3- أهمية الدعم التنظيمي

يحقق الدعم التنظيمي العديد من الفوائد بالنسبة للمنظمة والعامل، ومن هذه الفوائد نذكر ما يلي: (محمد ماضي، 2014، صفحة 11)

- يساعد الدعم التنظيمي على زيادة الالتزام للعاملين؛
- يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة؛
- إيجاد رؤية مشتركة بين كل من أهداف المنظمة وأهداف العاملين؛

- التقليل من الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة، كالتغيب، الدوران الوظيفي...الخ؛
- يساعد على تنمية السلوكيات الايجابية للأفراد العاملين داخل المنظمة كالالتزام، الولاء، المواطنة التنظيمية، الانغماس الوظيفي...الخ.

1-2-1- أساسيات حول التماثل التنظيمي

1-2-1- مفهوم التماثل التنظيمي

- يعتبر العالم فوت (Foot) أول من استخدم مصطلح التماثل في المجال التنظيمي وذلك سنة 1951، والذي اعتبر أن التماثل من العناصر الضرورية لتحفيز الأفراد، وفي رأيه أن التماثل التنظيمي يشير إلى نظرة الفرد إلى نفسه كعضو في المنظمة وهذا ما يدفع الفرد للعمل نيابة عن المنظمة (Bartels, 2006, p. 05).

- في عام 1969 قدم براون (Brown) ورقته التجريبية للتحقق من التماثل في المنظمات، إذ كان ينظر إلى التماثل على أنه استجابة لتعريف الذات لوضع أو تعيين وجود علاقة معينة، فقد كانت فكرته الأساسية أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العامل والمنظمة وإن هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد، وقد حدد Brown أربع جوانب لقياس التماثل هي: جذب المنظمة، اتساق أو تطابق الأهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية، حيث أن هذه المكونات هي التي تشكل التماثل التنظيمي. (الغزالي، 2016، صفحة 81)

- التماثل التنظيمي هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، كما أن التماثل يشير إلى فعل أو عملية غير نهائية تتغير عبر الزمن والسياقات المختلفة ويطور من خلالها الفرد روابط مع شخص آخر أو مجموعة معينة ويشعر بالاتحاد معها (Hall, 1970, p. 179)

- ويرى جونسون (Johnson) أن التماثل هو " سيكولوجية العلاقة بين الفرد و المنظمة بحيث يشعر الفرد بذاتيته وعمق العلاقة مع المنظمة بوصفها كيان اجتماعي". (William.L, 1999, p. 161)

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه: شعور الأفراد بوجود روابط قوية تربطهم بالمنظمة التي يعملون فيها، مما يجعلهم مستعدين لا عادة تشكيل قيمهم ومفاهيمهم بما يتواءم مع قيم المنظمة".

1-2-2- خصائص التماثل التنظيمي

- من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التماثل التنظيمي يتسم بالخصائص التالية:
- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الاجتماعية للمنظمة؛
 - التماثل التنظيمي مفهوم معمق ومغروس في ادراكات، معتقدات اتجاهات، مشاعر، وسلوك العاملين في المنظمة؛
 - يعتبر التماثل التنظيمي من الركائز الرئيسية لعملية اتخاذ القرار؛
 - التماثل التنظيمي من العوامل التي تساهم في تحديد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة.

1-2-3- أهمية التماثل التنظيمي

- إن عملية التماثل أصبحت ضرورية للمنظمات التي تسعى إلى النجاح والتقدم لأنها تُحدث حالة من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة والتي بالتالي تدفع المنظمات إلى المضي قدماً في إنجاز أهدافها بالشكل الصحيح. ويمكن إبراز أهمية التماثل بالنسبة للمنظمة من خلال النقاط الآتية: (عبود، 2016، الصفحات 102-103)
- للتماثل دور مهم في عملية صنع القرار في المنظمة حيث أن الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فإنه لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعي أهداف منظمته أيضاً.
 - يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية وكذلك التقليل من حالات الاحتكار والصراع.
 - الإحساس بالتماثل التنظيمي قد يمنع الموظف من أن يصبح مزعجاً، ويمكن اعتبار التماثل شرط سابق للشعور العام بالقناعة بالعمل، إضافة إلى أن الأفراد الذين يتمثلون مع المنظمة من المتوقع أن يبقوا في المنظمة وان يبذلوا جهودهم لتحسين المنظمة.
 - يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية، فالموظف الذي يتمثل مع منظمته يدافع عنها أمام المجتمع وأمام المنظمات الأخرى ويبذل كل جهده لتحقيق أهدافها وهذا يساهم في جعل مخرجات المنظمة تتميز بالجودة والقدرة على المنافسة في ظل أجواء السوق المفتوحة القائمة على المنافسة الشديدة.
 - يؤثر التماثل التنظيمي القوي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل وتصبح المنظمة نتيجة للتماثل مرشداً للأفراد في مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم وتساهم في تحديد ولاء الأفراد والمجموعات.

- قبول العاملين في المنظمة للتطور والتغيير بسهولة ويسر لقناعتهم بأن ذلك هو للمصلحة العامة.

- هناك روابط بين التماثل وبقية السلوكيات الأخرى، بما في ذلك القيادة وتصورات العدالة ومعنى العمل.

كما أن التماثل التنظيمي يحقق الفوائد التالية:(السعود، 2009، صفحة 189)

- زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة.
- الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل وأن مصيرهم وقدرهم واحد وأن النجاح والفشل يؤثر فيهم جميعاً.

- يشعر العاملون بالرضا الوظيفي والقناعة بالعمل، وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة فاعليتهم وكفائتهم في أداء واجباتهم.

- تبني الصورة المشرفة الايجابية للمنظمة والإيمان بها وإبراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب.

- تحسين مكانة المنظمة وإبراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافسيها من المنظمات الأخرى.

- قبول العاملين المتماثلين للمنظمة للتطوير والتغيير بسهولة ويسر، لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.

- كما أن للتماثل التنظيمي أهمية في الحياة الوظيفية للشخص العامل تتمثل في تعزيز الفرد لنفسه واحترامه لذاته والوصول لدرجة من السمو فوق الذات، وإضفاء صبغة من معنى مميز للحياة، والارتقاء بمستوى الطموح لدى الأفراد العاملين، وزيادة الإنتاجية.

أما بالنسبة لأهمية التماثل بالنسبة للفرد فنذكرها فيما يلي: (عبود، صفحة 104)

-تعزيز احترام الذات؛ -السمو فوق الذات؛ -إضفاء معنى للحياة؛ -زيادة الطموح -الانتماء.

1-2-4- أبعاد التماثل التنظيمي

يتضمن التماثل التنظيمي ثلاثة أبعاد وهي كالتالي: (البشاشة، الصفحات 429-430)

أ- التشابه Similarity: ويقصد به التشابه بين الموظفين والمؤسسة في القيم والأهداف والرغبات، من خلال ولاء الموظفين للمؤسسة وإحساسهم بالانتماء فيميل إلى شعورهم بالانسجام والوحدة معها، ويشير إلى تبادل في فهم الأهداف المشتركة والرغبات للأعضاء الآخرين في المنظمة؛

ب- **العضوية (الانتماء) Membership (Belonging)** : عبارة عن موالة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك المنظمة. وهي الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة:

ت- **الولاء التنظيمي: Organizational Loyalty**: ويقصد به توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، وهو عملية مستمرة يقوم من خلالها بالتعبير عن اهتمامه وحرصه عليها وأدائه لمهام إضافية، حتى لو تطلب ذلك التضحية ببعض المصالح الشخصية، وهو أحد مكونات الالتزام التنظيمي. وهو مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة ودفاعه عنها.

2- الجانب التطبيقي

2-1- منهجية الدراسة

2-1-1- **مجتمع وعينة الدراسة**: يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع الأساتذة العاملين في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة والبالغ عددهم 141 أستاذا دائما، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 56 أستاذا دائما في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2-1-2- **أداة الدراسة**: لقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبانة التي تعتبر من أكثر الوسائل فعالية وشيوعا في جمع البيانات والكشف عن جوانب الموضوع، كما يسهل الاستبيان عملية جمع المعطيات وتصنيفها، وبالتالي الوصول إلى الاستنتاجات المطلوبة والمناسبة، ولهذا الغرض قمنا بتصميم استمارة بحث موجهة إلى الأساتذة التابعين لكلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية، وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:

• **الجزء الأول**: يخص البيانات الشخصية والوظيفية للعينة، كالجنس، السن، والمستوى التعليمي والرتبة العلمية، سنوات الأقدمية، الرتبة الوظيفية؛

• **الجزء الثاني**: يقوم على تحديد إدراكات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الدعم التنظيمي، وذلك من خلال 28 عبارة تعكس المؤشرات الرئيسة الأربعة لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك؛

• **الجزء الثالث**: يتعلق بالعبارات المتعلقة بالتمائل التنظيمي من خلال 19 عبارة.

وقد عرضت جميعها باستخدام مقياس ليكارت (Likert) الخماسي المتدرج من غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وقد تم تقسيم السلم إلى خمسة مجالات لتحديد درجة الدعم التنظيمي المدرك ومدى مساهمتها في تحقيق التماثل التنظيمي للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية، وعلوم التسيير بجامعة ورقلة وذلك كما يلي:

الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي
- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة -

- [80.1-1] درجة ضعيفة جدا - [1.81-60.2] درجة ضعيفة - [2.61-3.40] درجة متوسطة
- [20.4-3.41] درجة مرتفعة - [5-4.21] درجة مرتفعة جدا.

➤ **الصدق الظاهري لأداة الدراسة:** لقد قام الباحثان بعرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علوم التسيير، وقد استجابت الباحثون لآرائهم، من خلال إجراء التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

➤ **ثبات أداة الدراسة:** من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر بـ 0.889، وهي أكبر من 0.6، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج.

الجدول رقم (01): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ).

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	حجم العينة
0.889	47	56

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

➤ **خصائص عينة الدراسة:** لدراسة الخصائص الشخصية لعينة الدراسة استخدمنا التكرارات والنسب المئوية، إذ جاءت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02) الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	32.1
	أنثى	38	67.9
السن	أقل من 30 سنة	0	0
	من 30 سنة إلى 40 سنة	43	76.8
	من 41 سنة إلى أقل من 50 سنة	10	17.9
	50 سنة فأكثر	3	5.4
مستوى التعليم والرتبة العلمية	ماجستير	7	12.5
	دكتوراه	10	17.9
	التأهيل الجامعي	27	48.2
سنوات الأقدمية	الأستاذية	12	21.4
	أقل من 05 سنوات	2	3.6
	من 05 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	25	44.6
	10 سنوات فأكثر	29	51.8

0	0	أستاذ مساعد "ب"	الوظيفة الحالية
12.5	7	أستاذ مساعد "أ"	
17.9	10	أستاذ محاضر "ب"	
48.2	27	أستاذ محاضر "أ"	
21.4	12	أستاذ التعليم العالي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

- **بالنسبة لمتغير الجنس:** نسبة الذكور بلغت 32.1% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 67.9%، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة، حيث أنه من المعروف أن النساء تفضلن مهنة التعليم خاصة وأنها تتلاءم مع ظروف المرأة وكذا مع طبيعة المرأة خاصة وأن مهنة التعليم تتطلب قدرا عاليا من الصبر؛

- **بالنسبة لمتغير السن:** نلاحظ أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة 30-40 سنة بنسبة 76.8%، تليها فئة من 41 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة 17.9%، بعدها فئة أكثر من 50 سنة بنسبة 5.4%، وأخيرا فئة أقل من 30 سنة بنسبة 0%، وهذا ما يدل أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على توظيف فئة الشباب القادرة على العمل بكل طاقة وحماس؛

- **بالنسبة للمستوى التعليمي والرتبة العلمية:** قام الباحثان بإدماج متغير المستوى التعليمي (ماجستير، دكتوراه) مع الرتب العلمية (التأهيل الجامعي، الأستاذية). وجاءت النتائج كما يلي: نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة لهم رتبة التأهيل الجامعي بنسبة 48.2%، وهذا شيء منطقي وطبيعي بالنسبة للمسار المهني للأستاذ الجامعي، وكذا منطقية مع ما تم التوصل إليه من نتائج تتعلق بمتغير السن، حيث أن هذه الفئة تكون كذلك مؤهلة للقيام بالعديد من المهام التي تتطلبها هذه الرتبة، ثم تليها فئة الحائزين على رتبة الأستاذية بنسبة 21.4%، ثم تليها فئة الأساتذة الذين يحوزون على شهادة الدكتوراه بنسبة 17.9%، وأخيرا فئة الحائزين على شهادة الماجستير بنسبة 12.5%.

- **بالنسبة لمتغير الرتبة الوظيفية:** تحصلنا على النتائج التالية: جاءت فئة الأساتذة الذين يشغلون منصب أستاذ محاضر "أ" بنسبة 48.2%، ثم تليها فئة الأساتذة الذين يشغلون منصب أستاذ التعليم العالي بنسبة 21.4%، ثم تليها فئة الأساتذة الذين يشغلون منصب أستاذ محاضر "ب" بنسبة 17.9%، تليها فئة الأساتذة الذين يشغلون منصب أستاذ مساعد "ب"، وهذه النتائج منطقية وتتلاءم مع ما تم التوصل إليه من نتائج تتعلق بمتغير المستوى التعليمي والرتبة العلمية لأن كل مستوى تعليمي أو رتبة علمية يقابلها منصب معين.

- **بالنسبة لمتغير سنوات الأقدمية:** فملاحظان أغلب أفراد العينة كانوا من فئة 10 سنوات فأكثر بنسبة 51.8 %، تليها فئة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 48.2 %، وأخيرا فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 3.6 %، وهذا ما يدل أن أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة يتمتعون بخبرة عالية، وهذا ما يترتب عنه تحصيل علمي جيد واستيعاب معرفي نظرا للتأطير الجيد من طرف أساتذة لهم أكثر من 10 سنوات خبرة في مجال التدريس تمكنهم من إيصال المعلومة والثروة المعرفية المتراكمة.

2-2- تفسير النتائج واختبار الفرضيات

- اختبار صحة الفرضية الأولى: " توفر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي لأساتذتها "

الجدول رقم (03) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالمتغير المستقل (الدعم التنظيمي)

المرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
01	مرتفعة	1.19	3.98	تناسب ساعات العمل مع ظروف الخاصة.	01
03	مرتفعة	1.40	3.50	يتناسب راتبي الشهري مع ما قوم به من عمل.	02
04	مرتفعة	1.33	3.48	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا.	03
12	متوسطة	1.37	2.77	أنا راض عن الحوافز التي أحصل عليها.	04
11	متوسطة	1.27	2.78	أحصل على مكافآت عادلة بالنظر إلى ضغط العمل الذي أتعرض له.	05
09	متوسطة	1.31	2.93	أحصل على مكافآت عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها.	06
10	متوسطة	1.21	2.93	يتم تطبيق القرارات الإدارية على جميع الأساتذة دون استثناء.	07
07	متوسطة	1.05	3.21	يتم اتخاذ القرارات بحق الأساتذة بعد جمع المعلومات الكافية.	08
02	مرتفعة	0.98	3.7	تسمع إدارة الكلية بالاعتراض على القرارات التي تصدرها.	09
06	متوسطة	1.09	3.21	تتسم الإجراءات الإدارية التي المطبقة في الكلية بالنزاهة	10
05	متوسطة	1.18	3.36	تتم مراعاة الجهود التي أبذلها في تقييم أدائي.	11
08	متوسطة	1.26	3.16	تحرص إدارة الكلية على نشر روح التعاون في العمل بين الأساتذة.	12
الثانية	متوسطة	1.14	3.34	المتوسط العام لبعد العدالة التنظيمية	

سلوى تيشات ونور الدين مزهودة

07	متوسطة	1.22	3.18	تشجع إدارة الكلية روح المبادرة بين الأساتذة.	01
05	متوسطة	1.12	3.28	تقوم إدارة الكلية بدعم اقتراحات الأساتذة.	02
03	مرتفعة	1.07	3.57	توفر إدارة الكلية قدرا كافيا من الحرية لممارسة مهامهم.	03
02	مرتفعة	1.40	3.62	تسمح إدارة الكلية باستخدام القدرات الشخصية للأساتذة في حل المشكلات.	04
01	مرتفعة	1.45	3.62	تتمتع إدارة الكلية بقدرة عالية على الإقناع.	05
04	مرتفعة	1.14	3.43	تؤثر إدارة الكلية بشكل إيجابي في سلوكيات الأساتذة.	06
06	متوسطة	1.16	3.25	تتمتع إدارة الكلية بمهارة فائقة في النقاش والحوار.	07
08	متوسطة	1.03	3.12	تخطر إدارة الكلية الأساتذة بأي تغييرات محتملة قد تؤثر عليهم.	08
المتوسط العام لبعده سلوك القادة لمساندة المرؤوسين					
	متوسطة	0.70	3.38		
01	متوسطة	1.20	3.27	أشارك بقدركبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصاتي وواجباتي الوظيفية	01
04	متوسطة	1.17	3.01	تشجعي إدارة الكلية على التعبير عن أفكارتي في العمل حتى وان لم تتوافق مع آرائها.	02
02	متوسطة	1.11	3.12	انني أتخذ معظم القرارات الخاصة بوظيفتي دون الرجوع إلى رؤسائي في العمل.	03
03	متوسطة	1.03	3.05	تأخذ إدارة الكلية بما أقدمه من مقترحات.	04
المتوسط العام لبعده المشاركة في اتخاذ القرارات					
	متوسطة	0.94	3.11		
02	متوسطة	1.10	3.25	تقدر إدارة الكلية الجهود الإضافية التي يبذلها الأساتذة لأداء العمل.	01
01	مرتفعة	1.26	3.59	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال.	02
03	متوسطة	1.42	3.16	أتلقي تغذية راجعة عما أقوم به من عمل تدفعني لمزيد من الأداء.	03
04	متوسطة	1.36	3.16	أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الابتعاد والابتكار.	04
المتوسط العام لبعده الدعم وتأكيد الذات					
	متوسطة	1.09	3.29		
المتوسط العام للدعم التنظيمي					
	متوسطة	0.70	3.31		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك كان متوسطا بدلالة متوسطه الحسابي البالغ (3.31) وانحراف معياري (0.70)، أما النتائج المتعلقة بأبعاد المتغير المستقل (الدعم التنظيمي)، فجاءت كما يلي:

أ- بعد العدالة التنظيمية: نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن مستوى العدالة التنظيمية في الكلية محل الدراسة كان متوسطا بدلالة متوسطه الحسابي الذي بلغ (3.34) بانحراف معياري (1.14)، حيث احتلت الفقرة الأولى (تناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة) من فقراته المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة مرتفعة، هذا يدل على أن إدارة الكلية تهتم بمراعاة ظروف الأستاذ وتمنح له فرصة اختيار ساعات العمل التي تناسبه، واحتلت الفقرة رقم 04 (أنا راض عن الحوافز التي أحصل عليها) المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المتغير بمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (1.37)، وهذا يعني أن أساتذة الكلية غير راضين عن الحوافز التي تقدمها الكلية، وهذا أمر طبيعي كون أن الجامعة بصفة عامة والكلية بصفة خاصة يخضعون لقانون الوظيفة العمومية الذي يتميز بغياب نظام فعال للحوافز، كما جاءت أغلب عبارات هذا البعد بدرجة متوسطة وهو ما يشير إلى وجود مستوى مقبول من تطبيق العدالة التنظيمية في الكلية محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة.

ب- بعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين: نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن مستوى بعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين في الكلية محل الدراسة جاء متوسطا بدلالة متوسطه الحسابي الذي بلغ (3.38) بانحراف معياري (0.70)، حيث احتلت الفقرة رقم 05 (تتمتع إدارة الكلية بقدر عالية على الإقناع) من فقراته المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.45) مما يدل على أن إدارة الكلية تتبع أسلوب الإقناع مع الأساتذة، واحتلت الفقرة رقم 08 (تخطر إدارة الكلية الأساتذة بأي تغييرات محتملة قد تؤثر عليهم) المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المتغير بمتوسط حسابي بلغ (3.12) وانحراف معياري (1.37)، وهذا يعني أن إدارة الكلية لا تولي عملية اعلام الأساتذة بالتغييرات التي قد تؤثر عليه أهمية كبيرة، كما جاءت أغلب عبارات هذا البعد بدرجة متوسطة وهي ما يشير إلى أن أفراد العينة وهو ما يعكس وجود مستوى متوسط ومقبول لبعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين.

ت- بعد المشاركة في اتخاذ القرارات: من خلال الجدول رقم (03) يتبين أن بعد المشاركة في اتخاذ القرارات سائد في الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.11) بانحراف معياري (0.94)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي العبارة رقم (01) (أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصاتي وواجباتي الوظيفية) بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.20)، وجاءت في

الأخير العبارة رقم (02) (تشجعي إدارة الكلية على التعبير عن أفكار في العمل حتى وان لم تتوافق معآرائها)، بمتوسط حسابي بلغ (3.05) بانحراف معياري (1.03) كما جاءت باقي العبارات أيضا بدرجة متوسطة وهو ما يعكس أن إدارة الكلية لا تمنح الأساتذة حرية كبيرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم كما أن مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار متوسطة.

ث. بعد الدعم وتأكيد الذات: من خلال الجدول رقم (03) يتبين أن بعد الدعم وتأكيد الذات سائد في الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.29) بانحراف معياري (1.09)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي العبارة رقم (02) (أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال) بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.26)، وجاءت في الأخير العبارة رقم (04) (أعيش حياة مستقرة تساعدني على الابداع والابتكار)، بمتوسط حسابي بلغ (3.16) بانحراف معياري (1.36)، وهذا يدل على أن عملهم لا يوفر لهم قدرا كافيا من الاستقرار مما يقلل من مستوى ابداعاتهم وابتكاراتهم، كما جاءت باقي العبارات أيضا بدرجة متوسطة وهو ما يعكس الاستجابة المتوسطة لأفراد العينة لهذا البعد.

كما يتضح لنا من نفس الجدول أن أكثر الأبعاد توفرا في الكلية من بين أبعاد الدعم التنظيمي هو بعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، يليه بعد العدالة التنظيمية، ثم بعد الدعم وتأكيد الذات، وأخيرا بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، حيث جاءت كلها بدرجات متوسطة، وهو ما يعكس المستوى المتوسط للدعم التنظيمي التي توفره كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة لأساتذتها، وهو ما ينفي صحة الفرضية الأولى والتي تنص على: " توفر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي لأساتذتها".

- اختبار صحة الفرضية الثانية: " يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى الاستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة".

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع (التماثل التنظيمي).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
01	يهمني مستقبل الكلية التي أعمل فيها.	3.98	1.15	مرتفعة
02	أشعر بولائي المستمر للكلية.	3.89	1.20	مرتفعة
03	أفخركوني أحد أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية.	4.03	1.16	مرتفعة
04	أتضايق عندما ينتقد الآخرون الكلية	3.91	1.03	مرتفعة

الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي

- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادي والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة -

			بطريقة غير موضوعية.	
مرتفعة	1.20	3.57	أدافع عن الكلية وسياستها أمام الآخرين.	05
مرتفعة	1.22	3.96	تهمني سمعة الكلية ومدى تحقيقها لأهدافها.	06
مرتفعة	1.04	3.41	أعتقد أن قيمي وقيم الكلية متماثلة إلى حد كبير.	07
مرتفعة	1.11	3.77	أحاول أن أتخذ قراراتي في العمل متجنباً النتائج السلبية التي قد تعود على الكلية.	08
متوسطة	1.06	3.18	أعتقد أن صورة الكلية في المجتمع المحلي تماثل توجهاتي وتطلعاتي.	09
متوسطة	1.09	3.37	أنظر إلى مشكلات الكلية على أنها مشكلاتي الشخصية.	10
مرتفعة	1.12	3.41	أنا راض بما يحققه لي عملي الحالي من مكاسب.	11
متوسطة	1.06	3.18	أشعر بوجود علاقة وثيقة بين أهدافي وأهداف الكلية التي أعمل فيها.	12
مرتفعة	1.92	3.82	أشعر بقدر كبير من الانتماء إلى الكلية.	13
مرتفعة	1.12	3.59	تحرص إدارة الكلية على تحقيق الاستقرار الوظيفي للأساتذة العاملين فيها.	14
مرتفعة	1.23	3.78	أشعر بسرور كبير لأنني أعمل في هذه الكلية.	15
مرتفعة	1.25	3.87	أصف نفسي بالقول " أدرس في هذه الكلية"، " أنا من الكلية ".	16
مرتفعة	1.25	3.66	أعتقد أنه لدي مواقف ايجابية كثيرة مشتركة مع الآخرين الذين يعملون معي في الكلية.	17
مرتفعة	1.11	3.77	أحدد هويتي من خلال الكلية بسهولة.	18
متوسطة	1.34	3.19	أستطيع وصف الكلية بأنها أسرة كبيرة.	19
مرتفعة	0.90	3.65	المتوسط العام للتماثل التنظيمي.	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن مستوى التماثل التنظيمي كان مرتفعا بدلالة متوسطه الحسابي البالغ (3.65) وانحراف معياري (0.90)، وقد احتلت العبارة رقم (03) (أفخر كوني أحد أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وانحراف

معياري (1.16)، كما احتلت العبارة رقم (09) (أعتقد أن قيمي وقيم الكلية متماثلة إلى حد كبير) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.15) وهذا يشير إلى نقص التوافق القيمي في الكلية محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة. كما جاءت أغلب العبارات التي تعبر عن التماثل التنظيمي بدرجات مرتفعة، حيث يهتم أفراد عينة الدراسة بمستقبل الكلية ويساهمون في تحقيق أهدافها، كما يسعون إلى تحسين صورتها في المجتمع، كما أنهم يشعرون بالانتماء والولاء للكلية ويشعرون بالسعادة والفخر لانتمائهم للكلية محل الدراسة، وهو ما يعكس المستوى العالي للتماثل التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تنص على: " يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى الاستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة".

- اختبار صحة الفرضية الثالثة: توجد علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة "

يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين أبعاد الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي، كما يوضح ذلك الجدول رقم (05).
الجدول رقم (05): نتائج اختبار معامل الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي

المتغير المستقل الدعم التنظيمي	الدعم وتأكيد الذات	ثالثا: المشاركة في اتخاذ القرارات	ثانيا: سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	أولا: العدالة التنظيمية	الدعم التنظيمي	التماثل التنظيمي
0.607	0.601	0.492	0.55	0.395	معامل الارتباط	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	مستوى الدلالة	
65	56	56	56	56	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال هذا الجدول وجود علاقة طردية وموجبة وذات دلالة احصائية بين كل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي وأن أقوى علاقة كانت بين المتغير المستقل الدعم وتأكيد الذات والمتغير التابع التماثل التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (60.1%)، كما بلغت القيمة الاحتمالية 0.000، كما يوضح نفس الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع التماثل التنظيمي بلغ (60.7%)، وهو موجب

ودال إحصائية، وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي، إذ بلغت درجة المعنوية 0.000 وهي أقل من 0.05.

كما يمكن تأكيد ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05، حيث المتغير المستقل هو (الدعم التنظيمي المدرك)، والمتغير التابع هو (التماثل التنظيمي)، حيث يبين الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط الخطي بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي بلغ (60.7%) أي هناك ارتباط موجب ومتوسط بينهما. ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (36.8%) بمعنى أن (36.8%) من التغييرات التي تحدث في التماثل التنظيمي ترجع للدعم التنظيمي والنسبة المتبقية (63.2%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو عوامل الخطأ.

الجدول رقم (06): الارتباط الخطي بين المتغير التابع والمستقل.

الخطأ المعياري	R2 المعدلة R-deux ajusté	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	
13.81315	,356	368,	,607 ^a	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال ما سبق نتأكد من صحة الفرضية الثالثة القائلة: "توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة".

الخلاصة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة البحث في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي، وبعد التطرق للتأصيل النظري للدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي واسقاط ذلك على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، توصلت الباحثون إلى مجموعة من النتائج يمكن إبرازها فيما يلي:

- توفر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة مستوى متوسط من الدعم التنظيمي لأساتذتها؛
- يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛

- توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة حيث بلغ معامل الارتباط 60.7 %، كما بلغ معامل التحديد 36.8%؛

الاقتراحات

في ضوء النتائج المتوصل إليها والنقائص التي لمسناها من خلال الدراسة ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:

- إعادة النظر في نظام الحوافز المطبق على أساتذة الكلية، حيث أنه يجب الاهتمام بتوفير نظام فعال للحوافز بما يحقق رضا الأساتذة؛

- العمل على تحقيق عدالة الإجراءات من خلال العمل على تطبيق القرارات الإدارية على جميع أساتذة الكلية دون استثناء؛

- تكثيف جهود الإدارة لغرس ثقافة التعاون بين أساتذة في العمل وفي البحث العلمي لأن العمل المتميز هو محصلة للعمل الجماعي؛

- العمل على اعلام الأستاذة بكل التغييرات التي قد تحدث على مستوى الكلية خاصة تلك التي قد تؤثر عليهم؛

- ضرورة تركيز الإدارة على تبني ونشر ثقافة النقاش والحوار، وتشجيع الأساتذة على إبداء كل آرائهم ومقترحاتهم حتى وإن لم تتوافق مع آراء الإدارة والأخذ بها إذا كانت تصب في مصلحة الأستاذ والكلية؛

- العمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي للأساتذة لأن الاستقرار من شأنه أن يعزز من الإبداع والابتكار؛

- ضرورة تعريف الأستاذ بأهداف الكلية وجعلها تتوافق مع أهدافه؛

- العمل على توطيد العلاقة بين إدارة الكلية والأساتذة التابعين لها من خلال إشراكهم في كل الأمور والقرارات التي تخص الكلية؛

- ضرورة سعي الكلية إلى تحقيق التوافق القيمي، بمعنى تحقيق التوافق بين قيم الجامعة وقيم الأستاذ لأنها الأساس في تحقيق التماثل التنظيمي.

قائمة المصادر والمراجع

أحمد ديب محمد ماضي (2014)، أثرالدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية

- غزة.

باديس بوخلوة، سهيلة قمو (2016)، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية - دراسة ميدانية في مستشفى الطفل والأم بتقرت-، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05.

حسان دهش جلاب، شروق عبد الرضا سعيد(2016)، زينب هادي معيوف الشريفي، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي - دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط-، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، العدد 39.

خالد أحمد سلامة الصرايرة (2009)، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن، مجلة منتدى الأستاذ، المدرسة العليا للأساتذة آسيا جبار قسنطينة، المجلد 06، العدد 05.

راتب السعود، خالد أحمد الصرايرة (2009)، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد 36.

زينب عبد الرزاق عبود (2016) ، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، العدد 08، جامعة بابل.

سامر عبد المجيد البشايشة (2008)، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد 04، العدد 04.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2003)، أثر محددات الادراك التنظيمي على دافعية الأفراد، دراسة على شركة صناعية تابعة لقطاع الاعمال العام بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية التجارية والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، الملحق الثاني، العدد الثاني.

فاضل راضي غباش الغزالي، صدام كاضم محمد الخزاعي (2016)، دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي، دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 18، العدد 04.

محمود عبد الرحمن الشنطي (2015)، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد 03.

ناصر العديلي (1995)، السلوك الانساني والتنظيمي (منظور كلي مقارنة)، معهد الادارة العامة، الرياض. نويبات عبد القادر، يوسف كمال (2016)، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي-دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي - المسيلة-، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 16.

Bartels Jos, (2006), Organizational Identification and Communication: Employees Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels, Thesis (Doctorat), Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences, University of Twente, Enschede.

- Chan Sow Hup (2006), organizational identification and commitment of members of a human development organization, journal of management development, Vol 25, No3.
- Suzanne. S Masterson ,Kyle Lewis, Barry.M. Goldman, M.Suzan Taylor (2000), integrating justice and social exchange : the differing effects of fairprocedures and treatment on work relationships , Academy of management journal, vol 43, No 04.
- EisenbergerRobert, Fasolo Peter ,Davis la Mastro Valerie (1990), perceived organizational support employee diligence commitment and innovation, journal of applied psychology, Vol 593, No 23.
- Hall .D.T Schnider&R.B, Nygren, H.T, (1970)personal factor of organizational identification, administrative science quarterly, vol 15.
- William.L,Johnson, Annbel.M Johnson, and Felix Heimberg (1999) ,Aprimary and Second - order component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire , Educational and Psychological Measurement , 59(1) .