



محددات الهوية التنظيمية عند عمال المؤسسة الاستشفائية المختصة الأم  
والطفل بولاية معسكر  
**Organizational Identity Determinants of Workers at the  
Mother and Child Specialized Healthcare Institution in the  
state of Mascara**

بلال لبنة<sup>1\*</sup> ؛ دوراة أحمد<sup>2</sup> ؛ فاضل فايزة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر (جامعة تيارت) / جامعة معسكر (الجزائر).

البريد الالكتروني المهني: belal.loubna@univ-mascara.dz

<sup>2</sup> مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر - جامعة تيارت (الجزائر).

البريد الالكتروني المهني: ahmed.douara@univ-tiaret.dz

<sup>3</sup> مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية (جامعة وهران2) /جامعة معسكر (الجزائر).

البريد الالكتروني المهني: faiza.fadel@univ-mascara.dz

تاريخ النشر

2024/06/01

تاريخ القبول

2024/03/14

تاريخ الإيداع

2023/12/04

**الملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة محددات الهوية التنظيمية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر، وهي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر، ومن أجل تحقيق ذلك قام الباحثون باستخدام استبيان يتعلق بالهوية التنظيمية، وهو يحتوي على 18 فقرة مقسمة في ثلاثة (03) أبعاد (المركزية، التميز، التقمص)، وتم تطبيقه على عينة مكونة من 100 موظف، وذلك باتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة بالإعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الهوية التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر مرتفع، حيث إحتل بعد التقمص المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر بـ23,38 وبعد التميز المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يقدر بـ19,41 وفي الأخير إحتل بعد المركزية المرتبة الأخيرة بمتوسط

\* المؤلف المرسل

حسابي يقدر بـ19,24، كما توصلت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية حسب الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية، الفئة المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** الهوية؛ الهوية التنظيمية؛ المؤسسة؛ المؤسسة العمومية المتخصصة.

**Abstract:** This study aimed to identify the determinants of organizational identity in the Specialized Maternity and Child Care Institution in Mascara Province, Algeria. The descriptive approach was followed by applying a questionnaire containing 18 items divided into five (03) dimensions (centrality, distinction, and embodiment), on a sample of 100 employees. The results of the study were analyzed using appropriate statistical methods based on the SPSS .

The study concluded that the level of organizational identity in the Specialized Maternity and Child Care Institution in Mascara Province is high, the reincarnation dimension ranked first with an arithmetic average estimated at 23.38, after excellence came second with an arithmetic average estimated at 19.41, and finally the centralization dimension ranked last with an arithmetic average estimated at 19.24. The results also concluded that there are no statistically significant differences in the variable of organizational identity according to gender, age, educational level, years of seniority, and professional category.

**Keywords:** Identity, Organizational identity, Institution, Specialized Public institution

## مقدمة:

ان محاولة دراسة الهوية التنظيمية داخل المؤسسة أنتج عنه العديد من البحوث كل حسب توجهه، وذلك لعدم اتفاق الباحثين في هذا المجال على اتجاه واحد كون هذا المتغير يتسم بالديناميكية، وهذا ما جعله محط اهتمام الباحثين، فأشار كل من ( Albert and Whetten) بأن الهوية التنظيمية هي خصائص أساسية، جوهرية، ودائمة للمنظمة والتي يعتقد أعضائها أنها تميزها عن غيرها من المنظمات والجماعات الأخرى. ( Rast III, 2010, p 02). فلكل منظمة سماتها المركزية التي تجعل منها قائمة على المدى البعيد، والتي تتمثل في كل ما هو أفكار، قيم، الرسالة التي تقدمها وكذلك المعايير التي تقوم عليها، والتي تجعلها تطور من فلسفتها بالتقدم والاستمرار، إضافة الى التميز والذي يعتبر عنصر مهم في وضوح الهوية، حيث تسعى المنظمات الى التميز عن غيرها من خلال شعارها والذي يعكس طبيعتها ونوع النشاط التي تقوم به، كذلك استخدام أحدث أنواع التكنولوجيا سواء في معداتها ووسائلها او في تطبيق استراتيجيات جديدة في التسيير،

مقارنة بمنظمات أخرى، حيث نجد أن أفرادها يتقصدون كل ما هو يتعلق بمنظمتهم فيعتبرون نجاح المؤسسة من نجاحهم وفشلها من فشلهم، ونظرا لأهمية الموضوع تعددت الدراسات حيث كل باحث درسه من جانب مختلف عن الآخر ففي دراسة (بوعلالة، عائشة، 2022) قامت الباحثة باختبار دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، حيث توصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمركزية والتميز والاستمرارية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، وجاءت دراسة (عبد الفتاح، وأبو سيف، 2016) أيضا لتبين طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، وأكدت النتائج على وجود علاقة معنوية طردية بين القيادة الخادمة ومكونات التماثل مع الهوية التنظيمية.

في حين سعت دراسة (Dahala et all, 2012) للتعرف على تأثير كل من الهوية التنظيمية والصورة والسمعة على الاستجابات الاستراتيجية للمنظمات في ظل الضغوط المؤسساتية، حيث وصلت الدراسة الى وجود أثر معنوي لكل من الهوية التنظيمية، والصورة والسمعة على الاستجابات الاستراتيجية للمنظمات. (العشري، 2020، ص4)، في حين جاءت دراسة (Baran& Giderler, 2017) إلى فحص كيفية تأثير مستويات الهوية التنظيمية علي كل من إدراكاتهم للعدالة التنظيمية وسلوك الصمت التنظيمي توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية على إدراك العدالة التنظيمية وأبعادها" العدالة التوزيعية، والعدالة الاجرائية، والعدالة التفاعلية"، بالإضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى أن الهوية التنظيمية لها تأثير سلبي على أبعاد الصمت التنظيمي المتمثلة في" صمت الخضوع، والصمت الدفاعي "بينما تبين وجود تأثير إيجابي للهوية على بعد الصمت التنظيمي المتمثل في" الصمت الموجه اجتماعياً".، كما أجريت دراسة العطوى والخالدي (2015) تحت عنوان دور فجوة الهوية التنظيمية في زيادة سلوك

العمل المنحرف لعينة من العاملين في معمل أسمنت الكوفة، وتوصلا من خلالها إلى أن مستوى إدراك العاملين لخصائص الهوية الحالية منخفض، وأن هذه الخصائص لها تأثير سلبي ومعنوي على سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة. كما تبين وجود فجوة ملاحظة بين خصائص الهوية التنظيمية الحالية والمرغوبة، وأن هذه الفجوة لها تأثير معنوي على سلوك العمل المنحرف تجاه المنظمة والمشرف المباشر، بينما لا يوجد للفجوة تأثير معنوي على سلوك العمل المنحرف تجاه الزملاء.

ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة هذه الدراسة، والتي هدفها معرفة محددات الهوية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر، وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

— ما هو مستوى الهوية التنظيمية عند عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر؟

— هل توجد فروق دالة احصائيا تقدر مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزى متغير: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الفئة المهنية؟

فرضيات الدراسة:

— مستوى الهوية التنظيمية عند عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر عال.

— توجد فروق دالة احصائيا في تقدير مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزو متغير الجنس.

— توجد فروق دالة احصائيا في تقدير مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزو متغير السن.

- توجد فروق دالة احصائيا في تقدير مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزو متغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة احصائيا في تقدير مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزو متغير الاقدمية.
- توجد فروق دالة احصائيا في تقدير مستوى الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تعزو متغير الفئة المهنية.

## 1. الاطار النظري للدراسة:

### 1.1. أنواع الهوية:

- يقترح كل من albert and whetten تصنيفا لهوية المؤسسة يمكن من خلاله التمييز بين نوعين من الهويات على النحو التالي:
- الهوية المعيارية normative identity: تتشكل هذه الهوية من خلال احترام إدارة المؤسسة وعضائها للقيم المهنية والتقاليد والأعراف المشتركة في الصناعة التي تنتمي اليها المنظمة، وكذلك اعتماد الإدارة لقيم أخلاقية معينة في التعامل مع جميع الأشخاص داخل وخارج المؤسسة.
  - الهوية النفعية utilitarian identity: وتشمل هذه الهوية مصلحة الإدارة في تحقيق مكاسب اقتصادية وتعظيم الأرباح وتحقيق مصالحها الخاصة دون أي اعتبارات من اطراف أخرى. (Albert and whetten, 1985, p 270)
  - الهوية الهجينة (المختلطة) Hybrid Identity يرى كل من " العطوى وغباش" (2012) بأنها تتكون من هويتين أو أكثر حيث قد تكونا متناقضتين مثلا تجمع بين الهوية النفعية والهوية المعيارية وهذا نجده في منظمات التي لها أهداف متميزة ومختلفة في آن واحد (عبد الرحمان، 2022، ص181).

## 2.1 أبعاد الهوية التنظيمية:

- المركزية: تشير المركزية الى الخصائص العامة والأفكار والمعتقدات المشتركة التي يتفق عليها جميع أعضاء المنظمة، والتي تساعد على فهم الغرض والمهمة الأساسية للمؤسسة، طبيعة عمل المؤسسة. (tyworth, 2014, p310)
- التميز: ويعني انها المؤسسة الوحيدة القادرة على أداء رسالتها، والتنافس يخدم مصالحها الداخلية وافساح المجال لصياغة رسالة المؤسسة إذا وفقا لبعده التميز فان الهوية التنظيمية للمؤسسة ليست ثابتة او مطلقة، ولكنها مرنة بما يكفي لمقارنتها بالمؤسسات الأخرى. (tyworth, 2014,p75).
- التقمص: لقد أشار برات (1998) Pratt أن هناك مسارين للتقمص، الأول يتضمن الإقرار بان قيم ومعتقدات المنظمة متشابهة مع تلك الخاصة بهوية الفرد، ويطلق عليه التقمص من خلال التقارب، والثاني يتضمن تعديل الفرد لقيمه ومعتقداته بحيث تصبح أكثر انسجاما مع منظمته، ويطلق عليه التقمص من خلال المحاكاة. ( Pratt, 1998, p08).

## 2. الاطار التطبيقي:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا، لتناسبه مع طبيعة الموضوع، حيث يساهم في جمع البيانات ووصفها وصفا دقيقا وتحليلها، للوصول الى استنتاجات تمكننا من تفسير الظاهرة، بالاعتماد على:

استبيان خاص بالهوية التنظيمية، والذي تم بنائه من قبل الباحثين، بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة كدراسة "سوزان فؤاد السيد بكر" (2018)، ودراسة "فاطمة محمد عبد الرحمان" (2022)، ودراسة "ايمان زغلول راغب احمد" ( )، وهو يتكون من 18 فقرة موزعة على 3 ابعاد: المركزية (6 فقرات)، التميز (6 فقرات)، التقمص (6 فقرات).

## 1.2. تطبيق أداة الدراسة :

تم تطبيق الاستبيان على 100 موظف بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر .

## 1.2. الخصائص السيكومترية للاستبيان :

أ- الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين، لمعرفة مدى صلاحية الاداة من حيث الصياغة اللغوية، وأيضا على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لكل بعد ب - الثبات: لقد تم التأكد من ثبات اداة الدراسة عن طريق ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: يبين نتائج صدق وثبات الاستبيان:

الثبات	الصدق	عدد العبارات	أبعاد الهوية التنظيمية
0,90	0,79	06	المركزية
	0,88	06	التميز
	0,75	06	التقمص

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات Spss.

نلاحظ من خلال الجدول التالي ان نسبة ثبات الاستبيان بلغت ب 0.897، وهي نسبت ثبات عالية مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

2.2. الاساليب الاحصائية المستعملة: لقد تم الاعتماد على: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرومباخ Cronbach Alpha، اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، اختبار التحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين، فيما تمت معالجتها عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

جدول رقم (2): يوضح خصائص عينة الدراسة:

المجموع	النسبة المنوية	التكرار	المتغيرات	
100	% 81	81	اناث	الجنس
	% 19	19	ذكور	
100	%28	28	25 فاقل	السن
	% 62	62	من 26 الى 45 سنة	
	% 08	08	من 46 الى 55 سنة	
	% 02	02	56 سنة فأكثر	
100	% 6.7	02	ابتدائي	المستوى التعليمي
	% 09	01	متوسط	
	% 23.6	23	ثانوي	
	% 60.7	59	جامعي	
	% 15	15	تكوين مهني	
100	%50	50	5 سنوات فاقل	الاقدمية
	% 40	40	من 6 الى 15 سنة	
	% 06	06	من 16 الى 25 سنة	
	%04	04	26 فأكثر	
100	% 57	57	منفذ	الفئة المهنية
	% 08	08	متحكم	
	% 35	35	إطار	

### 3. عرض النتائج الدراسة:

عرض الفرضية التي تتطلب معرفة مستوى الهوية التنظيمية، وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية ومقارنتها مع المتوسط الافتراضي للمتغير وأبعاده كالتالي: الجدول 3: يبين مستوى الهوية التنظيمية لدى موظفين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر.

الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	أبعاد الهوية التنظيمية
5.11	15	19.24	المركزية
5.39	15	19.41	التميز
5.72	15	23.38	التقصص
13.14	45	62.03	الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss



يبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الهوية التنظيمية بناء على استجابات الموظفين أفراد عينة الدراسة، ومن خلال ذلك فإنه يتبين أن بعد التقمص جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر: 23.38، وفي المرتبة الثانية نجد بعد التميز بمتوسط الحسابي يقدر: 19.41، فيما احتل بعد المركزية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر بـ 19.24، بالإضافة الى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الهوية التنظيمية ككل يبلغ: 62.03. وبذلك نجد ان المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية ما يعني ان المستوى مرتفع، وبالتالي تم قبول الفرضية.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير الجنس:

الجدول 4: يبين الفرق بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير الجنس:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
انثى	19	66.47	1.652	98	0.954
ذكر	81	60.99			

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات SPSS

يبين هذا الجدول الفروق في متغير الهوية التنظيمية لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير الجنس، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية لدى العمال باختلاف الجنس، حيث نجد ان قيمة ت المحسوبة 1.652 عند مستوى دلالة 0.954، وهو أكبر من 0.01، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير السن:

الجدول 5: يبين الفرق بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير السن:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.208	3	1.546	262,634	787,901	التباين بين المجموعات	الهوية التنظيمية
	96		169,906	16311,009	التباين داخل المجموعات	
	99			17098,910	التباين الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير الهوية التنظيمية لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير السن، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية لدى العمال باختلاف السن، حيث نجد ان قيمة ف المحسوبة = 1.546 عند مستوى دلالة 0.208 وهي أكبر من مستوى دلالة 0.01، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير الهوية التنظيمية حسب السن، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول 6: يبين الفرق بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.789	4	0.297	52,814	211,257	التباين بين المجموعات	الهوية التنظيمية
	95		177,765	16887,653	التباين داخل المجموعات	
	99			17098,910	التباين الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير الهوية التنظيمية لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير المستوى التعليمي، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية لدى العمال باختلاف المستوى التعليمي، حيث نجد ان قيمة ف المحسوبة = 0.297 عند مستوى دلالة 0.789 وهي اكبر من مستوى دلالة 0.01، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير الهوية التنظيمية حسب المستوى التعليمي، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الاقدمية:

الجدول 7: يبين الفرق بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الاقدمية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0,659	3	0,536	93,859	281,577	التباين بين المجموعات	الهوية التنظيمية
	96		175,181	16817,333	التباين داخل المجموعات	
	99			17098,910	التباين الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات SPSS

يبين هذا الجدول الفروق في متغير الهوية التنظيمية لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير سنوات الاقدمية، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية لدى العمال باختلاف سنوات الاقدمية، حيث نجد ان قيمة ف المحسوبة = 0.536 عند مستوى دلالة 0.659 وهي اكبر من مستوى دلالة 0.01، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير الهوية التنظيمية حسب سنوات الاقدمية، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير الفئة المهنية:

الجدول 8: يبين الفرق بين الموظفين من حيث الهوية التنظيمية تبعا لمتغير الفئة المهنية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	الهوية التنظيمية
0.967	2	0.33	5,889	11,777	التباين بين المجموعات	
	97		176,156	17087,133	التباين داخل المجموعات	
	99			17098,910	التباين الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير الهوية التنظيمية لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر حسب متغير الفئة المهنية، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير الهوية التنظيمية لدى العمال باختلاف الفئة المهنية، حيث نجد ان قيمة ف المحسوبة = 0.33 عند مستوى دلالة 0.967 وهي اكبر من مستوى دلالة 0.01، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير الهوية التنظيمية حسب الفئة المهنية، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

#### مناقشة النتائج:

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في جدول رقم (04) بأن كل المتوسطات الحسابية لبعدها الهوية التنظيمية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية وهذا يدل على أن مستوى الهوية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر مرتفعة، حيث انعكست على استجابات أفراد المنظمة من خلال اجاباتهم على الاستجابة المقدمة، وهذا ما يدل على أن المنظمة تنتهج طرق تسيير فعالة والتي ساهمت في ارتفاع مستوى الهوية التنظيمية، حيث خلقت نوع من الانسجام ما بين أهداف المؤسسة والافراد الذين يعملون بها والذي سمي بالتقمص والذي حاز على أعلى درجة موافقة من خلال

إجابات افراد العينة، وهذا ما يوضح شعور أفرادها بان لهم نفس القيم والمبادئ ونفس الأهداف، لدرجة انهم يعبرون عن ذواتهم من خلالها، وذلك يعني بأن أي انتقاد يمس المؤسسة يعتبرونه كانتقاد لهم، في المقابل أي نجاح تصله المؤسسة يعتبر نجاحهم، كما جاء بعد التميز في الدرجة الثانية والذي يعبر عن مدى اعتراف الموظفين بأن مؤسستهم تتسم بالتميز عن المؤسسات الأخرى التي في نفس مجالها حيث يرون بأن لها هويتها الخاصة والتي تميزها عن غيرها، وهذا التميز يظهر من خلال شعارها وجودة خدماتها، كذلك يظهر تميزها في كفاءاتها البشرية حيث تسعى جاهدة الى توظيف عناصر فعالة ومعدات المتطورة التي تضمن لها خدمات مميزة، وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة (Smidts et all, 2001) والتي توصلت الى أن المنظمات المتميزة عن الأخرى تعزز الإحساس لدى أفرادها بهذا التميز حيث أن إدراك الفرد لتمييز منظمته عن المنظمات الأخرى يزيد في شعوره بالفخر وهذا بطبيعة الحال يزيد في الشعور بالهوية التنظيمية (Smidts et all, 2001, p1051-1062)، في حين أنها تحاول جاهدة على المحافظة على سماتها المركزية والتي تعتبر عنصر مهم في الهوية التنظيمية، فمن خلال استجابات موظفين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر أكدوا أن المؤسسة تبنت فلسفة التطوير وذلك واضح من خلال رسالتها التي تركز على تقديم خدمات متميزة والتي تتمثل في الرعاية والتكفل، في حين تبقى استقرار المنظمة بحرصها على ترسيخ القيم والأخلاقيات المهنية، وهذا ما وضحه عدد من الباحثين "John and Edmund" (2007) بأن الهوية التنظيمية القوية تظهر على أداء الافراد ويكون ذلك نتيجة لسماتها الواضحة على عكس الهوية التنظيمية الضعيفة التي تؤثر على تنفيذ الأهداف. حيث نجد أن من بين الدراسات التي توافقت مع نتيجة دراستنا هي دراسة " نجوى متولي حسن كشوشة" (2021) حيث توصلت الى أن مستوى إدراك مفردات عينة البحث نحو أبعاد الهوية التنظيمية تتسم بالإيجابية المرتفعة، وأن اجمالي المتوسط العام لإجمالي أبعاد الهوية

التنظيمية في الشركة القابضة للتأمين بلغ: 3,74 بمعامل اختلاف 0,37%، كما اختلفت متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة، حيث كان ترتيبها على النحو التالي: بعد التماثل بإيجابية مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3,98، وبعد الفخر بإيجابية بمتوسط حسابي بلغ 3,77، وبعد الاحترام بالميل الى الإيجابية بمتوسط حسابي بلغ 3,49، وأكدت دراسة (Azadehdel, Ooshaksaraie and Iran) (2013) أن الهوية التنظيمية هي أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف والرؤى، ويمكن تحسين الهوية التنظيمية على جميع مستويات المجموعات، وأن تتحرك اليوم المؤسسات المتقدمة بما يتناسب مع علم الهوية التنظيمية، (بوعلاقة، 2023، ص69)، كما اثبتت دراسة (محمد زين العابدين عبد الفتاح ومحمد سيد علي أبو سيف) (2016) أن تمثل الهوية التنظيمية لدى المدرسين جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.73)، في حين اسفرت نتائج جدول رقم (4،5،6،7،8) بعدم وجود فروق في متغير الهوية التنظيمية لدى أفراد العينة تعزو متغيرات الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الفئة المهنية، وبهذا تؤكد بأن هذه المتغيرات ليس لها علاقة بارتفاع مستوى الهوية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر، حيث اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (محمد زين العابدين عبد الفتاح ومحمد سيد علي أبو سيف) (2016) في نتائج الفروق أيضا حيث توصلت نتائج دراستهم الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس وهذا راجع الى تساوي الفرص في تولي المناصب القيادية الذي يكفله القانون، حيث ازدادت نسبة التحاق المعلمات بالمدارس بنسب كبيرة نظرا لالتحاقهم ببرامج الدراسات العليا وبرامج التنمية المهنية، كذلك بالنسبة للخبرة المهنية والمستوى التعليمي وأرجعا سبب هذه النتيجة الى أن القيم ليس لها علاقة بالمؤهل العلمي بل هي قيم إنسانية تتعلق بالصدق والموضوعية، التفاني في العمل والجد والإخلاص، كما إتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة جودة محفوظ أحمد و عبد اللطيف عبد اللطيف (2010) بعدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود الى الجنس حيث بلغت قيمة t المحسوبة 0,166 - وهي أقل من قيمتها الجدولية ومستوى الدلالة 0,245 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد. كذلك فيما يخص السن حيث جاءت نتائج الدراسة قيمة f= 1,904 وهي أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة الحرية 221,4 وهي قيمة أكبر من مستوى دلالة الدراسة المعتمد وأيضا بالنسبة للرتبة الاكاديمية حيث جاءت النتائج f=1,818 وهي أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة الحرية 221,4 وأن مستوى الدلالة المستخرج 0,126 أكبر من مستوى الدلالة المعتمد. كما اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (العشرى، محمد حسن) (2020) فيما يخص الجنس حيث وجدت دراسة العشرى بأنه لا يوجد فروق معنوية بين مفردات العينة لكل من أبعاد الهوية التنظيمية (قوة الهوية، الهوية المعيارية، الهوية النفعية، الصورة الذهنية للشركة) لصالح الاناث حيث بلغت t المحسوبة لقوة الهوية 0,344 -، والهوية المعيارية 0,404 -، والهوية النفعية 1,681 -، والصورة الذهنية المشتركة 1,446 -، عند مستوى دلالة 0,05 وهذا يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتغيرات.

#### خاتمة:

تعكس نتائج الدراسة الحالية من خلال الإجابة على الفرضيات المطروحة، بأن مستوى الهوية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر مرتفع، وذلك من خلال مقارنة نتائج المتوسطات الحسابية مع المتوسطات الافتراضية، وكذلك بأنه لا توجد فروق في متغير الهوية التنظيمية تعزوا لمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الفئة المهنية)، وبهذا نستنتج بأن المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر تقوم بتسيير جيد وذلك ما استنتجناه من خلال استجابات الموظفين على الاستبيان.

### توصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الحالية، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات سعياً لمعرفة محددات الهوية التنظيمية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر، حيث تمثلت في:
- عمل المؤسسة على المحافظة على هويتها التنظيمية من خلال الاستثمار في مواردها البشرية والتركيز على أسسها.
  - العمل على تعزيز إدراك العاملين لأبعاد الهوية التنظيمية، وذلك لتسهيل تحقيق أهداف المنظمة.
  - اهتمام المسيرين بالمحافظة على السمات المركزية للمنظمة وذلك باعتبارها أهم عنصر في الهوية التنظيمية يجب الحفاظ عليه.
  - ضرورة اتباع التغيرات الخارجية من أجل مواكبة التطورات وبالتماشى معها بغية التميز.

### 6. قائمة المراجع:

#### المراجع باللغة العربية:

- بوعلاقة، عائشة. (2023). دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر -دراسة حالة جامعة أدرار-. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علوم التسيير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد درابعية. أدرار.
- بوودن، نبيلة. غليط شافية. (2022). مقومات بناء الهوية التنظيمية. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية. جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة. الجزائر. 10 (03).



- جودة، محفوظ أحمد. عبد اللطيف، عبد اللطيف. (2010). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. الأردن. المجلد 26، العدد 2.
- العطوي، عامر على حسين. الخالدي، خيرية عبد فضل. (2015). دور فجوة الهوية في زيادة سلوك العمل المنحرف. مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة القادسية. 05 (02).
- العطوي، عامر على حسين. غباش، فاضل. (2012). تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على قبول مبادرات التغيير. وقائع المؤتمر السادس - أهمية استراتيجيات التعليم العالي والبحث العلمي في تدعيم العملية الأكاديمية - كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة - العراق.
- عبد الفتاح، محمد زين العابدين. محمود، سيد علي أبو سيف. (2016). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية. كلية التربية للدراسات العليا. جامعة القاهرة.
- العشري، محمد حسن محمد. (2020). خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الاعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد 08، العدد 2.
- متولي حسن كشكوشة، نجوى. (2021). أثر القيادة المستتيرة في دعم الهوية التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركة القابضة للتأمين. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة الازهر فرع البنات. القاهرة.
- محمد عبد الرحمان، فاطمة. (2022). الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية ومحددات تفعيلها - دراسة نظرية -. مجلة الإدارة التربوية. مصر.
- هولبورن، هارلمبس. (2010). سوسيولوجيا الثقافة. (حاتم حميد حسن، مترجمون). دار كيوان للترجمة والنشر. سوريا.

### المراجع باللغة الأجنبية:

- Albert, s. ashforth, b. e. and Dutton, j. e. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. Academy of management review, 15 (1).
- A. Hogg (Editors) Encyclopedia of Identity, SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks Print <http://dx.doi.org/10.4135/9781412979306.n48>
- Albert, s. whetten, d. (1985) Organizational identity. In L.L cummings and B.M staw (eds), research in organizational behavior, Greenwich, CT: JAI press, 7

- Baran, H.& Giderler , C. (2017). A Study On Determining The Influence Of Organizational Identification On Organizational Justice And Organizational Silence. International Journal Of Asian Social Science, Vol.7, No.3.
- John M. T. Balmer, Kyoko Fukukawa and Edmund R. Gra. (2007). the Nature and Management of Ethical Corporate Identity: A Commentary on Corporate Identity, Corporate Social Responsibility and Ethics, Journal of Business Ethics, Vol. 76, No. 1
- Mael, F. & Ashforth, B. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. Journal of Organizational Behavior, Vol.13, No.2.
- Rast III, David E. (2010) "Organizational Identity" in: Ronald L. Jackson II & Michael - Pratt, Michael G. (1998). To Be or Not to Be?: central questions in Organizational identification in: David A. Whetten and Paul C. Godfrey (Eds) identity in organizations: building theory through conversations, SAGE publications, inc, thousand Oaks, <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231495.n6>.
- Smidts, A, Pruyn, A.T.H, and Vanrel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. Academy of Management Journal, 49.
- Tyworth, michael.(2014). Organizational identity and information system : how organizational ICT reflect who an organizational is. European, journal of information system, vol. 23. No.2.