

التمائل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن

الدكتور خالد احمد الصرايرة
، المملكة الهاشمية الأردنية

ملخ

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، وبيان علاقته بإحساسهم بالأمن، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين البالغ عددهم (2905). وشملت العينة التي تم اختيارها عشوائياً (582) عضو هيئة تدريس. وتحقيقاً لأهداف الدراسة، استخدمت أداتين: الأولى: أداة التماثل التنظيمي، التي (Cheney, 1982)، والثانية: أداة الإحساس بالأمن التي طورها الباحثان. بينت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.97) درجة. بينت أن درجة إحساسهم بالأمن كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.94) درجة. كما تبين أيضاً وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والإحساس بالأمن، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.829)، وهي علاقة تُعد مرتفعة القوة.

Organizational Identification of Faculty Staff at the Jordanian Public Universities and its Relationship to their Sense of Security

Abstract

The Purpose of this study was to examine the Organizational Identification of the faculty staff at the Jordanian public universities, and its relationship to their sense of security

مجلة منتدى الأستاذ: الهندسة العليا للأساتذة في الآداب و العلوم الإنسانية، سطح المنصورة، 25000، قسنطينة، الجزائر

العاتف /الفاكس: 00 213 (0) 31 62 29 98

e-mail :bouhrouh@yahoo.fr / bouhrouh@gmail.com

The population of the study consisted of all 2905 Jordanian faculty members, appointed on full-time basis at the Jordanian public universities. The sample of the study (n. 582) was randomly selected.

Two instruments were developed for data gathering; the first instrument, a portfolio of respondents, is an OIQ which was first designed by Cheney (1982). The second is a questionnaire of the sense of security instrument.

The results of the study indicated that the degree of Organizational Identification was high (3.97). It also indicated that the sense of security among the participants was high (3.94) additionally.

The results revealed a positive correlations between the Organizational Identification and the sense of security (correlation coefficient was 0.829).

المقدمة

إن انتقال المجتمعات المعاصرة من مرحلة الثورة الصناعية إلى مرحلة ثورة الاتصالات والشبكات العنكبوتية وتكنولوجيا المعلومات، فرض على المنظمات تغيير السمة المعروفة التي كانت تتخذها وهي وجود قائد وموظفين يؤدون أعمالاً ومهام محددة لتنفيذها وفقاً لما يرى القائد. أما المنظمات الحديثة فقد أخذت طابعاً مختلفاً، إذ أنها تتجه لأن تكون بحجم صغير، أو تتوزع إلى أجزاء فرعية صغيرة من المنظمات الكبيرة، وتهدف إلى تقديم الخدمات أو المعلومات أو الإنتاج الآلي، وهي منظمات ذات تقنية حاسوبية عالية، وتقسيمها للعمل غير رسمي ومرن، وهيكلها الإداري يتصف بالمركزي وتعددية الأطراف، وتقوم على المشاركة.

والجامعة، بوصفها منظمة اجتماعية، وجدت لتحقيق أهداف معينة، وإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع، حيث تقوم بتحقيق هذه الأهداف بمجموعة من الكليات والأقسام، من خلال الأفراد الذين يعملون فيها؛ فهي العالي تدرس فيها مجالات العلوم المختلفة، وتسهم في خدمة المجتمعات بما تقدمه من أشكال مختلفة من الخدمة في مجالات تقديم الاستشارات والتدريب والتعليم المستمر وفي بناء البيئة المحيطة بها وتطويرها، وذلك من خلال دور مخرجاتها المؤهلة بالمعرفة العلمية والمتخصصة بتطبيقها المهنية في خدمة المجتمعات. وتكتم الظروف الملائمة لجعل أعضاء الهيئة التدريسية فيها برسالتها الأكاديمية العلمية و جعل سلوكهم متحداً معها بحيث يقدم الأهداف المخطط . وبحيث يتماثلون مع وتشكل لديهم مفاهيم خاصة تكون انعكاساً لمفاهيم وثقافة القسم والكلية والجامعة المنتمين إليها، فيعرف العضو على نفسه من خلال ميزاتها وخصائصها، التي يستمد منها بالتالي مفهومه لذاته.

فمن خلال التماثل التنظيمي الذي يتم بين العضو والجمعة التي يعمل معها، ومع الجامعة التي ينتمي إليها، سيتم إشباع حاجاته ومطالبه وأهدافه وينسجم مع الجامعة وأهدافها التي تشكل جزءاً منه، ولهذا فهو يعمل على تحقيقها، من أجل الوصول إلى نوع من التوازن النفسي والاجتماعي، وإحساسه بأهميته تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، والتي من خلالها تتحقق أهدافه، وبالرضا عن نفسه، ويتحرره حالة التوتر والخوف والتردد والقلق التي يعيشها.

لذا فالإحساس بالأمن يعدّ من المتغيرات المهمة التي ترتبط بالتماثل التنظيمي. إذ انه ضرورة لأي فرد من الأفراد ولأي مجتمع من المجتمعات. فإحساس الفرد من يدفعه دوماً لعمل على تحسين وضعه الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي والسير في طريق كسب المكانة المرموقة في المجتمع والمنظمة التي يعمل فيها هذا الإحساس من أهمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة (Ryff & Keyes, 1995, p.720-722).

مشكلة الدراسة

تنجّه المنظمات الحديثة إلى هيئته ميزات تنافسية ليكون بمقدورها الدخول في عالم المنافسة ولتأخذ فرصتها في السوق. ولم يعد ذلك قاصراً على القطاع الخاص، بل تشمل المؤسسات الحكومية طالما أنها دخلت في عملية المنافسة في السوق، أو أنها سعت لبلوغ الفاعلية التنظيمية التي أهلتها لتقدم خدماتها بجودة عالية، والجامعات من المنظمات التي صار لزاماً عليها السعي لتعزز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة الجديد. ويُعدّ التماثل التنظيمي من الوسائل الأساسية والحديثة في السلوك الإداري لرابط العاملين بمنظمتهم، وذلك على النقيض من التركيز السابق لعلماء الإدارة الذين ركزوا على فهم وظائف الإدارة. والتماثل التنظيمي من المتغيرات التي أظهرت الأدبيات ارتباطها الإيجابي بالفاعلية التنظيمية، وكلما زاد مستوى التماثل مع المنظمة، زاد الاتجاه الداعم لها (رشيد، 2003، ص6). ولتصل الجامعة إلى المستوى المطلوب من التماثل التنظيمي، لابد من دراسة ومعرفة درجة إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن حتى يؤدي المهام الموكولة إليه بكفاءة وفعالية وليتفرغ للإبداع في مجال عمله التربوي والتعليمي والبحثي، ويقوم بأداء دوره تجاه جامعته، ومجتمعها، ووطنه على أتم وجه (السلمان، 1995، ص1-3). وعليه، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وبيان علاقتها بمستوى إحساسهم بالأمن.

هدف الدراسة واسئلتها

- الدراسة إلى تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، وبيان علاقتها بمستوى إحساسهم بالأمن، وقد انبثق عن هذا الهدف الأسئلة الآتية:
1. ما درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة؟
 2. ما درجة الإحساس بالأمن لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة؟
 3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة ومستوى إحساسهم بالأمن؟
- اهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تحديدها لدرجة التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، وذلك من خلال ما تبحّثه من علاقة بين التماثل التنظيمي وإحساسهم بالأمن. إن هذه الفئة من العاملين مكلفة بمسؤوليات كبيرة، وعليها يعول الكثير في إعداد الأجيال والقيادات المزودة بالعلم والمعرفة والمؤهلة لميادين العمل الجاد بكفاءة وفعالية وجميع المؤسسات في الدولة بقطاعها العام والخاص وعلى اختلاف أنشطتها، وتأتي أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

1. أهمية مفهوم التماثل التنظيمي ومدى حاجته إلى مزيد من الدراسة والتقصي، وتزويد المكتبة العربية بموضوعات تُعدّ الدراسات فيها محدودة وتكاد تكون نادرة، إذ إن هذا الموضوع من الموضوعات التي لم تدرس في المجالات التربوية وبخاصة ضمن حقل الإدارة التربوية.
2. أهمية الفئة المدروسة المثلة بأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، التي تُعد أساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.

3. يامل الباحثان ان تزود هذه الدراسة إدارات الجامعات والجهات المعنية بالتخطيط للتعليم العالي بمعلومات قد تفيد في تقديم معلومات عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.

4. يتوقع الباحثان من هذه الدراسة توفير معلومات لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات تكون بمثابة تغذية راجعة عن درجة تماثلهم التنظيمي، وعن درجة إحساسهم بالأمن، وعن العلاقة بين التماثل التنظيمي والإحساس بالأمن. تعريف المصطلحات إجرائياً

فيما يأتي تعريف بالمصطلحات التي احتوتها الدراسة:

التمائل التنظيمي : إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطه بالجامعة والكلية والقسم الذي يعمل فيه، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على أداة التماثل التنظيمي.

الإحساس بالأمن: إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بالرضا عن السن وتقبل الآخرين له والاستقرار الاجتماعي العاطفي، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على أداة الإحساس بالأمن.

عضو هيئة التدريس الجامعي: الشخص المتفرغ للعمل الأكاديمي في إحدى الجامعات الأردنية العامة، ويحمل درجة الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية.

حدود الدراسة:

اقتصر تطبيق هذه الدراسة على اعضاء الهيئات التدريسية الاردنيين المتفرغين العاملين في الجامعات الأردنية العامة ممن يشغلون إحدى الرتب الأكاديمية الثلاث: أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، خلال العام الدراسي الجا. 2007/2006م.

الأدب النظري

فيما يأتي مراجعة للأدب النظري الذي عالج متغيري الدراسة:

التمائل التنظيمي (Organizational Identification): تسعى المنظمات على اختلاف اهتماماتها لان يكون الموظفون فيها ملتصقين برؤيتها ورسالتها التي تهدف إلى تحقيقها، ويتضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها

والتوحد بها والاندماج في اعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والإبحاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجهد مشترك لصالحها، والرغبة في البقاء فيها والاستمرار في خدمتها (Hant & Morgan, 1994). هو إدراك الفرد وتوحيده مع المنظمة التي يعمل فيها أو ينتمي إليها إذ يعرف على نفسه من خلالها. وعرفه أشفورث وميل (Ashforth & Mael, 1989. p21) بأنه حالة خاصة من ذلك المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل او التطابق الاجتماعي، والذي عرفاه بأنه قبول أو (استيعاب) الوحدة (التوحد) مع المجموع البشري والانتماء إليه.

وعرفه جونسون وجونسون وهمبرغ (Johnson, Johnson & Heimberg, 1999, p160) التماثل التنظيمي على أنه: عملية يتم بها الإقناع داخليا وخارجيا للموظفين العاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات. وأما دنكن (Duncan, 2002, p.3) فوصف عملية التماثل من خلال أن العامل يرتبط مع منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة الآتية: هل يُعدّ العامل أهداف المنظمة هي الأهداف نفسها التي يمتلكها هو؟ وهل يمدح ويعزز الموظف المنظمة التي يعمل فيها إذا كان خارج العمل؟. وأشار هول وشنايدر ونايجرن (Hall, Schnider & Nygren, 1970, p177) إلى أن التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتنطبق اهداف المنظمة مع أهداف الفرد. كما أن التماثل يشير إلى فعل أو عملية غير كهائية تتغير عبر الزمن والسياقات المختلفة، ويطور من خلالها الفرد روابط مع شخص آخر أو مجموعة معينة، ويشعر بالاتحاد معها. وحدد جونسون وزميلاه (Johnson, Johnson & Heimberg, 1999, p160-162) ثلاث خصائص للتماثل التنظيمي يتصف بها، وهي:

1. ارتباطه قوي بالجوانب الاجتماعية للمنظمة.
2. أنه مرتكزاً أساسياً لمنطق العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية.
3. أنه معمقاً ومغروساً في إدراكات (معتقدات، واتجاهات، ومشاعر، وسلوك) الأفراد العاملين في المنظمة، وهذه الإدراكات تحدد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة.

كما ان الفرد الذي يتصف بالتماثل مع منظمته يكون متسما ببعض الصفات والخصائص منها أنه: مستعد لقبول الأهداف والقرارات الجماعية، ويحاول الانسجام مع الأهداف والقرارات التي تتخذ من مجموعة العاملين، ويكون أكثر تفاعلاً واتصالاً مع العاملين، ومستعداً للعمل على تنفيذ الأهداف والقرارات. ويشير التماثل إلى فعل أو عملية غير منتهية تتغير وتتطور مع مرور الوقت، وتتأثر بالمتغيرات والظروف المؤثرة في البيئة المحيطة. فمن خلالها يعمل الفرد على إحداث تغيير أو تطوير لروابط مع شخص أو جماعة أو منظمة ما، ويشعر مع هذا الطرف الثاني بالائتقاد ووجود صفات وعوامل مشتركة بينهما تعمل على توحيد الطرفين. ومن هنا فالتماثل مع طرف ما يعني اعتناقاً، أو فهماً، أو ارتباطاً، يتم من خلاله تجاوز أي نقاط للخلاف أو الاختلاف، ويتم التركيز في هذا الرابط على نقاط الالتقاء مع الجانب الآخر ولا يمكن إغفال حقيقة أن الأفراد يختلفون في درجات استعدادهم للتماثل (Glynn,1998).

أما الإحساس بالأمن: (*Sense of Security*) فهو موضوع لم يحظ بالكثير من اهتمام الباحثين بقدر ما حظيت مفاهيم أخرى مثل التكيف النفسي والصحة النفسية. وكذلك فإن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تكاد تكون نادرة، ولاسيما ما يتعلق بالإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام وفي الوطن العربي والأردن بشكل خاص.

وقد استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف، والبلد الأمين الذي اطمأن أهله، ولكلمة الأمن في اللغة أصلان متقاربان، أولهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب. والثاني: (فارس، 1979). أما المعنى الاصطلاحي، فقد تبين تبعاً للمدارس الفكرية التي ينتمي إليها المفكرون الذين بحثوا في هذا المفهوم. ورأى ماسلو (*Maslow*) أن الأمن النفسي يعني إحساس الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، وله مكان بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (1987، ص106). وعرفه عبدالسلام (1978) ° : إحساس الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وأهم يعاملونه بدفء، وإحساسه بالانتماء إلى

الجماعة وان له دورا فيها، وإحساسه بالسلامة، وندرة إحساسه بالخطر والتهديد
والـ .

واما العيسوي (1985، ص193) فاعتقد بانه خلو الفرد من التوترات
والتزامات وألا يعاني من الصراعات والالام النفسية وأن يكون خالياً من
الانفعالات العنيفة والحادة، وأن يكون واثقاً من نفسه راضياً عنها. وعرفه الطيب
والدد (2002، ص39) أن الإحساس بالأمن حاجة نفسية ضرورية، فلا بد
لل فرد أن يحس بأنه محبوب من الآخرين، وأن لديه القدرة على الحب، كذلك
يحس بأن لديه القدرة على الإنجاز ويتمثل ذلك في نجاحاته في العمل وفي معظم
المشروعات التي تعني له. كما أن الإنسان نفسه في حاجة أيضاً إلى التقدير والحرية
والانتماء، وإذا أحس الفرد بأن كل هذه الحاجات مشبعة لديه، فإن هذا يُعدُّ
مماثلة أحد المؤشرات المهمة على توافقه، ويحدث العكس إذا ما أحس بأنه غير
مشبع، فإنه يقترب من سوء التوافق الذي يؤدي للعصاب.

إن الإحساس بالأمن يعد ضرورة لأي فرد من الأفراد او لاي مجتمع من
المجتمعات. فإحساس الفرد بالأمان يدفعه دوماً لأن يعمل على تحسين وضعه
الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي والسير في طريق كسب المكانة المرموقة في
المجتمع والمنظمة التي يعمل فيها، لما يمثله هذا الإحساس من أهمية لعضو هيئة
التدريس في الجامعة (Ryff & Keyes, 1995, p.720-722). فإحساس العام

بالأمن يعني تحررهم من الخوف والقلق والتوتر والتهديد والغبن، وحمائتهم من
الأخطار في العمل، أو الظلم وعدم العدالة التي قد تواجههم، ولما لذلك من أثر
في تحفيزهم على العمل وتطويره وإتقانه فالحاجة إلى الأمن، تُعدُّ من أبرز الحاجات
التي تقف وراء استمرارية عجلة السلوك البشري وتساندها، فمن خلال هذا
الإحساس يعيش الناس مطمئنين على أنفسهم وذويهم وأموالهم وأعمالهم، ومن ثمَّ
يُؤدون مهامهم وواجباتهم بجدوى وروية وبكفاءة عالية (1986).

ويُعدُّ الإحساس بالأمن من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية
لل فرد، فهو يشعره بالأهمية والانتماء لبيئته، ويرتبط بالسعادة وإدراك الناس،
بصورة إيجابية، والتعامل مع الآخرين بصدق. كما يتسم بالتفاؤل والرضا عن
الذات والآخر، والتسامح معهم، كما يتقبل ذاته ويتسامح معها (كفاي،

1989، ص123)، ومن تم فإن المحصلة هي تكوين شخص سوي ناضج يمتاز بشخصية متكاملة إيجابية ومتوازنة، وأن هناك عناصر ثلاثة من الجوانب لها تأثير إيجابي هي: الشعور بالحب، والشعور بالانتماء، والشعور بالأمن، وهذه تُعدّ حاجات أساسية، وإشباعها مطلب لشعور الفرد بالأمن، وأما الجانب الرابع فسلب، وهو الشعور بالنبذ والعزلة والتهديد (دواني وديراني، 1983، ص49-50).

إن إحساس الموظف بالأطمئنان على استمراريته بالعمل وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وعائلته، وتأمين العيش الكريم لهم بعيداً عن الخوف وإحساسه بأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد العجز وحوادث العمل، وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة، ينعكس إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية. وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي، فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي (نشواني، 2003، ص213).

وذكر عالم النفس الأمريكي ابراهام ماسلو (Maslow, 1970) الذي اطلق نظريته المعروفة بـ: "نظرية هرمية الحاجة (The Need Hierarchy Theory)" في العام 1943م، أن الحاجات توزع على خمس مجموعات على شكل هرم متدرجة من قاعدة الهرم إلى قمته على حسب قوتها ودرجة تأثيرها: حاجات فسيولوجية ممثلة بالطعام، والشراب، والهواء، والنوم، والزوج، وهي تهدف إلى المحافظة على حياة الفرد وبقائه، حاجات الأمن والطمأنينة والأمان، تتلخص هذه الحاجات في توفير العناصر المادية التي تحمي الإنسان من الضرر المادي والمعنوي وذويه ومن يجب، وكل ما يهيمه في هذه الحياة، مما يشمل الأمن النفسي والوظيفي، والترقية، والمساواة والعدالة في المعاملة (العتيبي، 2005، ص45)، حاجات الحب والانتماء والصدقة والقبول الاجتماعي في البيئة التي يعيش فيها، وأن يكون قادراً على إقامة العلاقات القائمة على الحب والمودة والتعاون والصدقة والمشاركة للأفراد والمجتمع، حاجات تقدير الذات متمثلة بالاحترام والثقة بالنفس التميز، وهي تؤثر في سلوك الفرد العام، وفي علاقته مع الآخرين، وتؤثر في توازنه واستقراره النفسي والتفاعلي، حاجات التقدير وتحقيق الذات وهي أعلى الحاجات

وفيها يشعر الشخص بقدراته على الإبداع والابتكار وتحقيق أقصى ما يتطلع إليه وفي رغبته في الحصول على فرصة مناسبة لإتبات حضوره وشخصيته (الزغول، 2002، ص 237-238).

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بعمله على اكمل وجه، يجب ان تهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة ويسنم بالحريّة والأمان، ويُعدُّ الإحساس بالأمن أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل، إذ إنه يُعدُّ ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من الأفراد في المجتمع، وفي أي مرحلة عمرية فإحساسه بالأمان يدفعه دوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعل الشخص يدرك نفسه وقيمتها بشكل إيجابي يشعره بالإحساس بالطمأنينة والأمن، وأما في حالة عدم الإحساس بالأمن فيتعاظم في النفس البشرية الإحساس بالخوف، والشخص الذي يفقد الإحساس بهذه النعمة سوف يميل إلى أن يكون غير آمن في كل أمورهِ الحياتية الأخرى، وتظهر المشكلات وتكثر المنغصات والأخطاء وبالتالي فهو يعمل على تحطيم ذاته (1986).

ويرتبط العاملون بالمنظمات لاسباب عدة، فقد تكون اسباب هذا الارتباط اسبابا اقتصادية أو اجتماعية، والأهم أنها جميعها تكون من أجل إشباع حاجاتهم، وتحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، فهم عندما التحقوا في العمل في هذه المنظمة أو تلك، كان التحاقهم على أمل أنها قادرة على تحقيق رغباتهم وإشباع حاجاتهم، ومن الأسباب التي تدفع العاملين إلى الانضمام إلى جماعات العمل، أو إلى تكوين الجماعات، الحصول على الأمن والحماية، فعند مراجعة أدبيات الجماعة وحرّيتها وعملية الأمن والحماية نجد أن الانتماء لجماعة العمل يقدم لأعضائها حماية ضد الممارسات الإدارية السلبية التي تحصل في كثير من المنظمات (Reitz, 1981).

وهذا الامر ينطبق على اعضاء هيئة التدريس فهم يلتحقون في العمل بالجماعات من أجل تحقيق هذه الحاجات وتحقيق أنفسهم وذواتهم من خلال العمل بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة والمجتمع، فالمنظمات تمنح العاملين فيها المقدرة على إنجاز أهداف عدة قد لا يتمكنون من تحقيقها لولا

العمل في هذه المنظمات، ومن تمّ فالمنظمات تتوقع من العاملين فيها الإسهام بالعمل الموكول إليهم بكفاءة وفاعلية عالية وأن تتم إدارة وقت العمل بطريقة مثالية، وأن يتم إنجاز المهام بإخلاص وتفانٍ كبيرين (السالم، 2002، ص36-37).

ويعدّ الإحساس بالأمن من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وهو عامل أساسي لبقية الحاجات، فحين تشبع أي حاجة للفرد فهو بعدها يشعر بارتياح وطمأنينة وبالتالي فهو يشعر بالأمن (الريحاني، 1985)، فالتصرفات الارتجالية وغير المخططة للإداريين، والتميز وعدم العدالة في توزيع الفرص، ووضع العقبات والعراقيل أمام التقدم في العمل، يشكل تهديداً لأمن العاملين واستقرارهم.

ونظراً لما تشهده البيئة العربية بشكل عام، والاردنية بشكل خاص، من تغيرات كبيرة في الاتجاه إلى الإفادة من الأزمات الحديثة في الإدارة وتبنّ للظواهر والفلسفات الإدارية التي أثبتت فاعليتها، ولأهمية ما يشهده الأردن من تطور وتوسع في مجالات التعليم العالي وإدارة الجامعات والإقبال المتزايد على التعلم وبالتالي ظهور الحاجة الماسة في هذه الجامعات للباحثين وأعضاء الهيئات التدريسية، وكذلك لأهمية المتغيرات (التماثل التنظيمي، والإحساس بالأمن)، وما تؤديه من دور في التأثير في الفئة المبحوثة، فإن الدراسة الحالية تأتي لبيان العلاقة بين هذه المتغيرات.

الدراسات السابقة

لقد أمكن الإطلاع على دراسات ذات العلاقة متغيري الدراسة، وذلك على النحو التالي:

وأجرى بدر (1403) دراسة هدفت إلى تقصي درجة الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والإدارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (91) عضو هيئة تدريس و(71) العاملين في الكلية من غير أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة ان: أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بدرجة رضا أعلى من العاملين فيهما يتعلق ببعض المتغيرات التي ركزت عليها الدراسة كالأجر، والحوافز المادية، وفرص الترقية،

والمشاركة في اتخاذ القرارات، وساعات العمل. إلا ان العاملين ابدوا معدل رضا أفضل من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالعلاقات مع الزملاء وظروف العمل. ولم يكن هناك فروق ذات دلالة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين في مجال الأمن الوظيفي.

أجرى دواني وديراني (1983) دراسة هدف إلى تطبيق اختبار ماسلو للشعور بالأمن في البيئة الأردنية واثره في إنتاج الفرد وإلى الأثر السلبي الذي يحدثه القلق وعدم الطمأنينة، واشتملت العينة على (296) طالباً من كلية التربية في الجامعة الأردنية، و(126) طالباً من طلبة المدارس الثانوية، و(25) فرداً من الذين يعانون من الأمراض العصبية ويتلقون العلاج النفسي في مدينة الحسين الطبية، و(14) طالباً من فريق العمل التطوعي الذي اختاره مدير مركز التربية الخاصة في كلية التربية للعمل معه، ووجد الباحثان أن لهذا المقياس المعرب دلالة صدق وتبات جيدة للبيئة الأردنية بحيث تمكنا من استخدامه أداة للبحث في المؤسسات التعليمية والعيادات النفسية للكشف عن الحالات التي تحتاج إلى عناية نفسية وحالات عدم التكيف وحالات الاضطراب التي يتعدر بها فحص الفرد أو تشخيص حالته النفسية.

وأجرى اليزور (Elizur, 1994) دراسة بعنوان "النوع الاجتماعي وقيم العمل: دراسة تحليلية مقارنة". ووضحت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث في عينات الدراسة المختلفة في (16) بنداً من أصل (24) بنداً تضمنها مقياس قيم العمل. فقد تبين أن الرجال قياساً بالإناث يعطون أهمية أكبر للراتب، والمسؤولية، وللاستقلال والنفوذ، أما النساء فيهتمن بشكل أكبر بالعمل ذي المعنى، وبالمرافقة، والأمان الوظيفي، وبتقدير الذات، ونوع الإشراف، والزملاء في العمل، والتفاعل مع الآخرين، وبساعات العمل المناسبة.

وأجرى السلطان (1995) دراسة بهدف الكشف عن درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وأثر كل من الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس، في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن. واستخدمت الدراسة اختبار ماسلو للإحساس بالأمن وعدمه. وتألّف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدري

الاردنيين العاملين في الفصل الاول من العام الجامعي 1995/1994 في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية، وجامعة مؤتة، والبالغ عددهم 1420 عضو هيئة تدريس. وتكونت عينة الدراسة من (273) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية متوسطة وفق مقياس ماسلو، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لديهم، تعزى لاختلاف الجامعة، ولصالح الجامعات المدروسة عدا مؤتة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن تعزى إلى كل من: التخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس.

وقامت تورنيباي (Tornyay, 1996) بدراسة كان من اهدافها تحديد اهم العوامل الواجب توافرها لمدرسي الجامعات حديثي التعيين، وتوصلت الدراسة إلى أن عدة عوامل يحتاجها عضو هيئة التدريس في بداية تعيينه في الوظيفة من أهمها: الإحساس بالأمن، الإحساس بالملكية، الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها والفخر بها، والحيوية والنشاط الفكري.

وفي دراسة التويجيري (1998) التي هدفت إلى تحديد اولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو: الأساسية، والأمن والسلامة، والانتماء ومخالطة الآخرين، والاحترام، وتقدير الذات، تم تحقيق الذات، للعاملين في الشركات والمؤسسات السعودية، تم تحديد المقدار المفروض توافره لإشباع هذه الحاجات بدرجة مقبولة في العمل بالنسبة للسعوديين وغير السعوديين. وتكونت عينة الدراسة من (435) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب اولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو كانت بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: - الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالحاجات الأساسية، فالشعور بالأمن. اما بالنسبة لغير السعوديين فكانت على النحو التالي: الشعور بالأمن، فتحقيق الذات، فالحاجات الأساسية، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، أما بالنسبة لمقدار تحقق هذه الحاجات في مجال العمل فكانت بالنسبة للموظفين السعوديين: الحاجات

الاساسية، فحاجة الامن، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات. وبالنسبة لغير السعوديين فرتبت كما يأتي: الحاجات الأساسية، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات، فالانتماء، فحاجة الأمن. وفيما يتعلق بالمقدار المفروض تواجهه من إشباع هذه الحاجات فكان بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: تحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالأمن، فالأساسيات. وبالنسبة لغير السعوديين فكان ترتيبها على النحو الآتي: الأمن، فالانتماء، فتحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالهجات الأساسية. وأشارت النتائج إلى الأهمية الكبرى لإشباع حاجات الموظفين في المؤسسات.

أجرى جونسون، وجونسون وهيمبيرج (*Johnson, Johnson & Heimberg, 1999*) دراسة بهدف توظيف أسلوب التحليل العاملي لفحص العناصر الأولية والثانوية لاستبانة التماثل التنظيمي التي أعدها الباحث تشين (*Cheney*) ولقد تم اختيار عينة مكونة من (1300) موظف من مجموعة ت اجتماعية جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى تبات فقرات المقياس وصلاحياتها لدراسة موضوع التماثل التنظيمي وهو صالح لربطه ومياس أثره في فاعلية المنظمات.

وقام الشرعة (2000) لدراسة تهدف إلى تقصي حقيقة علاقة الامن النفسي بوضوح الهوية المهنية. وكذلك الاختلاف بالأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية تبعاً لاختلاف الجنس وعدد الأبناء في الأسرة، واستخدمت الدراسة مقياس ماسلو للشعور بالأمن وعدمه المعرب من قبل دواني وديراني (1983) وكذلك مقياس كرايتس الشكل الإرشادي. تألفت عينة الدراسة من (235) طالباً وطالبة من طلبة السنة الأولى بجامعة قطر، منهم (103) طلاب و(132) تم اختيارهم عشوائياً. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الشعور بالأمن ووضوح الهوية المهنية أو النضج المهني فكلما زاد الشعور بالأمن زاد وضوح الهوية المهنية وتساوى ذلك عند الجنسين. وأشارت النتائج إلى تفوق الذكور على الإناث في الشعور بالأمن النفسي، ولا فروق بينهما في وضوح الهوية المهنية. وأظهرت أنه كلما قل عدد الأبناء في الأسرة كان الشعور بالأمن النفسي أكثر.

وقام كنيبرغ وسكي (*Knippenberg & Schie, 2000*) بدراسة ، إلى تحليل العلاقة بين أهمية العمل الجماعي والتماثل التنظيمي، وبمجموعة من القيم التنظيمية (الرضا الوظيفي، عدم الغياب، الانغماس بالعمل، والدافعية). وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين التماثل التنظيمي من جهة وبين كل من الرضا الوظيفي وعدم الغياب من جهة. ووجود علاقة ضعيفة بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا الوظيفي وعدم الغياب، والانغماس الوظيفي والدافعية من جهة أخرى لدى أفراد العينة الثانية.

وأجرى كوهن ونيلسون (*Nelson, 2002*) دراسة لتحديد مفهوم جديد للتماثل التنظيمي من حيث التعددية في التماثل التنظيمي أو الازدواجية وا ان المفهوم من مراجعة الأدب النظري. وقد أسهمت الدراسة في ي التعددية والازدواجية في التنظيمي وإجراء الما وشدت الانتباه إلى أثرهما في تشكيل التماثل التنظيمي وخاصة في اثناء إحداث المنظمات للتغيير الم

وقام جيفري (*Jeffry, 2002*) بدراسة تهدف إلى توضيح التأثير المتباين للتماثل التنظيمي في التعاون في اتخاذ القرارات والدور المعتدل للجماعات الفرعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر مهم وسلبى ذي دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في التعاون في اتخاذ القرارات.

أجرت بورولا ولوفستروم (*Puurula & Lofstrom, 2003*) دراسة تصف تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين في مؤسسات صغيرة وأخرى متوسطة الحجم والمشاركة في برامج تدريبية واسعة النطاق وعلى مستوى المؤسسة بأكملها، فقد كان المشاركون مديرين وموظفين في (175) مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم في فنلندا. وتوصلت إلى نتائج من أهمها: ضعف في تطور الحافز الوظيفي بين مجموعة كبار السن والجموعات ذات المستوى التعليمي المنخفض، وكانت أعلى مستويات الكفاءة الوظيفية بين الموظفين ممن يتمتعون بدرجات علمية وتعليم أعلى.

أجرى رشيد (2003) دراسة هدف إلى إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، بالإضافة إلى الدراسة التطبيقية للمفهومين لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية إذ

تكونت العينة من (400) وظهرت نتائج الدراسة ان التماثل مع الجامعة والأقسام كان قوياً نسبياً، وإن كان التماثل مع الأقسام أقوى منه مع الجامعة، وأن مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الرواشدة (2005) إلى تُعرّف درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرارات في مدارسهم، ومستوى شعورهم بالأمن، ومستوى ولائهم التنظيمي. كما هدفت إلى تعرف العلاقة بين درجة مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار في مدارسهم وكل الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي للمعلمين. وكذلك العلاقة بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي. وشملت عينة الدراسة (670) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من (14) مديرية تربية وتعليم موزعة على أقاليم (الشمال، والوسط، والجنوب). توصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متوسطة، وأن مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، وكان مستوى ولائهم التنظيمي متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مشاركتهم في صناعة القرارات من جهة، وكل الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي، وهناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي.

وأجرت القرالة (2005) دراسة بهدف تُعرّف اثر المشاركة المرغوبة والمدرّكة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية مكوّنة من (675) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء هيئة التدريس . المشاركة المدرّكة على مستوى القسم والكلية جاءت بدرجة متوسطة، وأن المشاركة المرغوبة جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت تصوراتهم حول التماثل التنظيمي مرتفعة، وأن للمشاركة المرغوبة والمدرّكة أثراً مهماً وذا دلالة إحصائية على مستوى كل من القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي.

يلاحظ من الدراسات السابقة أنها تناولت موضوع التماثل التنظيمي في الإدارة العامة حيث تناولته دراسة رشيد (2003) مع الهوية التنظيمية، ودراسة القرالة (2005) المشاركة المرغوبة والمدرّكة، ولم يتم تناوله مع الإحساس بالأمن من اي دراسة عربية أو أجنبية، كما أن موضوع الإحساس بالأمن بحث

بدراسة واحدة عن الجامعات وهي السلطان (1995) واجريت على اربع جامعات في حين أن الدراسة الحالية تتميز ببحث موضوع التماثل التنظيمي الإحساس بالأمن لأعضاء الهيئات التدريسية في ثمانية جامعات أردنية عامة.

الطريقة والإجراءات

تقيقاً لهدف الدراسة التي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، فقد اعتمد على مسارين هما: الأول نظري، والثاني ميداني. فقد استخدم في المسار النظري أسلوب المسح المكتبي، ولقد تم الإطلاع على الكتب والمراجع والمصادر، والدراسات السابقة المتوافرة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة. أما المسار الميداني فاستخدمت فيه أداتين لجمع البيانات، والعمل على تحليلهما إحصائياً للوصول إلى إجابات تتعلق بأسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع اعضاء الهيئات التدريسية الاردنيين المتفرغين من حملة درجة الدكتوراه وممن يشغلون الرتب الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) في الجامعات الأردنية العامة، الذين هم على رأس عملهم خلال العام الجامعي (2006/2007). إذ بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة من اعضاء الهيئات التدريسية (2905) اعضاء، يعملون في (8) جامعات حكومية، وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2007).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، إذ بلغ عددها (622) هيئة تدريس، ويشكلون ما نسبته (21%) تقريباً من مجموع مجتمع الدراسة. وقد تم توزيع (622) استبانة على جميع افراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المدروسة. وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة من عينة أعضاء هيئة التدريس (591) استبانة، وأ (9) استبانات لعدم اكتمال المعلومات، وبذلك فإن عدد الاستبانات الصالحة لاغراض التحليل الإحصائي (582) أي ما (94%) تقريباً من مجموع الاستبانات التي تم توزيعها.

1.1 الدراسة

فتحقيقاً لهدف الدراسة وتوفير بيانات للإجابة عن أسئلتها، استخدم الباحثان أداتين للدراسة، وذلك كما يأتي:

1: أداة التماثل التنظيمي (Organizational Identification Questionnaire "OIQ")

استخدمت الاداة التي تشيبي (Cheney, 1982)، والتي تمتاز مع أي نوع من المنظمات مع احتفاظها بدرجة عالية من الثبات.

2: اداة الإحساس بالأمن (Security Feeling Questionnaire)

تم تطور هذه الأداة اعتماداً على الدراسات والبحوث التي تم الاطلاع عليها، وما ورد في الأدب النظري ذي العلاقة منها دراسة (Ryff and Keyes, 1995) ودراسة دواني وديراني (1983) ودراسة السلطان (1995) ودراسة التويجيري (1995).

صدق اداتي الدراسة

للتحقق من صدق اداتي الدراسة عدد من الاساتذة في الجامعات الأردنية من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم فقراهما من حيث دقتها العلمية وصياغتها اللغوية ومعانيها ومدى مناسبتها لمجال الدراسة وموضوعها، وبعد أن أبدى المحكمون آراءهم تم تفرغ جميع الملاحظات الواردة، فقد اعتمدت الفقرة التي حصلت على اتفاق (20) محكماً فأكثر، أي ما نسبته (80%) من المحكمين فأعلى، مع الأخذ بعين الاعتبار كل ما ورد من ملاحظات تتعلق بحدف، وتعديل، ودمج الفقرات المشابهة، وتعديل الصياغة اللغوية، وإضافة الفقرات الجديدة المقترحة، واستبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق المحكمين، وتم التعديل لتخرج أداة التماثل التنظيمي بصورتها النهائية مكونة من (23) فقرة بعد أن تم عرض النسخة الإنجليزية مع الترجمة على عدد من المختصين للتأكد من صحتها، وتعديل أداة الإحساس بالأمن لتكون بصورتها النه (43) فقرة. تهدف إلى استقصاء درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة. واعطيت كل فقرة في الأدوات وزناً مدرجاً وفقاً لمقياس ليكرت (Likert) المكون من (5) درجات وحسب التدرج التالي: ممتاز (5)

نقاط، جيد جدا (4) نقاط، جيد (3) نقاط، مقبول (2) نقطتان، ضعيف (1) نقطة واحدة.

تبات اداتي الدراسة

للتحقق من تبات اداتي الدراسة، استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (*test-retest*)، إذ تم توزيع الأداتين أولية مكونة من (20) تدریس يعملون في الجامعات الأردنية العامة، وأعطى كل منهم رقما سريا بعد ان دونت أسماؤهم في قائمة دون علمهم، لضمان الدقة في حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة الأولية نفسها. وبعد مرور أسبوعين أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها، وبعد تصحيح الإجابات، وتفريغ الدرجات وإيجاد العلاقة بين الاختبار الأول والاختبار الثاني باستخدام معادلة ارتباط بيرسون. إذ بلغ معامل الارتباط لأداة التماثل التنظيمي (0.91) وهو معامل تبات ذو دلالة إحصائية، وقد تم حساب معامل الاتساق الداخلي حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ- ألفا (*Cronbach's Alpha*) لأداة التماثل التنظيمي، وبلغ معامل التبات لأداة الإحساس بالامن (0.93) وهو معامل ارتباط دل إحصائية. بلغ معامل الارتباط لأداة التماثل التنظيمي (0.91) وهو معامل تبات ذو دلالة، كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ- الفيا (*Cronbach's Alpha*) لأداة التماثل التنظيمي وبمجالها، وذلك كما في الجدول (1) الآتي:

جدول (1) معادلات التبات، وفقاً للطريقة (كرونباخ ألفا) (*Cronbach's Alpha*) والاختبار وإعادة الاختبار

الاختبار		
أداة التماثل التنظيمي وبمجالها (<i>test retest</i>)		
إجمالي	الإتبات الداخلي (<i>Cronbach's Alpha</i>)	الإختبار وإعادة الاختبار (<i>test-retest</i>)
الولاء (دعم الجامعة)	0.91	0.87
التفاني (إدراك وجود خصائص مشتركة)	0.85	0.80
العضوية (الإحساس بالانتماء)	0.88	0.83
التماثل التنظيمي ككل	0.91	0.88

نتائج الدراسة

تالياً ما للنتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لاسئلة الدراسة:

نتائج السؤال الأول: درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة؟

هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، وفقاً لمجالات التماثل التنظيمي فكانت كما في الجدول (2) التالي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العام

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
	1	0.745	4.186	الولاء (دعم الجامعة)
	3	0.773	3.886	التشابه (إدراك وجود خصائص مشتركة)
	2	0.787	3.887	العضوية (الإحساس بالانتماء)
		0.74	3.97	التماثل التنظيمي ككل

تبين من الجدول (2) ان المتوسط العام لدرجة التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة قد بلغ (3.97) وانحراف معياري (0.74)، مما يدل على أن التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة جاء بدرجة مرتفعة، واحتل مجال "الولاء (دعم الجامعة)" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.186) وانحراف معياري (0.745)، ويليه في المرتبة الثانية مجال "العضوية (الإحساس بالانتماء)" بمتوسط حسابي بلغ (3.887) وانحراف معياري (0.787)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال "التشابه (إدراك وجود خصائص مشتركة)" بمتوسط حسابي بلغ (3.886) وانحراف معياري (0.773). وفيما يلي عرض تفصيلي لدرجة التماثل التنظيمي

لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية العامة، وفقا لكل مجال من مجالات التماثل التنظيمي، وكما يأتي:

1: مجال الولاء: يبين الجدول (3) إجابات افراد عينة الدراسة عن مجال الولاء، وكما هو مبين تالياً:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن

فقرات
مجال الولاء مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
23	أهتم حقاً بمستقبل الجامعة.	4.32	0.88	1	مرتفع
4	أتضايق عندما ينتقد الآخرون الجامعة بطريقة غير موضوعية.	4.28	0.91	2	مرتفع
10	أشعر بولائي السحر للجامعة.	4.26	0.94	3	مرتفع
19	أفخّر بأن أكون أحد أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة.	4.18	0.96	4	مرتفع
2	أدافع عن الجامعة وسياساتها أمام الآخرين.	4.16	0.92	5	مرتفع
6	أرى أن إنجازات الجامعة مدعاة فخر لأعضاء هيئة التدريس فيها.	4.11	0.91	6	مرتفع
7	أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تفعلها الجامعة.	4.02	0.99	7	مرتفع
	مجال الولاء	4.186	0.745		مرتفع

يتبين من نتائج الجدول (3) ان المتوسط العام لفقرات مجال الولاء لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العامة لمستوى التماثل التنظيمي بلغ (4.186)

واحرف معياري بلغ (0.745) على ان مجال "الولاء" كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي مرتفع، فاحتلت الفقرة (اهتم حقاً بمستقبل الجامعة) المرتبة الأولى بهذا المجال فبلغ متوسطها الحسابي (4.32)، وبانحراف معياري بلغ (0.88)، في حين كانت الفقرة (أحب التحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنفذها الجامعة) في المرتبة السابعة والأخيرة في هذا المجال فبلغ متوسطها الحسابي (4.02) وبانحراف معياري بلغ (0.99).

2: مجال التشابه: يبين الجدول (4) إجابات افراد عينة الدراسة عن مجال التشابه، وكما هو مبين تالياً:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن

فقرات
مجال التشابه مرتبة تازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	أبدل أقصى جهد لتحقيق الجامعة أهدافها.	4.37	0.81	1	مرتفع
11	أعمل في الجامعة من أجل تحقيق رسالتها.	4.14	0.89	2	مرتفع
13	أحاول اتخاذ قراراتي في العمل متجنباً النتائج السلبية التي قد تعود على الجامعة.	3.84	1.16	3	مرتفع
14	أنظر إلى مشكلات الجامعة على أنها مشكلاتي الشخصية.	3.80	1.14	4	مرتفع
17	أرى أن قيم وقيم الجامعة متماثلة إلى حد كبير.	3.75	1.02	5	مرتفع
12	أعتقد أن صورة الجامعة في المجتمع المحلي تائل توجهاً وتطلعا.	3.65	1.11	7	مرتفع
16	أوافق على بعض سياسات الجامعة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.	3.65	1.06	7	مرتفع
	مجال التشابه	3.886	0.773		

يتبين من نتائج الجدول (4) ان المتوسط العام لفقرات مجال "التشابه" لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العامة لمستوى التماثل التنظيمي بلغ (3.886) وانحراف معياري بلغ (0.773) مما يبين على أن مجال "التشابه" كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي مرتفع، فجاءت الفقرة (أبدل أقصى جهد لتحقيق الجامعة أهدافها) المرتبة الأولى بهذا المجال فبلغ متوسطها الحسابي (4.37)، وانحراف معياري بلغ (0.81)، في حين كانت الفقرة (أوافق على بعض سياسات الجامعة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني) في المرتبة السابعة والأخيرة فبلغ متوسطها الحسابي (3.886)، وانحراف معياري بلغ (1.06).

3: مجال العضوية: يبين الجدول (5) إجابات افراد عينة الدراسة عن مجال العضوية، وكما هو في الجدول التالي:

جدول (5) لدراسة التماثل التنظيمي والاعتراف بالامانة والجدارة: استجابات أفراد عينة الدراسة عن

الرقم	الفقرات	مجال العضوية مرتبة تباينياً وفقاً للمتوسط الحسابي		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
5	لديّ انتماء للجامعة التي أعمل فيها.	4.40	0.84	1	مرتفع	
1	أشعر بالذمور الكبيرة لأنني أعمل في هـ أ هـ الجامعة.	4.07	0.94	2	مرتفع	
22	أجيب نفسي، للآخرين بالقول: "أفضل في الجامعة"، "أنا من الجامعة".	3.97	1.07	3	مرتفع	
18	أحسد هربي من خلال الجامعة بسهولة.	3.90	0.95	4	مرتفع	
15	أرى أن لدى مواقف الجارية كثيرة معتمدة مع الآخرين الذين يعملون في الجامعة.	3.87	0.87	5	مرتفع	
20	أمل أن أسمر في العمل في الجامعة، حسن وإن لم أكن بحاجة إلى الراتب.	3.77	1.27	6	مرتفع	
9	أستبدم وجدان الجامعة بأفأ أسرة كبيرة.	3.75	1.05	7	مرتفع	
8	أشعر أن حفظي للمستقبل، تماثل مع حفظ جامعتي.	3.64	1.06	8	مرتفع	
21	أشعر بأن الجامعة تربيين اهتماماً كبيراً.	3.62	1.07	9	مرتفع	
	مجال العضوية	3.887	0.787			

يتبين من نتائج الجدول (5) ان المتوسط العام لمجال "العضوية" لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العامة لمستوى التماثل التنظيمي بلغ (3.887)، وانحراف معياري بلغ (0.787) مما يبين على أن مجال "العضوية" كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي مرتفع، فجاءت الفقرة (لدى انتماء للجامعة التي اعمل فيها) المرتبة الأولى بهذا المجال فبلغ متوسطها الحسابي (4.40)، وانحراف معياري بلغ (0.84)، في حين احتلت الفقرة (أشعر بأن الجامعة توليني اهتماماً كبيراً) في المرتبة التاسعة والأخيرة فبلغ متوسطها الحسابي (3.62)، وانحراف معياري بلغ (1.07).

نتائج السؤال الثاني: درجة الإحساس بالأمن لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة؟

ولإجابة عن السؤال الثاني، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات استبانة الإحساس بالأمن، وعلى الاستبانة بشكل عام. ويبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الإحساس بالأمن مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية.

فقرات استبانة الإحساس بالأمن مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعيار	المتوسط	الفقرات	الفقرة
				الدكتور خالد احمد الصرايرة	124
	1	0.71	4.45	احس عادة بالراحة عندما انجز مهامى.	18
	2	0.72	4.40	ارى ان لدي ثقة كافية بنفسى.	16
	3	0.74	4.34	اعبر عن مشاعرى بصدق.	20
	4	0.81	4.32	اقوم بإنجاز المهام التى اكلف بها كما هو مطلوب.	25
	5	0.80	4.30	افرح عادة عندما يسعد الآخرون.	21
	6	0.80	4.24	اشعر باننى ناجح فى عملى فى الجامعة.	23
	7	0.77	4.22	اشعر اننى متحدث لبق وخاصة فى المواقف العامة.	19
	7	0.83	4.22	اشعر بان معنوياتى عالية.	15
	9	0.82	4.21	اشعر باننى عضو فاعل فى الجام .	17
	10	0.77	4.20	اشعر باننى موضع احترام الناس فى المجتمع.	31
	11	0.78	4.19	اشعر بالود نحو معظم زملائى فى العمل.	12
	12	0.86	4.18	اشعر بان هذه الحياة تستحق ان يعيشها الإنسان.	13
	13	0.77	4.13	استطيع العمل بانسجام مع الآخرين.	32
	14	0.85	4.07	اشعر من يتعامل معى فى العمل بارتياح.	27
	15	0.88	4.06	انجذب الأشياء غير السارة بالبعد عنها.	8
	16	0.88	4.05	احس باننى متكيف مع الحياة فى الجامعة.	24
	17	0.88	4.04	اتقبل نقد زملائى البقاء فى العمل بروح طيبة.	11
	17	0.86	4.04	احس باننى راض عن عملى فى الجامعة.	4
	19	0.94	4.02	اعتبر نفسى شخصا هادئا.	14
	20	0.89	4.01	إنهاء خدمات بعض العاملين فى الجامعة يتم وفقا للتعليمات والانظمة.	7
	21	0.82	3.99	ارغب عادة ان اكون مع الآخرين فى الجامعة.	1
	21	0.87	3.99	اشعر باننى لست وحيدا بين زملائى.	9
	23	0.85	3.95	استطيع السيطرة على مشاعرى.	33
	24	1.01	3.93	اشعر بارتياح فى الجامعة التى اعمل بها.	26
	25	0.88	3.91	ارتاح عادة للعلاقات الاجتماعية مع زملائى فى القسم.	2
	26	1.10	3.89	اعمل اوقانا إضافية دون مقابل منى تطلب الواجب ذلك	37
	27	1.01	3.84	اشعر بالرضا عن الجامعة.	30
	27	0.88	3.84	ارى ان زملائى يحبوننى كمحبتهم غيرى.	5
	27	0.94	3.84	احظى بالاهتمام اللازم من رؤسائى.	22
	30	0.98	3.80	احس بالامن فى شؤونى .	35
	31	1.03	3.77	اشعر باننى حاصل على حقوقى الوظيفية فى هذه الجامعة.	10

يبين الجدول (6) ان المتوسط الحسابي لدرجة الإحساس بالامن بشكل عام لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة بلغ (3.94) درجة، وهو يمثل درجة مرتفعة من الإحساس بالامن. وقد تراوحت متوسطات فقرات الإحساس بالأم (3.16) للفقرة (39) "أشعر أن الجامعة تحاول أن تؤمن لي السكن الوظيفي المناسب" و(4.45) للفقرة (18) "أحس عادة بالراحة عندما أُنجز". ويلاحظ من خلال متوسطات الفقرات في الجدول (4) أن معظم المتوسطات كانت مرتفعة باستثناء الفقرة (39) إذ تُعدُّ درجة الإحساس بالامن فيها متوسطةً، وقد كانت الفقرات (41 42 43) من الفقرات ذات المتوسطات الأقل مقارنة ببقية الفقرات، وكانت الفقرتان (18 و 16) أعلى الفقرات.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) درجة التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية العامة ودرجة إحساسهم بالامن؟ وللإجابة عن هذا السؤال، حسبت معاملات ارتباط بيرسون بين ابعاد التماثل التنظيمي والإحساس بالامن، والجدول (7) يبين هذه المعاملات.

جدول (7) قيم معاملات ارتباط بيرسون ابعاد التماثل التنظيمي والإحساس بالامن

معامل الارتباط	البعد
**0.779	الولاء
**0.765	التشابه
**0.824	العضوية
**0.829	التماثل التنظيمي ككل

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.01 \geq \alpha$).

تبين من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (7) وجود علاقة بين البعد الأول من أبعاد التماثل التنظيمي وهو (الولاء) والإحساس بالامن فبلغت

(0.779) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.01 \geq \alpha$)، في حين بلغ البعد الثاني وهو (التشابه) (0.765) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.01 > \alpha$)، وأما البعد الثالث (العضوية) (0.824) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.01 > \alpha$) وقد جاء في المرتبة الأولى بمعنى أنه حاز على أعلى قوة ارتباط مع الإحساس بالأمن مقارنة مع البعدين الآخرين، أما معامل ارتباط بين التماثل التنظيمي ومستوى الإحساس بالأمن، فقد بلغت قيمته (0.829)، وهي علاقة تُعدُّ مرتفعة القوة.

مناقشة النتائج

لياً مناقشة ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتفسيرها وفقاً لاسئلتها:

1. مناقشة نتائج السؤال الأول:

بيّنت نتائج الدراسة المتعلقة بهذا السؤال ان درجة التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية العامة بشكل عام كانت مرتفعة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.97) درجة من (5) درجات. ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة يُعدُّ مؤشراً إيجابياً؛ لأن التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة التي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين العاملين وأهدافهم وبين المنظمة وأهدافها. ويمكن تعليل ذلك بتوافق قيم أعضاء هيئة التدريس التي يؤمنون بها مع القيم السائدة في الجامعات، إذ تتوفر منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء الوظيفي الفعال، وزيادة مستوى الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة. كما يمكن أن يرجع ذلك إلى المنافع التي قد يحصل عليها عضو هيئة التدريس من وظيفته في الجامعة، ومن بعض عوامل المناخ التنظيمي المتوافرة في هذه الجامعات، كونهما مصدر رزقهم، ويأتي بزيادة الانتماء الذي قد يكون نابغاً من أسباب مادية إذ إن الجامعة توفر فرص الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها، ولكونها تلي بعض رغباتهم الشخصية والأكاديمية، ولأسباب اجتماعية تتمثل بما يحظون به من الاحترام والتقدير في المجتمع، وهذا كله يساعد في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لديهم، وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة القرالة (2005) التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ودراسة رشيد (2003) التي

اجريت في جامعة الملك سعود في السعودية اللتين توصلتا إلى ان مستوى التماثل التنظيمي كان مرتفعاً.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

تبين من نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني ان درجة الإحساس بالأمن لدى اعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية العامة بشكل عام كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.94) درجة. وهذا يدل على أن أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة يشعرون بالأمن، فمستوى القلق، والتوتر، والضغط على مستوى العمل، يُعدُّ منخفضاً؛ لذا كان المستوى الكلي لإحساسهم بالأمن مرتفعاً. وربما يعود السبب إلى الارتفاع النسبي للدخل المادي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولوجود فرص في الترقية الأكاديمية إلى رتب علمية أعلى يترتب عليها زيادة في الرواتب، وفي الرضا الوظيفي، وفي الدافعية، وتحقيق الذات.

كما أن النظرة الاجتماعية إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نظرة ايجابية فيها تقدير واحترام لهذه المهنة وللعاملين فيها، تجعل العاملين فيها يشعرون بالاحترام والتقدير؛ مما يقلل من مستوى القلق والتوتر عندهم. كما أن الحرية الأكاديمية المتاحة في معالجة القضايا والمواقف التي تواجههم في أعمالهم تعطى لهم إحساساً بالاستقلال وبحرية التصرف واتخاذ القرارات.

وبهذا فإن هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسة السلطان (1995) التي توصلت إلى أن مستوى الإحساس بالأمن كان متوسطاً لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية، مما يدل على أن الإجراءات التي اتخذتها الجامعات قد حسنت من البيئة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي زاد من مستوى إحساسهم بالأمن، وتحالف دراسة الرواشدة (2005) التي توصلت إلى أن شعور المعلمين كان منخفضاً وربما يعود الاختلاف بين الدراستين إلى اختلاف طبيعة المهنة.

2. مناقشة نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة ودرجة

إحساسهم بالأمن من جهة أخرى، إذ وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والإحساس بالأمن، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.829)، وهي علاقة تُعدُّ مرتفعة القوة، ويعود ذلك إلى أن التماثل التنظيمي يعزز من درجة الإحساس بالأمن؛ لأن العضو المتماثل مع منظمته يكون منتمياً إليها وراضياً عن وجوده فيها، محققاً لأهدافه ومشبعاً لحاجاته لذا فإنه يكون أكثر إحساساً بالأمن كلما زاد مستوى التماثل التنظيمي لديه.

التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتفسيرات وتحليلات، يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات، وذلك كما هو مبين تالياً:
1. أن تقوم الجامعات بزيادة الاهتمام بأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم باستطلاعها بشكل دوري لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توضح لهم الأهداف والرؤى التي تسعى لتحقيقها، وأن تعمل على إشراكهم في تحديدها ووضعها.
 2. أن تحافظ الجامعات وتعزز من المستوى المرتفع للإحساس بالأمن لأعضاء هيئة التدريس فيها من خلال توفر نظام مستمر ومتكامل من الحوافز التشجيعية، المادية والمعنوية، ومن خلال تحفزهم بتفعيل مشاركتهم في حضور المؤتمرات والندوات العلمية.
 3. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على هذه متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات مثل: العدالة التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والثقة التنظيمية، وعلى مجتمعات أخرى مثل الجامعات الخاصة، والكليات الجامعية، ومديريات التربية والتعليم.

المراجع

اولاً: المراجع في اللغة العربية

- يدر، حامد احمد(1403). "الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت" *مجلة العلوم الاجتماعية*، العدد (3)، السنة الحادية عشرة، ص 61-36.
- التويجري، محمد إبراهيم(1998). اهمية اولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، مجلد (13)، عدد (1)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان: الاردن، ص 58-85.
- جابر، عبدالحميد جابر(1986). *نظريات الشخصية*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- حسين، محمود عطا (1987). مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمانينة الانفعالية، الكويت: *مجلة العلوم الاجتماعية*، المجلد (15)، العدد (3)، ص 103-128.
- دواني، كمال، وديواني، عيد(1983). "اختبار ماسلو للشعور بالامن، دراسة صدق للبيئة الاردنية" *مجلة دراسات*، المجلد (10) العدد الثاني، ص 47-56.
- رشيد، مازن فارس(2003). *الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية* ، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- الرواشدة، خلف سليمان العبدالله(2005). "درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالامن وولائهم التنظيمي" (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الاردن.
- الريحاني، سليمان(1985). اثر نمط التنشئة الاسرية في الشعور بالامن، *مجلة دراسات*، المجلد (12)، العدد (11)، ص 199-219.
- الزغول، عماد عبدالرحيم(2002). *مبادئ النفس التربوي*، ط2، العين: دار الكتاب الجامعي.
- السالم، مؤيد سعيد(2002). *تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام*، ط 1 إريد: دار عالم الكتاب الحديث.
- السلمان، فؤاد مصطفى(1995). "درجة تحقق حاجة الإحساس بالامن لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية" (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

الشرعة، حسين سالم(2000). "الامن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية" مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الخامس عشر، العدد الثالث، ص157-177.

الطيب، محمد عبدالظاهر، والدد، عبده السيد(2002). الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية :

عبدالسلام، فاروق(1978). القيم وعلاقتها بالامن النفسي، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، مكة المكرمة.

العتبي، صبحي حير(2005). تطور الفكر والاساليب في الإدارة، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. العيسوي، عبدالرحمن(1985). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي. فارس، احمد(1979). معجم مقاييس اللغة. بيروت: دار الفكر.

القرالة، اروى عبدالسلام(2005). "اثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي" (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الاردن.

كفافي، علاء الدين(1989). "تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والامن النفسي، دراسة في علية تقدير الذات". اجلة العربية للعلوم الإنسانية 9 (35)، ص100-127.

نشواني، عبدالحيد(2003). علم النفس التربوي. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع. هاشم، احمد عمر(1986). الامن في الإسلام، القاهرة: دار المنار للطبع والنشر.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2007). التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الاردن لعام 2007/2006م، مديرية الدراسات والتخطيط- قسم الإحصاء.

ثانيا: المراجع في اللغة الإنجليزية

Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, 14, p.20-39.

Cheney, George. (1982). "On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification", *Communication Monographs*. 50: 342-362.

Duncan, J. E. (2002). "Organizational Identification: An Insight in to Republic Bank and Trust", *University of Kentucky*, p. 1-17.

- Elizur, Dov. (1994). "Gender and Work Values: A comparative Analysis", *Journal of Social Psychology*, 134 (2), P.201-212.
- Glynn, M. A. (1998). "Individuals' need for organizational identification (nOID): Speculations on individual differences in the propensity to identify", In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in Organizations: Building theory through conversations*, P.238-244, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., Schnider, R. B. & Nygren, H. T. (1970). "Personal Factor of Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, p. 176-190.
- Hant, S. D. & Morgan, R. M. (1994). "Organizational Commitment: One of Many Commitment or Key Mediating Construct", *Academy of Management journal*, Vol. 37, No. 6, p. 1568-1587.
- Jeffry, T. P. (2002). *Explaining the Varying Effects of Organizational Identification on Cooperation: The Moderating Role of Subgroup Reputations*, Working Papers, Harvard Business School, Morgan Hal, 333.
- Johnson, W. L., & Johnson, A. M., & Heimberg, F. (1999). "A Primary- and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 59, No.1, P.159-170.
- Knippenberg, Daan van, Schie, Els C. M. Van. (2000). "Foci and correlated of organizational identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Maslow, A. (1970). "Motivation and personality. Harper and Row.NY.

- Nelson, Natalie. (2002), " Reengineering Identity: A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification", Management Communication Quarterly, V.16 N.1, p5-38.*
- Puurula, Arja & Lofstrom, Erika .(2003). "Development of Professional Identity in SMEs". Paper Presented at the American Educational Research Association (AERA) "Accountability for Educational Quality: Shared Responsibility" (84th, Chicago, IL, April 21-25.2003.*
- Reitz, H. J. .(1981). Behavior in Organizations, (5ev. ed) Homewood, IL: Richard. D. IRWIN.*
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). " The Structure of Psychological well-being Revisited". Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 69 (4): 719-727.*
- Tornyay, R. .(1996). "Dealing With Tenured Faculty", Educational Researches Information Center, Vol. 18.No. 2, P.38.*