

الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار

م.د. شهناز فاضل احمد / الجامعة المستنصرية

المستخلص :

يهدف البحث الحالي الى تحليل أثر ابعاد الاستغراق الوظيفي المتمثل بكل من (الحماس، التفاني، الاستيعاب) في بلورة التماثل التنظيمي عبر ابعاده المتمثلة في (الولاء التنظيمي، العضوية، التشابه) واختير مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار مجالاً للبحث ، إذ اعتمد مجتمع البحث من الموظفين العاملين في المصرف ، ليطبق على عينه عشوائية قوامها (١٠٠) موظفاً من العاملين في المصرف المذكور، وطورت لأغراض جمع البيانات ، استبانة تضمنت ثلاثة محاور غطت (٣٢) فقرة للقياس الذي اعتمد مدرج Likert الخماسي لغرض اثبات صحة الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية منها ، وبرزها اثبات وجود تأثير ذا دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي . وبمساعدة عدد من الوسائل الاحصائية وبرنامج (spss-v20).

توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها :

- ١- تقبل واضح لأفراد العينة لتوافر مقومات الاستغراق الوظيفي بابعاده بعد ان سجل الوسط الحسابي معدلاً فوق المتوسط مما يمكن ان يقال عنه توجهها ايجابياً .
 - ٢- تبين وجود علاقة ايجابية معنوية وتأثيراً ذا دلالة احصائية للاستغراق الوظيفي في بلورة وتعزيز التماثل التنظيمي ، إذ بدأ واضحاً . مما عزز من جهود أفراد العينة تجاه مبدأ الدعم والالتزام .
- كما اوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تخدم اغراض البحث الذي وضعت من اجله ، واهمها، على ادارة المصرف اتباع الاساليب الادارية الحديثة واتخاذ الاجراءات اللازمة في التعامل مع العاملين بما يزيد من مستوى استغراقهم في العمل نحو تعزيز التماثل التنظيمي لديهم تجاه منظمته .

المصطلحات الرئيسية للبحث / الاستغراق الوظيفي ، التماثل التنظيمي .



المقدمة :

ان اهتمام المنظمات بعاملها وتنميتهم ضرورة حضارية تفرضها متطلبات العصر ، ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في امكانياته الانتاجية دون قوة عمل ذات مهارات عالية المستوى بمؤهلات ومستويات اداء عال تتناغم مع الوظائف ، وبما يحافظ على مستوى التفوق للمنظمة لذلك يستلزم الامر توفير المناخ الملائم لاطلاق طاقاتهم ومهاراتهم والتعامل معهم بثقة عالية .

ويعد الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته ، ومن ثم فالاهتمام والاستغراق بها يتعلق بالنواحي العاطفية والعقلية معا لينعكس ذلك بشكل واضح في مشاعر الرضا والتقدير العالي للذات وان النجاح في مهنة يتطلب قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية واقامة علاقات ايجابية مع الاخرين مما يشعره بذاته . يأتي البحث الحالي لتحليل العلاقة والاثار بين متغيرين مهمين احدهما يرتبط بالافراد العاملين وهو الانغراس الوظيفي وكيف ينعكس ذلك بمتغير منظمي على درجة من الاهمية يمثل التماثل التنظيمي لبحث ظاهرة مهمة ، وهو يقيس درجة ارتباط الفرد مع منظمته وتماثله معها عبر عينة مكونه من (١٠٠) من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار ، ليجيب على تساؤل مهم وهو كيف يمكن ان تؤثر ابعاد الاستغراق الوظيفي في بلورة ابعاد التماثل التنظيمي ، وسعى البحث الحالي لاثبات تلك الفرضية من عدمها بجانبها التطبيقي والتحليلي ، والاستعانة بعدد من الوسائل الاحصائية ، ونظام (الحزمة الاحصائية SPSS- V20) وباعتماد استمارة الاستبانة كاداة لجمع البيانات والمعلومات لاثبات صحة الفرضيات الرئيسة والفرضية من عدمها والتي كان اهمها اثبات وجود تاثير ذي دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي بابعاده الثلاث في بلورة التماثل التنظيمي ، علما ان هيكله البحث غطت اربعة مباحث تناول المبحث الاول الجانب المفاهيمي لمتغيرات البحث ، وغطى المبحث الثاني منهجيته ، وجاء المبحث الثالث لعرض الجانب العملي- التطبيقي ، فيما تناول المبحث الرابع اهم الاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها البحث وبما يخدم واقع منظماتنا العراقية .

المبحث الاول / الاطار المفاهيمي لمتغيرات البحث

اولا : نشأة ومفهوم الاستغراق الوظيفي

اول من صاغ مصطلح "استغراق موظف" Employee Engagement " الباحث (William, A.Kaahn) عام (١٩٩٠) ، على الرغم من ان مراجع عدة ايدت ان اصوله تعود الى بداية عام (١٩٢٠) (العبادي والجاف، ٢٠١٢: ٧٨) ، وذلك في دراسة قامت بها جهة استشارية باجراء مسح حول الاستغراق في العمل في مؤسسة (Goltup) وتوصلت الدراسة الى ان المدير هو المفتاح لقوة العمل والسبب المباشر لتعزيز استغراق الموظف في العمل ، كما أكد (James Cliffor) وهو المدير التنفيذي للمؤسسة بان الموظفين الذين لديهم علاقات وثيقة مع عاملين اخرين هم الاكثر استغراقا لعملهم (Glifton, 2008:92) لذا فان الاستغراق الوظيفي هو مؤشر ذو ايجابية اقوى من كافة نشاطات التنظيم ، ويظهر بوضوح من خلال العلاقة التبادلية بين صاحب العمل والعاملين ويقارن من خلال ثلاثة بينات اساسية (الرضا الوظيفي ، التزام العاملين ، وسلوك المواطنه التنظيمية) (Markos&Sandhy,2010:89) . تلك الينيات عزاهما (Robsins,et al,2004:32) الى كونها عناصر تشكل بمجملها مفهوم الاستغراق الوظيفي ، ولكن ليست باي حال دليل على وجود تطابق كامل في المعنى والمضمون مع أي منهما . لذا فان درجة الاستغراق تعتمد على الفرد وتختلف باختلاف شخصيته واستقلالته ، ونوعية مهامه الوظيفية . وهذا ما اكده (Markos&Saudher,2006:92) حين اشار الى ثلاثة سلوكيات ، عادة ما تظهر على

الموظف المستغرق وظيفيا ، من شأنها تحسين الاداء المنظمي :-

- ١- قضاء وقت اطول في العمل بنفس الجهد والمبادرة والمساهمة في انجاح الاعمال .
 - ٢- رغبته في البقاء في منظمته على الرغم من وجود فرص عمل اخرى .
 - ٣- الاصرار على تعزيز علاقات ايجابية مع زملاء العمل بما يعزز من ثقافة المنظمة وقيمها .
- اشير الى الاستغراق الوظيفي Job involvement بكونه (تسخير الانفس لاجراء المنظمة لاداء ادوارهم في العمل وتوظيف انفسهم جسديا ، والتعبير عن ذلك ذهنيا وعاطفيا اثناء اداء ادوارهم (Kalar,et al,2008:2) .

وعرف بأنه "شعور الفرد بتعلقه بالمنظمة من اجل التميز والسعي لخلق حالة من التطور والتحسين المستمر، وبما يحقق اهداف المنظمة" (Suff,2008:7) مع شعورهم بالحماس تجاه العمل ، ومن ثم فهو عمل ايجابي ذا صلة بقوة التفاني والاخلاص تجاه مهنتهم ومنظمتهم ، اذ يمثل التوجهات المتعلقة بكيفية استثمار الفرد لشعوره تجاه وظيفته (Woods & West, 2010: 583-585) ويعبر عن مستوى الالتزام اندماج الموظف مع الاخرين بالعمل وامثاله تجاه منظمته وقيمها لتحسين الاداء لصالح تلك المنظمة (Vazilrani,2007:3) والدرجة التي يحدد فيها وبنشاط امثاله لوظيفته ، ويعدّها اداة مهمة للشعور بقيمة ذاته (Robbins&Judge,2013:76). لذا فانه بناء متعدد الوجة ويولد تباينات بالمقارنة الناجمة عن الاختلافات في توضيح المفهوم. ويجد فيه الباحث :

حالة سلوكية مهمة تشير الى مدى تعلق الافراد بوظيفتهم التي تمثل بالنسبة اليهم الجزء المركزي والمحوري في علاقتهم ببيئة العمل وبالعامل نفسه ، والذي يعكس بشكل او بآخر طبعهم الشخصي .

ثانيا : العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي

جانب مهم من الاستغراق في العمل يتعلق (بمعتقدات العاملين ، وقادتهم ، وظروف العمل) ، فالجانب العاطفي يتعلق بشعورهم عن كل من العوامل الثلاث ، واذا كان لديهم اتجاهات ايجابية او سلبية تجاه المنظمة وقادتها . اما الجانب المادي فيتعلق بالطاقات الجسدية من قبل العاملين والمبذولة لانجاز دورهم (Kular,et al,2008:3) ، مما يجعل العاملون ينغرسون عاطفيا تجاه منظمتهم مع حماس واصرار كبير لنجاح عملهم ، والميل الاضافي خارج الاتفاق التعاقدى للعمل (Markos& Sandhy,2006:89) .

ثلاثة عوامل اساسية ممكن ان تعزز الاستغراق (NitinandVazirani,2007:3-4) و(Tiwar,2011:311):-

- ١- خبرات العاملين ودوافعهم الشخصية والنفسية تجاه عملهم ومنظمتهم التي تميزهم عن الاخرين .
 - ٢- اصحاب العمل وقدرتهم على تهيئة الظروف التي تشجع على الاستغراق .
 - ٣- التفاعل بين العاملين ، وحرصهم في المحافظة على ذلك التفاعل، وفي جميع المستويات .
- فيما اشار (Woods&West,2010:369) الى جوانب اساسية عدها دوافع ممكن ان تسهم بشكل فعال في تعزيز الشعور بالاستغراق الوظيفي للعاملين :
- ١- الدوافع والاستقلالية التي يواجهها العاملون في العمل ، اذ تمنح المنظمة المعلومات التي يحتاجونها في عملهم ، مع فرص للتعلم وتغذية عكسية لبناء الثقة والدعم المتوازن.
 - ٢- امتلاك الحرية في الاستغراق ، مما يدعم قدرتهم على الابتكار والتفكير الموسع والشعور بالثقة الذاتية، واحساسهم بالعدالة في المهنة ، والحصول على فرص مقابل مبادراتهم .
 - ٣- توافر الدافع نتيجة تصميم وظيفة جيدة ، ومهام مثيرة للاهتمام في جوهرها ، وبما يضمن شعور العاملين بالاحترام والدعم الوظيفي .
 - ٤- تركيز العاملين المستغرقين وظيفيا على اهداف واستراتيجية المنظمة ، والتناغم والانسجام بين ما يفعلونه والاهداف الاستراتيجية للمنظمة ، حيث الوضع السليم لثقافة الاستغراق .

ثالثا : ابعاد الاستغراق الوظيفي :

يدخل الاستغراق في صميم العلاقة الوظيفية ، لذا فقد ارتبط بالعديد من الابعاد، اذ حددها (Yurchisin :2006:227-241) بكل من (المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية) فيما اضاف (Mahr & Zaghi,2008:296) كل من بعدي (الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة) وجاء (Hickman,2010:2-3) بخمسة ابعاد اكثر اتساعا وشمولية، يحتاج قادة المنظمات التركيز عليها ، لتحقيق افضل النتائج وتعزيز استغراق عاملين وهي كالآتي :-

- ١- الانتماء (Belonging): وتشير الى كيفية تعاطف العاملين مع القيم الاساسية للمنظمة ، وفهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة والشاملة ويجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في ثقافة منظماتهم .
- ٢- الالهام (Inspiration) : هو احساس العاملين بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم ، وبقاداتهم ، وان يشعروا بالهدف الذي لن يتحقق الا باستغراقهم بالعمل وتواصلهم العاطفي مقابل اشراكهم في قيادة التغيير الايجابي .

- ٣- الفهم (Understanding) : حيث يحتاج العاملون لفهم عميق لاهداف المنظمة وبالخطة الموحدة لتحقيق هذه الاهداف ، مقابل فهم القادة العميق لتوفير تحديثات العمل المتكررة والشفافة ، وخلق بيئة يمكن من خلالها الاحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود فعل ملموسة لادائهم .
- ٤- الدعم (Support) : من خلال خلق ثقافة تواصل وتفاعل ايجابي بين العاملين والمديرين ، مع تقييم المهارات سواء المادية او غير المادية لمليء المناصب الادارية ، وتوفير فرص التدريب لمساعدة المديرين المستجدين في العمل لضمان النجاح في ادوارهم وتبسيط الاجراءات .
- ٥- التقدير (Appreciation) وتعنى بمقابلة اسهامات العاملين بالتقدير والثناء الصادق من المديرين ومنح فرص التطوير الوظيفي وفرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي .
- هذا وقد ظهرت العديد من الابعاد التي اعتمدت في العديد من الدراسات والبحوث لقياس الاستغراق الوظيفي اذ استخدم (Nitin,2004:10) مقياس مكون من (٩) فقرات تمثلها (دوران العمل ، ولاء الزبون ، فرص المساهمة ، علاقات العمل ، والانتاجية والربحية) مستخدما بذلك مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى استجابات العينة . واعتمد (العابدي ، 2010) الابعاد (الاستغراق المعرفي ، الشعوري ، الجسدي) والمعتمد على المقياس الذي وضعه (Richsjes,2006) .
- فيما طور (Mary,2011:332) مقياس تالف من (١٨) فقرة غطي ثلاثة ابعاد للاستغراق متمثلة بكل من (معرفي ، عاطفي ، مادي) واعتمد للقياس مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات افراد العينة . فيما حددها كل من (Aamir&Finian,2011) و(Jant,2011) و (الخفاجي ، ٢٠١٤) بكل من (الحماس ، والتفاني ، والاستيعاب) . والبحث الحالي سوف يتبنى هذه الابعاد لاعتمادها من قبل العديد من الباحثين مع امكانية قياس كل بعد من الابعاد ، وفيما يأتي توضيح لكل منها (الخفاجي ، ٢٠١٤ : ٦٩-٧٠) :-
- ١- الحماس The enthusiasm : وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني اثناء اداء العمل ، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد ، ومواجهة الصعوبات باعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية .
- ٢- التفاني The dedication : وهي عكس التهكم (السخرية) ، تشير الى مدى ارتباط الفرد بقوة في عمل محدد ، مع بذل المزيد من الاهتمام والحماس والالهام والمنافسة ، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما .
- ٣- الاستيعاب The assimilation : وهو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته ، نتيجة الشعور بالرضا اثناء اداء المهمة ، وشعوره بالمتعة بعمله ، هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل .

رابعا : نشأة ومفهوم واهمية التماثل التنظيمي

- تعود الجذور الاولى لمصطلح التماثل الى النظرية السياسية (Lassweel) فهو مصطلح سياسي يركز على (تماثل الشعوب) ، ويعد السبب الرئيس في ظهور العديد من الهويات ، ومنها الهوية الاجتماعية (Johnson,et al ,1999:159) لذا فهو بشكل محدد من اشكال تماثل الهوية الاجتماعية ، رغم ان (Froed) عام (١٩٢٢) كان قد اعطى معنى ضيق للتماثل اذ شبهه (بارتباط عاطفي مع شخص آخر) (Dick,et al ,2004: 303) (Moksness,2011:5) .
- وبذا يكون (Lassweel) قد صاغ المفهوم بمعنى اوسع ، كما حاول ايجاد صلة بين الدوافع الشخصية الناجمة عن دوافع لاشعورية في ذات الفرد ، وبين التماثل مع الشخصيات العامة ، وكل ما يتعلق بالسلطة والقوة والقضايا السياسية الاخرى . وبذا فقد عزا المفهوم الى معنى التوحد للشخص مع شيء او فرد ، او مجموعة ، او فكرة معينة (Cheney &Tompkins,1987:1-2) .
- منظما اشار (Hall,et al ,1970) الى ان التماثل هو "العملية التي من خلالها يتطابق وتتكامل اهداف الفرد مع اهداف المنظمة " كما يشير الى التناغم في الاهداف والقيم والمعتقدات والرغبات بين الفرد ومنظمتها (القرالة ، والحوامدة ، ٢٠٠٦ : ٣٧٠) ، هذا التناغم الحتمي فرضته واقع البيئة الديناميكية المحيطة بالمنظمات ، وما افرزته التطورات من تحديات واجهت تلك المنظمات . الا ان الاهتمام بهذا المفهوم بدأ يتزايد منذ النصف الثاني من القرن الحالي (Johnson,et al , 1999:160) .

عد (Pratt) التماثل التنظيمي (organizational Identification) " العملية التي من خلالها يشجع الأفراد على رؤية انفسهم بشكل تماثل مع اعضاء المجموعات التي ينتمون اليها ، والتي لا ينتمون اليها لتعبير بذلك عن تساؤل : كيف لي ان اعرف من انا ؟ من خلال المقارنة مع الاخرين " (Pratt,1998:6) ووصف بكونه شكل محدد من اشكال التماثل الاجتماعي Social Identificatio ، يعرف من خلاله العاملين انفسهم من حيث عضويتهم في منظمة معينة (Bamber & Lyer,2000:7) . ووجد فيه باحث اخر " ارتباط نفسي بين الفرد والمنظمة " (Boros,2008:1) وأشار اليه اخر بكونه المدى الذي يتعامل فيه العاملين باحترام فيما بينهم مما يعكس هذا البعد أهمية اسلوب التعامل بين الموظفين عند تطبيق القوانين والاجراءات المتعلقة بهم (Gatien, 2010:1) ووصفها (Woods & West, 2010 :586) . " بالعملية التي يستمد بها الافراد شعورهم بالفخر والاعتزاز من ارتباطهم مع المنظمة " . وعلى الرغم من عدم التجانس في التعاريف الا انها ربطت عضوية الفرد بالمنظمة واعطيت للفرد مفهوم اوسع لفهم الذات وعده جزءاً في المنظمة معرفياً ، وبانه يفخر بعضويته لها عاطفياً ، او كلاهما .

ويجد الباحث ان التماثل التنظيمي هو عملية ارتباط بين العاملين ومنظمتهم وهي عملية مستمرة وتتطور مع تطور الروابط لتجاوز خلافات حالية ومستقبلية ويستمد منها الفرد العامل الشعور بالفخر والاعتزاز لذلك الارتباط .

واكدت دراسات عديدة بحسب ما سفرت عليه جهود بعض الباحثين امثال (Asforth & Med,1989) و (Van, 2000) و (Yurchisin,2006) و (Khan, et al,2011) الى ان (OI) يمنح معنى لحياة الفرد واحترامه لذاته ويعزز من مستوى الطموح والانتماء لديه ، فالعاملون الذين تتماثل اهدافهم مع اهداف منظماتهم يمتلكون القدر الكافي في اعادة تشكيل مفاهيمهم الذاتية ، على وفق وما يتناسب مع مفاهيم المنظمة ، وقيمتها السائدة (Tompkins & Cheney,1985) . كما تعكس نفسية الفرد ودرجة ارتباطه او تعلقه بمنظمة معينة ، والذي يعكس بذلك على النتائج المرغوبة بها بالنسبة للفرد والمنظمة بما في ذلك الرضا الوظيفي ، فرص العمل ، المشاركة مع ارتباطه بهيئة المنظمة وتحديد هويتها . (Bamber & Lyer,2000:7) . كما يعد صفة ملازمة للمنظمات الساعية للنجاح والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد العامل ومنظمتها (Mael & Asforth,2001:220) . وتبرز اهميته من تأثيره في المعرفة ومواقف العمل والسلوكيات والنتائج التي تدعم المنظمة فيما يتعلق بالاهداف وتحقيقها ، وبالموظفين من حيث تماثلهم بقوة مع المنظمة ومعتقداتها والتي من المرجح ان تصبح اكثر ايجابية . كما ارتبط بمجموعة متنوعة من مواقف العمل والسلوكيات والنتائج التي تدعم المنظمة ، بما في ذلك اتخاذ القرارات الفردية ، والالتزام بالاهداف المشتركة ، وتفاعل الموظف ببيئته (Witting, 2006 :3-4) ، فمع درجة عالية من التماثل يثبت الموظفون مواقف اكثر ايجابية تجاه عملهم والتنظيم ، مما يولد الوعي الذاتي في توجيه الجهود نحو تحقيق الاهداف التنظيمية وكسب رضا جوهري من خلال تصور الحركة نحو الاهداف ذات الصلة ، مما يخلق نتائج ايجابية من الدافع والاداء والرضا (Scott, et al , 1998:365) . وقد ذهب (Haslam, et AL 2003: 365) ابعد من ذلك الى حد القول من دون التماثل التنظيمي لا يمكن ان يكون هناك أي فاعلية او اتصال ولا تخطيط هادف او قيادة .

اهمية التماثل التنظيمي (Corley ,et al ,2008: 330-332) :

- 1- فهم معنى الهوية الذاتية وتعد طريقة لمعرفة الافراد انفسهم والشعور بمكانتهم وسط عالمهم .
- 2- ارضاء حاجة الفرد بانه جزء من مجموعة اكبر وينتمي الى منظمة قادرة على ارضاء حاجاته الذاتية
- 3- ارتباطهم المهم مع عدد من النتائج التنظيمية (الرضا لوظيفي والاداء والقدرة في الاحتفاظ بهم) .
- 4- ارتباطه بالعديد من السلوكيات كالقيادة والعدالة ومعنى العمل .

خامساً : ابعاد التماثل التنظيمي

وصف (Bartels, 2011: 5) (OI) بثلاث جوانب اساسية :-

- 1- احساس العاملين بالانتماء الناتجة عن الاهداف المشتركة ، وتقاسمها مع الموظفين الاخرين ، المشاعر التي وظيفتها تلبية الحاجات الشخصية .
- 2- الولاء والذي يتناول المواقف والسلوكيات ، مثل الدعم للاهداف التنظيمية او الدفاع عن المنظمة امام الاخرين .
- 3- الخصائص المشتركة (التشابه) ما بين الفرد والاخرين داخل المنظمة .

عام (١٩٧٠) قام (Patchen) بتبني نظرية التماثل وعزاها لثلاثة ابعاد اساسية هي (الولاء ، العضوية ، والتشابه) والتي طورت فيما من قبل (cheney,1983) بوضع استبانة اطلق عليها (OIQ) (Organizational Identification Questionnaire) والتي اعتمدت فيما بعد في العديد من الدراسات العلمية المتعلقة بحقل التماثل التنظيمي (Dick, et al ,2004 :363) .
ويمكن توضيح الابعاد كما يأتي :-

١- **الولاء Lavalty** : هو نوع من الاخلاص والصدق ويتناول المواقف والسلوكيات مثل الدعم للاهداف التنظيمية او الدفاع عن المنظمة (Bartels,2011 :5) . ومحاكاة سلوك الاعضاء الاخرين بما يحقق اهداف المنظمة لذا فان ادارة العديد من المنظمات ، تسعى لتطوير وتدريب عاملها والعمل على خلق سياسات لتطوير معنى التفاني في العمل (Iqbal & Saija,2015:2) .
عرف الولاء ، بكونه نوعاً من الارتباط النفسي والالتزام والتطور نتيجة الرضا ، وبما يأتي بنتائج تتطابق مع مستوى تفوق الموظف او اكثر والذي يتطور الى موقف عاطفي يوجه نحو الالتزام تجاه المنظمة (Laiwan,2015:2) .

٢- **العضوية (الانتماء) Belonging** : تمثل درجة فهم وادراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وانتمائه اليها وسموه فوق عضويته بالمنظمة . ومدى ارتباط الفرد في ربط مصيره بمصير التنظيم الذي ينتمي اليه ، ويبني على ثلاثة افتراضات مهمة (Cheney & Tonplking:1981:3) :-
١- ان الانتماء هو تعهد .
٢- ان الفرد المنتمي لا يد ان تكون له افعال سلوكية قابلة للملاحظة .
٣- ان الانتماء العالي ينطوي على المحافظة على الهوية التنظيمية .

وقد اجتذب مفهوم الانتماء اهتماما كبيرا بوصفه محاولة لفهم شدة استقرار الموظف والذي يتأثر بعدة عوامل منها ، الخصائص الشخصية وميزات المهمة وخبرات العمل ، فضلا عن الادارة العليا ، وزملاء العمل ودور المشرفين (Iqbal & Saija ,2015:4) .

٣- **التشابه Similarity** : تشير الى (الخصائص المشتركة ما بين الفرد والاخرين داخل المنظمة والفرد والمنظمة التي يرون أنفسهم فيها ، وادراك الفرد لذاته وفهم خصائص وقيم الاهداف المشتركة مع الاخرين) (مرابط ، ٢٠١٥ : ٤٨) .

المبحث الثاني / الإطار المنهجي للبحث

أولاً : مشكلة البحث

يتفق الجميع بشكل لا لبس فيه ان هذا القرن يتطلب المزيد من الكفاءات والفاعلية والانتاجية من أي وقت آخر ، وياتت المنظمات تسعى لزيادة ادائها وتتصارع مع العديد من التحديات التي تواجه نجاح منظماتهم من قبل المنافسين . ، وفي واقع البيئة العراقية فان في اواخر القرن الماضي بدأت تشهد تغييرات وتحولات ادارية حتمت على ادارة المنظمات تفعيل العديد من اوجه النشاطات الادارية وتقديم افضل السبل التي يعتقدون انها مفيدة . ومن تلك المفاهيم الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي ، والتي تم التوصل منها لنتائج مفيدة من حيث زيادة الاداء والتركيز على التميز .

البحث الحالي يتبنى اختبار التأثير المحتمل لابعاد الاستغراق الوظيفي نحو بلورة التماثل التنظيمي ، لما يمثله الاستغراق من اهمية يستشعر بها الفرد العامل ، اذ يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية ، ويتضح ذلك من آثاره الايجابية المنعكسة على مشاعر الرضا والتقدير العالي لذات الفرد ، وارتباطه النفسي بوظيفته ، وبذلك فهو يدخل في صميم العلاقة الوظيفية والذي يعد ضماناً ادارية نحو خلق وتعزيز عملية التماثل التنظيمي ، والتي تعد ضرورة ملحة لما تشهده البيئة الادارية من تقلبات وتطورات رافقها العديد من المظاهر السلبية جعلت العاملون يشعرون بالتشتت والارتباك ، وكذلك ولأنهم والتزامهم تجاه منظماتهم اصبح مشتتاً ، مما ولد الحاجة بتفعيل عملية التماثل التنظيمي لمواجهة هذه الظواهر السلبية . وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :-

- ١- هل تتوافر مقومات الاستغراق الوظيفي وابعاد التماثل التنظيمي في المنظمة المبحوثة ؟
- ٢- ماهي العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي في المنظمة ؟
- ٣- كيف يمكن ان تؤثر الابعاد الاساسية للاستغراق الوظيفي في بلورة ابعاد التماثل التنظيمي ؟

ثانياً : أهمية البحث :

- يمكن تجسيد أهمية البحث الحالي بما يأتي :
- 1- تنبثق أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات المبحوثة (الاستغراق الوظيفي ، والتماثل التنظيمي) ، بوصفهما متغيرين يعتمدان مدخلا ملائما لمتطلبات منظمات الاعمال التي تعمل في ظل بيئة تتسم بتحديات مستمرة مما يحتم عليها الاهتمام ، والاستثمار الفعال بمواردها البشرية ، وتوفير بيئة عمل ملائمة .
 - 2- تقديم اطار نظري مفاهيمي لكل من ابعاد الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) وابعاد التماثل التنظيمي (الولاء ، العضوية ، التشابه) ، وتحديد نوع العلاقة والاثر فيما بينهما ، بالشكل الذي يعمل في خدمة التوجهات المستقبلية لمنظمات الاعمال .
 - 3- يستمد البحث الحالي اهميته من أهمية النتائج والاستنتاجات التي سيتم التوصل اليها ، والتي ستعنى بمتطلبات استغراق العاملين بوظائفهم والذي يعد واحدا من اهم مداخل تحسين حياة العمل لارتباط العامل بوظيفته .
 - 4- مساعدة المديرين في المجال المبحوث على تطوير اساليب ادارتهم لموظفيهم بشكل اكثر فاعلية مما ينعكس على الاداء العام للمنظمة .

ثالثاً : اهداف البحث :

- 1- تحديد تاثير توافر ابعاد الاستغراق الوظيفي على التماثل التنظيمي .
- 2- تحديد مدى توافر ابعاد الاستغراق الوظيفي في المصرف المبحوث كأ نموذج لمنظمة عراقية .
- 3- معرفة مدى تاثير كل بعد من ابعاد الاستغراق الوظيفي في ابعاد التماثل التنظيمي .
- 4- اثاره اهتمام ادارة المصرف على وجه الخصوص والمنظمات العراقية بشكل عام الى اهمية متغيري البحث ، واهمية النتائج المتحققة من علاقات الارتباط والاثر فيما بينهما .

رابعاً : منهج البحث ومتغيراته :

تبنى البحث اسلوب البحث الوصفي والتحليلي ، اذا اعتمد اسلوب الوصف من خلال اجراء المسح المكتبي ، والاطلاع على الدراسات والبحوث على شبكة الانترنت لاجل بلورة المنطلقات والاسس التي يقوم عليها الاطار النظري .

فيما تضمن الجانب التحليلي ، تحليل البيانات ووصفها واستخلاص النتائج باستخدام الطرائق الاحصائية المناسبة وباعتماد استمارة الاستبانة (ملحق ١) ، كونها تعد المصدر الرئيس والمعول عليه لجمع البيانات التي صممت على وفق ما يتناسب مع طبيعة البحث ونوع البيانات المطلوبة ومجتمع البحث ، ولتغطي متغيرات البحث وكالاتي :-

- 1- محور البيانات الوصفية لعينة البحث .
- 2- محور الاستغراق الوظيفي (المتغير المستقل) وتضمن ثلاثة ابعاد (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) والمعتمدة بدراسة (الخفاجي ، ٢٠١٤) و (Piaseppala & Sija, 2008) واعتمد مقياس ليكرت الخماسي للاجابة عن فقرات الاستبانة وفق تدرجات المقياس (الاتفق تماما ، لا اتفق ، محايد ، اتفق ، اتفق تماما) .
- 3- محور التماثل التنظيمي (المتغير التابع) وتضمن ثلاثة ابعاد (الولاء ، العضوية ، التشابه) واستخدم للمقياس ، مقياس (Cheney, 1983) والمعتمد بدراسات عدة منها (Bartels, 2011) و (القرالة ، ٢٠٠٦) و (Meal & Ashforth, 2001) بعد ان تم صياغة الاسئلة وتعديلها بما يتناسب ومتطلبات البحث ومجموعه على وفق تدرجات مدرج ليكرت الخماسي (الاتفق تماما ، لا اتفق ، محايد ، اتفق ، اتفق تماما)

خامساً : الادوات الاحصائية المستخدمة :

استعان الباحث بمجموعة من البرامج الاحصائية وباسناد من برنامج الحزم الاحصائية الجاهز -SPSS V20 في توصيف وتحليل البيانات لنتائج الاستبانة ، وبما ينسجم ويثبت فرضيات البحث ومن هذه الوسائل الاحصائية :-

- 1- الوسط الحسابي : يستخدم في حساب متوسط اجابات افراد العينة ومعرفة مستوى كل متغير لاغراض التحليل والمقارنة .
- 2- الانحراف المعياري : لقياس درجة تشتت اجابات افراد العينة عن الوسط الحسابي لكل من الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي .

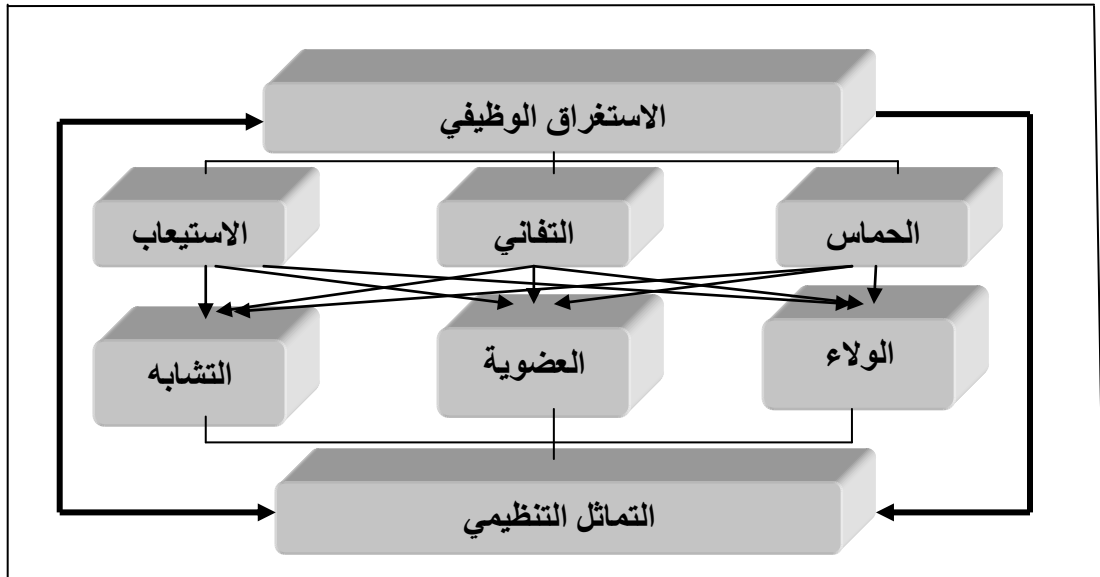
- ٣- استخدام توزيع (T) : لاختبار معنوية الاختلاف بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي .
- ٤- توزيع (F) لاختبار معنوية العلاقة والتباين بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي .
- ٥- معامل الارتباط (Spearman Correlation) لتحديد العلاقة المعنوية وقوتها مابين متغيري البحث من جهة ومن جهة أخرى لتحديد مدى قبول او رفض الفرضيات .
- ٦- الانحدار المتسلسل (Stepwise Regression) : والذي يستخدم لمعرفة وتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً في الظاهرة المدروسة
- ٧- معامل التحديد (Coefficient of Determination (R2) لقياس مقدار اسهام المتغير المستقل في المتغير التابع وتحديد مدى اسهام عناصر اخرى بالتأثير في المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع .

سادساً : فرضيات البحث :

- في ظل مشكلة البحث وتصورنا لواقع متغيريه في المصرف، يمكن صياغة فرضيتين رئيسيتين تمثل حلاً للمشكلة وعلى النحو الآتي :
- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية :
- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس والتفاني والاستيعاب) والولاء التنظيمي.
 - ٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس والتفاني والاستيعاب) والعضوية .
 - ٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس والتفاني والاستيعاب) والتشابه .
- الفرضية الرئيسية الثانية: يؤثر الاستغراق الوظيفي تأثيراً ذا دلالة معنوية في التماثل التنظيمي ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :
- ١- يؤثر الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) تأثيراً ذا دلالة معنوية في الولاء التنظيمي
 - ٢- يؤثر الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) تأثيراً ذا دلالة معنوية في العضوية
 - ٣- يؤثر الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) تأثيراً ذا دلالة معنوية في التشابه

سابعاً : انموذج البحث الفرضي :

في ضوء فرضيات البحث يمكن صياغة انموذج البحث الفرضي بالشكل الآتي :



شكل (١) الانموذج الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحث

ثامنا : مجتمع البحث وعينته

اختير مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار ميدانا للتطبيق اذ تم اختيار عينة البحث بطريقة العينة العشوائية من الموظفين العاملين في المصرف والبالغ عددهم اجمالا (٣٨٠) موظفا فيما بلغ حجم العينة (١٠٠) ما يقارب نسبة (٣٠%) من المجموع الكلي ، وبما يمكن اعتمادها لتمثل المجتمع تمثيلا دقيقا على وفق طريقة معادلة (Moser) (طشطوش ، ٢٠٠١ : ٨٠) . والجدول (١) يوضح وصفا لعينة البحث . وفيما يأتي وصف موجز لمصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار مجال البحث :

اسس مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار كشركة مساهمة خاصة استنادا لقانون الشركات رقم (٣٦) لسنة ١٩٨٣ النافذ حينذاك ، بموجب شهادة التأسيس الصادرة عن دائرة تسجيل الشركات المرقمة م ش /٥٢١١/ والمورخة في ١٩٩٣/٧/٧ براسمال مقداره (٤٠٠) مليون دينار عراقي وبعد ان حصل المصرف على اجازة الصيرفة من البنك المركزي العراقي باشر المصرف بممارسة اعماله عن طريق الفرع الرئيس اولا حيث استقبل الجمهور يوم ١٩٩٤/٥/٨ .

تنصب اهدافه على تعبئة المدخرات وتوظيفها في المجالات الاستثمارية المختلفة لدعم وترصين البنية الاقتصادية ضمن اطار السياسة الاقتصادية والمالية للدولة ونشاطه يتركز في ممارسة اليرفة التجارية والاستثمارية وحسبما تسمح به القوانين النافذة وتعليمات البنك المركزي العراقي . ويمتلك (٢٢) مصرفا فرعيا في انحاء العراق كافة.

جدول (١) وصف خصائص افراد العينة

نوع الجنس		التحصيل الدراسي						العمر					عدد سنوات الخدمة							
انثى	ذكر	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	دبلوم	بكلوريوس	دبلوم	اعدادية	اخرى	٣٠-٢٠	٤٠-٣١	٥٠-٤١	٥٠-٦٠	اكثر من ٦٠	اقل من ٥	١٠	١٥	٢٠	٢١-٣٠	اكثر من ٣٠
٥٧	٤٣	١٢	١٥	٦	٤٦	١١	٦	٤	٢٨	٣٤	٢٣	١٢	٣	١٨	١٧	٢٥	٣٠	١٠	-	٣٠
٥٧%	٤٣%	١٢%	١٥%	٦%	٤٦%	١١%	٦%	٤%	٢٨%	٣٤%	٢٣%	١٢%	٣%	١٨%	١٧%	٢٥%	٣٠%	١٠%	-	٣٠%

المبحث الثالث / الجانب العملي للبحث :

اولا : صدق وثبات اداة اقياس

تمهيد:

يتناول التحليل الاحصائي اختبارات الثبات والصدق لاستبانة البحث مع وصف تحليلي للإجابات العينة بحسب متغيرات البحث بكل فقراتها وأبعادها ، من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية وكذلك اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث المتمثلة بالاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي.

• فحص واختبار الاستبانة

✓ اختبار الثبات : وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على افراد عينة البحث أنفسهم، وتم حساب الثبات بطريقتين هما:

١. الثبات بطريقة التجزئة النصفية : تقوم فكرة التجزئة النصفية على اساس قسمة فقرات المقياس على نصفين متجانسين ولغرض حساب الثبات بحسب هذه الطريقة تم استخدام جميع استمارات افراد العينة والبالغ عددها (١٠٠) استمارة، من خلال تقسيم فقرات الاستبانة البالغ عددها (٣٢) فقرة على نصفين يضم القسم الأول الفقرات الزوجية ويضم القسم الثاني الفقرات الفردية ، وحساب قيمة معامل الارتباط بين درجات النصفين التي سجلت (٠.٧١) وبتطبيق معادلة (سبير- مان براون التصحيحية) على معامل الارتباط المحتسب، سجل معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٨٣) وهو معامل ثبات عالي يدل على اجتياز الاستبانة لاختبار الثبات على وفق هذه الطريقة.

٢. الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: يزودنا معامل (ألفا كرونباخ) بتقدير جيد في أغلب اختبارات الثبات المعتمدة احصائياً في البحوث العلمية، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة الى أخرى، ولاستخراج الثبات على وفق هذه الطريقة طبق على جميع استمارات البحث البالغ عددها (١٠٠) استمارة ولكل متغير من متغيرات البحث، ولمجمل فقرات الاستبانة البالغة (٣٢) سؤالاً، حيث شكلت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ الاجمالية (٧٥) وبذلك يعد المقياس متنساقاً داخلياً، لان هذه المعادلة تعكس مدى اتساق الفقرات داخلياً، كما موضح في جدول (٢) ادناه، الذي يبين قيمة معامل (ألفا كرونباخ) لكل متغير من متغيرات البحث، ما يؤكد اجتياز فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بحسب هذه الطريقة.

جدول (٢) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لفقرات الاستبانة

الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	التفسير
فقرات الاستغراق الوظيفي	٦٢	يعكس مدى اتساق فقرات هذه المتغير
فقرات التماثل التنظيمي	٦٥	يعكس مدى اتساق فقرات هذه المتغير
مجمل فقرات الاستبانة	٧٥	يعكس مدى اتساق فقرات الاستبانة

٧. اختبار الصدق: يعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس المناسبة لتحليل البحوث، ولا سيما انه تشير الى مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد بحثها، وأن أفضل طريقتين لقياس الصدق هما:

١. الصدق الظاهري: ويقصد به عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من ذوي الاختصاص، وكانت نسبة الاتفاق للخبراء المحكمين على صدق فقرات المقياس لقياس الظاهرة (٨٦ %) وهي نسبة عالية بعد الاخذ بملاحظات معظم الخبراء.

٢. طريقة صدق المحتوى بواسطة المقارنة الطرفية: تستند هذه الطريقة الى ترتيب نتائج الاستبانة تنازلياً او تصاعدياً ليؤخذ من اعلى النتائج ما نسبته ٢٧ % ومن اسفل البيانات ما نسبته ٢٧ % كذلك، وبتطبيق اختبار T (T-TEST) بين متوسط القسم الاعلى والاسفل، حصلنا على قيمة T المحتسبة بواقع (١٢.٠١) وهي أكبر من قيمة T الجدولية البالغة (٢.٦٦) عند مستوى معنوية ٠.٠١، ما يشير الى وجود فروق معنوية بين متوسطي القسم الاعلى والاسفل لأجمالي فقرات الاستبانة، وبذلك تكون الاستبانة قد اجتازت اختبار الصدق بحسب طريقة المقارنة الطرفية، و جدول (٣) يوضح اجتياز فقرات الاستبانة لكل متغير من متغيرات البحث لاختبار الصدق.

جدول (٣) يوضح نتائج اختبار الصدق لمتغيرات البحث بطريقة المقارنة الطرفية

متغيرات البحث	قيمة T المحتسبة	التفسير
الاستغراق الوظيفي	١٦.٢٣	بما ان قيمة T المحتسبة أكبر من نظيرتها الجدولية، اذا فقرات هذا المتغير تجتاز اختبار الصدق، ما يشير الى أن الصدق تميزي (ايجابي) لهذا المتغير
التماثل التنظيمي	١٢.٥٠	بما ان قيمة T المحتسبة أكبر من نظيرتها الجدولية، اذا فقرات هذا المتغير تجتاز اختبار الصدق، ما يشير الى أن الصدق تميزي (ايجابي) لهذا المتغير
الاجمالي	١٢.٠١	بما ان قيمة T المحتسبة أكبر من نظيرتها الجدولية، اذا فقرات هذا المتغير تجتاز اختبار الصدق، ما يشير الى أن الصدق تميزي (ايجابي) لهذا المتغير

قيمة T الجدولية = ٢.٦٦

٣- التحليل العامل

الصدق البنائي الاستكشافي لأداة القياس: في هذه الفقرة يسعى الباحث الى اختبار فيما اذا كانت الأبعاد الفرعية لكل متغير رئيس تشكل مكونات مهمة من الناحية الاحصائية للمتغير نفسه، وذلك بالاعتماد على التحليل العامل (Factor Analysis)، الذي يعد اسلوباً احصائياً، يستخدم في كثير من المواضيع الاحصائية المتقدمة، ومن بين استخداماته انه يسلسل العوامل او الأبعاد بحسب أهميتها ويعطي كل محور نسبته في الاسهام في البحث، أي ان التحليل العامل يظهر الأبعاد بحسب أهميتها وكذلك يظهر أهمية كل فقرة (سؤال) ضمن كل محور، إذ ستخضع جميع فقرات البحث الى تحليل عاملي يشخص أهمية المتغيرات من خلال نسبة تفسيرها للظاهرة والذي يعكسه قيمة التباين المفسر.

- كما يبين أهمية الفقرات داخل كل عامل من خلال قيمة التشبع التي تحملها، وباعتماد خمسة شروط ينبغي توفرها في نتائج هذا التحليل العامل هي (محفوظ، ٢٠٠٩: ١٥٧) :-
١. مدى كفاية العينة ووجود العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.
 ٢. ان النسبة المنوية التراكمية للتباين للمفسر تعطي دلالة اكبر عندما تزيد عن (٠.٦٠) .
 ٣. ان لا تقل قيمة الجذر الكامن (Eign Value) ، عن الواحد الصحيح .
 ٤. لا بد من تجاوز قيم تشبعات الفقرات (Loading) عن (٠.٣٠) حتى تكون ذات دلالة احصائية.
 ٥. الفقرات الايجابية، ستحصل على تشبعات اكثر من تشبعات الفقرات الاخرى المنخفضة ، والتي ستكون قيم تشبعاتها أقل من (٠.٣٠).

لذا سنضع عند اختبار متغيرات البحث فرضية رئيسة واحدة تتفرع عنها فرضيتين فرعيتين وكالاتي:
الفرضية الرئيسية: { ان الابعاد لكل متغير رئيس تقيس فعلا متغيرها الاساسي }
الفرضية الفرعية الاولى: { ان ابعاد { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } تقيس فعلا متغير الاستغراب الوظيفي } .
الفرضية الفرعية الثانية: { ان ابعاد { الولاء الوظيفي ، العضوية ، التشابه } تقيس فعلا متغير التماثل التنظيمي } .

يتطلب استكشاف الابعاد المنطوية تحت متغير الاستغراق الوظيفي والذي يتكون من (١٥) فقرة، وكذلك الابعاد المنطوية تحت متغير التماثل التنظيمي والذي يضم (١٧) سؤالا، يتطلب ذلك استخدام اسلوب التحليل العامل الاستكشافي Exploratory Factor Analysis { EFA } بغية تحليل الفقرات الصالحة التي سنتطوي تحت متغيرات البحث ، وما هو البعد الذي تنتمي اليه ، ثم نتحقق من شرط كفاية عينة البحث :

- ١- كفاية العينة ووجود علاقات الارتباط بين المتغيرات: ان شرط كفاية عينة البحث من اهم الشروط الضرورية الواجب توفرها لاستخدام التحليل العامل،، لذا سنستخدم مقياس { كايسر - ماير - اولكين } او ما يسمى اختصاراً بـ (KMO) { The Kaiser - Meyer - Olkin measure } والذي يعتبر احد الخطوات المهمة في هذا التحليل، حيث تتراوح قيم KMO بين (٠ - ١) فعندما تساوي قيمة هذه الاحصاءة (صفرأ) يشير ذلك الى ان استخدام التحليل العامل الاستكشافي غير ملائم ، اما اذا كانت القيمة تقترب من (الواحد) فان هذا مؤشر على ان استخدام التحليل العامل سيكون ملائماً وذا مصداقية عالية، هذا ويوصي (كايسر) بان القيم المقبولة تكون اكبر من (٠.٥٠) ، وبالنظر الى جدول (٤) نرى ان قيمة (KMO) للاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي سجلت (٠.٥٩) ، (٠.٦٥) على التوالي وكلاهما اكبر من ٠.٥٠ مما يشير على انها قيمة توصف بأنها جيدة جدا بحسب تصنيف (Kaiser) ، اما بخصوص وجود علاقات الارتباط بين المتغيرات فقد تم استخدام اختبار (بارتلليت Bartlett) والذي يختبر فرضية العدم { Null Hypothesis } والتي تشير الى ان مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة وحدة { IdV amity matrix } وهذا يعني ان قيم جميع معاملات الارتباط تساوي صفرأ . اما اذا كانت مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة وحدة ، فان الاختبار سيكون معنوياً ومن ثم سينتج الشرط الاول من شروط تطبيق اختبار التحليل العامل، والذي ينص على { كفاية العينة ووجود علاقات الارتباط بين المتغيرات } وكما في جدول (٤) الذي يشير الى ان نتيجة اختبار (بارتلليت Bartlett) معنوية.

جدول (٤) اختبار {KMO and Bartlett} متغيرات البحث

الاختبارات	متغيرات البحث	الاستغراق الوظيفي	التماثل التنظيمي
Bartlett Test of Sphericity	Kaiser - Meyer - Olkin measure of sampling adequacy	٠.٥٩	٠.٦٥
	مقياس { كايسر - ماير - اولكين } الاستكشافي		
	Approx. Chi-Square القيمة التقريبية	١٦٦.٥	٢٨٣.٩
Bartlett Test of Sphericity	DF درجة الحرية	١٠٥	١٥٣
	Sig القيمة الاحتمالية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

٢ - طريقة المكونات الرئيسية (Principal Components) :
يتطلب التحقق من الشروط الاربعة المتبقية بعد تحقق الشرط الأول استخدام طريق المكونات الرئيسية والتي تساعد على التحقق من صدق العبارات ومن عدد المتغيرات الكافية للمقياس. ولاسيما ان جدول (٥) يوضح نتائج التحليل على وفق طريقة المكونات الرئيسية والتي تعد من اكثر طرائق التحليل العملي دقة واستخداما، اذ نلاحظ ان قيم التشبعات جميعها أعلى من ٠.٣٠. ولكل أبعاد متغير الاستغراق الوظيفي والاسئلة المتعلقة بها وأبعاد التماثل التنظيمي والاسئلة المتعلقة بها، مع ملاحظة ان قيم الجذر الكامن لكل الأبعاد اكبر من الواحد الصحيح، وهذا ما يؤكد تحقق الشروط الاربعة المتبقية من شروط تطبيق التحليل العملي، ومن ثم قبول الفرضيات الاتية:

الفرضية الرئيسية: { ان الأبعاد لكل متغير رئيس تقيس فعلا متغيرها الاساسي }
الفرضية الفرعية الاول: { ان ابعاد { الحماس، التفاني، الاستيعاب } تقيس فعلا متغير الاستغراق الوظيفي }.
الفرضية الفرعية الثاني: { ان ابعاد { الولاء الوظيفي، العضوية، التشابه } تقيس فعلا متغير التماثل التنظيمي }.

كما يتضح من خلال جدول (٥) ان الفقرات التي تنطوي تحت العامل الاول اكثر اهمية من بقية الفقرات لان التباين المفسر للعامل الاول أعلى من بقية التباينات المفسرة للعوامل الاخرى، ما يؤكد ذلك ان قيمة الجذر الكامن للعامل الاول هي الاكبر ايضاً، ثم يليه من حيث الاهمية العامل الثاني والفقرات المنطوية تحته وهكذا، اما الفقرات التي اكثر اهمية داخل العامل نفسه هي التي تحمل قيمة التشبع الأكبر من بين قيم جميع التشبعات الاخرى داخل العامل نفسه، إذ ان التحليل العملي رتب أبعاد الاستغراق الوظيفي من الأكثر اهمية حتى الأقل هكذا { التفاني، الحماس، الاستيعاب } كما رتب أبعاد التماثل التنظيمي { العضوية، التشابه، الولاء الوظيفي } على الترتيب. كما موضح في جدول (٥).

جدول (٥) نتائج التحليل العملي متغيرات البحث

الاستغراق الوظيفي			الاستغراق الوظيفي		
تشبعات العوامل			تشبعات العوامل		
العامل الثالث	الإبعاد	الولاء الوظيفي	العامل الثاني	العامل الاول	الحماس
٠.٧١		Q16	٠.٨٩		Q1
٠.٥١		Q17	٠.٦٧		Q2
٠.٥٦		Q18	٠.٧٠		Q3
٠.٥٧		Q19	٠.٦٥		Q4
٠.٦٣		Q20			
٠.٨١		Q21	٠.٧٩		Q5
	العامل الاول	العضوية		العامل الاول	التفاني
	٠.٥٣	Q22		٠.٧٢	Q6
	٠.٦٤	Q23		٠.٧٦	Q7
	٠.٨٠	Q24		٠.٥٠	Q8
	٠.٦٣	Q25		٠.٥١	Q9
	٠.٥٤	Q26			
	٠.٧٤	Q27		٠.٦٢	Q10
	العامل الثاني	التشابه	العامل الثالث		الاستيعاب
	٠.٥٩	Q28	٠.٦٧		Q11
	٠.٥٧	Q29	٠.٨٢		Q12
	٠.٥٨	Q30	٠.٦٤		Q13
	٠.٥١	Q31	٠.٦٤		Q14
	٠.٦٦	Q32	٠.٨٨		Q15
٢.٤٢	٢.٩٥	٣.٠٢	٢.٢٦	٣.٩٣	٥.٤٩
		الجذر الكامن			
١٧.٥٣	٢٢.٤٥	٢٩.٤٧	14.87	16.92	31.63
		النسبة المئوية للتباين المفسر %			
69.45	51.92	29.47	63.42	48.55	31.63
		النسبة المئوية التراكمية للتباين %			

المصدر اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات الحاسبة الالكترونية باستخدام برنامج spss-20

ثانيا : وصف اجابات عينة البحث :

تمهيد :

تشير هذه الفقرة الى تحليل اجابة عينة البحث المتعلقة بالمتغير المستقل المتمثل بالاستغراق الوظيفي وأبعاده التي تشمل { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } ، والمتغير المعتمد المتمثل بالتماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة التي تضم { الولاء الوظيفي ، العضوية ، التشابه } ،، حيث اعتمدت جداول توضح تحليل اتجاهات اجابات عينة البحث لكل فقرة ولكل متغير من متغيرات البحث ، من خلال الاوساط الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية، علاوة على تعليق الباحث على النتائج وكما يأتي:

اولاً: الاستغراق الوظيفي : يتضح من خلال جدول (٦) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٦١) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني بان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري سجل (١.١٧)، ما يشير الى مدى تجانس اجابات عينة البحث بخصوص متغير الاستغراق الوظيفي، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٢.١٧ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات هذا المتغير، وكانت نتائج التحليل لأبعاد الاستغراق الوظيفي كما يلي:

١. **الحماس :** يتضح من جدول (٦) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٥٧) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.٢٤)، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير الحماس ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧١.٤٨ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير الحماس ،، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٣) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٣.٨١) وبانحراف معياري (١.١٦) ، أما الفقرة (٢) فقد حققت ادنى مستوى اجابة إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٣٦) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٣٥) . مما تؤكد ضعف محاوله العاملين على المثابرة في العمل عندما لاتسير الامور بشكلها الصحيح ، على الرغم من مستوى القوة والاندفاع التي يشعر بها العاملون تجاه وظيفته عندما تسير الامور بشكل سليم .

٢. **التفاني :** يتضح من جدول (٦) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٧٢) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.١٩)، والذي يشير الى مدى التجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير التفاني ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٤.٤٤ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير التفاني ،، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٧) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٣.٩٠) وبانحراف معياري (١.١٤) لتشير الى الاتفاق ان الوظيفة تمثل تحديا كبيرا بالنسبة للعاملين، أما الفقرة (٦) فقد حققت ادنى مستوى اجابة إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٥٧) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٢١) ورغم ذلك فهي نسبة ايجابية تؤكد فخر الانتماء للوظيفة من قبل العاملين .

٣. **الاستيعاب :** يتضح من جدول (٦) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٥٣) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.٢٢)، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير الاستيعاب ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٠.٦ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير الاستيعاب ، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (١٥) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٣.٨١) وبانحراف معياري (١.١٣) ، اذ بدا واضحا تركيز اهتمام العاملين حول وظيفتهم مما جعلهم ينغمسون فيها ، أما الفقرة (١٣) فقد حققت ادنى مستوى اجابة إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٢١) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٣٤) . لتشير الى معدل فوق المتوسط بقليل وباتفاق العاملين على ان الوقت يمر سريعا اثناء اداءهم للعمل.

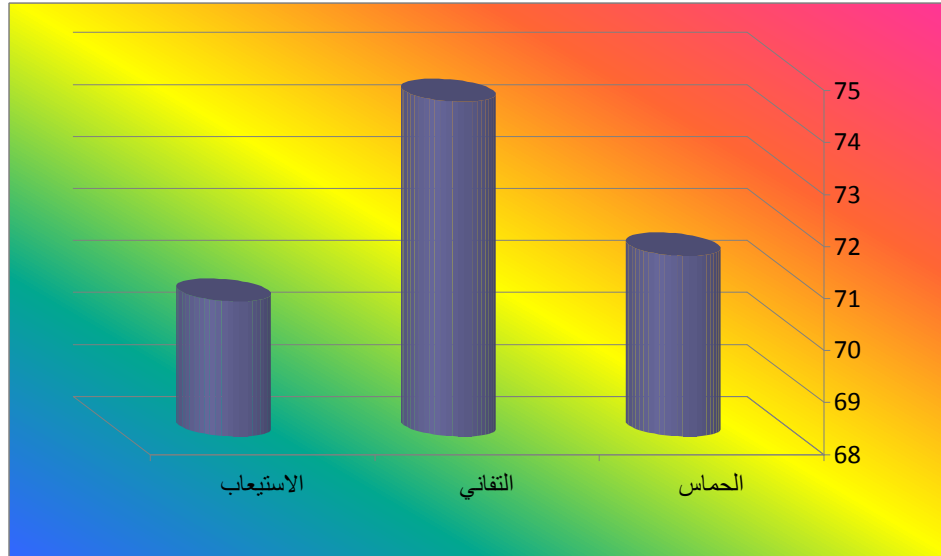
جدول (٦) وصف اجابات افراد العينة عن متغير الاستغراق الوظيفي

الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	انحراف معياري	اهمية نسبية %	النسب المئوية %				
									١	٢	٣	٤	٥
Q1	٤٠	٢١	١٨	١٦	٥	٣.٧٥	١.٢٧	75	ابقي في العمل وقتا اضافيا لانتهاء عملي حتى وان لم يتم تعويضي ماديا				
Q2	٢٢	٣٦	١٢	١٦	١٤	٣.٣٦	١.٣٥	67.2	احاول ان اكون مثابرا في العمل حتى وان لم تسير الامور بشكل جيد				
Q3	٣٢	٣٩	١٣	١٠	٦	٣.٨١	١.١٦	76.2	اشعر بالقوة والاندفاع في وظيفتي				
Q4	٣١	٢٨	٢٣	١٠	٨	٣.٦٤	١.٢٤	72.8	اشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وانا في وظيفتي				
Q5	٢١	٣٤	١٣	١٩	١٣	٣.٣١	١.٣٤	66.2	استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل				
الحماس													
Q6	٢٧	٣٠	٢٣	١٣	٧	٣.٥٧	١.٢١	71.4	اشعر بفخر عندما اقوم بوظيفتي				
Q7	٣٩	٣٠	١٦	١٢	٣	٣.٩٠	١.١٤	78	تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي				
Q8	٢٧	٤٠	١٣	١١	٩	٣.٦٥	١.٢٤	73	اشعر بمعنى كبير للعمل الذي اقوم به				
Q9	٢٥	٢٩	٣١	١١	٤	٣.٦٠	١.١٠	72	امتلك روابط قوية مع زملائي في العمل من الصعب كسرها				
Q10	٣٣	٤٤	١٠	٥	٨	٣.٨٩	١.١٦	77.8	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت الدوام				
التفاني													
Q11	٣٨	٢٧	١٢	١٣	١٠	٣.٧٠	١.٣٥	74	اشعر بالانغماس في وظيفتي				
Q12	٣١	٣٣	١٧	١٤	٥	٣.٧١	١.١٩	74.2	احاول ان انسى كل شيء حولي وانا في وظيفتي				
Q13	٢١	٣١	٤	٣٦	٨	٣.٢١	١.٣٤	64.2	اشعر بالوقت يمر سريعا اثناء اداء العمل				
Q14	٢٣	٢٣	١٦	٢٩	٩	٣.٢٢	١.٣٣	64.4	اشعر اني شديد التمسك بالدقة في اداء عملي بدرجة كبيرة				
Q15	٣٢	٣٧	١٥	١٢	٤	٣.٨١	١.١٣	76.2	معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي				
الاستيعاب													
						٣.٥٣	١.٢٢	٧٠.٦					
الاستغراق الوظيفي													
						٣.٦١	١.١٧	٧٢.١٧					

المصدر : مخرجات الحاسبة الالكترونية

وللمقارنة بين ابعاد الاستغراق الوظيفي من حيث الاهمية النسبية نلاحظ أن محور التفاني حصل على أعلى مستوى اهمية نسبية بواقع (٧٤.٤٤) تلاه محور الحماس بواقع (٧١.٤٨) ثم الاستيعاب بأهمية نسبية شكلت (٧٠.٦) في حين سجلت الاهمية النسبية لمتغير الاستغراق الوظيفي ككل (٧٢.١٧)، وكما موضح في شكل (٢) الاتي:

شكل (٢) توزيع ابعاد الاستغراق الوظيفي حسب مستوى الاهمية النسبية



ثانياً: التماثل التنظيمي: يتضح من جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٦٧) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري سجل (١.١٨) ، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير التماثل التنظيمي ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٣.٣٨) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير التماثل التنظيمي ، وكانت نتائج التحليل لأبعاد التماثل التنظيمي كما يأتي:

• **الولاء الوظيفي:** يتضح من جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٥٣) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.٢٣) ، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير الولاء الوظيفي، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٠.٥٦ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير الولاء الوظيفي ،، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (١٨) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٣.٧٢) وبانحراف معياري (١.١٤) حول المشاعر الدافئه التي يمتلكها العاملون تجاه التنظيم كمكان للعمل ، أما الفقرة (١٩) فقد حققت ادنى مستوى اجابه إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٣١) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٣٠) ، وهي رغم ذلك نتيجة ايجابية تشير الى درجة مقبوله من استعداد العاملين لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المنظمة على النجاح .

• **العضوية:** يتضح من جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٨٤) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني بان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.٠٠) ، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير العضوية ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٦.٧٧ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير العضوية ،، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٢٣) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٤.٠٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠) ، اذ يؤكد فيها العاملين بان صورة المنظمة تمثلهم شخصيا في المجتمع ، أما الفقرة (٢٢) حول درجة التطابق بين خطط العامل الفرد للمستقبل وبين خطط المنظمة التي ينتمي اليها ، فقد حققت ادنى مستوى اجابه إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٧٠) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٠٣) .

• **التشابه:** يتضح من جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (٣.٦٤) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة لهذا المتغير متجه نحو الاتفاق ، وبانحراف معياري بلغ (١.٢١) ، والذي يشير الى مدى تجانس في اجابات عينة البحث بخصوص متغير التشابه ، في حين سجلت الاهمية النسبية لهذا المتغير (٧٢.٨٠ %) والتي تبين اتفاق معظم افراد عينة البحث على فقرات متغير التشابه ، ، وقد توزعت اجابات فقرات هذا المتغير بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٢٨) مسجلة وسطا حسابيا بلغ (٤.٠٦) وبانحراف معياري (١.٠٨) ، أما الفقرة (٣٠) فقد حققت ادنى مستوى اجابة إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٣٨) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (١.٢٩) لتؤكد الاهتمام المتواضع بمصير المنظمة ، على الرغم من اليقين بتماثل القيم الشخصية للعاملين مع قيم منظمتهم والى حد كبير .

جدول (٧) وصف اجابات افراد العينة عن متغير التماثل التنظيمي

الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	انحراف معياري	اهمية نسبية %	النسب المئوية %				
									١	٢	٣	٤	٥
Q16	٢٨	٣٤	١٠	٢١	٧	٣.٥٥	١.٢٩	71	اهتم باخلاص بمستقبل منظمتي				
Q17	٢٩	٣١	٥	٢٦	٩	٣.٤٥	١.٣٨	69	اشعر ان المنظمة تهتم بي				
Q18	٣٢	٢٩	٢٠	١٧	٢	٣.٧٢	١.١٤	74.4	لدي مشاعر دافئة نحو التنظيم كمكان للعمل				
Q19	٢١	٣٢	١٤	٢٣	١٠	٣.٣١	١.٣٠	66.2	ساكون على استعداد لقضاء بقية حياتي في المنظمة حتى لو توافرت فرص افضل				
Q20	٣٠	٢٩	٢٠	١٤	٧	٣.٦١	١.٢٤	72.2	اعتقد اني على استعداد لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المنظمة على النجاح				
الولاء الوظيفي													
Q21	٢٣	٤١	٢٦	٨	٢	٣.٧٥	٠.٩٦	75	يعمل الافراد في المنظمة نحو تحقيق ذات الاهداف المشتركة				
Q22	٢٣	٤٣	١٦	١٧	١	٣.٧٠	١.٠٣	74	اشعر ان خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المنظمة التي انتمى اليها				
Q23	٣٥	٤٠	١٨	٧	٠	٤.٠٠	٠.٩٠	80	صورة المنظمة في المجتمع تمثلني انا شخصيا				
Q24	٣٩	٣٦	٩	١٠	٦	٣.٩٢	١.١٩	78.4	افخر بالتحدث عن انجازات المنظمة في العلن وادافع عنها				
Q25	٣٢	٣٤	٢٥	٧	٢	٣.٨٧	١.٠١	77.4	كثيرا ماكنت اصف نفسي للاخرين بالقول " انا اعمل للتنظيم وانا مع التنظيم"				
Q26	٢٧	٤١	٢٠	٨	٤	٣.٧٩	١.٠٥	75.8	اعمل مع ادارة المنظمة من اجل تحقيق رسالتها				
العضوية													
Q27	٣٧	٢١	١١	١١	٢٠	٣.٤٤	١.٥٥	68.8	المس انه لدينا خصائص مشتركة مع المنظمة بطريقة مختلفة عن الاخرين الذين يعملون في منظمات اخرى				
Q28	٤٤	٣١	١٦	٥	٤	٤.٠٦	١.٠٨	81.2	ارى ان قيمي وقيم المنظمة متماثلة الى حد كبير				
Q29	٢٩	٣٨	١٨	٨	٧	٣.٧٤	١.١٦	74.8	امتلك روابط قوية بوظيفتي وارى من الصعب جدا كسرها				
Q30	٢٤	٢٩	١٦	٢٣	٨	٣.٣٨	١.٢٩	67.6	اشعر بالاهتمام حقا بمصير المنظمة التي اعمل بها				

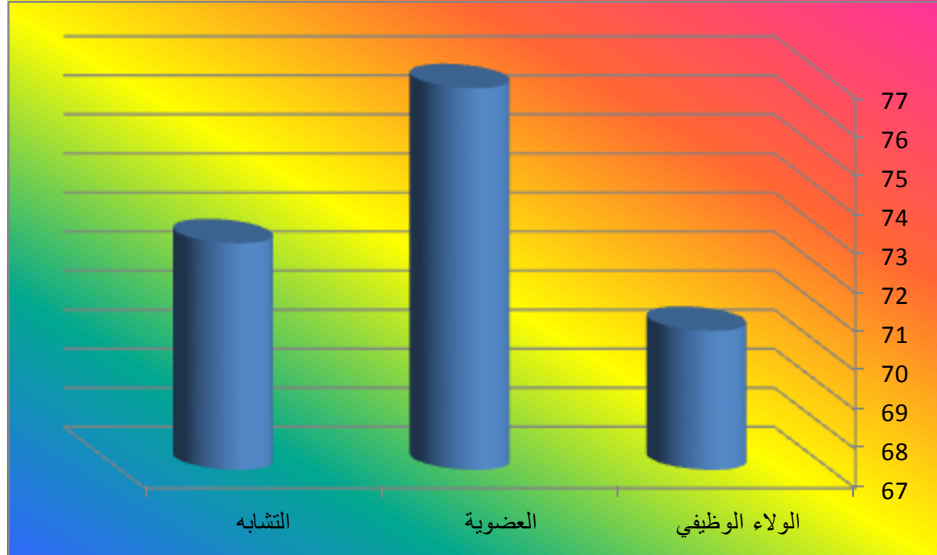


الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي
[بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار]

74.6	١.٣١	٣.٧ ٣	١٢	٥	١٦	٣٢	٣٥	ارى هناك تطابق بين صورة المنظمة التي اعمل بها وطموحاتي المستقبلية	Q31
69.8	١.٢٦	٣.٤ ٩	٧	٢٠	١٦	٣١	٢٦	انظر الى المشكلات التي تواجه المنظمة على انها مشكلتي الشخصية	Q32
٧٢.٨٠	١.٢١	٣.٦ ٤							التشابه
٧٣.٣٨	١.١٨	٣.٦ ٧							التماثل التنظيمي

المصدر: مخرجات الحاسبة الالكترونية

وللمقارنة بين ابعاد التماثل التنظيمي من حيث الاهمية النسبية نلاحظ أن بُعد العضوية حصل على أعلى مستوى اهمية نسبية بواقع (٧٦.٧٧) تلاه التشابه بواقع (٧٢.٨٠) ثم الولاء الوظيفي بأهمية نسبية شكلت (٧٠.٥٦) ، في حين سجلت الاهمية النسبية لمتغير التماثل التنظيمي ككل (٧٣.٣٨) ، وكما موضح في شكل (٣) الاتي :



شكل (٣) توزيع ابعاد التماثل التنظيمي حسب مستوى الاهمية النسبية

المبحث الثالث / اختبار فرضيات العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين الاستغراق

الوظيفي والتماثل التنظيمي

أولاً: العلاقة الارتباطية بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي

تمهيد :

لاختبار الفرضيات الخاصة بالعلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل بالاستغراق التنظيمي والذي يشمل { الحماس، التفاني، استيعاب } والمتغير المعتمد المتمثل بالتماثل التنظيمي، المتضمن { الولاء الوظيفي، العضوية، التشابه }، تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بطريقة (سبير- مان)، لمعرفة قوة ومعنوية العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من ٠.٥٠ دل ذلك على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، أما إذا كانت قيمة معامل الارتباط البسيط محصورة بين ٠.٥٠ والواحد، دل ذلك على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين تدل أشارة معامل الارتباط الموجبة على العلاقة الطردية بين المتغيرين والسالبة مؤشر على العلاقة العكسية بين المتغيرين، ويشير ظهور علامة (**) في المصفوفة إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وكانت النتائج كما يأتي :

١. يشير جدول (٨) إلى وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين كل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس، التفاني، استيعاب } والولاء الوظيفي إذ بلغت قيم معاملات الارتباط لها (٠.٢٧**، ٠.٣٦**، ٠.٢٦**) على التوالي. مما يدل على شعور العاملين بمبدأ الاتحاد ورغبتهم بتحقيق النجاح بكل إخلاص، لانهم يشعرون بالانتماء والارتباط العاطفي والاجتماعي تجاه التنظيم .

٢. يبين جدول (٨) وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين كل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس، التفاني، استيعاب } والعضوية إذ بلغت قيم معاملات الارتباط لها (٠.٤٠**، ٠.٣١**، ٠.٢٩**) على التوالي. والسبب في ذلك نابع من حرص العاملين وتفانيهم للعمل وشعورهم بفخر الانتماء لمنظمتهم .

٣. يتضح من خلال جدول (٨) وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين كل من أبعاد الاستغراق الوظيفي

التمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، استيعاب } والتشابه إذ بلغت قيم معاملات الارتباط لها (0.52^{**} ، 0.38^{**} ، 0.43^{**}) على التوالي ليدل ذلك على التجاوب النفسي والتطابق بين العاملين وعملهم مما يولد الشعور بالالتزام تجاه منظماتهم .

كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي بإبعاده مجتمعة والتماثل التنظيمي (0.59^{**}) مما يعطي دعماً كافياً لإثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها { توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي } والفرضيات المنبثقة عنها:

- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) والولاء التنظيمي .
 - ٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) والعضوية .
 - ٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الحماس ، التفاني ، الاستيعاب) والتشابه
- جدول (٨) مصفوفة معاملات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي

المتغيرات	الحماس	التفاني	الاستيعاب	الولاء الوظيفي	العضوية	التشابه
الاستغراق الوظيفي	الحماس	١				
	التفاني		١			
	الاستيعاب			١		
التماثل التنظيمي	الولاء الوظيفي				١	
	العضوية					١
	التشابه					

المصدر : مخرجات الحاسبة الالكترونية

ثانياً: العلاقة التأثيرية للاستغراق الوظيفي في التماثل التنظيمي

لاختبار تأثير المتغير المستقل الاستغراق الوظيفي والمتضمن { الحماس ، التفاني ، استيعاب } في المتغير المعتمد المتمثل بالتماثل التنظيمي ، الذي تضم { الولاء الوظيفي ، العضوية ، التشابه } ، تم تطبيق اختبار F (F - TEST) لمعرفة معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد ، فإذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ، دل ذلك على وجود تأثير ذي دلالة معنوية للمتغير المستقل في المتغير المعتمد ، والعكس صحيح ، وكذلك تم احتساب قيمة معامل التحديد R^2 والتي تبين نسبة تفسير المتغير المستقل للمتغير المعتمد ، كذلك حسبت قيمة معامل الانحدار (بيتا) والتي تشير إلى نسبة التغير الحاصل في المتغير المعتمد عند حصول تغير في قيمة المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة ، وكانت النتائج كما يأتي:

١. يشير جدول (٩) إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، استيعاب } في الولاء الوظيفي ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لكل منها (7.82 ، 22.17 ، 8.54) على التوالي وهي جميعها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (6.85) ، وهذا يعني قبول الفرضية { يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي في الولاء الوظيفي } ، وسجلت قيم معاملات التحديد لكل من { الحماس ، التفاني ، استيعاب } { 0.4 ، 0.184 ، 0.08 } على التوالي مبيناً بذلك نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد الاستغراق الوظيفي في الولاء الوظيفي ، في حين بلغت قيم بيتا (0.19 ، 0.32 ، 0.24) . كما يشير الجدول أيضاً إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة مجتمعة في الولاء الوظيفي إذ سجلت قيمة F المحسوبة (8.02) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (3.95) في بلغت قيمة معامل التحديد (20%) والتي تشير إلى نسبة تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في الولاء الوظيفي.

٢. يبين جدول (٩) إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، استيعاب } في العضوية ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لكل منها (11.60 ، 24.91 ، 28.24) على التوالي وهي جميعها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (6.85) ، وهذا يعني قبول الفرضية { يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي في العضوية } ، وسجلت قيم معاملات التحديد لكل من { الحماس ، التفاني ، استيعاب } { 0.224 ، 0.203 ، 0.106 } على التوالي مبيناً بذلك نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد الاستغراق الوظيفي في العضوية ، في حين بلغت قيم بيتا (0.30 ، 0.31 ، 0.26) . كما يشير الجدول أيضاً إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة مجتمعة في العضوية إذ سجلت قيمة F المحسوبة (13.50) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (3.95) في بلغت قيمة معامل التحديد (29.7%) والتي تشير إلى نسبة تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في العضوية .

٣. يشير جدول (٩) إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } في التشابه ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لكل منها (٣٧.٥٧ ، ٢٦.٨٤ ، ٣٢.٠) على التوالي وهي جميعها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٦.٨٥) ، وهذا يعني قبول الفرضية { يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي في التشابه } ، وسجلت قيم معاملات التحديد لكل من { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } (٢٧.٧ % ، ٢١.٥ % ، ٢٤.٦ %) على التوالي مبينا بذلك نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد الاستغراق الوظيفي في التشابه ، في حين بلغت قيم بيتا (٠.٥١ ، ٠.٤٨ ، ٠.٦٠) . كما يشير الجدول أيضاً إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة مجتمعة في التشابه ، إذ سجلت قيمة F المحسوبة (٢٠.٥٤) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٣.٩٥) في بلغت قيمة معامل التحديد

(٣٩.١ %) والتي تشير إلى نسبة تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في التشابه .

٤- يشير جدول (٩) إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } في التماثل التنظيمي ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لكل منها (٤٨.٩٧ ، ٣١.٦٨ ، ٤٠.٥٥) على التوالي وهي جميعها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٦.٨٥) ، وهذا يعني قبول الفرضية { يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي في التماثل التنظيمي } ، وسجلت قيم معاملات التحديد لكل من { الحماس ، التفاني ، الاستيعاب } (٣١.٣ % ، ٣٣.٣ % ، ٢٤.٤ %) على التوالي مبينا بذلك نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد الاستغراق الوظيفي في التماثل التنظيمي ، في حين بلغت قيم بيتا (٠.٣٥ ، ٠.٣٩ ، ٠.٣٣) . كما يشير الجدول أيضاً إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة مجتمعة في التماثل التنظيمي ، إذ سجلت قيمة F المحسوبة (٢٨.٩٩) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٣.٩٥) في بلغت قيمة معامل التحديد (٤٧.٥ %) والتي تشير إلى نسبة تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في التماثل التنظيمي.

جدول (٩) نتائج تحليل اختبار فرضيات تأثير الاستغراق الوظيفي في التماثل التنظيمي

المتغير المستقل + المعتمد	قيمة معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	القيمة الاحتمالية	معامل التفسير R^2 %	التفسير
الحماس + الولاء الوظيفي	٠.١٩	٧.٨٢	٠.٠١	٧.٤	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
التفاني + الولاء الوظيفي	٠.٣٢	٢٢.١٧	٠.٠٠	١٨.٤	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الاستيعاب + الولاء الوظيفي	٠.٢٤	٨.٥٤	٠.٠٠	٨.٠	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التفاني + الاستيعاب + الولاء الوظيفي	٠.٠٤ ٠.٢٦ ٠.٠٩	٨.٠٢	٠.٠٠	٢٠.٠	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + العضوية	٠.٣٠	٢٨.٢٤	٠.٠٠	٢٢.٤	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
التفاني + العضوية	٠.٣١	٢٤.٩١	٠.٠٠	٢٠.٣	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الاستيعاب + العضوية	٠.٢٦	١١.٦٠	٠.٠٠	١٠.٦	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التفاني + الاستيعاب + العضوية	٠.٢٠ ٠.١٩ ٠.٠٤	١٣.٥٠	٠.٠٠	٢٩.٧	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التشابه	٠.٥١	٣٧.٥٧	٠.٠٠	٢٧.٧	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
التفاني + التشابه	٠.٤٨	٢٦.٨٤	٠.٠٠	٢١.٥	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الاستيعاب + التشابه	٠.٦٠	٣٢.٠٠	٠.٠٠	٢٤.٦	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التفاني + الاستيعاب + التشابه	٠.٢٩ ٠.٢٣ ٠.٣١	٢٠.٥٤	٠.٠٠	٣٩.١	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التماثل التنظيمي	٠.٣٥	٤٤.٥٥	٠.٠٠	٣١.٣	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
التفاني + التماثل التنظيمي	٠.٣٩	٤٨.٩٧	٠.٠٠	٣٣.٣	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الاستيعاب + التماثل التنظيمي	٠.٣٣	٣١.٦٨	٠.٠٠	٢٤.٤	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية
الحماس + التفاني + الاستيعاب + التماثل التنظيمي	٠.١٩ ٠.٢٤ ٠.١٦	٢٨.٩٩	٠.٠٠	٤٧.٥	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية

المصدر: مخرجات الحاسبة الالكترونية

المبحث الرابع / اختبار الانحدار المتسلسل (Stepwise Regression)

لتحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً في التماثل التنظيمي .

تمهيد :

لتحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً في المتغير المعتمد المتمثل بالتماثل التنظيمي ، وأبعاده التي تشمل {الولاء الوظيفي ، العضوية ، التشابه } من بين أبعاد المتغير المستقل المتمثل بالاستغراق الوظيفي {الحماس ، التفاني ، استيعاب } ، نستخدم اختبار الانحدار الخطي المتسلسل (Stepwise Regression) والذي يستخدم لمعرفة وتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً في الظاهرة المدروسة { التماثل التنظيمي } بغيّة الوصول الى أفضل نموذج انحدار خطي يمثل الظاهرة المدروسة خير تمثيل، لذا اجرينا اختبار Stepwise Regression لمعرفة أي المتغيرات { الحماس ، التفاني ، استيعاب } أكثر تأثير في { التماثل التنظيمي وأبعاده } ، وهذا لا يعني أن بقية المتغيرات التي لا تظهر في النموذج النهائي ليس لها تأثير في التماثل التنظيمي لكن تأثيرها أقل من المتغيرات التي ستظهر في النموذج ضمن نتائج الاختبار المتسلسل Stepwise ، فحصلنا على النتائج الآتية:

1. يتبين من خلال جدول (١٠) أن المتغيرات الأكثر تأثيراً في { الولاء الوظيفي } من بين المتغيرات المتمثلة بـ { الحماس ، التفاني ، استيعاب } هو التفاني بمعامل تحديد سجل ١٨.٤ % إلى نسبة تأثير التفاني في الولاء الوظيفي ، في حين بلغت قيمة F المحاسبية (٢٢.١٧) وهي معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، ولاسيما أنها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٦.٨٥) .
- يشير جدول (١٠) إلى أن المتغيرات الأكثر تأثيراً في { العضوية } من بين ابعاد الاستغراق الوظيفي هي { الحماس ، التفاني ، استيعاب } بمعامل تحديد بلغ (٢٩.٤ %) ، في حين بلغت قيمة F المحاسبية (٢٢.٢٤) وهي معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، ولاسيما أنها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٤.٧٩) ، ، ما يؤكد وجود تأثير ذو دلالة معنوية لـ { الحماس ، التفاني } في العضوية .
2. يوضح من خلال جدول (١٠) أن المتغيرات الأكثر تأثيراً في التشابه من بين ابعاد الاستغراق الوظيفي هي { الحماس الاستيعاب } بمعامل تحديد بلغ (٣٥.٥ %) ، في حين بلغت قيمة F المحاسبية (٢٦.٦٩) وهي معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، ولاسيما أنها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٤.٧٩) .
3. يستدل من جدول (١٠) أن المتغيرات الأكثر تأثيراً في { التماثل التنظيمي } من بين ابعاد الاستغراق الوظيفي هي { التفاني ، الحماس } بمعامل تحديد بلغ (٤٤.٦ %) ، في حين بلغت قيمة F المحاسبية (٣٨.٩٨) وهي معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، ولاسيما أنها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٤.٧٩) ، ما يؤكد وجود تأثير ذو دلالة معنوية لـ { التفاني ، الحماس } في التماثل التنظيمي .

جدول (١٠) نتائج تحليل اختبار STEP WISE لتحديد المتغيرات الأكثر تأثير في التماثل التنظيمي

المتغير المعتمد	المتغيرات الأكثر تأثيراً في المعتمد حسب الترتيب	قيمة معامل الانحدار B	قيمة F المحاسبية	القيمة الاحتمالية	معامل التفسير R^2 %
الولاء الوظيفي	التفاني	٠.٣٢	٢٢.١٧	٠.٠٠	١٨.٤
العضوية	الحماس	٠.٢٢	٢٠.٢٤	٠.٠٠	٢٩.٤
	التفاني	٠.٢٠			
التشابه	الحماس	٠.٣٦	٢٦.٦٩	٠.٠٠	٣٥.٥
	الاستيعاب	٠.٣٨			
التماثل التنظيمي	التفاني	٠.٢٨	٣٨.٩٨	٠.٠٠	٤٤.٦
	الحماس	٠.٢٤			

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- 1- يعد مفهوم الاستغراق الوظيفي احد اهم الاتجاهات السلوكية التنظيمية والتي يمكن ان تستوعب افكارا ووجهات نظر متعددة ، كما يعد هدفا لكثير من الباحثين الذين يؤمنون بكونه المصدر الاساسي لتحقيق فاعلية منظمة وديمومتها .
- 2- اتضح ان التماثل التنظيمي ضرورة ملحة للمنظمات لما تشهده بينتها الادارية من تطورات واحداث وظواهر سلبية ومناقسة ، اذ اصبح من الضروري ان تسعى المنظمات لبورتته من خلال ولاء عاملها والذي يتحدد من خلال مستوى قوة العلاقة بين العاملين والمنظمة ، وادراكهم لدورهم في القيام بواجباتهم ، وشعورهم بالولاء والانتماء ، وبما يحفظ مكانه المنظمة وسمعتها .
- 3- بدا واضحا ان العاملين يضعون العمل الوظيفي في مركز اهتماماتهم الحياتية ، وشعورهم بالانتماء والارتباط النفسي والعاطفي تجاه المنظمة . بعد ان اكدت النتائج تقبل العاملين لمؤشرات توافر مقومات الاستغراق الوظيفي باباعده وهو توجه ايجابي .
- 4- فيما يخص المتغير المعتمد (التماثل التنظيمي) اظهرت النتائج ان هناك اتفاقاً عاماً من قبل العاملين افراد العينة تجاوز المتوسط ، عززه بعد (العضوية) باعلى وسطا حسابيا نتيجة الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات للعاملين مرتبطا باهداف المنظمة والتزامهم بالمحافظة على سمعتها وهيبتها .
- 5- اتضح ان الفرد العامل لايراعي منافعه واهدافه الشخصية فحسب ، وانما يراعي مصالح منظمته ومشاركته مصيرها ونجاحها لوجود علاقة ارتباط ايجابية بين استغراقه الوظيفي ودرجه تماثله لمنظمته
- 6- بدا واضحا التأثير الايجابي لاستغراق العاملين في بلورة تماثلهم التنظيمي ، مما يعني انه كلما زاد العاملين في تطبيق الجهود المنظورة في مصرفهم ، عزز ذلك من تحويل جهودهم بنجاح الى مبدأ الدعم والالتزام تجاه المنظمة .
- 7- بدا واضحا قوة المتغيرات المختارة في البحث (الاستغراق الوظيفي) و (التماثل التنظيمي) استنادا الى معنوية علاقات الارتباط بين الابعاد الرئيسية والفرعية لكلا المتغيرين ، وان الابعاد الفرعية لكل متغير رئيس تشكل مكونات مهمة من الناحية الاحصائية للمتغير ذاته ، الامر الذي يعول عليه في اعتماد المقياس للقياس والاستنباط والتحليل في الدراسة الحالية والدراسات المستقبلية للباحثين .
- 8- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي باختبار الاحدار الخطي المتسلسل (Stepwise Regressin) ، ان المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) والمتمثلة بكل من (التفاني والحماس) هي الاكثر تأثيرا في المتغير المعتمد (التماثل التنظيمي)، مما يؤكد وجود تأثير ذي دلالة معنوية بينهما، وهذا لايعني ان بقية المتغيرات التي ظهرت في النموذج ليس بينها تأثير في التماثل التنظيمي لكن تأثيرها اقل من المتغيرات المذكورة .

ثانياً : التوصيات

- 1- القيام بمسوحات دورية للتعرف على حاجات ورغبات العاملين التي يمكن ان تزيد في قدراتهم ومهاراتهم ، والتي تؤثر بشكل ايجابي في تعزيز التماثل التنظيمي.
- 2- على ادارة المصرف اتباع الاساليب الادارية الحديثة واتخاذ الاجراءات اللازمة في التعامل مع العاملين ، وذلك من خلال :
 - أ- السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الاهداف بما يعكس على بناء الثقة في التعامل ، ويزيد من مستوى الاندماج والاستغراق في العمل .
 - ب- الاهتمام بمقترحاتهم والحرص على عدم تجاهلها .
 - ج- منح الاستقلالية في العمل للعاملين ومنحهم الحرية في اختيار طريقة العمل .
 - د- تحديد اوقات راحة مناسبة اثناء الدوام مع تحديد ساعات الدوام بشكل لا يبعث الملل او اشارة الضغوط النفسية .
 - هـ- تعزيز خبرة العاملين بتكثيف الدورات التدريبية في المصرف وخارجه ، لان مثل هذه الدورات تشعرهم باهميتهم في تحمل المسؤولية وتعلم مهارات عمل جديدة ، مما يزيد من استغراقهم في العمل .

- ٣- استقطاب الآثار الايجابية في مجال المفهوم السلوكي لتماثل الفرد لتفسير الظواهر الايجابية ،
والتركيز عليها مثل (الشراكة والتعاون الجماعي ، والتماسك الاجتماعي ، والتمسك بالهوية التنظيمية ،
والالتزام بالقيم والمبادئ).
٤- ضرورة اجراء دراسات وابحاث اخرى ذات العلاقة بمتغيرات البحث او القريبة المضمون منها كالهوية
التنظيمية والمكانة التنظيمية وسمعه المنظمة ، حيث يساعد ذلك في الوصول الى نماذج ونتائج اكثر عمقا
وشمولاً .

المصادر:

المصادر العربية :

- ١- جودة ، محفوظ؛ (٢٠٠٩)، " التحليل الاحصائي المتقدم "، دار الواصل للنشر ، ط٢
٢- طشطوش ، محمد سليمان ، (٢٠٠١)، "اساسيات المعاينة الاحصائية " دار المشرق للنشر والتوزيع ،
الطبعة الاولى
٣- العايدي ، علي رزاق جواد ، (٢٠١٢)، " الرشاقة التنظيمية : مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق
الوظيفي
للعاملين - دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن " ، مجلة الغري
للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (٨) ، العدد (٢٤).
٤- العبادي ، هاشم فوزي ، والجاف ، ولاء جودت ، (٢٠١٢)، " استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال - دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي
العراقي في اربيل " ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد (٥) ، العدد (٩)
٥- القرالة ، اروى عد السلام ، والحوامدة ، نضال صالح ، (٢٠٠٦)، " اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في
بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية " ، المجلة
الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد (٢) ، العدد (٣)
٦- مرابط ، سوريا عثمانى ، (٢٠١٥)، " ابعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات
الصحة العمومية - دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية بسكرة " ، مذكرة مكمله لنيل شهادة
الماجستير في علم النفس ، جامعة محمد خضير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، بسكرة

المصادر الاجنبية :

- 1- A Amir, A.,G.,& Finian, B.,(2011),” Work engagement an tecedents”, the mediating role of learning goal orientation and job performance, Dublin city university business school , Ireland career development international , VOL.(16),NO.(7).
٢- Bamber, E. Michael, & Layer Vankataraman, (2000), “Big 5 Auditors profecisional and organizational Identification”, university of Georgia.
٣-Bartels , Jos , (2006),”organizational Identitication and communication : Employees , Evaluations of Internal communication and Its Effect on Identification at different organizational Levels”, thesis , university of Twenty , print partners Ipskamp, Enscheda.
4- Boros. Smaranda, (2008),”organizational Identification : the oretical and Empirical Analyses of competing conceptualizations”, Romaina Association for cognitive science , All Rights reserved, Volume XII, NO.(1).
5- Cheney, Georgy & Tompkins, Phillip K., (1987),” Coming To Terms with organizational Identification and commitment ”, central states speech Journal , (38/1).



- 6- Clifton, James K.,(2008),”Engaging your employees :six Keys to understanding the new workplace,(2002), SHRM foundation thought leaders Remarks”, society for Human resource management .
- 7- Corley, Kevin G., Ashforth , Blake E. ,& Harrison, Spencer H., (2008), “ Identification in organizations: An examination of four fundamental questions”, Journal of management , VOL.(34),ssue.(3).
- 8- Dick Rolf van, Gautan .Thaneswor & Wagner . Ulrich,(2004),” organizational Identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts”. Asian Journal of Social psychology, (7).
- 9- Jant, M.W., (2011),”The physiological measurement of Job involvement “,Thesis in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of science Colorado state university for collins , Colorado.
- 10- Johnson , W.L.J., Johnson A.M., & Heimbery F.,(1999),” A primary and secondary order component Analysis of the organizational Identification Questionnaire”, Educational and psychological measurement, NO.(5).
- 11-Haslam ,S. A.,Ellemers,N., Van Knippenberg, D.,&Platow,M.,(2003),”Social identity at work :developing theory for organizational practice”., New York: Psychology press.
- 12- Hickman , Nikki, (2010),” organizational Development at “Fusion” Austin – based integrated marketing employee engagement and Talent management strategies
- 13- Iqbal, Anam ,Tufail. Muhammad Sajid &Lodhi , Rab ,Nawaz ,(2015),” Employee Loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations “, Global Journal of Human Resource management ,VOL.(3), NO.(1).
- 14- Gatien , B., (2010),”An investigation into the relationship between perceptions of safety climate and organizational justice”, PH.D. Dissertation, Saint Marys, university , Halifax ,Nova scotia.
- 15- Kular, Sandeep, Gatenby mark , Rees, Chris, Soane Emma&Truss Katie, (2008),” Job involvement :A literature Review”, working paper series , NO.(19), Kingston university.
- 16- Lai-Wan, Hooi,(2015),”Employee Loyalty at the workplace:the impact of Japanese style of Human resource management”, international Journal of Applied HRM., VOL.(3),ISSUE(1).
- 17- Mael ,F.A.& Ashforth B.E., (2001), “ Identification in work war , sports and religion: contrasting the benefits and Risks “, the Executive management committee.
- 18- Markos, Soloman ,& Sridevi, M .Sadhya, (2010),” Job involvement: the key to improving performance”, international Journal of business and management , VOL.(5), NO.(12).
- 19- Mary, W, (2011),” the evolution of the Job involvement concept: communication implications”, Ian achieve business school , university of central Lancashire, preston,UK. Corporate communications an international Journal ,VOL.(16),NO.(4).



- 20-- Mael .F., & Ashforth, B.E.,(1989), “ social identity theory and the organizational “, Academy of management Review, VOL.(14).
- 21- Mohr, Robert D.& Zoghi, Cindy,(2008),”High- Involvement work design and job satisfaction”,VOL.(61),NO.(3).
- 22- Moksness , Lars, (2014),” verbal measure or Graphic measure of Both? Psychometric study of organizational Identification”, master’s degree in psychology, uitnor ways Arctic university
- 23- Nitin , V., (2004),” Job involvement” , working paper series, siescollege of management studies nerul .
- 24- Piia Seppala, Saija Mauno, and Mauno, & others ,(2008), “the construct Validity of the Utrecht work Engagement scale: Multisampling & Longitudinal Evidence”, springer science & Business media B.V.
- 25- Pratt, M.,G.,(1998),”Tope or not to be ?central questions in organizational identity in organizations :Building theory through conversations”, sage thousand oaks, CA.
- 26- Robinson , D., Perryman , S., and Heydays ,(2004),” the drivers of Job involvement report 408, institute for employment studies, 4K.
- 27- Robbins S.P.& Judge T.A.,(2013),”Organizational Behavior”, 15th/ed, prentice Hall, USA.
- 28- Scott, C. ,Corman,S.& Cheney, G., (1998), “Development of a structurational model of Identificational in the organization communication theory, NO.(8).
- 29- Tompkins ,Phillip K., & Ghenev, George,(1985),”Account Analysis of organizations: Decision making and Identification”, An Interpretive Approach, Eds. Linda L. Putnom Michael E. pacanowsky, Beverly Hills.
- 30- Tiwari, SHashi ,(2011),”Job involvement- the key to organizational success”, ICOQM-10, Kolkata.
- 31 -Vazirani , Nitin, (2007),”Job involvement”, working paper, SIES College of management studies Nerul.
- 32- Witting Maring, (2006),” Relations Identification and organizational objectives : An empirical study in unicipalities “,Universities Twente, Enscheda.
- 33- Woods A.Stephen ,& West A. Michel, (2010),” The Psychology of work and organizations”, engage learning EMEA. Printed by seng Lee press, Singapore.
- 34- Yurchisin , Jennifer, L.,(2006),”The Relationship among salesperson employee- organization Identification job performance in the context of an apparel retail store, PH.D. , Disseration, Law a state university, Ames, Lawa.



Job involvement for workers and its influence in Crystallize organizational Identification (An analytical research of the opinions of a sample of workers in the Middle East, the Iraqi Investment Bank)

Abstract:

The current research is aimed at analyzing the impact of the dimensions of Job involvement of all of (the enthusiasm, the Devotion, Assimilation) in the Crystallize organizational Identification across the dimensions of (organizational loyalty, membership, similarities) and was named the Middle East, the Iraqi Investment Bank room to look as the research community of staff adopted in the bank, to be applied to a Random sample of (100) employees working in the said bank, and developed for the purposes of data collection, a questionnaire form included three axes covered (32) paragraph of the measure, which is included adopted Liekrt Quintet for the purpose of validating the key assumptions and sub-hypotheses, the most prominent prove the existence of the effect of a significance between Job involvement and organizational Identification. With the help of a number of statistical methods and software (spss-v20).

The research found a set of conclusions including:

- 1- accept and clear to members of the sample to Twafaramqomat Job involvement for its removal after the arithmetic mean above-average record rate than can be said about a positive trend.
- 2- shows a positive relationship significant and influential statistically Job involvement mired in the development and strengthening of the organizational Identification seemed clear, boosting the efforts of members of the sample towards the principle of support and commitment. The study also recommended a set of recommendations which serve the purposes of research that developed for him and most importantly, the management of the bank to follow the modern administrative methods and take the necessary measures to deal with the workers, including increases the level of Astgrachm to work towards strengthening the organizational Identification have towards his organization .

Key Words: Job involvement , organizational Identification.