

التطابق (التمائل) التنظيمي: مدخل معاصر للاستثمار براس المال البشري

دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل

أ.م. د. ميسون عبد الله احمد الشلماة

Assistant Prof Dr. Maysoon Abdullah Ahmed

Human Resource Management

Faculty of Management and Economic-University Of Mosul

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تحليل دور التماثل التنظيمي في الاستثمار براس المال البشري لبعض كليات جامعة الموصل، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة البحث، وتم اختيار عينه بلغ تعدادها (50) فردا وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية (spss)، للقيام بالتحليل الإحصائي لهذا البحث ، باستخدام مقاييس بتحليل الانحدار البسيط، والانحراف المعياري، معامل ارتباط معامل ارتباط بيرسون ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التماثل والاستثمار براس المال البشري، وحسب نتيجة البحث فان موضوع التماثل التنظيمي قليل الاهتمام في جامعة الموصل ، كما اعتمدت توصيات البحث بضرورة اهتمام الادارات في المنظمات بالتنقيف بأبعاد التماثل التنظيمي بين المنتسبين من اجل رفع مستوياتهم التنظيمية وكي يكون تأثيرها ايجابي في كيفية الاستثمار براس المال البشري.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي _ راس المال البشري _ الولاء التنظيمي

Organizational Identification: A contemporary approach to investment in human capital An exploratory study of the views of a sample of administrative leaders in some faculties of the University of Mosul

Abstract

The purpose of this research was to identify the analysis of the role of Organizational Identification in investment in human capital for some faculties of the University of Mosul. In order to achieve the objectives of the research, an improved questionnaire was used for the purpose of collecting data and distributing it to the members of the research sample. (spss),

The statistical analysis of this study, using measurements of simple regression analysis and standard deviation, Pearson correlation coefficient correlation coefficient, resulted in a series of results, most notably the absence of a correlation between the dimensions of symmetry and investment in human capital. In addition to the importance of investing in human capital. In addition, the recommendations of the research have emphasized the need for departments in organizations to be aware of the organizational similarities in order to raise their organizational levels.

Keywords: Organizational Identification - Human capital Organizational loyalty

أصبحت عملية التماثل التنظيمي ضرورة ملحة نظراً لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر التي شكلت مأزقا، أصبح من الضروري ان تعمل المنظمة على مواجهته ، فالأساليب تغيرت وظهرت قيم وعادات واهداف جديدة للمنظمة ، وفي ظل هذه السياقات عانت بيئة المنظمة من فوضى واصبح العاملون يشعرون بالتشتت والارتباك واصبح ولائهم وانتمائهم مشتتين وغير واضحين حتى انه في بعض الأحيان اصبح من الممكن ان يتخلى العامل عن منظمته بسهولة وذلك نتيجة عدم وجود ثقافة وهوية واضحة للمنظمة ، نتيجة ضعف ولائهم وانتمائهم لها، مما ينعكس بالإيجاب او السلب على استثمار المنظمات لراس مالها البشري، من هنا جاءت فكرة البحث الحالية للبحث عن امكانية اعتماد التماثل التنظيمي للقيادات كمدخل معاصر للاستثمار براس المال البشري.

وعليه فان هذا البحث بمحاوره الثلاث يحلل التماثل التنظيمي بأبعاده باعتباره مدخل بالإمكان اعتماده للاستثمار، من خلال اجراء بحث ميداني على الافراد العاملين في بعض كلية جامعة الموصل، نظراً لما يتميز به هذا الموضوع من اهمية بالنسبة للمنظمات الإدارية والعاملين فيها ويكسبها القدرة على النجاح والاستمرارية في ظل أجواء المنافسة والتغير.

المحور الاول - المنهجية العلمية للبحث

اولا: مشكلة البحث: نحاول بهذا البحث الوقوف على الموضوع حيوي ذو الأهمية في حقل المجتمع و ما له من تأثير الاستثمار براس المال البشري والذي تبرز اهم مشاكله بالاتي:

- 1- هل تتسم بعض القيادات الإدارية لبعض كليات جامعة الموصل بغياب مفهوم التماثل التنظيمي مما ادى الى ضعف التوافق بين قيم المنظمة و الافراد للوصول للهدف.؟
- 2- هل هناك ارتباط ومن ثم اثر لأبعاد التماثل التنظيمي في الاستثمار براس المال البشري؟
- 3- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى الافراد العاملين في الكلية ؟

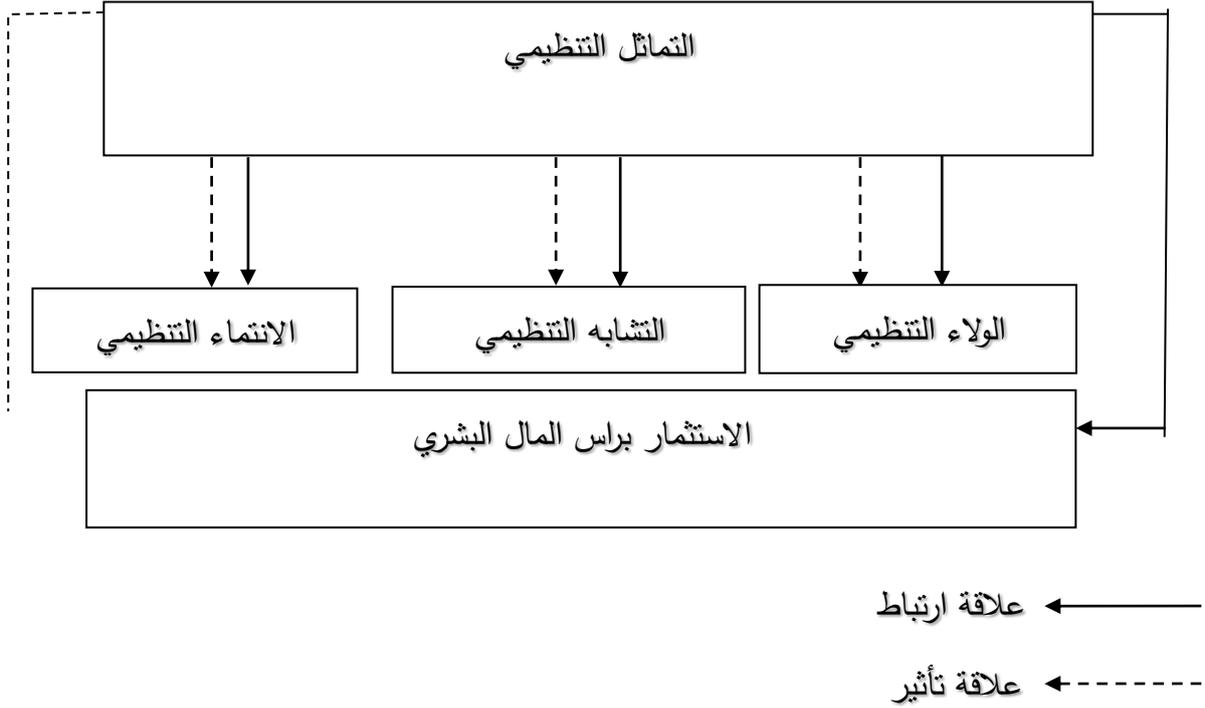
ثانيا: اهداف البحث: يهدف البحث الى قياس تأثير التماثل التنظيمي لدى القيادات الادارية لبعض كليات جامعة الموصل في استثمارها لراس المال البشري ، ذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تكوين إطار نظري وفكري للتعرف على كل من الاستثمار براس المال البشري والتماثل التنظيمي.
- 2- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة.
- 3- التعرف على الأهمية النسبية للقيم الشخصية لدى الافراد العاملين في الكلية.
- 4- تحليل أثر التماثل التنظيمي على الاستثمار براس المال البشري.
- 5- إمكانية التوصل الى النتائج التي يمكن من خلال صياغة بعض التوصيات التي تساعد أصحاب القرار في تحقيق التماثل التنظيمي لما له من أثر إيجابي في تحقيق اهداف ككل .

ثالثاً: أهمية البحث : تنبع أهمية البحث من أهمية موضوعه، حيث ان مصطلح التماثل التنظيمي يعد مفهوماً حديثاً نسبياً في الادبيات العربية مما يستوجب ايلاء المزيد من البحث والتحليل، كما يستمد البحث أهمية من خلال الآتي:

- 1- من الدراسات المحلية والعربية القليلة التي تتناول موضوع التماثل التنظيمي وربطه بموضوع راس المال البشري وسبل الاستثمار به.
- 2- يقدم البحث معلومات عن أهمية التماثل التنظيمي وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث التي توضح للمنظمات أهمية عملية التماثل بين أهدافها واهداف افرادها وما تحققة هذه العملية من نجاح وتقدم للمنظمات.
- 3- تساعد في تقديم معلومات عملية عن أهمية وديناميكية عملية التماثل التنظيمي، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذا البحث من خلال نتائجه التي توضح للمنظمات أهمية عملية التماثل بين أهدافها وأهداف العاملين بها ,وما تحققة هذه العملية من نجاح وتقدم للمنظمات.
- 4- قد تكون مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين في التماثل التنظيمي والاستثمار براس المال البشري، وخصوصاً أن الدراسات في هذا المجال قليلة.
- 5- يساعد البحث في تقديم معلومات عن مستوى التماثل مما يساعد القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة قيد البحث الى ضرورة الاهتمام بعملية التماثل لدى افرادها .

رابعاً: "مخطط البحث": تم تصميم مخطط البحث الافتراضي وكما في الشكل (1) الذي يشير الى علاقات (الارتباط والتأثير) بين التماثل التنظيمي و الاستثمار براس المال البشري.



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

رابعاً: "فرضيات البحث": تعد الفروض الإجابات التخمينية على التساؤل البحثي المثار والتي يمكن ان نحددها في ضوء المخطط الفرضي المتمثلة بالاتي:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التماثل التنظيمي ومجتمع واستثمار راس المال البشري. وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستثمار براس المال البشري وكل بعد من ابعاد التماثل التنظيمي بمجتمع.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي للتمائل التنظيمي بأبعاده في راس المال البشري واستثماره في المنظمة المبحوثة. وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية: لا يوجد تأثير معنوي للتمائل التنظيمي بأبعاده في الاستثمار براس المال البشري في المنظمة المبحوثة .

خامسا: منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته بقياس متغيراته.

سادسا: مصادر جمع البيانات: تعد استمارة الاستبانة المصدر الاساسي لجمع البيانات فضلا عن اجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض مدراء الوحدات والشعب، بينما اعتمدت الباحثة على ما هو متاح من كتب وابحاث منشورة ودوريات في بناء الاطار النظري للبحث من مصادرها الثانوية.

سابعا: اساليب التحليل الاحصائية: من اجل التوصل الى مؤشرات تخدم البحث ، ومن اجل اختبار فرضياته اعتمدت الباحثة على مجموعة من الاساليب تمثلت بالنسب المئوية والتكرارات من اجل وصف متغيراته، فضلا عن معامل الارتباط والانحدار لبيان طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

المحور الثاني- الاطار النظري

أولاً: ماهية التماثل التنظيمي

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي (Organizational Identifications) في حقل الإدارة إلا أن له جذورًا عميقة تعود إلى الفكر الإسلامي ، والسياسي ، والإداري، فقد تضمنت الدعوة الإسلامية مبدأ التماثل كواحدٍ من مبادئها ، حيث حثت على ضرورة أن يتبنى المسلمون أهداف و قيم الشريعة الإسلامية لتصبح موازية لأهدافهم الشخصية ، وحثت كذلك على أن يلتزمون بقيم الولاء، والانتماء للأمة الإسلامية و لمبادئها، و لقيم الدين الحنيف، و يخلط البعض بين مصطلحي الهوية التنظيمية Organizational Identity و التماثل التنظيمي Organizational Identification ، الا انه يمكن النظر الى التماثل بانه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة

التي يعمل بها فيها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل الى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين . اما الهوية التنظيمية فهي خصائص او سمات موروثية ومتميزة طورت عبرها الزمن من خلال تاريخ المنظمة وهي تركز على محاولة إجابة الافراد عن السؤال المتعلق عن كمنظمة ، أي ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة ، وما الادراكات المشتركة بين العاملين فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة .(عبد اللطيف ،2010،ص 25).

وقد جاءت عدة تعاريف للتماثل التنظيمي تعكس وجهات نظر الكاتب او المؤلف فنجد Tompkin&Cheney,1985 قد عرف التماثل بانه (ان الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية لكي تتواءم مع مفاهيم المنظمة وقيمتها).

إذ يجده (Carol ,2001) "أنه تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة (البشاشة،ص 436،2008)، في حين يصفه (Duncan,2003:P3) عملية التماثل التنظيمي من خلال "ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية: هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الاهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل؟" ويؤكد (Reiche,2008:P4) ان مفهوم التماثل التنظيمي من الأساس النظري للهوية الاجتماعية ونظريات التصنيف الاجتماعية . وتذهب نظرية الهوية الاجتماعية إلى أن الأفراد يطورون المفاهيم الذاتية على أساس انتمائهم إلى جماعات اجتماعية معينة، وهو المدى الذي يتعاطفون من خلاله مع جماعة اجتماعية معينة تثر على دوافعهم وتصرفاتهم من حيث عضوية المجموعة الخاصة بهم.

ويؤكد (Johnson,et,al,1999:P160) سيكولوجية العلاقة بين الفرد العامل والمنظمة بحيث يشعر الفرد العامل بذاتيته وعمق تلك العلاقة مع المنظمة بوصفها كيان اجتماعي. ويشير (Jones&Voipe:2010) عملية الانتماء او الاتحاد للفرد العامل مع المنظمة، في حين نجد ان (الشمري) أشار للتماثل التنظيمي على أنه عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال أن رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة وينتج عن ذلك خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات (الشمري ، 2012:ص 7) .

(الغزالي والخزاعي, 2016, ص82) حالة تصاعدية ومستمرة تبدأ بالتقارب اذ توفرت الظروف المناسبة حتى تصبح عبارة عن حالة واحدة في النهاية , اي تضمين اهداف الفرد في اهداف المنظمة, اما (الشواوة , 2016 , ص123) هو التواصل النفسي والذهني والعاطفي بين الفرد العامل والمنظمة , ودرجة تشابه اهداف الفرد مع اهداف المنظمة.

عليه يمكن ان نحدد مفهوم لمصطلح التماثل التنظيمي أنه يشير إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ولقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه.

ثانياً: أهمية عملية التماثل التنظيمي

لقد أصبحت مرحلة التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد، والمنظمة، حيث أن عدم التماثل سوف يؤثر على هذه المنظمات وعلى أدائها ومخرجاتها ورضا العاملين فيها وبالتالي يؤثر سلباً على نجاحها واستقرارها، ويمكن إبراز أهمية عملية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة من خلال النقاط الآتية:

1- يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع (Dessled, 1999: P65) تساهم عملية التماثل التنظيمي في زيادة درجات الولاء، والالتزام، والتعاون مع المنظمة.

2- أنه من خلال التماثل مع المجموعة فإن الناس يدركون ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة، ومصيرها، وأنهم يتشاركون معها في الكرامة، والسمعة ويتأثرون بنجاحها وفشلها، وهذا يجعل العاملين ملتزمين بالمحافظة على سمعة منظماتهم وكرامتها

3- أن الإحساس بالتماثل التنظيمي قد يمنع الموظف من أن يصبح مزعجاً، ويمكن اعتبار التماثل شرط سابق للشعور العام بالقناعة بالعمل، إضافة إلى أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة من المتوقع أن يبقوا في المنظمة وأن يبذلوا جهودهم لتحسين المنظمة (Dutton & Dukerich, 1994: P51).

4- يعد التماثل التنظيمي من ضروريات منظمات الاعمال التي تسعى على اختلاف اعمالها لان يكون الافراد العاملون فيها مندمجين برسالتها وبالرؤية التي تهدف الى تحقيقها بما يحقق حالة من التوافق

والانسجام بين الافراد العاملين ومنظمتهم وبالتالي تدفع المنظمة الى المضي في انجاز اهدافها وتحقيق مصالحها وتعزيز نجاحها , ويمكن ابراز اهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة من خلال الاتي (البشاشة , 2008, 436 ص -437) (العتيبي , 2016 , ص719) (السعود, 2009, ص25) و , الصرايرة , 2009 , ص189) (Khan,etal,2010,P123) يوفر التماثل التنظيمي للمنظمة منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية , كذلك تقليل من حالات الصراع .

في حين يرى (القرالة ، 2005:ص 30) بأن للتماثل التنظيمي أهمية في الحياة الوظيفية للعاملين

في منظمة معينة تتمثل بما يأتي :

- 1- تعزيز الفرد لنفسه ، واحترامه لذاته .
- 2- الوصول لدرجة من السمو فوق الذات .
- 3- إضفاء صيغة خاصة ، ومعنى مميز للحياة .
- 4- الارتقاء بمستوى الطموح لدى الأفراد العاملين .
- 5- زيادة درجة الانتماء للمنظمة .

ثالثا: أبعاد التماثل التنظيمي

التجهت العديد من الدراسات الى تشخيص عدد من الابعاد للاستدلال بها عن مستوى التماثل التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيرها على سلوكيات الافراد في المنظمة وفق ما تم اعتمادها من الباحث (Cheney,1989) اذ اتفقالباحثة(Kreinerand & Ashforth,2004,P2) (بشاشة , 2008 , ص429) (Reese,2014,P9) (مرابط , 2015 , ص47) (صالح , 2015 , ص253) (العتيبي , 2016 , ص20) (عبد الفتاح وابوسيف , 2016 , ص284) على ان ابعاد التماثل التنظيمي و(الحوامدة،2006) (Reese,2014) (Miller, Allen, Casey, , 2000 and Johnson's) الى ان التماثل التنظيمي يتضمن الابعاد الآتية :

1- الولاء التنظيمي

يشير الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty) إلى موالاة العاملين للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاسبة سلوك الأعضاء الآخرين (البشاشنة ، 2008:ص 430) ، في حين يرى (سلمان وآخرون : 2015:ص 202) أن الولاء التنظيمي هو نزعة الفرد للانخراط لأداء نشاطات محددة بصورة منتظمة بسبب النتائج السلبية التي ستعود عليه في حالة عدم فعل ذلك ، أما بالنسبة للمنظمة فإن أنشطتها تتمثل في الاستمرار بالعمل فيها ، بينما عرف (أمينة ، 2015 : ص49) على أنه حالة نفسية شعورية إيجابية المتولدة لدى الفرد اتجاه مؤسسته تشير إلى درجة تطابقه مع مؤسسته ، ودرجة الارتباط بها ، اعتقاد القوي بأهدافها ، أيمانه بقيمتها والاستعداد لبذل أقصى درجات الجهد في العمل وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها .

2- التشابه

يقصد بالتشابه (Similarity) بأنه إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها (Cheney , 1982 : P110) ولإنجاح عملية التماثل في المنظمة لابد من وجود درجة كبيرة من التشابه في قيم ، وأهداف ، ورغبات ، ومصالح كلا الطرفين (الخلفيات ، 2006:ص 39)

3- الانتماء

يشير الانتماء (Membership) إلى درجة الفهم والإدراك لمدى الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة ، أحاساسة بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة أنه يعرف ذاته من خلال عفويته بالمنظمة (مرزوق ، 2013:ص 3) . ويظهر من خلال التعبير بين الفخر بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها (العتي ، 2016 : ص720) . وفي مجال تحديد العلاقة بين الانتماء والتماثل التنظيمي يشير إلى أنه كلما زاد تماثل الفرد مع المجموعة فإنه يميل إلى شعور بالانسجام والوحدة معها ، والنوبان فيها فتكون مكاسبها مكاسب له ، وأهدافها أهداف له ، ونجاحها إخفاقها نجاحاً وإخفاقاً له (الصريرة ، 2009:ص 39) .

رابعا: مفهوم استثمار رأس المال البشري ونظرياته وقيوده:

أكد الفريد مارشال على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً وفي رأيه إن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الفرد ، إذ عن طريق الفرد تتقدم الأمم ، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود . عرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة ، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية ، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل الفرد عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله . (اليفي ، و محمد ، 2009 : ص 295) ، ووضح بأنه الإنفاق المال الحالي على تكوين وتعليم المورد البشري ، لأجل جني نتائج التعلم في إضافة قيم إضافية جديدة ومستمرة للمنظمة عن طريق التميز والإبداع والابتكار في الإنتاج أو تقديم الخدمات ، وهذا المورد لا ينضب بل هو في عطاء مستمر . (الزيادات ، 2008 : ص 87) ، واستخدم للدلالة على جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه . (نازم ، 2007 : ص 567)

خامساً: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري :

أكدت النظريات على الاستثمار البشري من أجل تحسين مهارات وإنتاجية الفرد، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجحة عن هجرة العمالة ، ومن هذه النظريات الآتي :- (حجماوي، 2011: ص 67)

1- الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية المورد البشري وانه شكل من أشكال رأس المال

ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما انه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما :

أ- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

ب- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الفرد .

2- الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري :التدريب يمكن إن يكون كاستثمار في الفرد وذكائه فتصبح في قلب عملية التغيير ، هذه الوضعية تجعل عليه مسؤوليات جديدة ، لهذا يتعامل مع التدريب بمنطق الاستثمار وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطاً كبيراً بتكلفة التدريب المتخصص ، ونظراً لارتفاع تكلفة التدريب المتخصص ، فإن ترك الفرد المتدرب العمل فان ذلك يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام ، وبالتالي يكون لدى المنظمة استعداداً لدفع اجر أعلى للفرد حتى يحافظ على بقائه للعمل بالمنظمة فلا تتحمل خسارة كبيرة بتركه للعمل .

سادساً: قيود الاستثمار في رأس المال البشري: فيما يلي القيود التي يجب إن تأخذها

المنظمة بنظر الاعتبار عند تطبيقها مفاهيم الاستثمار في رأس المال البشري:(البيفي، ومحمد، 2009: ص289)

- اختلاف خصائص رأس المال البشري من خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية ، فبالرغم إن الفرد يمكنه تأجير استثمار لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تبيع المنظمة آلة تحتاجها.
- النقص في البيانات والأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات الكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للإفراد الملحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للكلفة .

- صعوبة تحديد نسبة الكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار ، فالفرد ينفق على المأكل والملبس والمسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري.
- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري ، ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات.

المحور الثالث- الاطار الميداني

اولا : مقاييس البحث: اعتمدت الباحثة في اختيار مقاييس البحث من خلال مصادر ضمن منظومة الادبيات الادارية ، والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية. اذ كانت سلم الرتب (Likert) هو المعتمد في قياس ظواهر البحث والجدول رقم (1) يقدم توضيح تفصيلي حول هذه المقاييس.

1. ثبات مقياس البحث: استخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من اتساق وثبات مقاييس البحث ، وكما موضح في الجدول (1) . وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.73 - 0.86) وهي مقبولة إحصائيا في البحوث الإدارية لان قيمتها اكبر (0.60) وهذه النسب تدل على ان المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي .

جدول (1) ملخص مقاييس البحث

المقياس	عدد الفقرات	الرمز	كرونباخ الفا
التمائل التنظيمي	15	IN	0.80
الولاء	5	LY	0.86
التشابه	5	SM	0.78
الانتماء	5	ME	0.73

0.82	SC	15	الاستثمار براس المال البشري
------	----	----	-----------------------------

المصدر : اعداد الباحثة باعتماد الادييات ومخرجات الحاسبة

ثانيا : الوصف الاحصائي لمتغيرات وأبعاد البحث: يوضح جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد حسب المتوسط لمتغيري البحث التماثل التنظيمي (الولاء ، والتشابه ، والانتماء) والاستثمار براس المال البشري (احادي البعد) ، حُدد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأية فئة. ولان استبانة البحث تعتمد على ليكرت الخماسي (اتفق تماماً - لا اتفق تماماً) فان هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة من خلال ايجاد طول المدى (5 - 1 = 4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5 / 4 = 0.80) . وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5) ، وتكون الفئات كالاتي (Dewberry, 2004: P15):

(1 - 1.80) : منخفض جداً ، (1.81 - 2.60) : منخفض ، (2.61 - 3.40) : معتدل ، (3.41 - 4.20) : مرتفع ، (4.21 - 5.0) : مرتفع جداً) وقد استخدم البرنامج الاحصائي (SPSS. V25) لإجراء التحليلات الاحصائية الخاصة بالبحث ، إذ يعكس الجدول (2) اعلى وسطا حسابياً موزوناً بلغ (4.07) لمتغير التماثل التنظيمي وبانحراف معياري بلغ (0.546). مما يشير الى انسجام اجابات افراد العينة حول هذا المتغير ، اذ شكل هذا المتوسط نسبة أكبر من المتوسط الحسابي لمتغير الاستثمار براس المال البشري الذي بلغ (3.67) وبانحراف معياري بلغ (0.548). مما يعكس انسجام اجابات عينة البحث حول الاستثمار براس المال البشري والمتغيرين ضمن مستوى اجابة مرتفع ، اما بالنسبة لأعلى متوسط حسابي للأبعاد كان من نصيب بعد التشابه اذ بلغ (4.19) وبانحراف معياري بلغ (0.518) ، اما اقل وسط حسابي كان من نصيب بعد اذ بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.518). وبمستوى اجابة مرتفع ، في حين كانت بقية المتوسطات ضمن مستوى اجابة

مرتفع مما يعكس ادراك عينة البحث لماهية التماثل التنظيمي والاستثمار براس المال البشري في المنظمة
المبحوثة الخاصة عينة البحث.

جدول (2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث وأبعادهما

ت	المتغير والبعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	ترتيب الابعاد
1	التماثل التنظيمي	4.07	.546	مرتفع	
2	الولاء	3.90	.518	مرتفع	3
3	التشابه	4.19	.581	مرتفع	1
4	الانتماء	4.13	.540	مرتفع	2
6	الاستثمار براس المال البشري	3.67	.548	مرتفع	

المصدر : من اعداد الباحثة باعتماد مخرجات الحاسبة

ثالثاً : الارتباطات بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير المعتمد: اعتمد في هذه البحث على
معامل الارتباط البسيط (Person) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقة الارتباط بين
التماثل التنظيمي بأبعاد هو الاستثمار براس المال البشري . اذ يظهر الجدول (3) مصفوفة معاملات
الارتباط البسيط بين متغيرات البحث ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة
(Cohen & Cohen, 1983) ، وكالاتي:

1. علاقة الارتباط منخفضة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.10
2. علاقة الارتباط معتدلة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط بين 0.10 - 0.30
3. علاقة الارتباط قوية : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اعلى من 0.30

إذ يظهر الجدول (3) مصفوفة الارتباط التي تشير الى ان العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستثمار براس المال البشري كانت سلبية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) اذ بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين ($R = -.745^{**}$, $p < 0.01$) وهذا يعني ان هناك علاقة بين ابعاد التماثل التنظيمي مع متغير الاستثمار براس المال البشري فقد تبين وجود علاقة ارتباط سلبية عالية وذات دلالة معنوية بين بعد الولاء والصمت التنظيم يبلغ معامل الارتباط ($R = -.830^{**}$, $p < 0.01$) ، كما وجد بان هنالك علاقة ارتباط سلبية عالية ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين بعد التشابه والاستثمار براس المال البشري ($r = -.663^{**}$, $p < 0.01$) . وتشير النتائج ايضاً الى وجود علاقة ارتباط سلبية عالية بين بعد الانتماء والاستثمار براس المال البشري بلغت ($r = -.420^{**}$, $p < 0.01$) وبناءً عليه تقبل الفرضية الرئيسة الاولى والتي تشير الى ارتباط سلمي عالي بين متغيري البحث فضلاً عن ارتباط الابعاد للمتغير المستقل بالمتغير المعتمد.

جدول (3) مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث

Research variables		الولاء	التشابه	الانتماء	التماثل التنظيمي	الاستثمار براس المال البشري
الاستثمار	Pearson	-	-	-	-.745**	1
براس المال البشري	Correlation	.830*	.663*	.420*		
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

رابعاً : اختبار الفرضيات : اشارت مصفوفة الارتباطات بين متغيري البحث اثبات اولي عن توافر علاقات ارتباط معنوية بين متغيرات البحث إلا ان الارتباط يحتاج الى قياس مستوى التأثير بين متغيري البحث وبين ابعاد المستقل والمتغير المعتمد. ومن اجل اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية لها ، سيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد. والجدول (4) يظهر تحليل الانحدار الخاص باختبار فرضية البحث الثانية. ويتضمن هذا الجدول قيم بيتا غير المعيارية (B) ، وقيمة معامل التفسير (R²) ، وقيمة (F) المحسوبة.

أ. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: تشير الفرضية الرئيسية الثانية للتأثير الى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التماثل التنظيمي بأبعادها والاستثمار براس المال البشري) ويوضح الجدول (4) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط . لغرض تقدير اثر التماثل التنظيمي في الاستثمار براس المال البشري.

جدول (4) قيم نموذج الانحدار لمتغيري البحث (N = 50)

β	R ²	F calculated	الاستثمار براس المال البشري
0.49	0.56	42.503	التماثل التنظيمي
0.58	0.68	34.654	الولاء
0.37	0.43	121.435	التشابه
0.14	0.17	56.432	الانتماء

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

إذ يتضح من الجدول (5) ما يأتي :

أولاً : إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (42.503) عند مستوى دلالة (0.01) . وكذلك لبقية الابعاد بلغت على التوالي (34.654, 121.435, 56.432) وبناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لارتفاع التماثل التنظيمي في الاستثمار براس المال البشري وبدرجة ثقة (99%).

ثانياً : يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.56) يتضح بان التماثل التنظيمي قادرة على تفسير ما نسبته (56%) من التغيرات التي تطرأ على انخفاض الاستثمار براس المال البشري في المنظمة المبحوثة الخاصة عينة البحث. أما النسبة البالغة (44%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث كما بلغت القدرة التفسيرية لبقية الابعاد كما يلي (17, 43, 68). مما يوضح ان هناك قدرة لإبعاد التماثل التنظيمي في تفسير وتوضيح الانخفاض الذي يحصل في الاستثمار براس المال البشري وكأعلى قدرة على التفسير بعد الولاء بينما حل بالمرتبة الثانية بعد التشابه بينما كان بعد الانتماء البعد الاخير في قدرته التفسيرية.

ثالثاً : يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.49). بان زيادة مستويات التماثل التنظيمي بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى انخفاض الاستثمار براس المال البشري بنسبة (49%) من وحدة انحراف معياري واحد بينما حققت باقي الابعاد النسب الاتية (14, 37, 58). مما يوضح قدرتها على التأثير بشكل عكسي في ظاهرة الاستثمار براس المال البشري وهذا يعد مؤشرا ايجابيا وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية.

المبحث الثالث- الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات: توصلت البحث الى مجموعة من الاستنتاجات (النظرية والميدانية) ، وكما يأتي :

1. يختلف الباحثون في تحديد مفهوم شامل للتمائل التنظيمي ، إلا انه يمثل بشكل عام انسجام القيم والثقافات والأهداف الخاصة بالعاملين مع قيم وأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمة .
2. تراوحت الاوساط الحسابية لمتغير التماثل التنظيمي وأبعاده بين (3.90 – 4.19) وبانحراف معياري اجمالي بلغ (546). وهذا يشير الى انسجام اجابات افراد العينة حول هذا المتغير ، في حين بلغ الوسط الحسابي للصمت التنظيمي (3.67) وبانحراف معياري (548) ، أي بمستوى اجابات مرتفع.
3. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والاستثمار براس المال البشري ، وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) اذ بلغ معامل الارتباط (-0.745)
4. يتضح من نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها وجود تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لارتفاع التماثل التنظيمي في الحد من ظاهرة الاستثمار براس المال البشري.

ثانياً التوصيات

1. تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين يتم من خلال اشعارهم بالسعادة نتيجة اختيارهم العمل فيها ، ووجود مشاعر ودية تجاه المنظمة ما ينعكس ذلك على استمرارهم في العمل وقضاء خدمتهم الوظيفية فيها وهذا ينعكس على صمتهم التنظيمي.
2. الاهتمام ببناء علاقات اجتماعية بين العاملين ، وإشاعة روح الفريق الواحد والانتماء للمنظمة من خلال شعور العاملين بأهميتهم ودورهم الفاعل فيها ، وأنهم جزء منها ومكملة لشخصيتهم مما يسهم في الحد من الاستثمار براس المال البشري.
3. ممارسة تمكين العاملين وإعطائه الحرية في اتخاذ بعض القرارات التي تسهم في نجاح المنظمة ن خلال القواسم المشتركة مع الاخرين الذين يعملون في المنظمة.

4. يتطلب من المنظمة تحفيز العاملين على اداء العمل وتقديم الاراء والمقترحات وعدم الخوف من النتائج السلبية المترتبة على هذه الاراء والمقترحات كحجب الامتيازات المختلفة عن مقدم الرأي او المقترح.

5. ضرورة اشعار العاملين بان افكارهم مهمة في الموقع الوظيفي ، وإمكانية عرض افكارهم ومقترحاتهم في الاجتماعات واللقاءات داخل المنظمة بجرية ، ويتم ذلك بالتعاون مع زملاء العمل.

6. مشاركة العاملين في حل قضايا العمل التي تحدث داخل المنظمة باعتبار ذلك جزء من عملهم وتخصصهم ، وعدم الاختصار على حلول المدراء في كل الاوقات والظروف على سبيل المثال قلة خبرة المدير يتطلب مشاركة العاملين في مشورتهم بحكم تخصصهم.

المصادر

(1)المصادر العربية

أولاً: الرسائل والاطارح

- 1- أمينة ، جميل (2015) " أثر الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي " رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم الإدارة / جامعة اكلي محند أو الحاج البويرة .
- 2- الخلفيات ، مها عبد العزيز (2006) " أثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، إدارة عامة ، جامعة مؤتة ، الأردن .
- 3- الشمري ، أحمد مطر ، (2012) " درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت علاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم . (رسالة ماجستير غير منشورة) مقدمة إلى كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط .
- 4- القراولة ، أروى عبد السلام ، (2005) ، " أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن .

- 5- مرابط , سوريا عثمانى , 2015 , ابعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية , دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومة - بسكرة , رسالة ماجستير , جامعة محمد خضير , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .
- 6- نازم, محمد محمود ملكاوي, 2007, نظم المعلومات والمعرفة واثرها في الابتداء, أطروحة دكتوراه في إدارة الاعمال, جامعة دمشق.

ثانياً: الدوريات

1. البشاشية ، سامر عبد المجيد (2008) " أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال عمان الأردن ، المجلد 4/ ، العدد 4 / ص 261-427.
2. حجاموي، توفيق، 2011، الاستثمار في راس المال الفكري وتحديات ما بعد البيرول في الجزائر الملتقى الدولي، جامعة المسيلة، الجزائر.
3. السعود ، راتب ، الصرايرة ، خالد احمد ، " التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادائهم الوظيفي " ، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2009.
4. سلمان ، فاضل حمد ، صالح ، خالد مهدي (2015) " تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي " مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد / 21، العدد / 82
5. الشواورة ، طه سالم ، اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الاردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، مجلد: 24 ، أعدد:1 ، 2016
6. صالح ، خالد مهدي ، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي ، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 21 ، العدد:82 ، العراق ، 2015.

7. الصرايرة , خالد , التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية , دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2012.
8. عبد الفتاح , محمد زين العابدين , ابوسيف , محمود سيد , دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعلم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين , مجلة العلوم التربوية , العدد : 2 , مجلد : 1 , 2016.
9. عبد اللطيف , عبد اللطيف , جودة , محفوظ , دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية , دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية , مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد 26 , العدد : 2 , 2010 .
10. العتيبي , تركي بن كديميس , (2016) " التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف " مجلة العلوم التربوية والنفسية , المجلد / 9 , العدد /3, ص ص 705-762.
11. العتيبي , تركي بن كديميس , التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف , مجلة العلوم التربوية والنفسية , جامعة القصيم , العدد : 3 , مجلد : 9, 2016
12. الغزالي , فاضل راضي , الخزاعي , صدام كاظم , دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي , مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية , العدد : 40 , مجلد : 18 , 2016
13. اليفي , محمد , احمد , فرعون , 2009 , الاستثمار في راس المال البشري كمدخل حديث لادارة الموارد البشرية بالمعرفة , الملتقى الدولي , جامعة المسيلة , الجزائر.

المصادر الاجنبية (2)

1. Khan ,S, Mehta & , Sand Niazia,M.A.K,2010,"Link between organizational Justice and Employee Job Performance in the work place "In tend disciplinary journal of contemporary in Business ,V:23 ,P121-132

14.Cheney, G. (1982) " organizational Identification as A process : Afield study, Unpublished Master, SI Thesis , Purdue University.

1. Johnson. W.L ; Johnson .A .M ; Heimberg. F ,1999 A primary and Secondarorder component analysis of the generational identification questionnaire" Educational and Psychological Measurement ,vol 5,No 118) H.Tajfel (1978) : Social Categorization, social Identity and Social Comparisons ,Academic Press ,Londres .

15.Miller, V. D., Allen, M., Casey, M., Johnson, J. R." Reconsidering the organizational identification questionnaire", Management Communication Quarterly,13,628-658, (2000).

16.Reese, Simon,"Examining the Relationship between Organizational Identification and Learning Organization Dimensions : A study of a U.S. Franchise", Management and Organizational Studies , Vol.1,No.1,7-20,2014.