

Organizational Identity and Organizational Identification: Degree and Relationship: A Field Study on Academic Staff Members at Mu'tah University

*Husein Moh'd Azab**, *Amal Khalaf Tarawneh**

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the concepts of organizational identity and organizational identification and their relationship, as well as the impact of personal and functional factors, such as sex, age, academic rank and duration of work in the academic field, at Mu'tah University in Jordan. In order to achieve the study objectives, the researchers used primary data from the study's respondents through distributing a questionnaire to a stratified random sample selected from a population of (248) faculty members at Mu'tah University. The study employed the analytical descriptive method and appropriate statistical methods were used to test the hypotheses of the study. The study reached a number of results, the most important of which are that the level of organizational identification among faculty members at Mu'tah University was high and that the level of organizational identity was moderate. The results also showed a statistically significant relationship between organizational symmetry and organizational identity among faculty members at Mu'tah University, as well as the absence of statistically significant differences in the levels of organizational identification and organizational identity due to personal and functional factors, including gender, age, academic rank and duration of work in the academic field at the University. The study recommended to identify the desires and needs of faculty members at Mu'tah University in order to increase their level of identification with the university, as well as to pay attention to organizational identity and provide the necessary development requirements.

Keywords: Organizational identity, Organizational identification, Mu'tah University.

* Faculty of Business, Mutah University. huseinazab@yahoo.com
Received on 21/5/2018 and Accepted for Publication on 30/1/2018.

الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: مستواهما والعلاقة بينهما دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة

حسين محمد عقيل العزب*، أمل خلف أحمد الطراونه*

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، والعلاقة بينهما، وبيان مدى أثر العوامل الشخصية والوظيفية كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل ومجال الكلية في الجامعة في التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (248) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة كان مرتفعاً، ومستوى الهوية التنظيمية كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويي التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية تعود للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، مجال الكلية في الجامعة). وأوصت الدراسة بضرورة التعرف على رغبات وحاجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة لزيادة مستوى تماثلهم مع الجامعة، والاهتمام بالهوية التنظيمية وتوفير مستلزمات تطويرها.

الكلمات الدالة: الهوية التنظيمية، التماثل التنظيمي، جامعة مؤتة.

المقدمة

الجوهريّة بل يكون التغيير من باب التحديث ومواكبة متطلبات العصر على الرغم من الصعوبات التي قد تصادف المنظمة من حيث مدى تقبل الأفراد لهوية تنظيمية جديدة.

وللهوية التنظيمية دور ايجابي بالنسبة للمؤسسة سواء على مستوى محيطها الداخلي أو الخارجي؛ فالداخلي من خلاله يتم توحيد العاملين على اختلاف خصائصهم الديمغرافية على تحقيق أهداف مشتركة، أما الدور المتعلق بالمحيط الخارجي فيتمثل في إثبات التفرد والتميز عن بقية المنظمات، وبهذا تعتبر الهوية التنظيمية من أهم عوامل إدماج وتكيف العاملين (Barahmia, 2018).

لقد أصبح الاهتمام بالهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي ضرورة ملحة لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر السلبية من الواجب مواجهها، فضعف الهوية التنظيمية يؤدي إلى ضعف ولاء العاملين لدرجة أن يتخلى العامل عن منظمته بسبب عدم وجود هوية واضحة

لقد احتل موضوع الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين لما له من أهمية بالغة على سلوك الفرد العامل وعلى المنظمة التي يعمل بها على حد سواء، ولا بد للمنظمة أن تسعى دائماً لتطوير الهوية التنظيمية لموظفيها بما يتلائم وبيئتها، ومن الجدير بالذكر أنه ليس بالضرورة أن تبقى هوية المنظمة ثابتة ومستقرة دون تغيير، بل تتعرض للتغيير خاصة عندما يكون التغيير مطلب أساسي ومهم لبقاء المنظمة في بيئة العمل، فالمنظمات الناجحة هي المنظمات التي تستطيع أن تعدل على خصائص هويتها بحيث تتلائم مع الظروف البيئية المستجدة علماً بأن هذا التغيير لا يمس الخصائص

*كلية الاعمال، جامعة مؤتة.

huseinazab@yahoo.com

تاريخ استلام البحث 2018/5/21 وتاريخ قبوله 2018/1/30.

لأعضاء الهيئة التدريسية في مستوى التماثل التنظيمي في جامعة مؤتة ؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية دراسة هذا الموضوع من أهمية مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، وحاجتهما إلى مزيد من البحث والنقصي، حيث وجد أن هناك عدد قليل من الدراسات في الهوية التنظيمية من حيث قياسها ورفع مستواها وتطويرها وسبل تغييرها، أضف إلى ذلك أن النتائج التي سيتم التوصل إليها ستساعد على فهم الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية من خلال النظر إلى مستويات الهوية والتماثل التنظيمي، كما يمكن أن تنبه إلى معرفة السبل الكفيلة برفع مستويي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة خاصة وغيرها من الجامعات عامة.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تقديم إطار نظري للقارئ عن مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، والعلاقة بينهما، ومحاولة معرفة مستويي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبيان دور العوامل الشخصية والوظيفية (كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل ومجال الكلية) في الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. كما أن التوصيات التي سيتم التوصل إليها ستساهم في تعزيز الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

فرضيات الدراسة

تحاول الدراسة اختبار صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، مجال الكلية في الجامعة).

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

للمنظمة، وبيئة الجامعات كغيرها من المنظمات فهي جديرة بالبحث لما تقوم به من دور جوهري في تحسين المهارات التدريسية، وتطوير التنمية الإدارية والاقتصادية، لذا لا بد من الاهتمام بمستوى كل من الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي في الجامعات، وعليه فإن هذه الدراسة تبحث في مستوى التماثل التنظيمي والهوية التنظيمي بالإضافة إلى تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية وعلاقة التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ضمن واقع جامعة مؤتة من خلال إجراء بحث ميداني على أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

مشكلة وأسئلة الدراسة

منذ بداية القرن الواحد والعشرون تم توظيف الكثير من المفاهيم الإدارية المهمة والحديثة نسبياً في المنظمات وذلك لما تواجهه المنظمات عالم سريع التغير والمنافسة الشديدة، وأضحت مفاهيم العولمة والسوق المفتوح هي المفاهيم السائدة، ومن بين أهم تلك المفاهيم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، وقد ينتج عن إغفال هذين المفهومين العديد من المشاكل للمنظمات منها عدم الرضا وانخفاض الولاء وزيادة معدل دوران العمل وغيرها من السلوكيات السلبية داخل المنظمة، هذا يحتم على إدارة المنظمات وقياداتها إعادة النظر في أساليبها ومكوناتها وممارساتها في تجذير الهوية التنظيمية لدى موظفيها ومتابعة مستوى التماثل التنظيمي لأفرادها. والجامعات كإحدى المنظمات تسعى إلى الوصول إلى درجة عالية من التمثيل لهويتها التنظيمية كمتطلب أساسي لما يترتب عليه من فوائد جمة تعود على الجامعة وعلى العاملين فيها، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى التماثل التنظيمي في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى الهوية التنظيمية في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. ما العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي؟
4. هل هنالك فروق تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في مستوى الهوية التنظيمية في جامعة مؤتة؟
5. هل هنالك فروق تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية

أنها كل شيء مشترك بين أفراد مجموعة محددة، أو شريحة اجتماعية تساهم في بناء محيط عام لدولة ما، ويتم التعامل مع أولئك الأفراد وفقاً للهوية الخاصة بهم، أما تعريف الهوية اصطلاحاً فهي عبارة عن الوعي بالذات الثقافية والاجتماعية (Mawdoo3.com, 2017).

وعرف (Gioia et al., 2000) الهوية التنظيمية بالصورة الانطباعية التي يحملها أفراد المنظمة والذين يعملون بالمحيط الداخلي بمنظمتهم، وهذا الانطباع قد يكون إيجابياً أو سلبياً، بحسب السياسة المنتهجة داخل المنظمة، ويرى (Gautam et al., 2004) أن الهوية التنظيمية ورسالة المنظمة خاصة تعنى الكثير للمنظمات، حيث تعمل على رسم الاستراتيجيات المناسبة لبلوغ الأهداف المنشودة وتحقيق ذاتها من خلال إثبات وجودها بالمحافظة على البقاء والإستمرارية، أما (Hareem, 2004) يرى أن الهوية التنظيمية للمنظمة تتعلق بمدى انتماء الموظفين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني.

وتتشكل الهوية التنظيمية داخل المنظمة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها و الإجابة عن السؤال "من نحن" كمنظمة، فذلك يؤثر في تفسير الأمور وتحديد التهديدات عند صياغة الإستراتيجية والاتصال بالخارج (Foreman & Whetten, 2002).

أبعاد الهوية التنظيمية

هنالك عدة أبعاد أساسية للهوية التنظيمية وتتمثل في السمات المركزية، والسمات المتفرقة، والاستمرارية في هذه السمات (Albert & Whetten, 1985).

1- السمات المركزية: وهي تلك السمات التي يمكن اعتبارها سمات تختص بجوهر المنظمة.

2- السمات المتفرقة: وهي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى.

3- الاستمرارية: استمرار وجود السمات المركزية والمتفرقة في المنظمة بمرور الزمن وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

تصنيف الهوية التنظيمية

تصنف الهوية التنظيمية إلى مستويين رئيسيين (Abed :

تعود للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، مجال الكلية في الجامعة).

التعريفات الإجرائية للدراسة

الهوية التنظيمية: تشير إلى الصورة الانطباعية الداخلية

في أذهان الأفراد تجاه منظمتهم بجوانبها السلبية والإيجابية.

التماثل التنظيمي: يعبر عن الارتباط بالمنظمة أو الانتماء

إليها، فيعرف الفرد نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها،

ويتضمن الأبعاد الآتية (Cheney, 1992):

أ - **الولاء التنظيمي:** وهو الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق

أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين.

ب - **التشابه التنظيمي:** إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم

وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة.

ج - **العضوية:** درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه

بالمنظمة، وهي إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق

والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال عضويته بالمنظمة.

أعضاء الهيئة التدريسية: الشخص المتفرغ للعمل

الأكاديمي في الجامعة، ويحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في

أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية التالية :

أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس.

الإطار النظري

الهوية التنظيمية

يعتبر مفهوم الهوية من المفاهيم صعبة التحديد باعتبارها

مفهوم متحرك وفي حالة بناء دائم من خلال الوضعيات التي

يكون فيها الأفراد والجماعات ونوعية العلاقات الموجودة بينها

وفي كل تلك الوضعيات وما يحدث داخلها من علاقات، إذ

يقوم شعور الانتماء بوظيفة هامة في تأكيد الهوية ورسم

حدودها (Barghathi, 2007).

وتُعرف الهوية في اللغة بأنها مصطلح مشتق من الضمير

هو؛ ومعناها صفات الإنسان وحقيقته، وأيضاً تُستخدم للإشارة

إلى المعالم والخصائص التي تتميز بها الشخصية الفردية،

وتعرف اصطلاحاً بأنها مجموعة من المميزات التي يمتلكها

الأفراد، وتُساهم في جعلهم يحققون صفة التفرد عن غيرهم، وقد

تكون هذه المميزات مشتركة بين جماعة من الناس سواء ضمن

المجتمع، أو الدولة. ومن التعريفات الأخرى لمصطلح الهوية

Al- Lateif & Joudeh, 2010)

المحدود للمفهوم التحليلي حيث عرف (Freud) التماثل على "أنه أول تعبير عن الروابط العاطفية لشخص مع شخص آخر، وحاول لازويل إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالباً ما تكون لاشعورية، وبين التماثل مع الشخصيات العامة والسلطة، واستخدم مصطلح التماثل ليعني التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة. وقد أظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثيرهم باستخدام لازويل لمصطلح التماثل (Rasheed, 2003). وقد عرف (Cheney, 1983) التماثل التنظيمي اصطلاحاً على أنه العملية التي من خلالها يربط الأشخاص أنفسهم بالمجتمع المنظمي.

كما عرف (Mael & Ashforth, 1992) التماثل التنظيمي على أنه "التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء إلى المنظمة، حيث يُعرف الفرد نفسه من حيث مصطلحات المنظمة (المنظمات) التي هو عضو فيها، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بانسجامهم وتوحدهم مع المنظمة التي يعملون فيها سوف يصفون أنفسهم أيضاً من حيث خصائص المنظمة (Bartels et al., 2007).

عند تصور التماثل التنظيمي باعتباره أحد أوجه التحديد الاجتماعي الخاصة، فإن التماثل التنظيمي يشير إلى "درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المنظمة"، وعليه يُعرف التماثل التنظيمي بأنه عملية دمج مفهوم الذات بوصفها عضواً في منظمة معينة في تحديد وتعريف الذات العامة (Dutton et al., 1994) بحيث يمكن للأفراد التكيف معرفياً مع القيم والأهداف التنظيمية والهوية الخاصة بهم واستخدام هذه الميزات لوصف أنفسهم (Herrbach, 2006).

أهمية التماثل التنظيمي

إن من أهم سمات المنظمات الناجحة وجود التماثل التنظيمي فيها لما له من أثر في أداء العاملين فيها وتبرز أهمية التماثل التنظيمي في تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة، والعمل على زيادة الالتزام والانضام والأداء والدافعية العالية والحد من الصراع والتناقض، وتحسين مكانة المنظمة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافسيها من المنظمات الأخرى، وقبول العاملين المتمثلين للمنظمة للتطوير والتغيير بسهولة ويسر لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة،

1- الهوية التنظيمية الضعيفة: حيث يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها، إلا أنه لم يمضِ الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور. قد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.

2- الهوية التنظيمية القوية: يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات. فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثم تسهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أدائها.

ويرى الباحثان أن الهوية التنظيمية القوية يكون لها تأثير إيجابي من حيث أداء أعمالها بشكل مدروس وعلمي نتيجة سماتها واتجاهاتها الواضحة والمدروسة، تماماً عكس الهوية التنظيمية الضعيفة فان لها تأثير سلبي على المنظمة في تنفيذ أعمالها، لذا فكلما كانت هوية المنظمة قوية فإنها تستطيع الوصول إلى أفضل النتائج في تحقيق أهدافها.

مفهوم التماثل التنظيمي

يعرف التماثل لغة: من الفعل تَمَآثَلَ أي تَشَابَهَ، وَتَطَابَقَ، ومصدرها تَمَآثُلٌ: بمعنى تَشَابُه، تَطَابُق، وَمَآثِلٌ يُمَآثِلُ مُمَآثِلَةً الشيء: شَابَهَهُ. ولا تكون المماثلة إلا بين المتفقين، والتماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات، والتماثل في المنطق هو علاقة الطرد والعكس، والتماثل في الحساب يعني تساوي العددين، التماثل في البلاغة ضرب من ضروب التشبيه (almaany.com, 2017).

وترجع جذور مفهوم "التماثل التنظيمي" إلى النظرية السياسية للازويل (Lasswell & Kaplan, 1965)، التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات، مثل الهوية القومية، وقد تبنى لازويل المصطلح من أسلوب التحليل النفسي لغرويد، إلا أنه لم يقيد نفسه بالتعريف

الحاجات أو الدوافع التي تحفز الفرد وتؤثر في سلوكه. حيث أشار Macleland إلى حاجة الانتماء من خلال نظرية الحاجات وعرفها على أنها الرغبة في تكوين علاقات شخصية واجتماعية قوية وصداقات مع الآخرين (Sultan, 2002).

الدراسات السابقة

وفي دراسة (Terzi et al., 2017) التي هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية التماثل التنظيمي بناء على تصورات المعلمين، وقد أجريت في 14 بلدة من مقاطعات باليكسير في تركيا. وأظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المدارس الثانوية لديهم آراء إيجابية فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي. ومن نتائج الدراسة الاختلاف في التصورات عن العدالة التنظيمية بين المعلمين اختلافا كبيرا وفقا لأقدميتهم وأماكن عملهم، كما أثبتت الدراسة أن هنالك بعدان من أبعاد العدالة التنظيمية يؤثران في التماثل التنظيمي وهما العدالة الإجرائية وهو الأكثر أهمية وكذلك العدالة التفاعلية. أما بعد العدالة التوزيعية فإنه ليس لها تأثير يذكر في التماثل التنظيمي.

وفي دراسة (Abdel Fattah & Abu Yousef, 2016) التي هدفت إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحديد العلاقة بين القيادة الخادمة وتمثل الهوية التنظيمية لدى عينة الدراسة، ومن أبرز النتائج أن تمثل الهوية التنظيمية لدى المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المدرسين في درجة تمثل الهوية التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المرحلة الدراسية والخبرة، إضافة إلى وجود معاملات ارتباط إيجابية بين نمط القيادة الخادمة ودرجة تمثل الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التركز والتميز والاستمرارية) لدى المدرسين.

دراسة (Mashri, 2016) سعت إلى التعرف على علاقة الأخلاقيات المهنية ببناء الهوية التنظيمية لدى الأساتذة بجامعة محمد خيضر - بسكرة، توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة،

وزيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة، إضافة إلى الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد وأن مصيرهم وقدرهم واحد وأن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعاً حيث يشعر العاملون بالرضا الوظيفي والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة فاعليتهم وكفائتهم في أداء واجباتهم وتبني الصورة المشرفة الايجابية للمنظمة والإيمان بها وإبراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب (Rasheed, 2003).

خصائص التماثل التنظيمي

للتماثل التنظيمي خصائص يتصف بها؛ فهو يرتبط ارتباطاً قوياً في الجوانب الاجتماعية للمنظمة، ويعد مرتكزا أساسيا لمنطق العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية، كما أنه يعتبر معمقا ومغروسا في إدراكات الأفراد العاملين في المنظمة، وهذه الإدراكات تحدد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة (Johnson et al., 1999).

أبعاد التماثل التنظيمي:

يحدد هذا المفهوم بثلاث أبعاد عامة:

- الولاء : يُجمع الباحثون بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي المتمثل لدى الموظف تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتضليلها على غيرها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية، وهكذا فإن أهداف المنظمة التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع منظمة معينة، حيث يتملكه شعور ببعض الخسارة النفسية عند تركها، وعلى هذا الأساس فإن "الولاء" يعتبر أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية (Rasheed, 2003).

- التشابه : يُعرف بأنه "القبول والتماهي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد"، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، حيث يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تخلي الفرد عن هويته الشخصية إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية (Dutton et al., 1994).

- العضوية: أن يكون مقبولا من الأفراد كواحد منهم يحيطونه بالموودة والاهتمام والرعاية ولقد تناولت نظريات الحوافز والدافعية مصطلح الانتماء (العضوية) على اعتبار أنه أحد

الهيئة العامة للبريد اليمنية لا توجد لديهم رؤية مشتركة إزاء التماثل التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التماثل التنظيمي تعزى للنوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

أما دراسة (Astakhova, 2015) فقد تناولت الدراسة اختبار الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين شغف العمل والأداء، حيث أشارت النتائج إلى أن التماثل التنظيمي يلعب دوراً وسيطاً في تأثير شغف العمل المتجانس على الأداء الوظيفي، وقد ساهمت هذه الدراسة برفد الأدب الإداري من خلال معالجة العلاقة المعقدة بين شغف العمل والتماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

أما دراسة (Stinglhamber et al., 2015) فقد هدفت إلى كشف العلاقة بين التماثل التنظيمي للموظفين والالتزام الوظيفي الفعال، وقد تناولت الدراسة ثلاثة محاور أولها العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام الوظيفي، وأثبتت الدراسة أن التماثل التنظيمي مرتبط بشكل إيجابي بالتغير الزمني المؤقت بالالتزام الوظيفي، والمحور الثاني فإنه يتناول دور التماثل التنظيمي في خبرات العمل الثلاث (الدعم التنظيمي المتصور وتبادل أعضاء القيادة واستقلالية الوظائف) وتوصل الباحثون إلى أن التماثل التنظيمي عامل وسيط جزئي في التأثير في خبرات العمل الثلاث، أما المحور الثالث فيتناول العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام الوظيفي الفعال معاً في التنبؤ بدوران العمل الفعلي للموظفين، كانت النتيجة أن الالتزام الوظيفي الفعال هو عامل وسيط في العلاقة بين التماثل التنظيمي ومعدل دوران العمل.

قام (Jarne, & Maritz, 2014) بدراسة هدفت إلى التحقق من كيفية انعكاس الهوية التنظيمية وإدراكها المتكامل في العمل اليومي للموظفين. ويتم ذلك من خلال تطبيق العوامل الداخلية للنموذج النظري الذي يتكون من الهوية والثقافة والصورة التنظيمية، في بيئة تجريبية، وتمت مراجعة الأدب لهوية التنظيمية فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية والصورة التنظيمية متبوعاً بإجراء 12 مقابلة شبه منظمة مع مديريين من أقسام التسويق والموارد البشرية في شركة "Arla Foods" في السويد. وقد أشارت النتائج إلى أن هنالك فجوة بين الهوية التي يعكسونها والواقع الفعلي لهويتهم، مما يعني أن الهوية ليست

ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

كما استهدفت دراسة (Salman & Saleh, 2015) التعرف على مستوى الصراع البناء ومدى تأثيره في التماثل مع الهوية التنظيمية في مركز وزارة التخطيط في العراق، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة بين الصراع البناء والتماثل مع الهوية التنظيمية، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الصراع البناء والتماثل التنظيمي كان متوسطاً.

قام (Brammer, 2015) بدراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على إبداع العاملين بوجود قدرة الشركة التنظيمية، وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين المحترفين في قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية في إسبانيا. وأشارت الدراسة إلى أن وجود تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركة على إبداع الموظف يتوقف على قدرة الشركة من حيث خبرتها في الإنتاج وتسليم منتجاتها/خدماتها، حيث أن قدرة الشركة تؤثر على التماثل التنظيمي للعاملين وبالتالي إبداعهم الوظيفي وتفاعلهم مع المسؤولية الاجتماعية للشركات.

وفي دراسة (Morabet, 2015) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي، لدى قابلات الصحة العمومية - لولاية بسكرة - واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، ولقد كشفت الدراسة عدم وجود علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة، وكذلك عدم وجود علاقة بين بُعد الولاء ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة، وعدم وجود علاقة بين بُعد العضوية ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، وعدم وجود علاقة بين بُعد التشابه ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية - لولاية بسكرة.

وقام (Al-Sanabani & Mahadeed, 2015) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في

التنظيمي كأحد متغيرات الدراسة مع متغير آخر (كالأداء، أو الدافعية، أو العدالة التنظيمية، أو الضغط النفسي) ولكن في هذه الدراسة تم فحص العلاقة بين الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي كمتغيري دراسة، لذا جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وهذا ما يميزها عن غيرها.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة ممن هم برتبة محاضر، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، وأستاذ، من مختلف الكليات والتخصصات العلمية والبالغ عددهم (550) عضواً. حيث تم سحب عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (248) عضو هيئة تدريس بنسبة (45%) وزعت عليهم الاستبانات وقد أسترجع منها (235) استبانته خضع منها للتحليل (217) استبانته صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (39.5%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين خصائص عينة الدراسة.

الجدول (1): خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	194	89.4
	أنثى	23	10.6
العمر	29 سنة فأقل	22	10.1
	30-39 سنة	87	40.1
	40-50 سنة	63	29.0
	51 سنة فأكثر	45	20.7
الرتبة الأكاديمية	محاضر	31	14.3
	مدرس	24	11.1
	أستاذ مساعد	57	26.3
	أستاذ مشارك	46	21.2
مدة العمل في الجامعة	5 سنوات فأقل	51	23.5
	6-10 سنوات	53	24.4
	11-15 سنة	63	29.0
	16 سنة فأكثر	50	23.0
مجال الكلية في الجامعة	أدبية أو إدارية	133	61.3
	علمية أو طبية	84	38.7

بالضرورة تتكامل مع الممارسة العملية في العمل اليومي بسبب فهم مختلف للثقافة التنظيمية، كما بينت النتائج أن الثقافة التنظيمية قد لا تكون مرتبطة بوضوح بالهوية، في حين أن الصورة التنظيمية والهوية التنظيمية مرتبطتان ارتباطاً وثيقاً.

أما دراسة (Al-Gazale & Al-Abadee, 2013) وهدفت إلى دراسة تصميم استكشافي يتألف من ثلاثة مقاييس للتماثل التنظيمي والهوية الخارجية المدركة والهبة التنظيمية ثم استخدامه لتعزيز هذه المفاهيم والتركيز عليها في كليات جامعة الكوفة. وقد أثبتت النتائج مصداقية الأدوات المستعملة في جامعة الكوفة لتعزيز وإدراك الهوية التنظيمية من خلال التركيز على التماثل التنظيمي، كما أثبتت الدراسة أيضاً وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الثلاثة.

دراسة (Abed Al- Lateif & Joudeh, 2010) سعت إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية. وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون، والابتكار، والالتزام، والفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف الباحثين إلى مجموعتين: من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية، ومن لديهم شعور قوي بدقة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو المرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة.

دراسة (Al-Saud & Al-Sarairah, 2009) التي هدفت إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي، وبينت النتائج درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، وأن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً كما بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

ما يميز الدراسة الحالية:

- 1- قامت الدراسة باختبار مستوى الهوية التنظيمية لأعضاء الهيئة في بيئة جامعة مؤتة كإحدى الجامعات الأردنية.
- 2- تناولت الدراسات السابقة المشابهة في بعض الدول العربية، والأجنبية إما موضوع الهوية التنظيمية أو التماثل

الجزء الأول: يتضمن البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية، وتشمل الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، ومجال الكلية في الجامعة.

الجزء الثاني: للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم تطوير استبانة لقياس مستوى التماثل التنظيمي وعلاقته بالعوامل الأخرى بالرجوع إلى دراسات الأدب الإداري أبرزها (Terzi et al., 2017; Al-Sanabani & Mahadeed, Sarairah, 2009; Al-Gazale & Al-Abadee, 2013).

وفيما يتعلق بالتماثل التنظيمي قيس من خلال ثلاثة أبعاد هي: تعبير العاملين عن الولاء (دعم المنظمة)، والتشابه (إدراك بوجود خصائص مشتركة)، والعضوية (الشعور بالانتماء)، وتكونت الأداة من 25 فقرة لقياس الأبعاد الثلاثة التماثل، وتضمن المقياس 9 فقرات لقياس الولاء (الفقرات 8، 9، 11، 12، 13، 14، 16، 20، 22)، و 11 فقرة لقياس التشابه (الفقرات 2، 4، 6، 7، 10، 17، 18، 19، 21، 23، 24) و 5 فقرات لقياس العضوية (الفقرات 1، 3، 5، 15، 25).

الجزء الثالث (الهوية التنظيمية): وتشتمل على (16) عبارة للقياس. واستفاد الباحثان من الدراسات السابقة لموضوع الهوية التنظيمية في تطوير فقراتها من دراسات (Mashri, 2016; Abdel Fattah & Abu Yousef, 2016; Abed Al-Lateif & Joudeh, 2010).

وتم اعتماد مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لقياس مستوى التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية للمستجيبين.

صدق أداة الدراسة وثباتها

تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة وإدارة الأعمال للتأكد من مدى صلاحيتها لقياس متغيرات الدراسة، وأجريت التعديلات المقترحة من قبل المحكمين بناء على درجة قطع بلغت في حدها الأدنى 75%.

وفيما يتعلق بثبات أداة الدراسة فقد تم الاعتماد على اختبار كرونباخ الفا لحساب الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بهدف التعرف على مدى ثبات الأداة وأنها مناسبة للمهدف الذي صممت من أجله، وبلغت قيمة معامل الثبات لمتغير التماثل التنظيمي (0.8871)، و(0.8875) لمتغير الهوية التنظيمية،

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن الذكور شكلوا ما نسبته (89.4%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين أن الإناث شكلن ما نسبته (10.6%) من مجموع أفراد عينة الدراسة. وهذا يعكس واقع العمل في الجامعات الأردنية الحكومية حيث يتفوق الذكور على الإناث. وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد احتلت الفئة العمرية (30-39 سنة) المرتبة الأولى بنسبة (40.1%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاها الفئة العمرية (40-50 سنة) بنسبة (29.0%) وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) وشكلت ما نسبته (20.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وأخيرا جاءت الفئة العمرية (29 سنة فأقل) بنسبة (10.1%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

كما بينت النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية أن رتبة أستاذ قد احتلت المرتبة الأولى بنسبة (27.2%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلا ذلك أستاذ مساعد بنسبة (26.3%)، وجاء في المرتبة الثالثة رتبة أستاذ مشارك بنسبة (21.2%)، وفي المرتبة الرابعة رتبة محاضر بنسبة (14.3%)، وأخيرا رتبة مدرس بنسبة (11.1%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بمتغير مدة العمل في الجامعة فقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة (11-15 سنة) قد شكلوا ما نسبته (29.0%) واحتلوا المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية ذوي الخبرة (6-10 سنوات) وشكلوا ما نسبته (24.4%)، تلاهم في المرتبة الثالثة ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) بنسبة (23.5%)، وأخيرا ذوي خبرة (16 سنة فأكثر) بنسبة (23.0%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

أما ما يتعلق بمتغير مجال الكلية في الجامعة فقد احتل أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأدبية والإدارية المرتبة الأولى وشكلوا ما نسبته (61.3%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، مقابل (38.7%) ممن يعملون في الكليات العلمية والطبية.

أداة الدراسة

قام الباحثان بالحصول على البيانات الضرورية من المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والمراجع والدوريات والأدبيات التي لها علاقة بموضوع الدراسة. كما تم الاستعانة بالبيانات الأولية التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بواسطة استبانته اشتملت على ما يأتي:

وتعد هاتين النسبتين مرتفعة وتدل على الثبات والاتساق بين فقرات الأداة.

عرض ومناقشة النتائج والتوصيات

عرض النتائج:

أ- الإجابة عن سؤالي الدراسة

من أجل الإجابة عن سؤالي الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات التي تقيس متغير التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية، وبناءً على ذلك فإن قيمة المتوسط الحسابي للفقرات

الذي يقع ضمن الفئة (3.50-5.00) يكون المستوى مرتفعاً وهذا يعني موافقة أفراد العينة على الفقرة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (2.5-3.49) فإن المستوى متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.50) يكون المستوى منخفضاً وهذا يعني موافقة أفراد العينة على الفقرة بدرجة منخفضة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى تصورات

أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة عن التماثل التنظيمي؟

الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات التي تقيس مستوى التماثل التنظيمي في جامعة مؤتة.

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى الفقرة
متوسط	20	0.9971	3.3733	يعمل الأفراد العاملون في الجامعة نحو الهدف نفسه.
مرتفع	5	0.8907	4.1751	أشعر بالفخر كوني مدرسا في الجامعة.
متوسط	18	1.1227	3.4977	تمثلي صورة الجامعة في المجتمع بصورة جيدة.
مرتفع	6	0.8079	4.0968	أصف نفسي للآخرين بالقول: "أعمل في الجامعة" أو "أنا من الجامعة".
متوسط	21	1.2167	3.3272	أعتقد أنني سأستمر في العمل في الجامعة، حتى وإن لم أكن بحاجة إلى الراتب
مرتفع	9	0.9229	3.8203	اتخذ القرارات في العمل من خلال الأخذ في الحسبان العواقب المحتملة للجامعة.
مرتفع	16	1.0961	3.5576	أشعر بأننا في هذه الجامعة مختلفون عن الآخرين الذين يعملون في الجامعات الأخرى بالمملكة.
مرتفع	15	1.1242	3.5760	أشعر بالسرور، لأنني اخترت العمل في هذه الجامعة، وليس في مكان آخر.
مرتفع	8	1.0301	3.9074	أدافع عن الجامعة لدى أصدقائي، على أنها منظمة عظيمة للعمل فيها.
مرتفع	7	0.8802	4.0553	أنظر إلى مشكلات الجامعة على أنها مشكلاتي.
مرتفع	2	0.7908	4.3456	أنا على أتم استعداد ابذل أقصى جهد لمساعدة الجامعة في تحقيق النجاح.
مرتفع	1	0.8411	4.3657	أتضايق عندما أسمع الآخرين من خارج الجامعة ينتقدونها.
مرتفع	4	0.8321	4.2396	أشعر بمشاعر دافئة نحو الجامعة كمكان للعمل.
مرتفع	10	1.1239	3.7834	سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في الجامعة.
متوسط	23	1.1199	3.0787	أشعر بأن الجامعة تهتم بي.
متوسط	19	1.0858	3.4147	إن سجل الجامعة هو مثال على ما يمكن أن ينجزه الأفراد الذين يتقانون في أداء عملهم.
مرتفع	12	0.8566	3.7327	لدي أشياء مشتركة كثيرة مع الآخرين الذين يعملون في الجامعة.
مرتفع	13	0.8644	3.6574	يصعب علي أن أوافق على سياسات الجامعة في أمور مهمة في تتعلق بي.
متوسط	24	1.1831	2.6528	أرتبط بالجامعة ارتباطاً جزئياً فقط.

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى الفقرة
مرتفع	11	0.9671	3.7373	أحب التحدث إلى الآخرين عن المشاريع التي تنفذها الجامعة.
مرتفع	17	1.0233	3.5161	أرى أن قيمي وقيم الجامعة متشابهة جدا.
منخفض	25	1.1736	2.2995	أشعر بولاء قليل للجامعة.
متوسط	22	1.1440	3.2903	أستطيع وصف الجامعة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها.
مرتفع	14	1.0352	3.6129	يسهل علي أن أحدد هويتي من خلال الجامعة.
مرتفع	3	0.7907	4.3180	أهتم حقاً بمصير الجامعة.
مرتفع			3.6573	المتوسط الحسابي العام

ويجعلهم قادرين على تبني منظورها ويتصرفون بما يحقق مصلحتها، ويمثلونها في تفاعلاتهم مع الآخرين. تلقت النتيجة مع نتيجة دراسة (Al-Saud & Al-Sarairah, 2009) التي بينت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، كما يتفق مع نتيجة دراسة (Al-Gazale & Al-Abadee, 2013) التي دلت إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة حول التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة للهوية التنظيمية؟

يتضح من معطيات الجدول (2) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات التي تقيس التماثل التنظيمي قد بلغ (3.6573) ويمثل درجة تقدير مرتفعة مما يعني أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة مرتفعاً. وقد احتلت الفقرة (أتضابق عندما أسمع الآخرين من خارج الجامعة ينتقدونها) المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرة (أشعر بولاء قليل للجامعة) في المرتبة الأخيرة. وتعني هذه النتيجة أن لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة إدراك بالتوحد مع الجامعة والانتماء إليها، وأن هناك رابط نفسي واجتماعي يربطهم بالجامعة،

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات التي تقيس مستوى الهوية التنظيمية في جامعة مؤتة.

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى الفقرة
مرتفع	2	1.0507	4.2071	أفراد الجامعة معنيون في وضع رسالة الجامعة وأهدافها وإستراتيجيتها.
مرتفع	4	0.9752	3.7235	أشعر بوجود قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل الجامعة.
مرتفع	3	1.1502	3.8315	العمل الجماعي أساسي داخل الجامعة.
مرتفع	1	0.9461	4.5991	يحتاج عمل الجامعة إلى الدقة في الأداء.
مرتفع	6	1.0369	3.6069	يركز عمل الجامعة على خدمة الجمهور.
مرتفع	5	1.0347	3.7175	أعتقد أن جامعتي هي مدعاة للافتخار من بين مثيلاتها.
متوسط	9	1.0308	3.2995	العمل داخل الجامعة التي أعمل بها أكثر ديناميكية عنه في مثيلاتها.
متوسط	8	1.0231	3.4747	أعتقد أن شعار الجامعة متميز ويعكس هويتها.
متوسط	11	1.0886	3.1797	تستخدم الجامعة أنماط عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن مثيلاتها.

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى الفقرة
متوسط	14	1.0740	2.8333	تستخدم الجامعة عدة أنماط من الحملات الدعائية التي تميزها عن مثيلاتها.
متوسط	15	1.0824	2.6544	لا تتأثر سياسات وأنظمة الجامعة بتغير إدارتها.
متوسط	12	1.1522	3.0323	جودة الخدمة أولوية داخل الجامعة منذ تأسيسها.
متوسط	10	1.0554	3.2407	القيم والمعايير الأخلاقية في الجامعة ثابتة إلى حد كبير.
متوسط	7	0.8720	3.4977	تتبنى الجامعة علاقات جيدة ودائمة مع الأطراف المعنية.
متوسط	16	1.0956	2.6175	المكافآت المالية السخية والامتيازات عنصر ثابت منذ تأسيس الجامعة.
متوسط	13	1.1446	2.9032	فلسفة تطوير الإدارة متجذرة داخل الجامعة.
متوسط			3.5476	المتوسط الحسابي العام

التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم حساب قيمة معامل الارتباط بين التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس وقد بلغ (0.711) عند مستوى دلالة ($0.000 \geq \alpha$) وهو معنوي وإيجابي عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$). بمعنى أنه تزداد الهوية التنظيمية لدى أفراد العينة كلما ازداد مستوى التماثل لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن التماثل التنظيمي هو إدراك شخصي بالتوحد مع مجموعة العمل في الجامعة الذي يربط بين عضو هيئة التدريس وبين المجموعة، وعندما يتماثل عضو هيئة التدريس مع جماعات العمل في الجامعة فإنه يعرف نفسه من خلال الخصائص الأساسية التي تعرف المجموعة، تلك الخصائص التي يعتقد أنها مركزية وامتازة ومستمرة، ويستمد منها مفهومه لذاته ويشعر من خلالها. تتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (Stinglhamber et al., 2015) التي توصلت إلى أن التماثل التنظيمي هو عامل إيجابي بما يتعلق بالدعم الوظيفي المتصور كأحد أبعاد الهوية التنظيمية.

نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، ومجال الكلية في الجامعة).

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (3) المتوسط الحسابي العام لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات التي تقيس الهوية التنظيمية قد بلغ (3.5476) ويمثل درجة تقدير متوسطة مما يعني أن مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة متوسطا. وقد احتلت الفقرة (يحتاج عمل الجامعة إلى الدقة في الأداء) المرتبة الأولى، في حين جاءت الفقرة (المكافآت المالية السخية والامتيازات عنصر ثابت منذ تأسيس الجامعة) في المرتبة الأخيرة. وتعني هذه النتيجة أن الجامعة تمتلك هوية تنظيمية تسمح لها بمواكبة التطورات والتغيرات، ولكن هذا لا يغني عن مواصلة السعي في هذا المجال لإبراز هوية الجامعة من خلال العديد من العمليات التي تقوم بها والتي من بينها استخدامها لأنماط عدة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات تنهض بها وتميزها عن غيرها وأن تكون جودة الخدمة من أهم أولوياتها وتواصل بناء علاقات جديدة ودائمة مع الأطراف المعنية، إضافة إلى تعميق فلسفة تطوير الإدارة داخل الجامعة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Salman & Saleh, 2015) حيث كان مستوى الهوية التنظيمية في مركز التخطيط في العراق متوسطا، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Abdel Fattah & Abu Yousef, 2016) حيث كان مستوى الهوية التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم قبل الجامعي في مصر مرتفعا.

ب- اختبار فرضيات البحث:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين التماثل التنظيمي والهوية

قيمة (ت) المحسوبة (0.746) وهي غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). ومرد هذه النتيجة أن هناك توافق في تصورات أعضاء هيئة التدريس (الذكور والإناث) نحو مستوى التماثل التنظيمي وقد يكون ذلك لتشابه المهمة التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس والتي تنحصر في التدريس والبحث العلمي. واختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة (Al-Sanabani & Mahadeed, 2015) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تصورات العاملين نحو التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث.

الجدول (4): نتيجة اختبار (ت) للتعرف على الفروق في مستوى التماثل التنظيمي التي تُعزى للجنس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية
ذكر	3.7773	0.6135	0.746	0.456
أنثى	3.8777	0.5797		

تظهر نتائج الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود لمتغير الجنس، حيث بلغت

الجدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في مستوى التماثل التنظيمي التي تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.813	3	0.271	0.727	0.537
	خلال المجموعات	79.422	213	0.373		
	المجموع	80.235	216			
الرتبة الأكاديمية	بين المجموعات	0.273	4	0.6825	0.181	0.948
	خلال المجموعات	79.962	212	0.377		
	المجموع	80.235	216			
مدة العمل في الجامعة	بين المجموعات	0.491	3	0.164	0.438	0.726
	خلال المجموعات	79.744	213	0.374		
	المجموع	80.235	216			

على إنجاز سياسات واستراتيجيات الجامعة المتمثلة في تقديم خدمات تعليمية نوعية، والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي. تختلف النتيجة مع نتيجة دراسة (Al-Sanabani & Mahadeed, 2015) التي بينت أنه يوجد فروق إحصائية بين تصورات الباحثين حول التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة وكانت لصالح الفئة (10 سنوات-15 سنة).

يتضح من النتائج في الجدول (5) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية والتي تشمل (العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة) كون قيم (ف) المحسوبة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$). ومعنى هذه النتيجة أنه لم يتأثر مستوى تماثل أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة باختلاف أعمارهم أو رتبهم الأكاديمية ومدة العمل في الجامعة، الأمر الذي يعني تفهمهم وإدراكهم لأهداف ورسالة واستراتيجيات الجامعة وعملهم الحثيث

الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة، مجال الكلية في الجامعة).

الجدول (7): نتيجة اختبار (ت) للتعرف على الفروق في مستوى الهوية التنظيمية التي تُعزى للجنس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية
ذكر	3.3635	0.5557	0.933	0.352
أنثى	3.4748	0.3811		

تظهر نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.933) وهي غير معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$. وتدل هذه النتيجة أن هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة (الذكور والإناث) إزاء الهوية التنظيمية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Abdel Fattah & Abu Yousef, 2016) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود للجنس.

الجدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في مستوى التماثل التنظيمي التي تُعزى لمجال الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

مجال الكلية في الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية
أدبية أو إدارية	3.8099	0.6320	0.665	0.507
علمية أو طبية	3.7533	0.5741		

تظهر نتائج (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود لمتغير مجال الكلية في الجامعة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.665) وهي غير معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$. وتعني هذه النتيجة أن مستوى تماثل أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات الأدبية والإدارية والكليات العلمية والطبية متشابه ويدل هذا على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يدركون أهمية مهامهم في إنجاح أهداف الجامعة ويؤمنون بقيم الجامعة ورسالتها ورؤيتها.

نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والرتبة

الجدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في مستوى الهوية التنظيمية تُعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.998	3	0.333	1.142	0.333
	خلال المجموعات	62.056	213	0.291		
	المجموع	63.054	216			
الرتبة الأكاديمية	بين المجموعات	2.031	4	.508	1.764	0.137
	خلال المجموعات	61.023	212	.288		
	المجموع	63.054	216			
مدة العمل في الجامعة	بين المجموعات	0.094	3	0.0313	0.106	0.956
	خلال المجموعات	62.960	213	0.296		
	المجموع	63.054	216			

تظهر نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود لمتغير مجال الكلية في الجامعة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.342) وهي غير معنوية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$). وتدل هذه النتيجة أن هناك رؤية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأدبية والإدارية، والكليات العلمية والطبية إزاء الهوية التنظيمية، فجميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة معنيين بتحقيق أهداف الجامعة وكذلك من واجباتهم تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها في تقديم خدمات تعليمية والعمل على تحسين تلك الخدمات بما ينسجم والتطور الحاصل في العالم في المجال العلمي والبحثي.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وضع الباحثان التوصيات الآتية:

1. يجب التعرف على رغبات وحاجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة لزيادة مستوى تماثلهم مع الجامعة.
2. تمكين أعضاء الهيئة التدريسية من المشاركة في وضع الأهداف التي تصبو الجامعة لبلوغها خاصة الذين تتوفر لديهم الخبرة والكفاءة وأثبتوا جداتهم خلال مساهمهم الوظيفي.
3. الاهتمام بالهوية التنظيمية وتوفير مستلزمات تطويرها.
4. لقد شملت عينة الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، لذلك يوصي الباحثان بشمول الدراسات المستقبلية لأعضاء الهيئة الإدارية في الجامعات.
5. إجراء مزيداً من الدراسات العلمية حول موضوع الدراسة الحالية بحيث تتناول متغيرات لم تبحثها الدراسة الحالية مثل الدوران، والفاعلية.

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعود للعوامل الشخصية والوظيفية والتي تشمل (العمر، والرتبة الأكاديمية، ومدة العمل في الجامعة) كون قيم (ف) المحسوبة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$). ومرد ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة بغض النظر عن التفاوت بين أعمارهم ورتبهم الأكاديمية ومدة عملهم في الجامعة، يعلمون جميعاً على تحقيق أهداف الجامعة ويشاركون في وضع خططها الإستراتيجية، ويؤمنون بقيم الجامعة ويلتزمون بالمعايير الأخلاقية التي تحكم نظم العمل في الجامعة، ويعملون بشكل جماعي وتعاوني لتقديم خدمات تعليمية تتسم بالجودة والنوعية ضمن المواصفات العالمية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Abed Al- Lateif & Joudeh, 2010) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود للعمر والرتبة الأكاديمية.

الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في مستوى الهوية التنظيمية تُعزى لمجال الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

مجال الكلية في الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية
أدبية أو إدارية	3.4144	0.5565	1.342	0.181
علمية أو طبية	3.3135	0.5108		

المراجع

المراجع العربية

وسيكولوجية لآراء المثقفين العرب، بيروت، المؤسسة العربية للنشر.
حريم، حسين (2004) السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار

براهمية، صونية (2018)، " الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف2، مجلد 15، عدد 27.
برغثي، محمد حسن (2007)، الثقافة العربية والعولمة دراسة

التنظيمية بمدارس التعليم العام قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين"، *مجلة العلوم التربوية*، المجلد 24، العدد 2.

عبد اللطيف، عبد اللطيف، محفوظ، أحمد جودة (2010)، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة)، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد 26، العدد 2.

الغزالي، فاضل راضي، العبادي، هاشم فوزي (2013)، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية- دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد 15، العدد 2.

مرايط، صوريا عثمان، (2015)، "أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية" / دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية بسكرة، جامعة محمد خيضر.

مشري، ابتسام (2016)، "الأخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة": دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر

المراجع العربية باللغة الانجليزية

- Abdel Fattah, M., Abu Yousef, M. (2016), "The Role of Servant Leadership in Achieving Symmetry with Organizational Identity Schools Pre-University Education in Egypt, from the Point of View of Teachers", *Journal of Educational Sciences*, 24 (2), 263- 310.
- Abed Al-Lateif, A., Joudeh, M. A. (2010), "The Role of Organizational Culture in Predicting the Power of Organizational Identity: A Field Study on the Staff of Jordanian Private Universities", *Journal of Economic and Law Sciences*, 26(2), 119-156..
- Al-Gazale, F., Al-Abadee, H. (2013), "Organizational Identification: New Perspective into the Enhance & Awareness Process of Organizational Prestige – Experimental Study for a Sample of Colleges of the University of Kufa", *Journal of Al-Qadisiyah for Administration and Economic Sciences*, 15(2), 58-83.

الحامد للنشر والتوزيع.
رشيد، مازن فارس (2003)، "الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل لمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

السعود، راتب، والصريرة، خالد أحمد (2009)، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. *دراسات العلوم التربوية*، المجلد (36)، العدد: ملحق كانون الثاني 2009. سلطان ، محمد سعيد (2002)، " السلوك الإنساني في المنظمات : فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل "، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.

سلمان، فاضل حمد ،صالح، مهدي خالد (2015)، "تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي- بحث تطبيقي في وزارة التخطيط"، *مجلة العلوم الاقتصادية*، المجلد 21 العدد 82. السنباني، عامر عبد الوهاب علي، مهدي، فاطمة الزهراء (2015)، "التماثل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية"، *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، العدد 3.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين، وأبو سيف، محمود سيد علي (2016)، "دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية

- Al-Sanabani, A., Mahadeed, F. (2015), "Organizational Identification and its Relation to Demographic Variables: A field Study on the General Postal and Postal Savings Authority of the Republic of Yemen", *Journal of Business Administration and Economic Studies*, 3, 66-84.
- Al-Saud, R., Al-Sarairah, K. (2009), "Organizational Identification Among Faculty Members in Official Jordanian Universities and its Relation to Their Job Performance", *Derasat Journal*, The University of Jordan, 36(January 2009 Supplement), 186-204.
- Barghathi, M. (2007), *Arab Culture and Globalization: An Ecology Study of the Opinions of Arab Intellectuals*, Beirut, Arab Publishing Corporation.
- Brahimi, S. (2018), "Organizational Identity and the Mechanisms of its Activation in the Foundation", *Journal of Social Sciences*, 15(27), 193-207.

- Hareem, H. (2004), **Organizational Behavior: Behavior of Individuals and Groups in Business Organizations**, Amman, Jordan, Dar Al-Hamed Publishing and Distribution, 328.
- Mashri, E. (2016), “**Professional Ethics and its Relationship to Building the Organizational Identity of the Professors of the University of Mohammad Khaydar University: A Field Study in the Faculty of Humanities and Social Sciences**”, Unpublished Master Thesis, Mohammad Khaydar University.
- Rasheed, M. (2003), “**Organizational Identity and Organizational Identification: An Analysis of the المراجع الاجنبية**”,
- Albert, S., Whetten, D. (1985), “Organizational Identity”, In L. L. Cummings and B.M. Staw (Eds), “**Research in Organizational Behavior**”, 7, 263-295.
- Astakhova, M., Porter, G. (2015), “Understanding the work passion– performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work”, **Human Relations**,68(8) 1315–1346.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. and Joustra, I. (2007), “Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate”, **Journal of Organizational Behavior**, 28, 173-190.
- Brammer S., He, H., Mellahi K. (2015), “Corporate Social Responsibility, Employee Organizational Identification, and Creative Effort: The Moderating Impact of Corporate Ability”, **Group & Organization Management** 40(3), 323–352.
- Dutton J., Dukerich J. and Harquail C. (1994), “Organizational Images and Member Identification”, **Administrative Science Quarterly**, 39(2), 239-263.
- Foreman, P. and Whetten D., (2002), "Members' Identification with Multiple-Identity Organizations", **Organization Science**, 13(6): 618-635.
- Gautam, T., Dick, R., Wagner, U.(2004), **Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts**.
- Concept and Behavioral Dimensions of its Applications**”, Riyadh, Research Center, College of Administrative Sciences, King Saud University.
- Salman, F., Saleh, M. (2015), "The Impact of the Constructive Conflict on Organizational Identification - Applied Research in the Ministry of Planning", **Journal of Economic Sciences**, 21(82), 228-268.
- Sultan, M. (2002), **Human Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of the work**, Alexandria, Egypt, New University House for Publishing.
- Gioia, D., Schultz, M. & Corley, K. (2000). “Organizational Identity, Image and Adaptive Instability. **Academy of Management Review**”, 25, 63– 82, 40.
- Herrbach, O. (2006), "A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification’, **Journal of Organizational Behavior** , 27, 629–643.
- Jarne, Sarah and Maritz, Louise, (2014), ” **Organizational Identity in Practice? – How Theoretical Concepts of Organizational Identity are Perceived in the Empirical Setting of Arla Food**”, Master Thesis, Uppsala University, Department of Business Studies, Sweden.
- Johnson, W., Johnson, A. and Heimberg, F. (1999), "A Primary -and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire", **Educational & Psychological Measurement**, 59(1), 159-170.
- Lasswell, H., Kaplan, A. (1965), **Power and Society: A Framework for Political Inquiry Political Science**, Yale University Press.
- Mael, F., and Ashforth, B., (1992), "Alumni and Their Alma Matar: a Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", **Journal of Organizational Behavior**, 13(2), 103-123.
- Morabet, S. (2015), “**The Dimensions of Organizational Identification and its Relation to the Level of**

- Psychological Stress Among Public Health Midwives": A Field Study on Public Health Institutions in Baskarah**, Mohammad Khaydar University.
- Stinglhamber F., Marique G., Caesens G., Desmette D., Hansez I. and Hanin D. (2015), "Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach", **PLoS ONE** 10(4), doi:10.1371/ journal.pone.0123955.
- Stuart, H. (1999), "Towards a Definitive Model of the Corporate Identity Management Process", **Corporate Communications: An International Journal**, 4 (4), 200-207.
- Terzi, A., Dülker, A., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Yulcu, N., Tekin, S., Deniz, Ü. (2017), "An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perspective", **Universal Journal of Educational Research** 5(3), 488-495.
- Van Knippenberg, D. (2000), "Work Motivation and A Social Identity Perspective", **Applied Performance: Psychology-An International Review**, 49,357-371.