

دور رأس المال الهيكلي في تعزيز التماثل التنظيمي دراسة تحليلية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

سحراحمد كرجي^١ ابتسام عباس عبد الحسن^٢ حيدر حمزة جودي^٣

^١ قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق

^٢ قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق

^٣ قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى الوقوف على واقع عمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مجال متغيري البحث (راس المال الهيكلي، التماثل التنظيمي) ومن اجل تحقيق ذلك تم اعتماد ابعاد راس المال الهيكلي (فلسفة الادارة، الثقافة الكلية عمليات الادارة، نظم تكنولوجيا المعلومات، نظم الشبكات، العلاقات المالية) فيما تم التعبير عن التماثل التنظيمي بـ (الولاء، التشابه، العضوية) وتم الحصول على البيانات اللازمة من خلال استبانة اعدت لهذا الغرض، والتي جرى من خلالها استطلاع اراء افراد عينة البحث من خلال مديري الوزارة المنوه عنها انفا البالغ عددهم (30) مدير قسم وشعبة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لاجراء البحث ولغرض تحليل الاستجابات واختبار الفرضيات تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية المناسبة بالبرنامج الاحصائي SPSS الاصدار الخامس والعشرون وعلى ضوء النتائج التي تم الحصول عليها، توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها وجود تأثير معنوي لرأس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي، وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها من اهمها لابد ان تعمل الوزارة المبحوثة على دعم عملية بناء رأس المال الهيكلي من خلال استهداف مكوناته التي تعمل في ظل نظام كلي وتأثيرها يكون اكثر في التماثل التنظيمي مجتمعة من تأثير كل مكون على حده.

مفاتيح الكلمات: رأس المال، رأس المال الهيكلي، التماثل التنظيمي، وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية

1. المقدمة

يقاس نجاح منظمات الاعمال المعاصرة بقدرتها على تحقيق اهدافها لمواجهة تحديات عديدة فرضها واقع البيئة الديناميكية المحيطة بالمنظمات. ويعد راس المال الهيكلي احد المكونات الاساسية لراس المال الفكري المحرك الاساسي لكافة النجاحات التي تحقّقها منظمات اليوم على مختلف انشطتها. والذي يتمثل بما ينضج من معارف

جامعة كويه

فاكلي العلوم الإنسانية والاجتماعية

المؤتمر العلمي الدولي لإدارة الموارد (ICRM2020)

البريد الإلكتروني للمؤلف: seher.karji@qu.edu.iq

حقوق الطبع والنشر © 2020 سحراحمد كرجي، ابتسام عباس عبد الحسن و حيدر حمزة جودي

وخبرات الافراد العاملين ليتحول الى قواعد بيانات، اجراءات، ادلة عمل، برامج تبقى في المنظمة عندما يغادرها افرادها العاملين. والذي من شأنه ان يقوي ارتباط الفرد مع منظمته ويتماثل معها بحيث يرفض التخلي عنها رغم كثرة الفرص الوظيفية المتاحة امامه ومن هذا العرض ولاهمية الموضوع اتجهت فكرة الباحثان لدراسة (راس المال الهيكلية والتماثل التنظيمي) من حيث درجة الارتباط ونوعه ومدى التأثير وشدته. وعلى هذا الاساس وتحقيقا لأهداف البحث والمما بجوانب الموضوع وابعاده تم هيكلية البحث بأربعة مباحث، خصص المبحث الاول لمنهجية البحث فيما تناول المبحث الثاني الخلفية النظرية لمتغيري البحث، واستعرض المبحث الثالث الجانب العملي للبحث، اما المبحث الرابع فخصص لاستنتاجات وتوصيات البحث.

2. منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث

يحاول البحث ان يضع حلا لمشكلتين معرفية وميدانية، فالمشكلة المعرفية ترتبط بقلة الدراسات والبحوث النظرية والعملية في مجال متغيري البحث اما المشكلة الميدانية تمثلت بضعف الاستفادة من المزايا المقدمة من راس المال الهيكلية في تعزيز التماثل التنظيمي والذي توصلت اليه الباحثان من خلال المقابلة الاولى مع بعض مديري العينة المبحوثة ويمكن تأطير مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

1. ما مستوى اهتمام الوزارة المبحوثة برأس المال الهيكلية بأبعاده الاربعة والتماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة؟
2. ماهي طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين راس المال الهيكلية والتماثل التنظيمي؟

2.2 اهمية البحث

يمكن اجمال اهمية البحث وفق المستويين الآتيين:

- أ- المستوى النظري: اثناء مكتبة العلوم الادارية من خلال تجميع أبرز اسهامات الباحثين في مجال متغيري البحث (راس المال الهيكلية التماثل التنظيمي) بوصفهما متغيرين مهمين لمطلبات عمل منظمات الاعمال التي تعمل في ظل بيئة تتسم بتحديات مستمرة مما يحتم عليها توفير بنى تحتية داعمة لراس المال البشري ومشجعة على تطابق وتكامل اهداف الفرد مع اهداف المنظمة.
- ب- المستوى التطبيقي: تسليط الضوء على العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيري البحث في الوزارة مجال البحث وما سوف يتوصل اليه هذا البحث من نتائج وتوصيات من شأنها ان تقدم اسهاما علميا في زيادة القابلية التنظيمية لمواجهة احتياجات السوق، ودفع المنظمة والافراد العاملين فيها نحو التماثل التنظيمي.

2.3 اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث واهميته يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية:

- 1- تقديم اساس نظري وتطبيقي في مجال متغيري البحث استكمالاً لجهود الباحثين السابقين.
- 2- التعرف على مستوى راس المال الهيكلية، التماثل التنظيمي وطبيعتهما في الوزارة المبحوثة.
- 3- توضيح طبيعة علاقة الارتباط ونوع التأثير بين متغيري البحث.

2.4 المخطط الفرضي للبحث:

في ضوء مشكلة البحث وبالاعتماد على متغيراته وتحققا لأهدافه تم وضع مخطط مقترح للبحث يبين حركة متغيراته المستقلة والمعتمدة والشكل (1) يوضح هذا المخطط



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث / المصدر اعداد الباحثين

2.5 فرضيات البحث

في ضوء المخطط الفرضي للبحث، يمكن صياغة فرضيتين رئيسيتين وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية تمثل حلاً لمشكلة البحث وعلى النحو الآتي:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال الهيكلي والتماثل التنظيمي) وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فلسفة الادارة والتماثل التنظيمي.
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة الكلية والتماثل التنظيمي.
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات الادارة والتماثل التنظيمي.
- 4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم تكنولوجيا المعلومات والتماثل التنظيمي.
- 5- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم الشبكات والتماثل التنظيمي.
- 6- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات المالية والتماثل التنظيمي.

ب- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لفلسفة الادارة في التماثل التنظيمي.
- 2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للثقافة الكلية في التماثل التنظيمي.
- 3- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعمليات الادارة في التماثل التنظيمي.
- 4- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم تكنولوجيا المعلومات في التماثل التنظيمي.
- 5- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم الشبكات في التماثل التنظيمي.
- 6- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعلاقات المالية في التماثل التنظيمي.

2.6 منهج البحث

لغرض تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته اعتمد البحث المنهج الوصفي والتحليلي لانه يتصف بنظرة

شمولية، اذ يتيح الوصف والتحليل الميداني للظاهرة المبحوثة للوصول الى معرفة دقيقة وتفصيلية لعناصر مشكلة قائمة لاغراض تحديد النتائج وتقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها تحسين واقع حال المنظمة المبحوثة.

2.7 جتمع البحث وعينته

تم اختيار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مجتمعا للبحث (ميدانا للتطبيق)، وقد تمثلت عينته بمدراء الاقسام والشعب البالغ عددهم (30) مدير لتمثيل مجتمع البحث تمثيلا دقيقا، لتوزيع استمارة الاستبيان عليهم .

2.8 اساليب جمع وتحليل البيانات

1. اساليب جمع البيانات: تم الاعتماد في عملية جمع البيانات على الاساليب الاتية:
 - أ. الاستعانة بالمصادر العربية والاجنبية المتمثلة بالكتب والرسائل الجامعية والدوريات وخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) ذات الصلة بموضوع البحث لتغطية الجانب النظري ودعم الجانب الميداني.
 - ب. استمارة الاستبانة: اعتمدت استمارة استبانة كونها المصدر الرئيسي والمعول عليه لجمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي، والتي صممت في ضوء الرؤية العلمية المتحققة من مراجعة الادبيات ذات الصلة بالمتغير المستقل (راس المال الهيكلي)، اما فيما يخص المتغير التابع (التماثل التنظيمي) اعتمدت دراسة (احمد، 2016)، بعد ان تم صياغة الاسئلة وتعديلها بما يتناسب ومتطلبات البحث ومجمعه وعلى النحو الاتي:
 - محور البيانات الوصفية لافراد عينة البحث.
 - محور راس المال الهيكلي.
 - محور التماثل التنظيمي.

وبهدف ضمان الدقة المطلوبة للبيانات التي سيتم الحصول عليها، تم اجراء اختبار الصدق والثبات لاستمارة الاستبانة جدول (1) اذ ان معامل الثبات العام للاستبانة قد بلغت (0.954) وهي نسبة مرتفعة، وتتراوح قيم معاملات لابعاد الاستبانة ما بين (0.920-0.473)، وهو ما يشير الى ان الاستبانة وبجميع ابعادها تتمتع بدرجة عالية ومقبولة من الثبات، وهو ما يؤكد امكانية الاعتماد عليها في اجراء التطبيق والتحليل الميداني، والصدق يساوي جذر معامل الثبات اذ كانت قيمة (0.977) وهي قيمة ممتازة تدل على صدق المقياس.

جدول (1)

ثبات وصدق استبانة الدراسة

المتغير الرئيس	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
راس المال الهيكلي	فلسفة الإدارة	3	0.802
	الثقافة الكلية	3	0.871
	عمليات الإدارة	3	0.796
	نظم تكنولوجيا المعلومات	3	0.494
	نظم الشبكات	3	0.791
	العلاقات المالية	2	0.473
التماثل التنظيمي	الولاء	5	0.920
	العضوية	6	0.898
	التشابه	6	0.909
		34	0.954
			0.977

المصدر: اعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الاحصائي

3. الإطار المعرفي للبحث

3.1 رأس المال الهيكلي (Structural Capital)

1. مفهوم رأس المال الهيكلي: يعد رأس المال الهيكلي العنصر الثاني من عناصر او مكونات رأس المال الفكري والتي تتمثل بالقدرات المنظمة التي تستطيع المشاركة في المعرفة ونقلها وتعزيزها عن طريق الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع، وحقوق النشر والعلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة وقيمتها. ويشير اليه (Tsan & Chang, 2003:3) على أنه البنى التحتية التي تساعد على دعم العاملين للأداء الفكري وأداء الأعمال المنظمة وهو يمثل كل مخازن المعرفة غير البشرية في المنظمة مثل قواعد البيانات، المخططات التنظيمية، كتيبات العمليات، الاستراتيجيات، الروتين. كما أنه يتضمن قاعدة البيانات واللوحات التنظيمية وادلة العمل الفكرية، واي شيء بحيث تكون قيمته للمنظمة اكبر من قيمته المادية، اذ ان رأس المال الهيكلي هو كل رأس المال الفكري الذي يبقى في المنظمة عندما يغادرها الموظفون، رأس المال الهيكلي هو آليات وهياكل المنظمة التي تساعد في دعم واسناد العاملين في سعيهم للوصول الى مستوى متقدم من الاداء، وتحسين الاداء الكلي للمنظمة للوصول الى المستوى الامثل، فالمنظمة ذات رأس المال الهيكلي القوي لها ثقافة مشجعة للأفراد كمنح فرصة طرح ارائهم كالتجربة والفشل والنجاح والتعلم (السياني،:200013). ويتضمن الجدول (2) عدد من التعاريف لرأس المال الهيكلي.

الجدول (2)
تعاريف رأس المال الهيكلي

ت	الباحث	تعاريف رأس المال الهيكلي
1-	BONTIS & FITZ- (ENZ,2002: 225)	"قواعد المعرفة المقننة التي لا تخزن الموجودة في عقول الموظفين،قواعد البيانات،الملفات المخزونة،اجراءات المنظمة الروتينية"
2-	(Phatak.2003:81)	"كافة العمليات الداخلية، والبنية التحتية التي تدعم العمليات وتشمل الملفات الرقمية، والنظم المعلومات،والبرامج التحضيرية.
3-	M.W. ,2003:170, (McElroy)	"كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري والتي تبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد منظمهم ويذهبون إلى بيوتهم، ويمثل كل ما ينضح من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات، وبرمجيات تظل في المنظمة.
4-	(النجار، 2006: 16)	"البنى التحتية الداعمة لرأس المال البشري ويتضمن الطرق التنظيمية،الاجراءات، الاجتماعيات،مصادر المعلومات،حقوق الملكية.
5-	(حسن، 2011: 52)	"كل ما تمتلكه المنظمة من شبكات معلوماتية وانظمة وقواعد بيانات وحقوق قانونية للنشر وبراءات اختراع والاسم التجاري"
6-	(البياتي، 2017: 43)	"هو كل شي في المنظمة يدعم الموظفون في عملهم بمجموعة من الاجراءات والانظمة الموجودة ضمن الهيكل التنظيمي للمنظمة.

المصدر : اعداد الباحثين اعتمادا على المصادر الواردة فيه

وتأسيسا على ما تقدم تضع الباحثتان تعريف لرأس المال الهيكلي بأنه " ما تمتلكه المنظمة من موجودات فكرية هيكلية متمثلة بقاعدة بيانات، براءات اختراع، حقوق النشر، الاسم التجاري، يتم توظيفها في تدعيم عملياتها الداخلية والخارجية.

2. اهمية رأس المال الهيكلي: تتمثل أهمية رأس المال الهيكلي لإدارة الأعمال في زيادة الميزة التنافسية مثل كلفة الانتاج المنخفضة، والجودة العالية، وسرعة التسليم، والمرونة، والاستجابة للتغيرات والتكيف معها، والتي يمكن تحقيقها من خلال قيام المنظمات ببناء قدرات جوهرية تتطابق مع قدرة المنظمة في التعليم المشترك كتسويق المهارات الانتاجية والتنظيمية وتحسين وتكامل تقنيات الانتاج المستخدمة. هذه المزايا التنافسية لم تعد كافية لوحدها في الوقت الحاضر، بل اضيفت اليها مزايا تنافسية جديدة تعتمد على قدرة المنظمة المعرفية، كالابداع وتقديم المنتجات تشكل سلسلة متعاقبة لتطور تكنولوجيا متكامل اصبحت سمة المنظمات المعرفية في الوقت الحالي. فاذا كانت الميزات التنافسية في الاطار القديم يمكن ان تستنسخ وتقلد من قبل الاخرين او انها

تختفي وتزول سريعاً لوجود منافسين أقوياء فإن الميزات التنافسية المستندة إلى المعرفة ورأس المال الهيكلي خاصة يمكن أن تخرج من هذه الإشكالية بحكم الخصائص العدة التي تتمتع بها والمتمثلة في عدم تجسيد وسرعة الزوال والتزايد باستخدام (حافظ، 2017: 232). فالاتجاه الحديث في الانفاق والاستثمار على البحث والتطوير وتشكيل رأس المال الهيكلي، يهدف إلى زيادة على خلق إبداعات تكنولوجية عام معتمد على المعرفة الواسعة وقدرتها على تقديم دعم وإبداع لعدد كبير من السلع والخدمات والتي يمكن تطويرها في ظل المعرفة العامة، ويتطلب هذا الأمر الخروج عن قواعد العمل السابقة كمثل الانفاق الاستثماري المتقطع لغرض تحسين وتطوير منتجات منفردة وفي أحسن الأحوال لبعض من منتجات كسلسلة مترابطة (الربيعاوي وعباس، 2015: 160). كما تتمثل أهمية رأس المال الهيكلي بالقدرات التنظيمية التي تمكن المنظمة من ترجمة المعرفة إلى ممارسات مفيدة عن طريق ما تمتلكه من موجودات فكرية كنظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والتوزيع، وإن رأس المال الهيكلي قد يكون على شكل قواعد بيانات وشبكات حواسيب وبراءات اختراع وإدارة جيدة يمكن أن تتولد في ذهن الفرد ولكن الأدوات الرديئة والبيروقراطية تقلل من أهميته رأس المال الهيكلي (العززي، 2002: 5).

3. أنواع رأس المال الهيكلي: يتمثل رأس المال الهيكلي بالمعرفة الصريحة للمنظمات، ويشمل الأنظمة وبراءات الاختراع وقواعد البيانات والإجراءات والدروس المتعلمة والثقافة المنظمة، ويمثل رأس المال الهيكلي كل القيم التي تبقى في المنظمة حتى لو ترك الأفراد العمل وبناء عليه ويقسم رأس المال الهيكلي إلى الأنواع التالية: (جرادات وآخرون، 2011: 234)

أ. رأس مال الهيكلي الخارجي: ويشمل التحالفات والعلاقات مع الزبائن، الشركاء، الموردون والمستثمرون الإستراتيجيون، الجماعة المحلية، وما يتعلق بالتميز والسمعة، وبراءات اختراع والتراخيص. وهذا القسم يعد من الأصول الغير ملموسة الأكثر موضوعية إذ يكون لها سوقاً يمكن بيعها وشراؤها وهذا من شأنه يوفر ميزة احتكار مما تساعد على تحقيق ميزه تنافسية لاطول فترة ممكنة. (Nordby, 2004: 573)

ب. رأس المال الهيكلي الداخلي: ويشمل الأنظمة والعمليات التي تحقق الرافعة التنافسية، وما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات، النماذج كيفية القيام بالأعمال، والقواعد البيانات، الوثائق، حقوق النشر، عمليات التوظيف والتسويق وموديلات ونماذج المشروع (جرادات وآخرون، 2011: 234).

4. مكونات رأس المال الهيكلي: تم تحديد ستة مكونات لرأس المال الهيكلي بحسب توجهات الأكاديميين والمهتمين في هذا المجال على النحو الآتي: (الربيعاوي وعباس، 2015: 166)

أ. فلسفة الإدارة: وتتمثل فيما يعتقد قادة المنظمة عن منظماتهم، وخصوصاً فيما يتعلق برسالة المنظمة والعاملين لديها

ب. الثقافة الكلية: هي كيفية أداء المنظمة للأعمال وخصوصاً الانماط والقيم، بحيث يجب أن تعكس هذه الثقافة فلسفة الإدارة ومتوافقة ومنسجمة مع الأهداف المنظمة

ج. عمليات الإدارة: وهي الآلية التي بواسطتها تستطيع المنظمة تنفيذ فلسفتها، وكيفية معالجة المدراء لمشاكل العاملين وعمليات الرقابة على الجودة والسياسات والإجراءات الخاصة بإدارة المعرفة.

د. نظم تكنولوجيا المعلومات: وهي التي يتم بواسطتها تنفيذ عمليات الإدارة وتحسين الكفاءة والعناية بالزبون ورضا العاملين. والتنسيق بين العاملين، وتقديم الدعم المتبادل، ومدى توفير البيانات والمعلومات بأنشطة المنظمة. (لويزة، 2016: 75)

هـ. نظم الشبكات: هي القدرة على ربط الحاسبات مع الجهات الأخرى للوصول إلى الزبائن والمجهزين.

و. العلاقات المالية: إن العلاقات المنفصلة مع المصارف والمستثمرين تعمل على تزويد المنظمة بالمرونة المطلوبة لزيادة السيولة النقدية والاستجابة لمتطلبات السوق.

3.2 التماثل التنظيمي (Organizational Identification)

1- مفهوم التماثل التنظيمي: التماثل لغة جاء من الفعل تَمَآثَلَ : أي تَشَابَهَ تَطَابَقَ . ومصدرها تَمَآثُلٌ بمعنى تَشَابُه،

تطابق، و مائل يماثل مُمَاثِلَةً : الشيء : شابهه، كان يماثل أستاذه في العلم والمعرفة فلاناً بفلان : شبه به، ماثلت أخي بأحد أصدقائي، ولا تكون المماثلة إلا بين المتفقيين، لونه كونه، طعمه كطعمه والتماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات والتماثل في الحساب يعني تساوي العددين، التماثل في البلاغة ضرب من ضروب التشبيه (الصرايرة، 2010: 40) عن (ابن منظور 2003). اما اصطلاحاً يرى (Hall et al. , 1970) أن " التماثل تكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد"، فيمكن ان يكون التماثل مع القسم او الوحدة الوظيفية، والافراد يستطيعون ان يعزوا من احترامهم الذاتي فهم جزء من النجاح الذي تحققه المجموعة، (Damien PETIT JEAN, 2012:30) ويتضمن جدول (3) عدد من تعريف التماثل التنظيمي.

الجدول(3)
تعريف التماثل التنظيمي

ت	الباحث	التعريف
1.	(Ashforth & Male, 1989: 14)	"ادراك حسي ومعرفي فليس بالضرورة ان يكون مشتركاً مع اي سلوكيات خاصة كمشجع كرة القدم فليس لديه اي اتصال مباشر مع اعضاء فريق كرة القدم الذي يشجعه لكنه لديه احساس انه جزء من النجاح الذي يحققه ذلك الفريق.
2.	(Johnson, et, al, 1999: 158)	"سيكولوجية العلاقة بين الفرد والمنظمة بحيث يشعر الفرد بذاته وعمق العلاقة مع المنظمة".
3.	(Duncan, 2002: 30)	"ربط العامل لمصيره بمصير المنظمة ويتضح ذلك من خلال الأسئلة الآتية : هل يعتبر الفرد اهداف المنظمة هي نفس الاهداف التي يملكها هو ؟ هل يمدح الفرد المنظمة اذا كان خارج العمل؟"
4.	(الشمري, 2012: 8)	"عملية يتم بها الإقاع داخليا و خارجيا للموظفين العاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، و ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات".
5.	(احمد, 2016: 278)	"عملية ارتباط بين العاملين ومنظماتهم وهي عملية مستمرة وتتطور مع تطور الروابط لتجاوز خلافات حالية ومستقبلية ويستمد منها الفرد العامل الشعور بالفخر والاعتزاز لذلك الارتباط"

المصدر : اعداد الباحثين اعتماداً على المصادر الواردة فيه

وتأسيساً على ما تقدم تضع الباحثتان تعريف للتماثل التنظيمي بأنه " شعور الافراد العاملين بوجود روابط تربطهم بالمنظمة التي يعملون فيها ويعملون على اعادة تشكيل قيمهم ومفاهيمهم بما يتواءم مع قيم المنظمة"

2. أهمية التماثل التنظيمي : اصبحت عملية التماثل ضرورية للمنظمات التي تسعى الى النجاح والتقدم لانها تُحدث حالة من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة والتي بالتالي تدفع المنظمات الى المضي قدماً في انجاز أهدافها بالشكل الصحيح (البشباشة، 2008: 236). ويمكن ابراز أهمية التماثل بالنسبة للمنظمة من خلال النقاط الآتية :

أ. احساس العاملين بالانتماء الناتج عن الاهداف المشتركة، وتقاسمها مع الموظفين الاخرين لتلبية الحاجات الشخصية. والولاء الذي يتناول المواقف والسلوكيات مثل الدعم للاهداف التنظيمية والدفاع عن المنظمة (Bartels, 2011: 5).

ب. للتماثل دور مهم في عملية صنع القرار حيث ان الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فلا يراعي أهدافه الشخصية وانما يراعي اهداف المنظمة (Duncan, 2002: 30).

ج. تحسين التغذية العكسية حيث نلاحظ أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة فإنهم يصبحون مهتمين بشكل أكبر بقضايا المنظمة كسمعة المنظمة واستمرار النجاح التنظيمي.

د. تحقيق منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية والتقليل من حالات الاحتكار والصراع (Dessler, 1999: 58).

هـ. يؤدي التماثل الى نجاح المنظمة لانه يؤدي الى التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة، وعدم التماثل سوف يؤثر سلباً على المنظمة وأدائها ومخرجاتها ورضا العاملين فيها ويؤثر على نجاحها واستقرارها (البشباشة، 2008: 236).

و. ان الإحساس بالتماثل التنظيمي يمنع الموظف من ان يصبح مزعجاً، ويكون قنوعاً بالعمل، ويبدل جهده لتحسين المنظمة ورفع قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها وينعكس هذا على مخرجات المنظمة التي تتميز

بالجودة والقدرة على المنافسة في ظل المنافسة الشديدة. (Dutton, et,al,1994: 239)

3. ابعاد التماثل التنظيمي: للتماثل التنظيمي ثلاثة أبعاد تتمثل في:

أ. الولاء: هو الاخلاص والصدق والمواقف والسلوكيات كالدعم للاهداف التنظيمية والدفاع عن المنظمة ومحاكاة سلوك الاعضاء الاخرين لتحقيق اهداف المنظمة. (Iqbal & Saija,2015:3) ويجمع الباحثون على أنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن القيم والنوايا السلوكية والتأثير الايجابي لدى الفرد تجاه المنظمة، ودرجة انسجام أهدافه وقيمه مع أهدافها وقيمها ورغبته في البقاء والاستمرارية بتدعيمها وحرصه على الاستمرار فيها(مازن وفارس، 2003 : 30)

ب. التشابه: هو البعد الثاني والهام لنجاح عملية التماثل التنظيمي فالنجاح يتم من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم واهداف ورغبات ومصالح كلا الطرفين (الخليفات،2006:40)، و اشار (مرابط.2015: 48) الى ان التشابه هو خصائص مشتركة بين الفرد والاخرين داخل المنظمة والفرد والمنظمة ، وادراك الفرد لذاته وفهم خصائص وقيم الاهداف المشتركة مع الاخرين . كذلك فإن تماثل الفرد مع المجموعة يعتمد على مدى تشابه الإهتمامات الشخصية للفرد لممارسة الأنشطة التي تمارسها المجموعة. والأفراد يجدون أن الهوية التنظيمية جذابة عندما تكون متوافقة مع مفهومهم الذاتي ، لأنها تتيح لهم الفرصة للتعبير عن الذات (مازن وفارس ، 2003 : 44)

ج. العضوية (الانتماء) : تعرف العضوية على أنها درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث إرتباطه بالمنظمة وأنها إحساس بالانتماء . حيث يرى أن الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، وبذلك فإنهم يتماثلون بقوة مع منظمات التي بها خصائص فريدة بالنسبة للمجموعات الأخرى (البشاشة ، 2008 : 30 . (وقد اشار (سلطان ، 2002 : 140) الى حاجة الانتماء من خلال نظرية الحاجات وعرفها على انها الرغبة في تكوين علاقات شخصية واجتماعية قوية وصدقات مع الاخرين. ولايمكن التنبؤ بالانتماء بمجرد استناد الى الروابط الشخصية ولكن بناء على هوية اجتماعية مشتركة تفترض اهداف وقيم ومعتقدات مشتركة .

4. الجانب العملي

4.1 التحليل الوصفي للمتغير المستقل (راس المال الهيكلي)

1. فلسفة الادارة: نشاهد من الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.54) وهي اكبر من الوسط الوسط الفرضي البالغ (3) مما يؤكد بان اهمية اجابات افراد العينة اتجهت نحو الاتفاق، وبانحراف معياري سجل (1.04)، مما يشير الى مدى تجانس الاجابات في حين سجلت الاهمية النسبية (70.8%) التي يؤكد اتفاق معظم افراد العينة الدراسة على فقرات فلسفة الادارة، وقد توزعت اهمية فقرات فلسفة الادارة بين اعلى مستوى حققته الفقرة الثانية مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (3.67) وبانحراف معياري (1.213)، اما الفقرة الاولى قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3.4) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.137).
2. الثقافة الكلية: يبرهن لنا الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.4) وهي اكبر من الوسط الوسط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (1.01)، في حين سجلت الاهمية النسبية (68%) ،وقد توزعت اهمية الفقرات الثقافة الكلية بين اعلى مستوى حققته الفقرة السادسة مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (3.47) وبانحراف معياري (1.074) وباتجاه الاجابة محايد، اما الفقرة الخامسة قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3.33) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.124) وباتجاه الاجابة محايد.
3. عمليات الادارة: نلاحظ من الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.45) وهي اكبر من الوسط الوسط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (1.26)، في حين سجلت الاهمية النسبية (69%) ،وقد توزعت اهمية الفقرات عمليات الادارة بين اعلى مستوى حققته الفقرة الثامنة مسجلة وسطا

حسابيا مرجحا بلغ (3.6) وبانحراف معياري (1.404) وباتجاه الاجابة اتفق تماما، اما الفقرة السابعة قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3.33) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.373) وباتجاه الاجابة نحو اتفق.

4. نظم تكنولوجيا المعلومات: يوضح الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذ البعد بلغت (3.6) وهي اكبر من الوسط الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.877)، مما يشير مدى تجانس الاجابات في حين سجلت الاهمية النسبية (72%) مما يؤكد اتفاق معظم افراد العينة على فقرات نظم تكنولوجيا المعلومات، وقد توزعت اهمية الفقرات لنظم تكنولوجيا المعلومات بين اعلى مستوى حققته الفقرة (11) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (3.83) وبانحراف معياري (0.95)، اما الفقرة (12) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3.37) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.129).
5. نظم الشبكات : نلاحظ من الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذ البعد بلغت (3.46) وهي اكبر من الوسط الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.72)، في حين سجلت الاهمية النسبية (69%)، وقد توزعت اهمية الفقرات لنظم الشبكات بين اعلى مستوى حققته الفقرة (13) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (3.97) وبانحراف معياري (0.809) وباتجاه الاجابة اتفق ، اما الفقرة (14) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.017) وباتجاه الاجابة نحو محايد.
6. العلاقات المالية: يوضح الجدول (4) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذ البعد بلغت (3.2) وهي اكبر من الوسط الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.81)، مما يؤشر مدى تجانس الاجابات في حين سجلت الاهمية النسبية (64.2%) التي تؤكد اتفاق معظم افراد العينة على العلاقات المالية، وقد توزعت اهمية الفقرات للعلاقات المالية بين اعلى مستوى حققته الفقرة (16) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (2.97) وبانحراف معياري (0.9)، اما الفقرة (17) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (2.97) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.066).

الجدول (4)
التحليل الوصفي لفقرات المتغير المستقل (راس المال الهيكلي) n=30

الفقرات	لا اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		الانحراف الاهمية النسبية	الوسط الحسابي
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
تحافظ الادارة على فلسفتها في جميع النواحي التي تخص عمل الوزارة.	3.3	1	20.0	6	23.3	7	33.3	10	33.3	6	20.0	3.47
تمتلك الادارة قيم اساسية تجسدها في عملها اليومي مثل احترام العاملين والعدالة في التعامل.	6.7	2	10.0	3	23.3	7	30.0	9	30.0	9	30.0	3.67
تلتزم الادارة بسلك منتظم من خلال استخدامها لغة واحدة ومصطلحات وعبارات وطقوس مشتركة.	3.3	1	16.7	5	23.3	7	40.0	12	40.0	12	40.0	3.5
فلسفة الادارة												
تعكس الثقافة الكلية للوزارة فلسفة الادارة.	6.7	2	16.7	5	26.7	8	30.0	9	30.0	9	30.0	3.4
تتسم الثقافة الكلية مع الاهداف الشمولية للوزارة.	6.7	2	13.3	4	36.7	11	26.7	8	26.7	8	26.7	3.33
تعتمد الوزارة مجموعة قيم واعراف واتجاهات مشتركة في مجال العمل تحدد مواضعها مع الجهات الخارجية التي لها علاقة بها.	3.3	1	13.3	4	36.7	11	26.7	8	26.7	8	26.7	3.47
الثقافة الكلية												
يهتم المدراء بمعالجة مشاكل العاملين.	20.0	6	3.3	1	16.7	5	43.3	13	43.3	13	43.3	3.33
تتضمن سياسات واجراءات العمل في الوزارة خلق معرفة جديدة باستمرار.	13.3	4	10.0	3	13.3	4	30.0	9	33.3	10	33.3	3.6
يعطي المدراء اهتمام كاف للرقابة على جودة الخدمات والسياسات والاجراءات الخاصة	3	1	6.7	2	200	6	433	13	433	13	433	3.43
بإدارة المعرفة.												

69	1.26	3.45												عمليات الادارة
72	0.968	3.6	13.3	4	53.3	16	13	4	200	6	-	-		تمتلك الوزارة قواعد بيانات موزعة داخل المنظمة وخارجها.
76.6	0.95	3.83	26.7	8	40.0	12	23.3	7	100	3	-	-		تعتمد الوزارة على أنظمة معلومات وقواعد معرفة لتوفير المعلومات المطلوبة.
67.4	1.129	3.37	10.0	3	50.0	15	13.3	4	200	6	7	2		تحرص الوزارة على تقييم نظم المعلومات من خلال قوتها على تحسين الكفاءة والعناية بالزبون ورضا العاملين.
72	0.877	3.60												نظم تكنولوجيا المعلومات
79.4	0.809	3.97	23.3	7	56.7	17	13.3	4	6.7	2	-	-		تمتلك الوزارة شبكة اتصال انترانيت لربط اجزاء المنظمة.
60	1.017	3	-	-	36.7	11	40.0	12	100	3	3	4		تمتلك الموزارة شبكة اتصال اكسترنيت لربط المنظمة مع العالم الخارجي.
68.6	1.073	3.43	10.0	3	50.0	15	20.0	6	133	4	7	2		تعتمد الوزارة الوصول الالكتروني للزائن والمجهزين.
69.2	0.72	3.46												نظم الشبكات
69.4	0.9	3.47	6.7	2	53.3	12	20.0	6	200	6	-	-		تحرص الوزارة على اقامة علاقات مالية مع العديد من المصارف والمستثمرين.
59.4	1.066	2.97	-	-	40.0	12	30.0	9	167	5	3	4		تزود العلاقات المنفصلة مع المصارف والمستثمرين الوزارة بالمرونة المطلوبة لزيادة السيولة النقدية والاستجابة لمتطلبات السوق.
64.2	0.81	3.21												العلاقات المالية
68.8	0.72	3.44												راس المال الهيكلي

المصدر: اعداد الباحثين حسب نتائج التحليل الاحصائي

4.2 التحليل الوصفي لفقرات المتغير التابع (التماثل التنظيمي)

1. الولاء : نلاحظ من الجدول (5) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.48) وهي اكبر من الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.618)، في حين سجلت الاهمية النسبية (69.6%) ،وقد توزعت اهمية فقرات الولاء بين اعلى مستوى حققته الفقرة (18) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (4.03) وبانحراف معياري (0.89) وباتجاه الاجابة محايد ، اما الفقرة (21) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (2.53) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.224).
2. العضوية : نلاحظ من الجدول (5) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.32) وهي اكبر من الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.97)، في حين سجلت الاهمية النسبية (66.4%) ،وقد توزعت اهمية فقرات العضوية بين اعلى مستوى حققته الفقرة (28) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (3.77) وبانحراف معياري (1.104) وباتجاه الاجابة اتفق، اما الفقرة (24) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (2.97) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.159) باتجاه الاجابة محايد.
3. التشابه: نلاحظ من الجدول (5) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لهذا البعد بلغت (3.52) وهي اكبر من الوسط الوسيط الفرضي البالغ (3) ، وبانحراف معياري سجل (0.65)، في حين سجلت الاهمية النسبية (70.4%) ،وقد توزعت اهمية فقرات التشابه بين اعلى مستوى حققته الفقرة (32) مسجلة وسطا حسابيا مرجحا بلغ (4.07) وبانحراف معياري (0.785) وباتجاه الاجابة اتفق، اما الفقرة (29) قد حققت ادنى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي المرجح (3.17) وكان الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.053) باتجاه الاجابة محايد (جدول 5 ملحقات)

4.3 الاختبارات الاحصائية لفرضيات الدراسة

1. علاقة الارتباط بين راس المال الهيكلي والتماثل التنظيمي
ليبان طبيعة ومعنوية علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (راس المال الهيكلي) بمكوناته (6) التي تشمل (فلسفة الادارة، الثقافة الكلية، عمليات الادارة، نظم تكنولوجيا المعلومات، نظم الشبكات، العلاقات المالية) وبين المتغير التابع

المتمثل بالتمائل التنظيمي بإبعاده (3) التي تضم (الولاء، العضوية، التشابه) يكون ذلك من خلال حساب قيمة معامل الارتباط البسيط (لسبير-مان) بينهم فإذا كانت قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغيرين مصاحبة بإشارة (** أو *) في نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج (AMOS-V23) سيكون مؤشرا على وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا بين المتغيرين، اما القياس قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين نلاحظ قيمة معامل الارتباط البسيط ، فإذا كانت قيمته أكثر من 0.50 دل ذلك على قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، في حين تدل اشارة معامل الارتباط الموجبة على العلاقة الايجابية بين المتغيرين، والسالبة تدل على ان العلاقة بين المتغيرين عكسية.

أ. علاقة فلسفة الادارة بالتمائل التنظيمي: يشكل الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين فلسفة الادارة والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.661**) مما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين فلسفة الادارة والتمائل التنظيمي ، والذي يؤكد بروز علامة * * مع قيمة معامل الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي ، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين فلسفة الادارة والتمائل التنظيمي بمصادره الثلاثة في العينة المدروسة الى (4) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (100%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين فلسفة الادارة والتمائل التنظيمي).

ب. علاقة الثقافة الكلية بالتمائل التنظيمي: يؤكد الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين الثقافة الكلية والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.813**) بما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين الثقافة الكلية والتمائل التنظيمي ، والذي يؤكد بروز علامة * * مع قيمة معامل الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي ، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين الثقافة الكلية والتمائل التنظيمي بمصادره الثلاثة في العينة المدروسة الى (4) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (100%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين الثقافة الكلية والتمائل التنظيمي).

ج. علاقة عمليات الادارة بالتمائل التنظيمي: اكد الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين عمليات الادارة والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.693**) بما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين عمليات الادارة والتمائل التنظيمي ، والذي يؤكد بروز علامة * * مع قيمة معامل الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي ، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين الثقافة الكلية والتمائل التنظيمي بمصادره الثلاثة في العينة المدروسة الى (4) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (100%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين عمليات الادارة والتمائل التنظيمي).

د. علاقة نظم تكنولوجيا المعلومات بالتمائل التنظيمي: يؤكد الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين نظم تكنولوجيا المعلومات والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.419*) بما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين نظم تكنولوجيا المعلومات والتمائل التنظيمي، والذي يؤكد بروز علامة * مع قيمة معامل الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين نظم تكنولوجيا المعلومات والتمائل التنظيمي بمصادره الثلاثة في العينة المدروسة الى (2) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (50%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين نظم تكنولوجيا المعلومات والتمائل التنظيمي).

هـ. علاقة نظم الشبكات بالتمائل التنظيمي: يؤكد الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين نظم الشبكات والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.603**) بما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين نظم الشبكات والتمائل التنظيمي ، والذي يؤكد بروز علامة * * مع قيمة معامل الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين نظم الشبكات والتمائل التنظيمي بمصادره الثلاثة في العينة المدروسة الى (4) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (100%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين نظم الشبكات والتمائل التنظيمي).

و. علاقة العلاقات المالية بالتمائل التنظيمي: يظهر الجدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائيا بين العلاقات المالية والتمائل التنظيمي، اذ سجل معامل الارتباط البسيط بينهما (.423*) بما يدل على وجود ارتباط قوي معنوي بين العلاقات المالية والتمائل التنظيمي، والذي يؤكد بروز علامة * مع قيمة معامل

الارتباط في نتائج التحليل الاحصائي، ليصل بذلك عدد علاقات الارتباط المعنوية بين العلاقات المالية والتماثل التنظيمي بمصادره الاثنين في العينة المدروسة الى (2) علاقات من ضمن (4) بما يشكل (50%)، ومن ثم قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بين العلاقات المالية والتماثل التنظيمي).

جدول (5)
علاقة الارتباط بين راس المال الهيكلي والتماثل التنظيمي

العلاقات المعنوية	التماثل التنظيمي					راس المال الهيكلي
	التماثل التنظيمي	التشابه	العضوية	الولاء	الالتزام	
فلسفة الادارة	.661**	.763**	.440*	.732**	4	100%
الثقافة الكلية	.813**	.724**	.744**	.686**	4	100%
عمليات الادارة	.693**	.632**	.606**	.755**	4	100%
نظم تكنولوجيا المعلومات	.419*	.193	.487**	.275	2	50%
نظم الشبكات	.603**	.559**	.520**	.611**	4	100%
العلاقات المالية	.423*	.203	.347	.432*	2	50%
راس المال الهيكلي	.785**	.658**	.677**	.755**	4	100%

المصدر: اعداد الباحثين بحسب البرنامج الاحصائي SPSS V.20

**=الدلالة المعنوية عند مستوى (0.01)

*=الدلالة المعنوية عند مستوى (0.05)

2. تأثير راس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي

بين الجدول (7) قيمة اختبار F- للانموذج ككل والتي بلغت (73.374) بمستوى دلالة (0.000b). وهذا يعني وجود تأثير معنوي لراس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي. وقد بلغت B والذي يمثل قيمة ميل خط الانحدار (851.) والتي تفسر على انها مقدار التغير في قيمة المتغير المستجيب عند حصول تغير بمقدار وحدة واحدة في قيمة المتغير المستقل، اي ان زيادة قيمة متغير ابعاد راس المال الهيكلي سيؤدي الى تغير بمقدار (851.) في التماثل التنظيمي، واشارت قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (724.) الى ان ما مقداره (72.4%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي هو تباين مفسر بفعل راس المال الهيكلي الذي دخل الانموذج، وان (27.6%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل انموذج الانحدار.

وفيما ياتي تحليل للتاثيرات الفرعية لراس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي على مستوى الفرضيات الفرعية:

1. تحليل تأثير فلسفة الادارة في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) قيمة اختبار F – لفلسفة الادارة في التماثل التنظيمي والذي بلغ (35.630)، وبمستوى دلالة (0.000b)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لفلسفة الادارة في التماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل (748)، اي ان زيادة في فلسفة الادارة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي الى تغير بمقدار (748.) في التماثل التنظيمي، واشارت قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (560.) والذي يعني أن ما مقداره (56%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي هو تباين مفسر بفعل فلسفة الادارة التي دخلت الانموذج، وأن (44%) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل انموذج الانحدار، اذن تقبل الفرضية الفرعية الاولى ضمن الفرضية الرئيسية الثانية، والتي تنص (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفلسفة الادارة في التماثل التنظيمي).

2. تحليل تأثير الثقافة الكلية في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) قيمة اختبار F – للثقافة الكلية في التماثل التنظيمي والذي بلغ (74.413)، وبمستوى دلالة (0.000b)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي للثقافة الكلية في التماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل (852)، اي ان زيادة في الثقافة الكلية بمقدار وحدة واحدة ستؤدي الى تغير بمقدار (852.) في التماثل التنظيمي، واشارت قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (727.) أن ما مقداره (72.7%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي هو تباين مفسر بفعل الثقافة الكلية التي دخلت الانموذج، وأن (28.7%) هو تباين مفسر من قبل عوامل

- لم تدخل إنموذج الانحدار، وبهذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية ضمن الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لثقافة الكلية في التماثل التنظيمي).
3. تحليل تأثير عمليات الادارة في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) قيمة اختبار F - لعمليات الادارة في التماثل التنظيمي والذي بلغ (55.506)، وبمستوى دلالة (0.000b)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لعمليات الادارة في التماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل (815).²، اي ان زيادة في عمليات الادارة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي الى تغير بمقدار (815.) في التماثل التنظيمي، وأشارت قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (653.) والذي يعني أن ما مقداره (65.3%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي هو تباين مُفسر بفعل عمليات الادارة التي دخلت الأنموذج، وأن (34.7%) هو تباين مُفسر من قبل عوامل لم تدخل إنموذج الانحدار، اذن تقبل الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لعمليات الادارة في التماثل التنظيمي).
4. تحليل تأثير نظم تكنولوجيا المعلومات في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) قيمة اختبار F - لنظم تكنولوجيا المعلومات في التماثل التنظيمي (3.733) وهذا يعني عدم وجود تأثير نظم تكنولوجيا المعلومات في التماثل التنظيمي وبمستوى دلالة (0.064b) وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى معنوية أكبر من (0.05)، وهذه النتيجة تعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية المتضمنة (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لنظم تكنولوجيا المعلومات في التماثل التنظيمي).
5. تحليل تأثير نظم الشبكات في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) قيمة اختبار F - لنظم الشبكات في التماثل التنظيمي والذي بلغ (21.405)، وبمستوى دلالة (0.000b)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لنظم الشبكات في التماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل (658).²، اي ان زيادة في نظم الشبكات بمقدار وحدة واحدة ستؤدي الى تغير بمقدار (658.) في التماثل التنظيمي، وأشارت قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (433.) والذي يعني أن ما مقداره (43.3%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي هو تباين مُفسر بفعل نظم الشبكات التي دخلت الأنموذج، وأن (56.7%) هو تباين مُفسر من قبل عوامل لم تدخل إنموذج الانحدار، وبهذا تقبل الفرضية الفرعية الخامسة ضمن الفرضية الرئيسية الثانية المتضمنة (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لنظم الشبكات في التماثل التنظيمي).
6. تحليل تأثير العلاقات المالية في التماثل التنظيمي: لاختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية يبين الجدول (7) ان قيمة اختبار F - لعلاقات المالية في التماثل التنظيمي بلغت (3.158) وهذا يعني عدم وجود تأثير لعلاقات المالية في التماثل التنظيمي وبمستوى دلالة (0.086b) وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى معنوية أكبر من (0.05)، وهذه النتيجة تعني رفض الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للعلاقات المالية في التماثل التنظيمي).

جدول (6)
تأثير راس المال الهيكلي بإبعاده الفرعية في التماثل التنظيمي

المتغيرات	F- test	مستوى الدلالة Sig.	معامل الانحدار بيتا	معامل التحديد R2		
					التابع	المستقل
فلسفة الادارة	35.630	.000b	.748	.560	التماثل التنظيمي	فلسفة الادارة
الثقافة الكلية	74.413	.000b	.852	.727		الثقافة الكلية
عمليات الادارة	55.506	.000b	.815	.653		عمليات الادارة
نظم تكنولوجيا المعلومات	3.733	.064b	.343	.118		نظم تكنولوجيا المعلومات
نظم الشبكات	21.405	.000b	.658	.433		نظم الشبكات
العلاقات المالية	3.158	.086b	.318	.121	التماثل التنظيمي	العلاقات المالية
راس المال الهيكلي	73.374	.000b	.851	.724		راس المال الهيكلي
الفرضيات المقبولة	العدد	أربع فرضيات معنوية من بين ست فرضيات				

5. الاستنتاجات والتوصيات

5.1 الاستنتاجات

تتضمن هذه الفقرة عرض اهم الاستنتاجات والتي تم التوصل اليها بوصفها نتاج لما افرزته نتائج التحليل الاحصائي للجانب التطبيقي للبحث، وتتمثل بالاتي:

- أ. وصف وتشخيص المتغير المستقل (رأس المال الهيكلي): تبين من خلال التحليل الوصفي ان المتغير المستقل رأس المال الهيكلي يحظى باهتمام متوسط من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (مجتمع البحث)، وقد ساهم في هذه الاهمية عدم ايلاء الوزارة المذكورة الاهتمام ذاته لكافة مكونات راس المال الهيكلي والتي تعتمد على قيمة كل مكوناته في تحريك معارفها لخدمة اهدافها .
- ب. وصف وتشخيص المتغير المعتمد (التماثل التنظيمي): ثبت من خلال التحليل الوصفي ان المتغير المعتمد (التماثل التنظيمي) يحظى باهتمام متوسط وقد ساهم في هذه الاهمية اهتمام الوزارة مجال البحث على بعدي (التشابه، الولاء) وعلى التوالي اكثر من اهتمامها ببعد العضوية، والتي تعمل في ظل نظام كلي متكامل بوصفها حالة من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة بما يساعدها على انجاز اهدافها بالشكل الصحيح.
- ج. الاستنتاجات المتعلقة بعلاقة الارتباط بين متغيري البحث: تشير نتائج التحليل الاحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط (سبيرمان) الى وجود علاقة ارتباط بين متغيري البحث: تشير نتائج التحليل الاحصائي من خلال استخدام التنظيمي، الامر الذي يؤشر ان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية استطاعت استعمال رأس المال الهيكلي في تعزيز التماثل التنظيمي، وقد ظهر ذلك جليا عبر توظيف (الثقافة الكلية، عمليات الادارة، فلسفة الادارة، نظم الشبكات) اكثر من (العلاقات المالية، نظم تكنولوجيا المعلومات) في تعزيز التماثل التنظيمي، الا انها كعلاقة ارتباط تعد غير قوية قياسا لما يصنعه رأس المال الهيكلي لقيمة للمنظمة ويصنع مكانتها وسمعتها ومعرفتها التي توجد في الهياكل والانظمة والاجراءات.
- د. الاستنتاجات المتعلقة بالتأثير بين متغيري البحث: اظهرت نتائج الاختبار الاحصائي وجود تأثير معنوي لرأس المال الهيكلي في التماثل التنظيمي، الامر الذي يبين ان الوزارة مجال البحث استطاعت توظيف التغيير الحاصل في (رأس المال الهيكلي) من احداث المزيد من التغييرات في التماثل التنظيمي، الا انها كعلاقة تأثير تعد غير قوية قياسا بما ينضج عن رأس المال الهيكلي من معارف وخبرات للافراد العاملين ليتحول الى قواعد بيانات واجراءات وادلة عمل وبرامج تظل في الوزارة عندما يتم مغادرة العمل.
- هـ. وقد يعزى السبب في ذلك اعطاء اهمية اكبر للمكونات (الثقافة الكلية، عمليات الادارة، فلسفة الادارة، نظم الشبكات) من المكونات الاخرى المتمثلة بـ (العلاقات المالية، نظم تكنولوجيا المعلومات).

5.2 التوصيات

تختص هذه الفقرة بعرض التوصيات التي تساعد الوزارة مجال البحث في تحديد الكيفية التي يتم بموجبها تعزيز رأس المال الهيكلي بوصفه ممتلكات حقيقة يمكن التعامل معها في اي وقت بحيث يُملك ويترك في مكان العمل، عند مغادرة الافراد العاملين.

لا بد ان تعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على دعم عملية بناء رأس مال الهيكلي من خلال استهداف كافة مكوناته التي تعمل في ظل نظام كلي وتأثيرها يكون أكثر في التماثل التنظيمي مجتمعة أكثر من تأثير كل مكون على حدة. بما ان نتائج البحث العملية بينت ضعف علاقة الارتباط والتأثير لكل من مكوني رأس المال الهيكلي (العلاقات المالية، نظم تكنولوجيا المعلومات) في التماثل التنظيمي يتطلب الامر:

تقييم نظم تكنولوجيا المعلومات (قواعد البيانات، والوسائل الاخرى) باستمرار في الوزارة لزيادة قدرتها على تحسين كفاءتها والعناية بالزبائن وزيادة رضا العاملين.

تعزيز العلاقة مع المصارف والمستثمرين بما يساهم في زيادة سيولتها النقدية والاستجابة بسرعة لمتطلبات السوق. تقييم اداء العاملين بشكل موضوعي وعادل بحيث يساهم باعطاء صورة واقعية عن معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم بما

يساعد على بناء مصادر قوة فكرية لضمان الكفاءة ستبقة ضمن الوزارة عندما يغادرها العاملين. تدريب الافراد العاملين لزيادة اتقانهم نقل المعرفة الموجودة في عقولهم الى الموظفين (القادمين) الجدد. ضرورة وجود ثقافة مشجعة وداعمة تتيح للافراد العاملين فرصة طرح ارائهم ووجهات نظرهم، التجربة، الفشل، التعلم، والاعتراف بافكارهم الجديدة. توثيق سير العمل والقواعد والاجراءات داخل الوزارة بما يساهم في تنظيم ادائها المعرفي. المحافظة على الافراد العاملين الذين يمتلكون المعرفة في اداء متطلبات مهام عملهم، وكيفية سير الامور في الوزارة مجال البحث من الانتقال الى اقسام اخرى داخل الوزارة، الاستقالة، لما لهم من دور بارز ومهم في تحديد ناتج الاداء التنظيمي. فسح المجال للموظفين (القادمين الجدد) للاتصال وتبادل المعلومات في مختلف اقسام الوزارة مجال البحث وعبر كافة مستوياتها.

6. المراجع

- البشاشة ، سامر عبد المجيد، " اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية : دراسة ميدانية"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 4، العدد 4، 2008.
- البياتي، رياض يوسف، "تأثير ابعاد راس المال الفكري في صياغة السيناريو الاستراتيجي -دراسة ميدانية في دائرة بحوث البناء وزارة الاعمار والاسكان -جامعة بغداد"، 2017.
- جرادات، ناصر والمعاني، احمد، الصالح، اسماء، "ادارة المعرفة"، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، 2011.
- حافظ، عبد الناصر، "ادارة الموارد البشرية وراس المال الفكري"، منهاج المرحلة الثانية -طلبة قسم ادارة الاعمال/ كلية الاسراء- بغداد، 2017.
- حسن، بشري، "الامتلية في صناعة راس المال الفكري لدعم القاعدة المعرفية للمنظمة- نموذج مقترح لعينة من المنظمات الخدمية الخاصة والعامة- كلية الادارة والاقتصاد- جامعة الكوفة-جزء من متطلبات لنيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال"، 2011.
- الخليفات، مها عبد العزيز، " اثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية"، رسالة ماجستير قسم ادارة العامة، جامعة مؤتة، 2006.
- الربيعاوي سعدون وعباس حسين، "راس المال الفكري" دار غيداء للنشر والتوزيع، بغداد، 2015.
- سلطان، محمد سعيد، " السلوك الانساني في المنظمات: فهم وادارة الجانب الانستي للعمل"، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية، 2002 .
- السياني، محمد عبد الله، " الاهمية الاقتصادية المتزايدة لادارة المعرفة في المنشأة الحديثة المؤتمر العالمي السنوي الثالث لكلية الادارية والمالية، المعرفة المعلوماتية والادارة الالكترونية، جامعة فيلادلفيا، الاردن 2000.
- الشمري، أحمد مطر ". درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم"، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- العنزي، سعد، نعم حسين نعمه "قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق" مجلة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، المجلد 9، العدد 31، 2002.
- لويذة، فرحاتي، " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة "دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة -باتنة-، 2016.
- مازن فارس ، رشيد . (2003). الهوية التنظيمية و التماثل التنظيمي "تحليل المفهوم و الأبعاد السلوكية لتطبيقاته . عمان: مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية.
- النجار، شهناز، "راس المال الفكري واثره في التغيير التنظيمي-دراسة تطبيقية في الجامعة التكنولوجية-دراسة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير علوم في ادارة الاعمال"، 2006.

- Ashforth, B.E. & Mael, F.A., 1989 "Social Identity theory and the organization" *Academy of Management Review*, 14.
- Bartels, Jos, (2006) "organizational Identification and communication Employees, Evaluations of Internal communication and Its Effect on Identification at different organizational Levels", thesis, university of Twente, print partners Ipskamp, Enscheda.
- Bontis, Nick & Fitz-enz, Toc 2002 "Intellectual capital ROI a causal map of Human Capital Antecedent and consequent" *Journal of intellectual capital*, VOI 3 NO. 3, P.223-247.
- Damien PETITJEAN La reconfiguration identitaire et ses mécanismes sous-jacents en contexte d'acquisition : le cas du rachat d'une entreprise locale par une entreprise internationale. MONTRÉAL Mai 2012.
- Dessler, G. "How to learn your Employees Commitment," *Academy of Management Executive*, 13 (2), 58-67, 1999.
- Duncan, J.E. "Organizational Identification: An Insight into Republic Bank and Trust", university of Kentucky, 2002.
- Dutton, J.E., Dukerich, M., Harquail, C.V. "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263, 1994.
- Iqbal, Anam. Muhammad Sajid & Lodhi, Rab, Nawaz, (2015), "Employee Loyalty and organizational commitment in Pakistani organization" *Global Journal of Human Resource Management*, VOL. (3), NO. (1).
- Mark W. McElroy, *The New Knowledge Management*, Butterworth Heinemann, Amsterdam, 2003, p170
- Norbdy Jr, Reidar, 2004, "The IC Rating model by intellectual capital Sweden", *Journal of intellectual capital* VOI. 6 No.4. 2004.573.
- Phatak, Alope. *Intellectual Capital in small Teams: Towards a Methodology for Capturing Intangible Assets*, CSIRO Mathematical Information Sciences, Private Bag, No.5 Wembley WA, 913, CMIS 03/81, 2003.
- Tsan, Wen-Nan, & Chang, Chao-Ching, 2003, *Measurement and Comparison of IT Industrial Intellectual Capital in Taiwan*, International Conference on "New Trends and Challenges of Science and Technological Innovation in a Critical Era", October 30, 2003, Taipei. <http://itc.tier.org.tw/2003>.