دور الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز الدمج التنظيمي للتدريسين بحث تحليأتي في كليات جامعة كربلاء

أ.د. صلاح الدين عواد الكبيسي أ.م.د. ميثاق هاتف الفتلاوي

كلية الادارة والاقتصاد - قسم ادارة اعمال / جامعة بغداد

الملخص

يسعى هذا البحث إلى تحديد أثر الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز الدمج التنظيمي، ومن أجل تحقيق ذلك، اعتمد الاحترام الداخلي كمتغير مستقل في حين كان الدمج التنظيمي المتغير المعتمد.

وأجري البحث في كليات جامعة كربلاء، إذ تم الحصول في المعلومات اللازمة للجانب الميداني عبر الأستأنة التي أعدت لهذا الغرض، اذ بلغ عدد أفراد العينة (203) عضو من الهيأة التدريسية.

واستخدمت ادوات قياس عدة في الجانب العملي منها التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، ومعادلات الوصف الاحصائي كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعادلات اختبار الفرضيات كالارتباط والانحدار ومعادلة النمذجة الهيكلية، ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها أنه هناك علاقة ارتباط وتأثير للاحترام الداخلي المدرك في الدمج التنظيمي، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

Abstract

This research aims to determining effect of perceived internal respect on enhancing the organizational identification, To achieve that, based perceived internal respect as explanation variables. Organizational identification was considered as respond variable.

This research conducted in colleges of Karbala University. Information for empirical aspect was obtained by questionnaire and where sample size was 203 individuals from teachers.

Several statistical tools were used by this study in empirical aspect. In measurement aspect used exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, and in statistical descriptive used means and standardized deviation while in hypotheses testing aspect used correlation, regression and structural equation modeling. This research reached to set of results can summarized that there related relationship and direct effect between perceived internal respect and organizational identification. In the end, set of conclusions and recommendations was formulated.

المقدمة

شهد العالم بالسنوات الاخيرة تسارع التغيرات في مختلف مجالات الحياة ومنها تعاظم حركة العولمة، وسرعة التغيرات التكنولوجية، والتعن من الفكر الاقتصادي إلى الفكر المعرفي والنظر إلى المعرفة في إنها الأداة الحاسمة لتوليد القوة، وعدم استقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وتعقد معايير نجاح الإدارة وغيرها من العوامل التي تستلزم إيجاد السبل الكفيلة لمواجهتها وادارتها بأفضل شكل. وهذا ما حدى بالباحثين والكتاب في مختلف تخصصاتهم القيام بطرح النظريات والافكار ومناقشتها بهدف الوصول عبرها الى اطار علمي يمكن الاستناد عليه في بناء الاسس السليمة لمواكبة تلك التغيرات والتطورات. ومن أولئك الباحثين المتخصصين في علم السلوك التنظيمي (e.g. Tyler and Blader) الذين درسوا المتغيرات الادارية بقراءات سلوكية بهدف تطويعها لخدمة النهوض بواقع المنظمات (الجامعات) وتمكينها من مواجهة تحديات العالم المعاصر، وقد اسفرت تلك الدراسات عن استظهار المتغيرات الحاكمة لسلوك الافراد ومنها ما يعرف بالاحترام الداخلي المدرك، والتي تعد من الاساليب الادارية المعاصرة والتوجهات الحديثة في تعزيز مستوى الدمج التنظيمي.

وانطلاقاً من أهمية متغيرات البحث (الاحترام الداخلي والدمج التنظيمي)، جاء هذا البحث ليقف في أهم المرتكزات والمفاهيم المتعلقة بتلك المتغيرات، ولتحقيق غايات البحث قسم الى اربع محاور تناول المحور الاول المنهجية العلمية للبحث، في حين تطرق المحور الثاني للتاطير المعرفي لمتغيرات البحث، واختص المحور الثالث بعرض الجانب الميداني للبحث، واختتم المحور الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول

منهجية البحث

تعد المنهجية العلمية المسار الذي يتوضح عبرها مشكلة الدراسة وماهيتها، ومحاولة الاجابة عن ما يطرح فيها من اشكاليات معرفية وتطبيقية وبذلك تعد المنهجية خطوة في تحقيق الاهداف المرجوة للقيام بالبحث، وبناء في ذلك ستضم المنهجية مجموعة من الفقرات الاساسية الاتية:

اولا: مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث في معضلتين: معضلة فكرية، ومعضلة تطبيقية، اذ تنطلق المعضلة الفكرية من قضيتين الاولى متعلقة بالجدل الفكري الذي يحاول رسم حدود العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك كمتغير مستقل، والدمج التنظيمي كمتغير معتمد (Tyler & Blader, 2003:359)، اذ لازال الجدل الفكري يقدم المزيد من التنظير عن العلاقة بين هذين المتغيرين، اما القضية الاخرى فتتجسد بمراجعة الباحث للأدبيات المتعلقة بالمتغيرين (الاحترام الداخلي المدرك والدمج التنظيمي) التي اشارت الى انهما قيد التشكيل والتأطير الفكري في مستوى النظرية والتطبيق (خاصة الاحترام الداخلي المدرك)، اذ لم تحسم الجدليات والإشكاليات الفكرية بين الباحثين والمعلقين عن مستوى نضج المعرفة (بالاحترام الداخلي المدرك) في تفسير التباين في مستوى الدمج التنظيمي. والحقيقة ان العديد من جامعاتنا لا تعي تلك التحديات وهي وان أدركتها فإنها لا تملك التقنيات والمقدرات التي تمكنها من الاستجابة بالشكل الملائم لبناء العوامل المؤثر في سلوك الافراد وبما يحقق لها البقاء والازدهار.

اما المعضلة التطبيقية لمشكلة الدراسة فتبدوا واضحة في بيئة الاعمال العراقية النامية وبالذات في قطاع التعليم العالي اذ ان التصنيف العالمي ابتداء من ابسط المعايير وصولا الى اعلاها خلا من اي جامعة عراقية الامر الذي يؤكد حاجة هذه الجامعات لأثبات مكانتها والبحث عن كل الصيغ والممارسات التي يمكن ان تمازج بين المتغيرات التنظيمية التي يمكن ان تسهم بشكل فردي او تكاملي لأداء دور اكبر في تكوين مكانتها الداخلية والخارجية فهل يدرك المعنيون في الجامعات العراقية الاهمية التي تؤديها عملية ادراك الاحترام الداخلي لدى التدريسين في تعزيز الدمج التنظيمي لهم.

ثانيا: اهمية البحث:

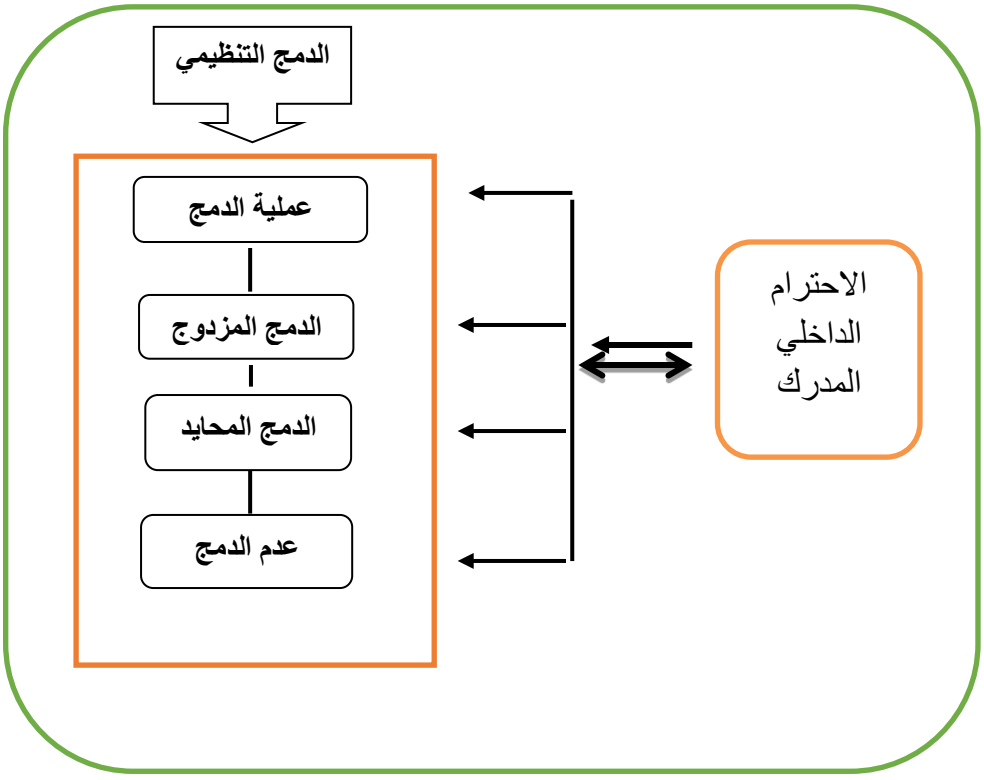
اشارت الادبيات الادارية أن الاحترام الداخلي المدرك يعد من المؤثرات المهمة في الدمج التنظيمي في المنظمات (الجامعات)، اذ بات تمايز الجامعات مرهون إلى حد كبير بقدرتها في خلق مناخ يساعد في ايجاد الاسس العلمية والمنطقية لزيادة اندماج الافراد في الجامعة والذي يؤدي بالنتيجة الى تغيير في مستوى ادائهم ، ومن هنا فان أهمية البحث تتمثل في بعدين أساسيين أولهما البعد الفكري الفلسفي، فالبحث يعد محاولة لعرض وهيكلة التراكم المعرفي عن الاحترام الداخلي المدرك والدمج التنظيمي، إذ حاول الباحثان تأطير تلك الإسهامات المعرفية للوصول إلى منظور فكري معرفي متجانس ومتكامل لموضوع الاحترام الداخلي المدرك والدمج التنظيمي، وما يمثله من اثراء للمكتبة العراقية والعربية في موضوعات بالغة الاهمية .

أما البعد الثاني لأهمية البحث فهو البعد التطبيقي ، فهو محاولة لتحليل وتشخيص دور الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز الدمج التنظيمي في عينة البحث، والذي سيسهم في معرفة توجه الكليات عينة البحث نحو تبني الفلسفات الفكرية والمعرفية الحديثة التي تعزز من التكامل بين توجهات الفرد والمنظمة (عبر الدمج التنظيمي) وانعكاساتها في تحقيق المنظمة لأفضل النتائج العلمية.

ثالثا: الاهداف والمرامي المتوخاة : تتجلى أهداف البحث الحالي بالاتي:-

- تحليل وعرض ومناقشة الأدبيات ذات الصلة بموضوعات، الاحترام الداخلي المدرك، الدمج التنظيمي.
- تحليل دور الاحترام الداخلي المدرك في تعزيز الدمج التنظيمي للأفراد.
- الإسهام المتواضع في تأطير وتوحيد الاهتمامات البحثية المتعلقة بالاحترام الداخلي المدرك ودوره في تدعيم الدمج التنظيمي في الكلية قيد البحث.
- الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم القطاع المبحوث.

رابعا: مخطط البحث: يمثل مخطط البحث الفرضي توضيح للموضوعات قيد الدراسة وعلاقات الترابط والتأثير والتكامل بين مكوناتها ومتغيراتها بهدف تحديد ألاطر الفكرية والمعرفية التي يجب تغطيتها أولا وتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات المكونة للمخطط ثانيا. ومن هنا فان المتغير الرئيسي الاول لمخطط البحث الفرضي الاحترام الداخلي المدرك (المتغير المستقل) اما المتغير الرئيس الثاني في المخطط الفرضي للبحث فهو الدمج التنظيمي (المتغير المعتمد)، والشكل (١) يوضح مخطط البحث الفرضي.



الشكل (١) مخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من اعدادالباحثان

خامسا: فرضيات البحث:

يقوم البحث في جملة فرضيات تجسد الاهداف المراد تحقيقها والتي يمكن توضيحها بالاتي:

أ- فرضية نموذج الارتباط:

الفرضية الرئيسة الاولى: تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الكليات عينة البحث معنويا بتعاظم الاحترام الداخلي المدرك.

ب- فرضية نموذج التأثير:

الفرضية الرئيسة الاولى: ينعكس التغيير الايجابي في الاحترام الداخلي المدرك في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في الدمج التنظيمي فيها.

ج- فرضيات التباين:

- **تتباين الكليات عينة البحث بمستوى ادراك التدريسين للاحترام الداخلي المدرك.**
- **تتباين الكليات عينة البحث بمستوى الدمج التنظيمي للتدريسين.**

سادسا: حدود ونطاق البحث (معرفية، ومكانية، زمانية)

تتجسد الحدود المعرفية للبحث عند محورين: الاول الاحترام الداخلي المدرك ثانيا الدمج التنظيمي وتعود اصول المتغيرين الفكرية الى علم المنظمة وبشكل ادق السلوك التنظيمي، إما الحدود الميدانية للبحث فتتمثل بكليات جامعة كربلاء بوصفها المكان الملائم لاختبار نموذج وفرضيات البحث اذ تمثل مجتمع البحث و سيتم انتخاب عينته في وفق تقنيات العينة العمدية (Purposive Sample) وسيتم استهداف فئة التدريسين في الكليات عينة البحث، كما ستمتد الحدود الزمنية للجانب التطبيقي للبحث في الجامعة للمدة من ٣/ ٤ /٢٠١٢ ولغاية انجاز عمليات جمع البيانات الضرورية لاختبار نموذج وفرضيات الدراسة.

ثامنا: وصف عينة البحث:

تم تحديد عينة البحث بصورة قصدية ، أذ شملت عدداً من اعضاء الهيأة التدريسية في عشرة كليات تابعة لجامعة كربلاء، اذ تم توزيع (260) استمارة حسب عدد التدريسين المشمولين بالاستبيان في كل كلية قياسا بمجموع التدريسين في الكليات عينة البحث، وقد استرد منها (203) استمارة تشكل المدخلات الاساسية للبرامج الاحصائية التي تستخدم في البحث، وفيما يأتي توضيح لخصائص عينة البحث:

١- اسماء الكليات عينة البحث: يشير الجدول (1) الى اسماء الكليات عينة البحث، وعدد التدريسين الذين وزعت عليهم الاستأنة والنسبة المئوية للعينات، اذ يظهر ان افي نسبة (0.2118) كانت من نصيب كلية الادارة والاقتصاد، ثم تلتها (0.177) التي كانت من نصيب كلية القانون، ثم بقية الكليات.

جدول (1)

اسماء الكليات عينة البحث وعدد الاستأنات الموزعة لكل كلية والنسبة المئوية

ت	الجامعة	الكلية	عدد الاستأنات	النسبة المئوية %
١	كربلاء	الادارة والاقتصاد	43	.2118
٢	كربلاء	الطب	20	.099
٣	كربلاء	التربية	25	.123
٤	كربلاء	العلوم	20	.099
٥	كربلاء	الهندسة	12	.0591
٦	كربلاء	الرياضة	13	.064
٧	كربلاء	الطب البيطري	7	.034
٨	كربلاء	القانون	36	.177
٩	كربلاء	العلوم الاسلامية	15	.073
١٠	كربلاء	الصيدلة	12	.0591
	المجوع	10	203	100%

المصدر:- من اعدادالباحثان بالاعتماد في استمارة الاستأنة

2-تحليل نتائج وصف عينة البحث:-

أوضحت النتائج الواردة في الجدول (2) إن اغلب أفراد العينة هم من الذكور إذ بلغت نسبة الذكور (70%) مقابل (30%) للإناث ، وهي نسبة منخفضة قياساً مع نسبة الذكور.

جدول (2)

وصف عينة البحث

المتغيرات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	142	%70
	الإناث	61	%30
المجموع		203	%100
الفئة العمرية	30 فأقل	56	.227
	40-31	115	.57
	50-41	29	.143
	51 فأكثر	13	.06
المجموع		203	%100
المؤهل العلمي	ماجستير	119	.586
	دكتوراه	84	.414
المجموع		203	%100
المنصب الاداري	تدريسي	178	.877
	رئيس قسم	17	.084
	معاون عميد	8	.039

المجموع		203	%100
اجمالي مدة الخدمة	5 فأقل	49	.2413
	10-6	85	.419
	15-11	25	.123
	20-16	17	084
	25-21	11	.054
	30-26	12	.059
	31 فأكثر	4	.0197
المجموع		203	%100
اللقب العلمي	مدرس مساعد	87	.429
	مدرس	81	.399
	استاذ مساعد	25	.123
	استاذ	10	.049
المجموع		203	%100

المصدر :- من اعدادالباحثان بالاعتماد في استمارة الاستأنة

أما بخصوص الفئة العمرية فقد أوضحت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) ، إن نسبة (.227%) من أفراد العينة كانت أعمارها أقل من (30) سنة، وقد مثلت هذه الفئة ثاني أفي نسبة ، اذ كانت النسبة الافي من نصيب فئة (31-40) إذ بلغت نسبة هذه الفئة (.57%) ، ثم بقية الفئات الأخرى ، وهذه النسب جيدة جداً لان العمل في هذا قطاع التعليم يتطلب امتلاك قدرات جسدية متميزة إذ إن العمل فيه يتطلب بذل جهد كبير ونشاط مستمر ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فأن هذه النسب جاءت كون الجامعة فتية في نشأتها. كما تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (2) فيما يخص المؤهل العلمي، إلى إن ما نسبته (.586) من العينة هم من حملة شهادة الماجستيراذ مثلت هذه الفئة أفي نسبة من أذ المؤهل الأكاديمي ، ثم تليها فئة الأفراد المبحوثين من حملة شهادة الدكتوراه فقد بلغت نسبة هذه الفئة (.414) ، وعبر النسب أعلاه نجد ان العينة المبحوثة تمتلك القدرة في فهم فقرات الاستأنة واستيعابها مما ينعكس ايجابياً في النتائج النهائية للدراسة. اما نتائج المنصب الاداري اظهرت إن اغلب أفراد عينة البحث هم من التدريسين، اذ بلغت نسبتهم (.877)،ثم تلتها فئة رئيس القسم ومعاون العميد، اذ بلغت نسبتهما كالاتي (.084-.039). بينما كانت مدة الخدمة لدى اغلب أفراد عينة البحث تتراوح من (6-10) سنة فقد بلغت نسبة هذه الفئة (.419) من عينة البحث ، ثم تليها فئة (5) فأقل إذ بلغت نسبتها(.2413) ، ثم تليها بقية الفئات الأخرى ، تؤشر هذه النسب توجه الوزارة في الآونة الاخيرة توسيع قبول الدراسات العليا من جهة وتوفير الدرجات الوظيفية لهم.

واخيرا فان النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (12) اشارت إلى ان اكبر نسبة من الأفراد المبحوثين التي بلغت (.429) ممن يحملون لقب مدرس مساعد، ثم يأتيها حملة لقب المدرس (.399)، ثم الاستاذ المساعد والاستاذ، اذ بلغت نسبتيهما في التوالي (.123-.049).

المحور الثاني

الاطار المفاهيمي للبحث

يتناول الاطار المفاهيمي للبحث المتغيرين الرئيسين للبحث وكالاتي:

اولا: الاحترام الداخلي المدرك المفهوم والاهمية: Perceived internal respect

تشكل نظرية الهوية الاجتماعية ونظرية تصنيف الذات الاطار الذي نُضجت فيه فكرة الاحترام الداخلي المدرك، اذ اشار (Tajfel 1972) الى ان الاصل المفاهيمي للهوية الاجتماعية يتضمن بعدي الادراك، والشعور العاطفي، اذ تقدم العملية الادراكية للهوية الاجتماعية طريقة لمعرفة الافراد لمكانة انفسهم والاخرين ضمن المجموعات، مثال ذلك تعريف الافراد لأنفسهم كأعضاء في المنظمة. بينما الشعور بالعاطفة يقدم الاحساس بالفخر في التبعية للمجموعة وهو الاطار الذي تعرف فيه المكانة الخارجية المدركة للمكانة التنظيمية او المجموعة في اعين الاطراف الخارجية والتي تعد انعكاس للهوية الاجتماعية للفرد وانعكاس قيم تلك الهوية في اعضاء المجموعة، واشار(Deaux,1996) الى ان مفهوم الشعور بالعاطفة يؤدي الدور المركزي الاكبر في نظرية الهوية الاجتماعية، وان هذه القضية للأسف لم تأخذ ما تستحقه من الدراسات والتطبيق، وركز (Turner 1982) عند تعريفه للمجموعات الاجتماعية بأطار العمليات الادراكية عبر تصنيف الذات التي تعد قضية الاحترام الداخلي المدرك احدى منطلقاتها المعرفية، أنها تعد الجزء المكمل لهيكل ادراك مفهوم الذات، وان الاحترام الداخلي المدرك يعبر عن الهوية الشخصية للفرد (Johnson,Morgeson,2008:2) اذ يشكل الاحترام الداخلي المدرك موضوعا ذا اهمية كبيرة في السلوك التنظيمي، أذ اشارت الى اهميته العديد من الدراسات الحديثة ضمن اطار مفهوم الاحتكام للمكانة لتأثيره في كل من شعور وسلوك الفرد اتجاه مجموعته ومن هذه الدراسات التي اشارت الى تعاظم اهمية هذا الموضوع (Ellemers 1993; schroth & shah 2000; Smith & Tyler 1997; Tyler & Blader 2000a, 2001a; Tyler Degoey & Smith 1996)(العنزي والعطوي،٢٠١٠)

فقد اشار (Tyler & BLader) الى ان سلوك الفرد يتأثر بكل من تقييم مكانة مجموعته التي يتبع لها (كالفخر Pride – ماذا يعتقد الافراد عن مكانة مجموعتهم) وعبر تقييمه لمكانته ضمن تلك المجموعة (كالاحترام Respect– ماذا يعتقد الفرد عن مكانته ضمن المجموعة : والتي تدعى ايضا السمعة الاجتماعية Social Reputation) واشار الى ذلك المنطلق كل من (Emler & Hopkin 1990; Emler & Reicher,1995; Noel, Wann, & Branscombe, 1995; Seta & Seta 1996).

وعرف الاحترام الداخلي المدرك أنه (تقييم الفرد لمكانته ضمن المجموعة، او كيف يدرك نظرة الاخرين له) (Coyne,2010:10) ويطلق عليها Bartels بالمكانة الداخلية المدركة (Perceived internal prestige) (Bartels,2006:71) او كما عبر عنه (Albert & Wetten's 1985) أنه (كيف ينظر الفرد الى نفسه ضمن مجموعته) وعلق في ذلك أن الفرد يقيم مكانته ضمن المجموعة عبر تقييم الافراد الاخرين ضمن المجموعة لمكانته ومنزلته في نفس المجموعة ، فالفرد يشعر بالاحترام عبر ذلك وبالتكامل مع شعوره بالفخر للعمل بالمنظمة ذات المكانة العالية مما يعزز شعوره بغنى الذات (Self-Worth) ، اذ كانت المنظمة مرموقة (Prestigious) فان ذلك يعزز اندماج (Identification) الفرد بالمنظمة وبذلك يزداد تقدير الذات له (Self-esteem) وينعكس ذلك في سلوكه بشكل ايجابي ومن ثم في مستوى انجازه او أداءه لمهامه والحالة معكوسة في حالة استلام الفرد صورة مفسرة للمنظمة غير ايجابية واعتقاده بعدم وجود سمعة اجتماعية له (الاحترام الداخلي المدرك) يؤدي الى نتائج شخصية سلبية كالاكتئاب والتوتر، وهذا بدوره ينعكس سلبا في اداء المنظمة او اداء المجموعة

(Witting,2006:1) ، اذ اشار (Tajfel & Turner 1986) أن اعتقاد الفرد أن مجموعته ذات مكانة عالية، وان له مكانة عالية ضمن تلك المجموعة يلعب دورا بارزا في بناء والحفاظ في الهوية الاجتماعية الايجابية، التي تشكل جزءا مهما من سيكولوجية السلوك الايجابي للفرد(Tyler & Blader , 2002: 4).

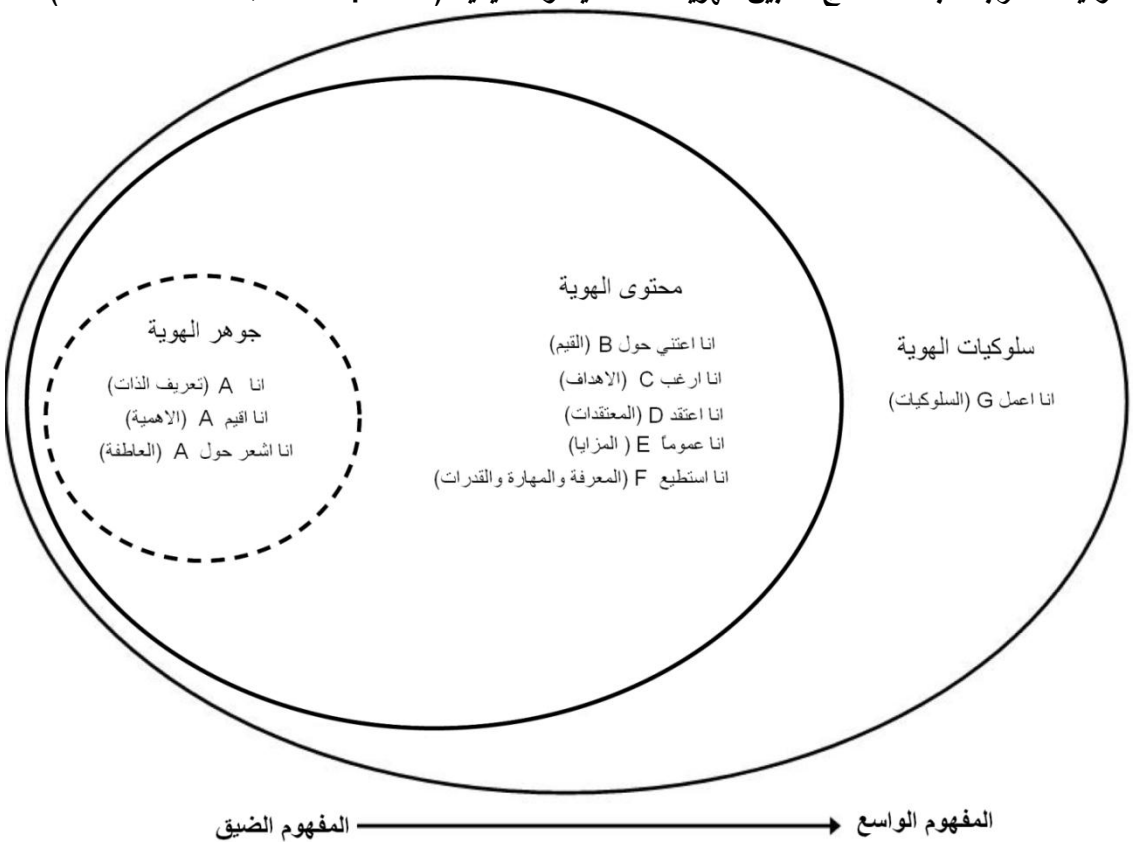
وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الاحترام الداخلي المدرك أنه شعور ايجابي او سلبي يتكون في ادراك الفرد عن تقييم اعضاء المنظمة لهويته الشخصية التي تتجسد بذكائه وسمعته وشخصيته في العمل.

ثانيا: مفهوم الدمج التنظيمي:

اظهرت المراجعة عن مفهوم الدمج التنظيمي أن هنالك العديد من التعريفات التي توضح طبيعة هذا المفهوم ويعود سبب هذا التعدد الى اختلاف مسالة التنظير من قبل العلماء تبعا لتباين خلفياتهم الفكرية والفلسفية التي تناولوا بها مفهوم الدمج التنظيمي (Ekmekci and casey,2009:48) ولكن يلاحظ أن اغلب هذه التعريفات تنطلق من نظرية الهوية الاجتماعية التي لا تزال المدخل المهيمن في ادبيات الدمج التنظيمي (Bartles, 2006:p.7) ويعد (Ashforth & Mael, 1989) من اوائل الباحثين الذين اعتمدوا نظرية الهوية الاجتماعية في تعريف الدمج التنظيمي اذ عرفاه أنه (المدى الذي يُعرَف فيه الفرد نفسه بذات المزايا التي تُعرَف بها المنظمة) (Ashforth & Mael, 1989:21)ويبدو واضحا ان التعريف يرتكز في عمليات الادراك الاجتماعي التي حددتها نظرية الهوية الاجتماعية ونوع التصنيف الذي يحدد نطاق المجموعة ومن ثم العضوية فيها وفق نظرية تصنيف الذات (Ekmekci & Casey, 2009:49). وعرف ايضا أنه (شكل من اشكال الدمج الاجتماعي الذي يعرف فيه الفرد نفسه عبر عضويته في منظمة معينة) وهذا التعريف يحاكي تعريف الهوية الاجتماعية التي يعرف فيها الفرد نفسه كعضو في المنظمة او المجموعة وليس عبر هويته الشخصية (Hameed et al,2011:6). اما (Nikoi,2010) فقد عرف الدمج التنظيمي من وجهة نظر المنظمة أنها (العملية التي تحاول المنظمة عبرها تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع اعضائها) اذ يشير التعريف الى ضرورة تجسير الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة عبر تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز في القيم والاهداف العامة (Nikoi, 2010:18).

وفي احدث ما كتب عن مفهوم الدمج التنظيمي قدم (Ashforth,2008) وزملائه وجهة نظر اكثر دلالة لماهية الدمج التنظيمي. اذ اشاروا أن مفهوم الدمج التنظيمي في ادبيات المنظمة والسلوك التنظيمي يمتد من المفهوم الضيق الى المفهوم الواسع. المفهوم الضيق للدمج التنظيمي ينطلق من نظرية الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات والتي رأت أن الدمج التنظيمي عبارة عن تعريف الذات بأطار مصطلحات العضوية التنظيمية اذ يعد (Tajfel,1980:2) من اكثر الباحثين الذين سبق لهم توضيح الدمج التنظيمي في اطار هذا المفهوم اذ يقول: "من اجل تحقيق مرحلة الدمج التنظيمي فان هنالك عنصرين يجب اخذهما بنظر الاعتبار فضلا عن عنصر ثالث يرتبط بهما بشكل متكرر. العنصريين الضروريين الاوليين هما اولا: العنصر الادراكي ويتعلق بمعنى ادراك عضوية الفرد داخل المجموعة، ثانيا: عنصر التقييم ويعني قيمة ذلك الادراك الخاص بالعضوية اما العنصر الثالث فيختص بتوظيف الجوانب العاطفية للعنصر الادراكي والتقييمي" ،اما المفهوم الواسع فيتصف بكونه ذا طبيعة انتقائية في الاصل اذ يتضمن قضية التوافق بالقيم او الاهداف ما بين الفرد والمنظمة او يركز في الخصائص او الأيدولوجيات المشتركة ما بين الفرد والمنظمة او التوافق ما بين سلوكيات الهوية والشكل التالي (2) يوضح العلاقة ما بين الصياغة الضيقة لمفهوم الدمج التنظيمي والصياغة الواسعة، اذ يربط المفهوم الضيق والمفهوم الواسع علاقة في هيأة خط متصل بدايته الصياغة الضيقة للمفهوم ونهايته الصياغة الواسعة للمفهوم. اذ يلاحظ عبر الشكل أن المفهوم الضيق للدمج يركز في جوهر الهوية والذي يهتم بالعناصر الثلاث التي وضحها (Tajfel,1980) فمثلا

عنصر الادراك يعبر عنه الشخص بعبارة من انا (A) ؟ والتي تعبر عن تعريف الذات ، اما العنصر الاخر وهو عنصر التقييم ويعبر عنه الشخص بعبارة انا اقيم (A) وهي اشارة الى الاهمية المرتبطة أنتماء لـ (A)، في حين يعبر العنصر الاخير وهو عنصر العاطفة بعبارة انا اشعر أن (A) وهذا يشير الى العاطفة او التاثير. اما النقطة التي تكون ما بين المفهوم الواسع والضيق للدمج فانها تعرف بمحتوى الهوية وهي تشتمل في خمسة جوانب (١- جانب الاعتناء ٢- جانب الاحتياج ٣- جانب الاعتقاد ٤- جانب الاستطاعة ٥- جانب التعميم). اما المحور الاخير الذي يقابل الصياغة الواسعة لمفهوم الدمج التنظيمي فانه يتجسد بسلوكيات الهوية ويركز في قضية السلوكيات المرتبطة بحالة الدمج ما بين الهوية الشخصية والتنظيمية (Ashforth et al, 2008:p.326)



شكل (2)

مفهوم الدمج التنظيمي

Source: Ashforth, E.B.; Harrison, H.S. ; Corley, G.K. (Identification in organization: An examination of four fundamental questions) Journal of management, 34. (3), 2008.

١- ابعاد الدمج التنظيمي:-

تتحدد ابعاد للدمج التنظيمي باربعة ابعاد هي: عملية الدمج، وعدم الدمج، والدمج المحايد، الدمج المزدوج، وهي ذات الابعاد التي ستعتمد للدمج التنظيمي في هذا البحث (Kreiner and Ashforth, 2004:2).

أ. عملية الدمج: اظهرت السنوات الاخيرة اهتمام المنظرين في علم المنظمة والسلوك التنظيمي بالطرق التي يُعرف الفرد نفسه بمصطلحات تربطهم بالمنظمة، وقد اتفق المنظرين في اطلاق تسمية الدمج التنظيمي لتلك الطرق (Mael and Ashforth,1992:106) اذ ان الدمج التنظيمي يمكن استقرائه عبر تعريف الفرد نفسه بمصطلح بجزئيته من المنظمة، وهذا المنطق يشير الى ذاأن ذات الفرد وهويته ضمن هوية المنظمة عبر العلاقات التفاعلية والموائمة (Fitting) بين الفرد والمنظمة (Kreiner and Ashforth, 2004:2)

ب.عدم الدمج: اوضح العديد من الباحثين الى وجود اشكالاً اخرى للدمج التنظيمي منها عدم الدمج (Disidentification) (Dukerich et al,1998: Pratt,2000:Elsbach,1999) فعدم الدمج يحصل عندما يُعرف الفرد نفسه بخصائص لا تمثل الخصائص التي يعتقد ان المنظمة تُعرف بها (مثلا قد يعارض احدهم بشكل قوي القيم والرسالة الخاصة باتحاد الحريات المدنية الاميركية بل يتبنى قيم ورسالة اخرى او معاكسة) ويشير بعض الباحثين الى ان قضية عدم الدمج تتجلى ايضا بنفور الفرد من رسالة المنظمة، وثقافتها وغيرها او يقوم الفرد بمحاولة الكذب في الاخرين لغرض ابعاد نفسه عن معرفتهم بارتباطه بهذه المنظمة، واذا ما عرفوا أنتمائه فانه يحاول ان يميز نفسه عنها عبر توضيح اعتراضه في سياساتها او قيمها او مبادئها Elsbach) and Bhattacharya,2001:398)

ج.الدمج المزدوج: نظرا لشدة التعقيد في المنظمات الحالية وتعدد القيم بين المنظمات وداخل المنظمة الواحدة فضلا عن كثرة الاهداف واختلافها، ومحاولة المنظمات معرفة الفرد الذي يعد النموذج الذي يمكنها التركيز عليه، طرح (Dukerich et al,1998:Elsbach, 1999,2001: and Ashforth,2001) فكرة الدمج المزدوج (Ambivalent identification) والتي تشير الى ان الفرد يندمج ولا يندمج مع المنظمة او انه يندمج مع بعض انشطتها في حين لا يندمج مع انشطة اخرى، وقد انطلقت هذه الفكرة من الدراسات التي اجراها علماء الاجتماع في الازدواجية في العلاقات بين الاشخاص، اذ شخصوا موقفين للافراد فيما يخص الازدواجية الموقف الاول: قدرة الافراد في الشعور والقيام بمواقف ايجابية وسلبية لمنظمتهم، او انهم يملكون موقف سلبي تجاه منظمتهم في حين يملكون موقف ايجابي تجاه كيان اخر. ثانيا: بإمكان الافراد الحفاظ في موقف الازدواجية لمدة طويلة قد تمتد لسنوات طويلة (Kreiner and Ashforth,2004:4).

د.الدمج المحايد: يعد الدمج المحايد (Neutral identification) البعد الاخير لعملية الدمج في المنظمات والذي يشير الى عدم اشتمال ذات الفرد في اية ملامح للدمج مع المنظمة، اذ ان الفرد في هذه الحالة يكون محايدا في مشاعره ومواقفه اتجاه جميع الاطراف داخل المنظمة او حتى مع هوية المنظمة، وما يشار اليه أن الافراد يجدون صعوبة في عملية التفريق بين قضية الدمج وعدم الدمج الا انهم يجدون الموقف المحايد هو اكثر وضوحا عند الافراد، فالفرد بهذه الحالة يعبر عن نفسه فقط بعبارات (مثل انا اقوم واجبي فقط) توضح للمقابل أنه ليس له ارتباط او علاقة بقضايا المنظمة واعمالها(Ashforth,2001:38).

المحور الثالث

اطار عمل الجانب الميداني

اولا: فحص واختبار اداة قياس البحث: Study Measurement Instrument

١. الترميز والتوصيف: تتكون اداة البحث من جزئين اساسيين هما الاحترام الداخلي المدرك (PIR)، والدمج التنظيمي (Orglde)، الجزء الاول احادي البعد (بدون بعد)، اما الجزء الثاني فأنه يعكس متغير متعدد

الابعاد. والجدول رقم (3) يقدم توضيح عن ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول في المقياس وعدد الفقرات:

جدول (3)الترميز والتوصيف

	المتغير	دور المتغير	التركيبة البنائية للمتغير	عدد الفقرات	الرمز	المصدر
1	الاحترام الداخلي المدرك	مستقل	احادي البعد (Undimensional)	5	PIR	(العنزي والعطوي، 2010)
2	الدمج التنظيمي	معتمد	متعدد الابعاد	24	OrgIde	(Kreiner & Ashforth,2004)
	١. وجود الدمج	وسيط	بعد	6	ID	
	٢. الدمج المحايد	وسيط	بعد	6	NI	
	٣. الدمج المزدوج	وسيط	بعد	6	AI	
	٤.عدم الدمج	وسيط	بعد	6	UI	

المصدر: من اعدادالباحثان بالاعتماد في الادبيات

2ً. اختبار اداة قياس البحث: تعد استمارة الاستبيان (Questionnaire) الاداة الاساسية لجمع بيانات البحث الحالية التي تخص متغيرات البحث الرئيسة. هذه الاداة تعتمد في سلم قياس ليكرت (Likert) الخماسي من لا اتفق تماماً–الى– اتفق تماماً. وبسبب الاهمية التي تحتلها اداة القياس في اي دراسة تعتمد استراتيجية المسح التحليأتي (Analytical Survey) فلابد من اجراء الاختبارات الآتيةللتأكد من دقة وصحة البيانات التي يتم الحصول عليها.

أ. صدق اداة قياس البحث : يشير مفهوم صدق اداة القياس الى القابلية في القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه، اي المدى الذي تمثل فيه اداة القياس الخصائص التي تكون موجودة في الظاهرة قيد البحث والتحقيق (Hinkin, 1995: 968). اذ استخدم الباحثان الصدق الظاهري في هذه الفقرة فقد عرضت اداة البحث في صورتها الاولية في عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال بلغ عددهم (٩) محكماً وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس. وقد اعد الباحث استمارة خاصة لاستطلاع اراء المحكمين عن مدى وضوح كل عبارة من أذ المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع اضافة او حذف ما يرى المحكم من عبارات في أي محور من المحاور. وفي ضوء الآراء التي اظهرها المحكمون قام الباحث بأجراء التعديلات التي اتفق عليها (75 %) من المحكمين، وتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون اكثر وضوحاً.

ب. ثبات اداة قياس البحث

يشير الثبات الى اتساق مقياس البحث وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر فترات زمنية مختلفة (Bartholomew, 1996: 24). والثبات يأخذ شكلان هما الثبات البنائي للمتغير والثبات البنائي لفقرات المتغير، وكالاتي :

(اولا) الثبات البنائي لاداة القياس (Construct Reliability)

قام الباحثان بالتأكد من الثبات البنائي لاداة القياس الخاصة بالبحث الحالية عبر استخدام اختبار كرونباخ الفا وقد تم حساب معامل الثبات للاداة باستخدام معامل ارتباط كرونباخ الفا الموضح في الجدول (4) :

جدول (4)معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس البحث

	المتغير	كرونباخ الفا
1	الاحترام الداخلي المدرك	0.793
2	الدمج التنظيمي	0.833
	أ. عملية الدمج	0.783
	ب. الدمج المحايد	0.870
	ج. الدمج المزدوج	0.858
	د.عدم الدمج	0.875

المصدر: من اعدادالباحثان بالاعتماد عل النتائج الاحصائية

يظهر الجدول (4) أن قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.783-0.875) وهي مقبولة إحصائيا في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.75) (Nunnaly & Bernstein,1994)، والتي تدل في ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي .

(ثانيا) ثبات فقرات اداة القياس (Items Reliability)

الطريقة العلمية للتحقق من ثبات فقرات اداة القياس يحتاج الى استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد والمتغير الذي تنتمي اليه (Construct-items correlations). ووفقاً لرأي (Chin, 1998) فان معامل الارتباط بين الفقرة والمتغير او البعد الذي تنتمي اليه يجب ان لا يقل (0.60). والجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه.

جدول (5)ثبات فقرات المقياس : الارتباط بين الفقرات وكل من المتغير الاساس والابعاد

المتغير	البعد	الفقرات	ارتباط الفقرات بالمتغير	ارتباط الفقرات بالبعد
الاحترام الداخلي المدرك		PIR1	0.877	
		PIR2	0.765	
		PIR3	0.687	
		PIR4	0.632	
		PIR5	0.786	
		PIR6	0.987	
	١. عدم وجود الدمج	UI1	0.876	0.765
		UI2	0.885	0.698
		UI3	0.923	0.786
		UI5	0.782	0.773
		UI6	0.856	0.805
	٢. الدمج المحايد	NI1	0.654	0.786
		NI2	0.745	0.766
		NI3	0.802	0.854
		NI4	0.655	0.691
		NI5	0.760	0.754

الدمج التنظيمي		NI6	0.811	0.903
	٣. الدمج	ID1	0.796	0.722
		ID2	0.805	0.792
		ID3	0.752	0.698
		ID4	0.698	0.697
		ID5	0.843	0.812
		ID6	0.885	0.859
	٤. الدمج المزدوج	AI2	0.651	0.695
		AI3	0.749	0.672
		AI4	0.713	0.780
		AI5	0.802	0.805
		AI6	0.677	0.765

المصدر: من اعدادالباحثان بالاعتماد عل النتائج الاحصائية

وخلال الاطلاع في نتائج البيانات الظاهرة في الجدول (5) يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط سواء بين الفقرات والمتغير الاساس او الفقرات والابعاد الفرعية لم تقل عن (0.60) وهذا يؤكد ثبات الفقرات بالنسبة، لمقياس الاحترام الداخلي (PIR) ، ومقياس الدمج التنظيمي (OrgIde).

ثانيا: الوصف الاحصائي : عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها

تركز هذه الفقرة للبحث الحالي في قضية العرض الاحصائي لنتائج الدراسة التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج . وتتضمن جانبين اساسيين ، الاول يتعرض الى المتغير المستقل (الاحترام الداخلي المدرك) ، اما الجانب الثاني فيتعلق بالمتغير المعتمد الدمج التنظيمي بأبعاده الاربعة (الدمج، والدمج المحايد، وعدم وجود الدمج والدمج المزدوج). وشمل كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستأنة وانحرافاتها المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية.

وحدد البحث مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية عبر تحديد انتماءها لاي فئة. ولان استأنة الدراسة تعتمد في مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة عبر ايجاد طول المدى (5-1= 4) ، ومن ثم قسمة المدى في عدد الفئات (5) 0.80) (4 \ 5 =. وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الافي للمقياس (5)، وتكون الفئات كالاتي (Dewberry, 2004: 15):

(1– 1.80: منخفض جداً،1.81 – 2.60: منخفض،2.61 – 3.40: معتدل،3.41 – 4.20: مرتفع، 4.21 – 5.0: مرتفع جداً)

1. المتغير المستقل: تضم الدراسة متغير مستقل واحد هو الاحترام الداخلي المدرك:

يكشف الجدول (6) البيانات الوصفية لأجابات عينة البحث اتجاه متغير الاحترام الداخلي المدرك. اذ يظهر في هذا الجدول أن الفقرة (1) الخاصة (اعتقد أن لدي سمعة جيدة في الكلية) قد حصلت في افي المتوسطات الحسابية اذ بلغت (4.27) وأنحراف معياري (0.62) يبين انسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جدا". في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة (ادرك أن زملاء المهنة داخل الكلية يقدرون سماتي الفريدة (ذكائي، جاذبيتي، او موهبتي الخ) في ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.90) وأنحراف معياري بلغ (0.68) يبين انسجام جيد لإجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لمتغير الاحترام الداخلي بلغ (4.01) وأنحراف معياري عام بلغ (0.67).

جدول (6)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لمتغير الاحترام الداخلي (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	اعتقد أن لدي سمعة جيدة في الكلية.	4.2	.62	مرتفع جد	1
2	ادرك أن زملاء المهنة داخل الكلية يقدرون سماتي الفريدة (ذكائي، جاذبيتي، او موهبتي الخ).	3.9	.68	مرتفع	5
3	يقيم زملائي في الكلية مقدراتي (قابلياتي ومعرفتي) الشخصية.	3.9	.67	مرتفع	4
4	شخصيتي لها حضور مميز داخل الكلية.	3.9	.75	مرتفع	3
5	يحترم الاخرون ارائي او افكاري في معظم الاحيان.	3.9	.63	مرتفع	2
	المعدل العام	.01	.67	مرتفع	

المصدر: من اعدادالباحثان

تشير اجابات التدريسين عينة البحث الى انهم يدركون اهمية الاحترام للمكانة الشخصية داخل الوسط الجامعي، فهم يميزون مدى احترام زملاء العمل لما يمتلكونه من مواهب كالذكاء، والجاذبية، اذ ان التدريسين يولون الكثير من الاهتمام لمكانتهم المرسومة في اذهان زملائهم ضمن العمل ويحاولون جاهدين الحفاظ في الصورة الافضل لدى الاخرين بل وحتى تعزيزها عبر ما يقدمونه من انجازات علمية وفكرية، ويستخدمون وسائل عدة لايصال المعلومات عن تلك الانجازات الى الوسط الذي يعملون فيه.

ثانياً. المتغير المعتمد: الدمج التنظيمي (OrgIde):يتكون المتغير الوسيط من اربع ابعاد اساسية وهي في النحو ادناه

1. عدم الدمج (UI)

يشير الجدول (7) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد عدم الدمج. اذ يظهر في هذا الجدول أن الفقرة (11) الخاصة (بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية) قد حصلت في افي المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.13) وأنحراف معياري (0.99) يبين انسجام مقبول في اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد خصائص العملية، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (8) الخاصة (انا اسعى دائما لاخفاء هوية انتمائي لهذه الكلية امام الاخرين) في ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.50) وأنحراف معياري بلغ (0.60) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد عدم الدمج بلغ (1.80) وأنحراف معياري عام بلغ (0.74). وقد حصل هذا البعد في مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (3).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد عدم الدمج (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
6	لا اشعر بالفخر لانتمائي لهذه الكلية	1.69	.64	منخفض جداً	4
7	الانتماء لهذه الكلية غير مرغوب	1.71	.62	منخفض جداً	3
8	انا اسعى دائما لاخفاء هوية انتمائي لهذه الكلية امام الاخرين	1.50	.60	منخفض جداً	5
9	تم حذف هذه الفقرة خلال اجراءات التحليل العاملي الاستكشافي				
10	أريد الاخرين ان يعرفوا أني غير متفق مع ما تعمله هذه الكلية	1.93	.86	منخفض	2
11	بالحقيقة اشعر بالخجل بما يدور داخل هذه الكلية	2.13	.99	منخفض	1
المعدل العام		1.80	0.74	منخفض	3

المصدر: من اعدادالباحثان

ان التدريسين في الكليات عينة البحث يدركون ان كلياتهم المكان الملائم الذي يعملون فيه، فهم يحاولون ان يحافظو في مكانة وسمعة كلياتهم، بل انهم لا يرغبون في ان يُنتقص من كلياتهم باي شكل، لانهم يعدون انفسهم جزءً مهما من نسيج تلك الكليات والجامعة ويفتخرون بذلك، كما انهم يريدون ان يعرف المجتمع المحيط أنتمائهم لهذه الكليات.

2. الدمج المحايد (NI)

يظهر الجدول (8) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لبعد الدمج المحايد (NI). اذ يوضح هذا الجدول أن الفقرة (15) الخاصة (انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية) قد حصلت في افي المتوسطات الحسابية بلغ (1.95) وأنحراف معياري (0.78) يبين تناسق اجابات الافراد عينة البحث، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (16) الخاصة (ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي) في ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.57) وأنحراف معياري بلغ (0.60) يبين انسجام اجابات الافراد عينة البحث اتجاه هذه الفقرة وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد الدمج المحايد بلغ (1.80) وأنحراف معياري بلغ (0.69). وقد حصل هذا البعد في مستوى اجابة "منخفض جداً" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (4).

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج المحايد (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
12	لا ابدي اهتمام بما يحدث في هذه الكلية.	1.89	.74	منخفض	3
13	ليس لدي مشاعر معينة تجاه هذه الكلية.	1.72	.59	منخفض جداً	5
14	لا تأخذ قضايا او مشاكل الكلية حيزا مهم من تفكيري.	1.93	.77	منخفض	2
15	انا محايد جدا اتجاه نجاح او فشل الكلية.	1.95	.78	منخفض	1
16	ليس لهذه الكلية أي اعتبار شخصي بالنسبة الي.	1.57	.60	منخفض جداً	6
17	انا لا اهتم كثيرا بمشاكل هذه الكلية.	1.76	.65	منخفض جداً	4
المعدل العام		1.80	.69	منخفض جداً	4

المصدر: من اعدادالباحثان

ان التدريسين في الكليات عينة البحث لا يملكون موقفا حياديا من سمعة ومكانة وقضايا كلياتهم والجامعة، بل يتفقون باهتمامهم بما يحدث في كلياتهم، كما انهم يمتلكون مشاعر ايجابية تجاهها، وهم يعدون نجاح كلياتهم نجاحا لهم وما يعترضها من مشاكل يشكل اهمية ضمن اهتماماتهم.

٣. عملية الدمج (ID):

يشير الجدول (9) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد الدمج (ID) . اذ يظهر في هذا الجدول أن الفقرة (22) الخاصة (اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي) قد حصلت في افي المتوسطات الحسابية اذ بلغت (4.40) وأنحراف معياري (0.60) يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الدمج، وضمن مستوى اجابة "مرتفع جدا". في حين حصلت الفقرة (18) الخاصة (اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي) في ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.95) وأنحراف معياري بلغ (0.99) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد خصائص القيادة بلغ (4.17) وأنحراف معياري عام بلغ (0.79). وقد حصل هذا البعد في مستوى اجابة "مرتفع" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (1).

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
18	اشعر بالإهانة الشخصية عندما ينتقد شخص ما كليتي.	3.95	.99	مرتفع	6
19	عندما اتحدث عن كليتي اقول عادةً "نحن" بدلاً من "هم".	4.04	.76	مرتفع	5
20	اهتم بما يفكر به الاخرون عن كليتي.	4.12	.74	مرتفع	4
21	انظر الى نجاحات كليتي في انها نجاحاتي.	4.37	.65	مرتفع جداً	2
22	اشعر بالتقدير الشخصي عندما يمدح شخص ما كليتي.	4.40	.61	مرتفع جداً	1
23	اشعر بالخجل اذ وردت اخبار باجهزة الاعلام تنتقد كليتي.	4.13	1.00	مرتفع	3
	المعدل العام	4.17	0.79	مرتفع	1

المصدر: من اعدادالباحثان

ان التدريسين في الكليات عينة البحث لديهم توجه كبير للاندماج مع كلياتهم، فهم يهتمون بما يدور عن كلياتهم في البيئة المحيطة ويقيمون تلك التوجهات والآراء ويواجهونها، اذ انهم يبادرون بتعزيز موقع كلياتهم لدى الاطراف الخارجية عبر الاشارة الى اهمية تلك الكليات في البناء العلمي والاجتماعي للبلد وبذلك فهم يتكلمون بشخصية كلياتهم وليس بشخصيتهم الفردية.

٤. الدمج المزدوج (AI)

يشير الجدول (10) الى البيانات الوصفية الخاصة بأجابات عينة البحث اتجاه بعد الدمج المزدوج (AI) . اذ يظهر في هذا الجدول أن الفقرة (28) الخاصة (اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتمائي لهذه الكلية) قد حصلت في افي المتوسطات الحسابية اذ بلغت (2.16) وأنحراف معياري (0.84) يبين اتساق وانسجام اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الدمج المزدوج، وضمن مستوى اجابة "منخفض". في حين حصلت الفقرة (26)

الخاصة (اشعر بصعوبة التصريح أنتمائي للكلية) في ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (1.67) وأنحراف معياري بلغ (0.68) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "منخفض جداً".

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعد الدمج المزدوج بلغ (1.95) وأنحراف معياري عام بلغ (0.80). وقد حصل هذا البعد في مستوى اجابة "منخفض" وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الاخرى لمتغير الدمج التنظيمي في التسلسل (2).

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعد الدمج المزدوج (N= 203)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
24	تم حذف هذه الفقرة خلال اجراءات التحليل العاملي الاستكشافي				
25	انا متشتت (متحير) بين محبتي وكرهي لهذه الكلية.	1.96	.87	منخفض	3
26	اشعر بصعوبة التصريح أنتمائي للكلية.	1.67	.68	منخفض جداً	5
27	امتلك مشاعر متعاكسة او متخالفة اتجاه كليتي	1.89	.87	منخفض	4
28	اشعر بالحرج وبالفخر ايضا لانتمائي لهذه الكلية.	2.16	.84	منخفض	1
29	اتشرف ولا أتشرف ايضا أنتمائي لهذه الكلية.	2.08	.73	منخفض	2
المعدل العام		1.95	0.80	منخفض	2

المصدر: من اعدادالباحثان

يهتم التدريسين في الكليات عينة البحث بإعطاء تصور واضح عن علاقتهم بكلياتهم فهم يبتعدون عن امتلاك مشاعر مزدوجة، بل انهم يعبرون وبشكل واضح عن انتمائهم لكلياتهم فهم يملكون مشاعر ايجابية تجاه كلياتهم ويعبرون عن تلك المشاعر عبر تواصلهم مع متطلبات عملهم وبمستوى عالي من التفاني يوحي للمطلع بمدى انسجام ما تمتلكه الكلية من خصائص ومميزات مع ما يرغبون به ويمتلكونه وبذلك فهم يوضحون للاخرين أنهم جزء من شخصية وهوية الكلية والجامعة التي يعملون فيها.

في ضوء العرض الذي جاء اعلاه بخصوص الوصف الاحصائي لابعاد متغير الدمج التنظيمي(OrgIde) يمكن القول أن مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار كبير فبعض الابعاد حصلت في مستوى منخفض جداً والبعض الاخر حصل في مستوى مرتفع. وهذه النتيجة تفيد أن الاعضاء يتفقون فيما بينهم عن وجود احد انواع الدمج التنظيمي وهو الدمج ويتفقون في انخفاض مستوى الانواع الاخرى مثل الدمج المحايد والدمج المزدوج. ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول الاتي :

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة لمتغير الدمج التنظيمي (N=203)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعيار	درجة الاجابة	الاهمية النسبية
١. بعد عدم الدمج	1.80	0.64	منخفض جداً	الثالث
٢. بعد الدمج المحايد	1.80	0.69	منخفض جداً	الرابع
٣. بعد الدمج	4.17	0.79	مرتفع	الاول
٤. بعد الدمج المزدوج	1.95	0.80	منخفض	الثاني

المصدر: من اعدادالباحثان

ويلاحظ عبر بيانات الجدول اعلاه أن بعد الدمج حصل في المرتبة الاولى بدرجة الاهمية النسبية حسب اجابات عينة البحث اما اقل بعد فقد كان من نصيب عدم الدمج.

ثالثا: اختبار الفرضيات

اعتمد الباحثان وسائل عدة لغرض اختبار فرضيات الارتباط والتاثير والتباين هي: (معاملات الارتباط البسيط (Pearson)) وتحليل التباين الاحادي (One way ANOVA) ومنهج معادلة النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling).

أولا: فرضيات نموذج الارتباط:

اعتمد في هذه البحث في معامل الارتباط البسيط (pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الاحترام الداخلي المدرك) وابعاد المتغير المعتمد (الدمج التنظيمي). اذ يظهر الجدول (17) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويتم الحكم في مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي :

*** علاقة الارتباط منخفضة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.10**

*** علاقة الارتباط معتدلة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط بين 0.10 – 0.30**

*** علاقة الارتباط قوية : اذا كانت قيمة معامل الارتباط افي من 0.30**

الفرضية الرئيسة الاولى: تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الجامعات العراقية معنويا بتعاظم الاحترام الداخلي فيها فيها. يتفرع منها الفرضيات التالية:

١. تتعاظم فرصة الدمج التنظيمي في الجامعات العراقية معنويا بتعاظم الاحترام الداخلي المدرك فيها.

يبين الجدول (17) وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد الدمج التنظيمي (ID). وتشير البيانات الظاهرة في الجدول أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) (r= 0.452, p < 0.01). وتبين هذه النتيجة أن الكليات التي يزداد لديها مستوى احترام المكانة الشخصية للتدريسيين سوف يزداد مستوى الدمج التنظيمي لديهم ، وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (1).

٢. تتناقص فرصة عدم الدمج التنظيمي في الجامعات العراقية معنويا بتعاظم ادراك المكانة الداخلية فيها.

يظهر الجدول (17) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير المكانة الاحترام الداخلي (PIR) وبعد عدم الدمج التنظيمي (UI). وتبين البيانات الظاهرة في الجدول أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) (r= −0.391, p < 0.01). وتوضح هذه النتيجة أن الكليات التي يزداد لديها مستوى الاحترام الداخلي للعاملين لديها سوف يقل لديهم شعور عدم الدمج مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (2).

٣. تتناقص فرصة الدمج المحايد في الجامعات العراقية معنويا بتعاظم الاحترام الداخلي المدرك فيها.

يعرض الجدول (17) البيانات الخاصة بالعلاقة بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد الدمج المحايد (NI). اذ يوضح الجدول وجود علاقة ارتباط سالبة ومعتدلة بينهما. وتشير البيانات الظاهرة في الجدول أن قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة وغير معنوية عند المستويين (5% ;1 %) ($r= -0.150, p < 0.05$). وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (3). اي ازداد شعور التدريسيين بوجود الاحترام الداخلي ازدادت فرصة انخفاض الدمج المحايد.

٤. تتناقص فرصة الدمج المزدوج في الجامعات العراقية معنويا بتعاظم الاحترام الداخلي المدرك فيها.

يظهر الجدول (12) وجود علاقة ارتباط سالبة وقوية بين متغير الاحترام الداخلي (PIR) وبعد الدمج المزدوج (AI). وتشير البيانات الظاهرة في الجدول أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1 %) (r= $-0.342, p < 0.01$). وتفيد هذه النتيجة أن الكليات التي يزداد لديها مستوى الاحترام الداخلي سوف يقل لديها شعور التدريسيين بحالة الدمج المزدوج مع الكلية. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية (4).

جدول (12)مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين ابعاد متغيرات البحث

Correlations						
		PIR	ID	UI	NI	AI
PIR	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
	N	203				
ID	Pearson Correlation	.452**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	203	203			
UI	Pearson Correlation	-.391**	-.638**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000			
	N	203	203	203		
NI	Pearson Correlation	.150*	.030	-.022	1	
	Sig. (2-tailed)	.033	.676	.753		
	N	203	203	203	203	
AI	Pearson Correlation	-.342**	-.609**	.964**	-.037	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.597	
	N	203	203	203	203	203

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-taied).

ثانيا:فرضيات نموذج التأثير:

اعتمد الباحثان في اختبار فرضيات نموذج التأثير (بفرضياتها الفرعية) في النموذج الهيكلي (الفرضي) (Structural Model) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) عبر استخدام برنامج (LISREL 8.7).

في معادلة النمذجة الهيكلية توجد خطوةً مهمة تعرف بأسم مقبولية العلاقات المفترضة (Plausibility of Postulated Relations) يتم التحقق منها عبر النظر الى مؤشرات جودة المطابقة (تم توضيحها مسبقا). وتتناول قضية مقبولية العلاقات المفترضة وجود من عدم وجود حالة ملائمة بين البيانات التي تم تجميعها ونمط العلاقات المفترضة من قبل الباحث. فعندما يكون هنالك مقبولية جيدة (وفقاً لمؤشرات جودة المطابقة) فان نتائج اختبار الفرضيات يكون جداً دقيق واكثر مصداقية. اما في حالة العكس فأن قابلية الدفاع عن النتائج المتحققة من اختبار الفرضيات يكون ضعيف واقرب الى حالة الرفض (Byrne, 2010: 3).

ويعرض الشكل (5) والشكل (6) مسارات الانحدار وقيم (R2) وقيم (F) وقيم (T) لاختبار نموذج العلاقات الافتراضية. كما يتضمن اسفل الشكل عرضاً لمؤشرات جودة المطابقة التي تبين ملائمة البيانات للعلاقات المفترضة، وكما يلاحظ عبر هذه المؤشرات فأن هنالك حالة مطابقة جيدة بين البيانات والعلاقات المفترضة للبحث. اذ يلاحظ أن قيمة كاي سكوير الى درجات الحرية بلغت اقل من (5) وهذا يقع ضمن متطلبات الحد المقبول. اما قيمة (RMSEA) وباقي المؤشرات فقد ايضاً مقبولة (RMSEA=0.048, CFI=0.96, NFI=0.93, GFI=0.95).

الفرضية الرئيسة الاولى: ينعكس التغيير في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الجامعات العراقية معنويا في فرص احداث التغيير في ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، الدمج المحايد، الدمج المزدوج، عملية الدمج) فيها.

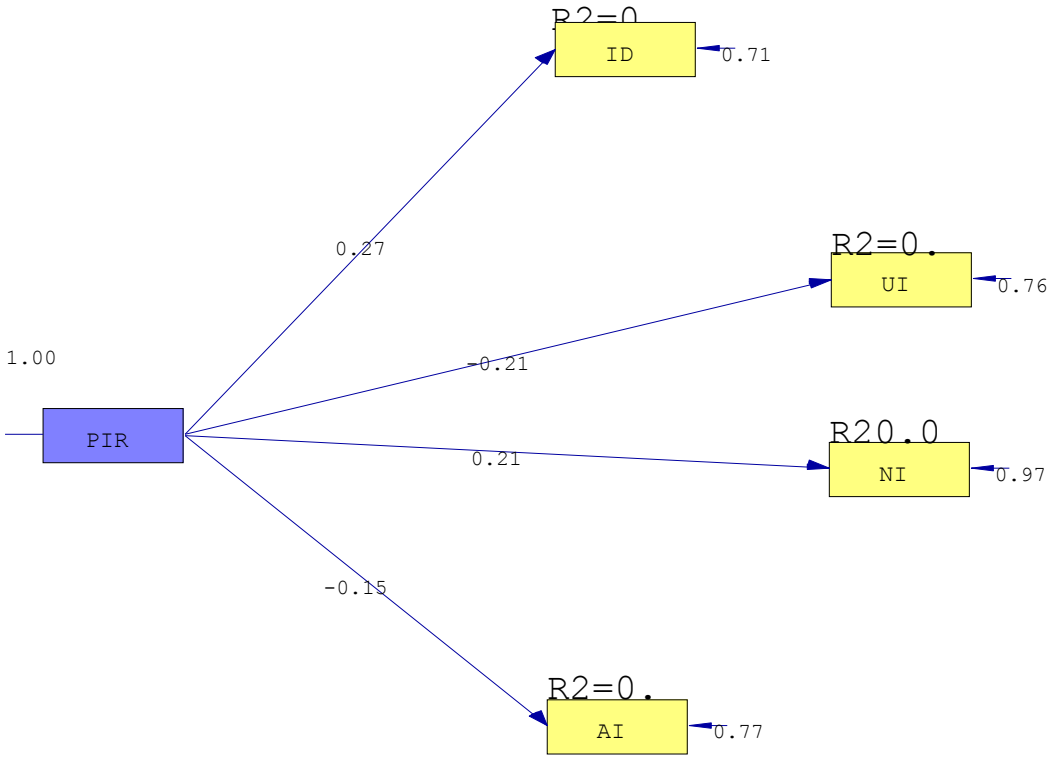
تناولت الفرضية العلاقة بين ادراك الاحترام الداخلي (PIR) وابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج والدمج المزدوج). وكما يظهر الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى (1) (β=−0.21 , P< .01) التي تنص في(ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد عدم الدمج (UI)). وتشير هذه النتيجة الى ان التدريسيين الذين يشعرون بالاحترام الداخلي سوف يقل لديهم شعور عدم الدمج التنظيمي. كما يظهر الجدول (13) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى (2) عن العلاقة بين الاحترام الداخلي (PIR) وبعد الدمج المحايد.اذ تنص في (ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المحايد (NI)). وتتنبأ هذه الفرضية أن ادراك الاحترام الداخلي يؤثر بشكل سلبي في بعد الدمج المحايد للتدريسيين داخل الكلية. وكما يتبين عبر الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) فأن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى (2) (β=− 0.21 , P< 05) التي تخص هذه العلاقة. من جانب اخر تظهر النتائج أن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية تدعم الفرضية الفرعية الاولى (3) (β=0.27 , P< .01) التي تخص العلاقة بين الاحترام الداخلي وبعد الدمج التنظيمي (ID).اذ تنص في (ينعكس التغيير الايجابي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج (ID)). وهذه النتيجة توضح أن شعور التدريسين بالاحترام الداخلي يسهم في تعزيز اندماجهم بالكلية. من جانب اخر يظهر عبر الشكل (5) والشكل (6) والجدول (13) أن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تدعم الفرضية الفرعية الاولى (4) (β=−0.15 , P>.01) التي تخص العلاقة بين الاحترام الداخلي المدرك وبعد الدمج المزدوج (AI). والتي تنص في (ينعكس التغيير السلبي في ادراك الاحترام الداخلي للتدريسيين في الكليات عينة البحث معنويا في فرص احداث التغيير في بعد الدمج المزدوج ((AI))

ويلاحظ عبر الشكلين ((5) (6)) والجدول (13) أن الاحترام الداخلي المدرك(PIR) يسهم في تفسير (23 %) من التغيير الحاصل في بعد عدم الدمج التنظيمي (UI) والمتبقي (77 %) يعود لوجود عوامل اخرى غير داخلة في هذا النموذج. وكما يلاحظ من قيمة (F = 32.4, P < 0.01) أن هناك دلالة معنوية في تفسير بعد عدم الدمج عبر الاحترام الداخلي المدرك. كما تظهر النتائج أن الاحترام الداخلي المدرك يسهم في تفسير (2.3 %) من التغيير الحاصل في بعد الدمج المحايد (NI) والمتبقي (98.7 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. وكما تبين نتائج قيمة (F) (F = 3.11, P < 0.05) فأن هناك دعم اتجاه وجود دلالة معنوية في تفسير بعد الدمج المحايد ولكن عند مستوى (5 %)

جدول (13)

ملخص قيم مسارات الانحدار ومعاملات الانحدار وقيم (t) و(R2) و قيمة (F) الخاصة باختبار فرضيات البحث

الفرضيات	المسارات الانحدارية	معاملات الانحدار	قيم t	R^2	F
الفرضية الرئيسة الاولى	UI <--- PIR	- 0.21	**– 2.95	0.23	**41.7
	NI <--- PIR	- 0.21	** - 2.60	0.023	**32.4
	ID <--- PIR	0.27	** 3.97	0.29	*3.11
	AI <--- PIR	- 0.15	* –2.03	0.22	**29.1

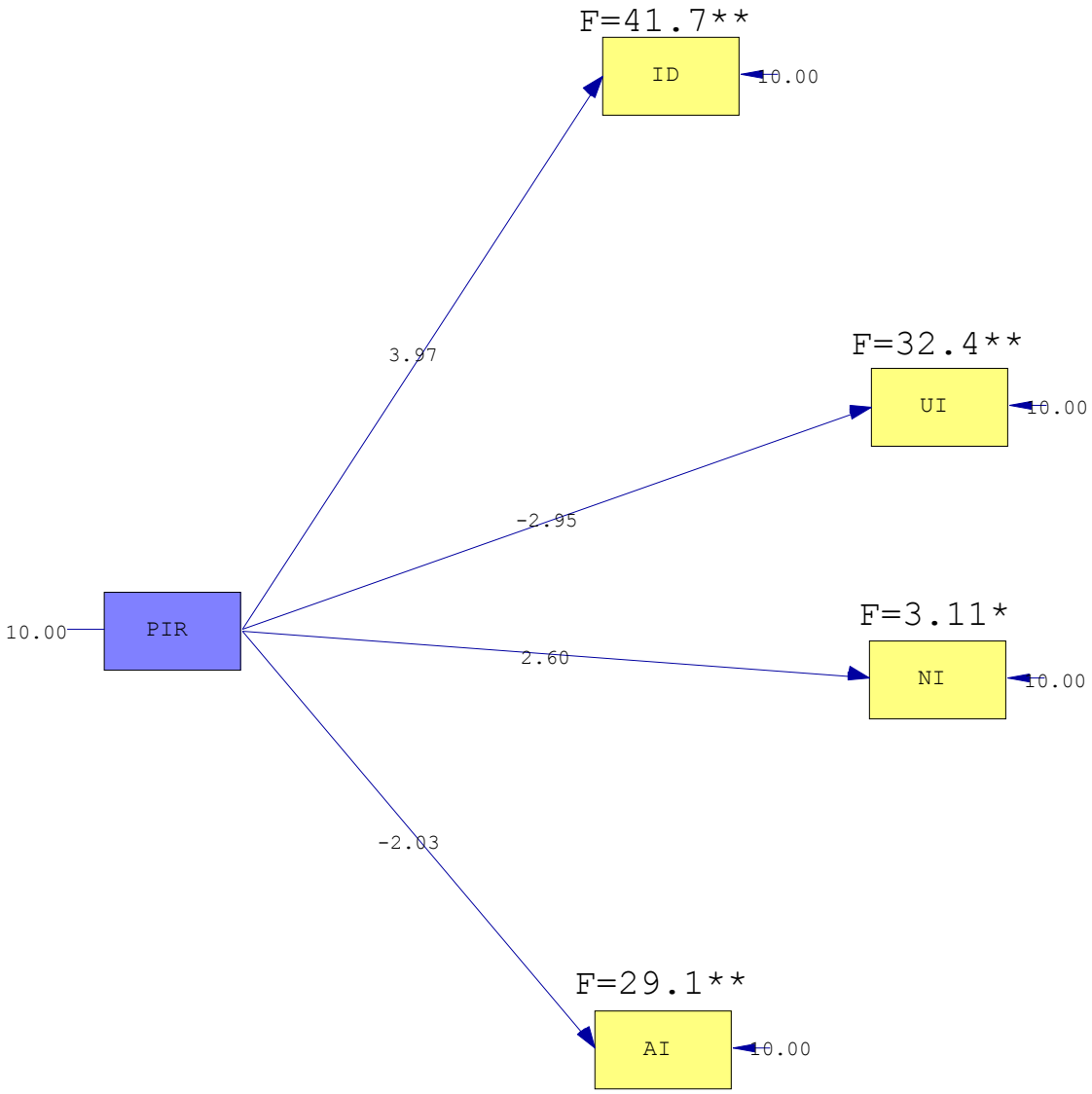


Chi-Square=23.23, df=6, RMSEA=0.048, CFI0.96,

شكل (3)

اختبار نموذج العلاقات التاثيرية

المصدر: نتائج الحاسبة



Chi-Square=23.23, df=6, RMSEA=0.048, CFI0.96, NFI=0.93, GFI=0.95

ثالثا: فرضيات التباين:

1-تتباين الكليات عينة البحث بمستوى ادراك التدريسين للاحترام الداخلي.

لغرض اختبار فرضيات التباين فقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين الاحادي (One way ANOVA) باستخدام برنامج (SPSS V.15) لتوضيح دلالة الفروق بين التدريسين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه الاحترام الداخلي المدرك والتي يوضحها الجدول (14):

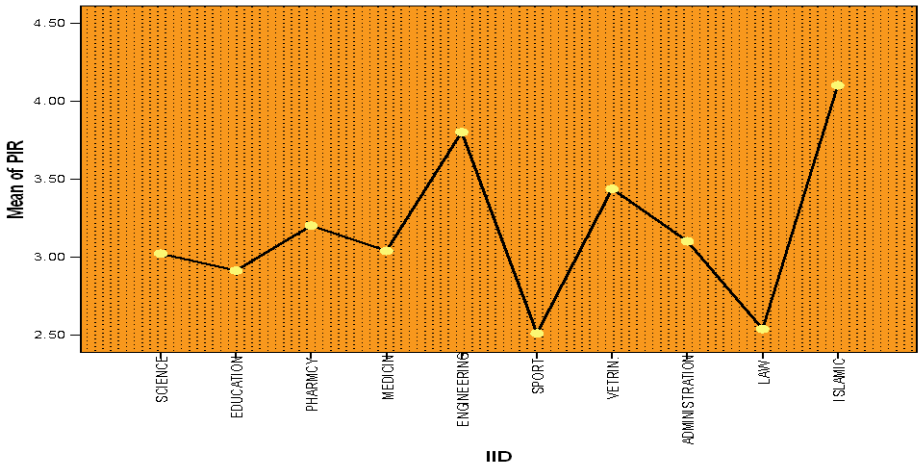
جدول (14)نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه متغير الاحترام الداخلي المدرك

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PIR	Between	33.30	9	3.70	2.62	.00
	Within	272.50	19	1.41		
Total		305.80	20			

المصدر: نتائج البرنامج الاحصائي

اذ تكشف نتائج الجدول (14) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية وكما يظهر في حقل المعنوية (Sig.) لمتغير الاحترام الداخلي المدرك، وهذا يعني أن الاحترام الداخلي كان متباين بين المجاميع الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر أنه قيمة (F) بلغت (2.62) وهي معنوية عند مستوى (1 %). ويوضح الشكل (7) الرسم البياني للفروقات ما بين المتوسطات الحسابية لمتغيرالاحترام الداخلي المدرك (PIR) للمجاميع الاساسية العشر لعينة البحث.



شكل (5)

الفروق المعنوية بين متوسطات متغير الاحترام الداخلي المدرك حسب الكليات

٢. تتباين كليات الجامعة عينة البحث بمستوى ابعاد الدمج التنظيمي للتدريسين

ولغرض توضيح دلالة الفروق بين التدريسين الموزعين في عشر كليات (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) اتجاه ابعاد الدمج التنظيمي (عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج المزدوج، والدمج التنظيمي) فان الجدول (15) يوضح البيانات اللازمة.

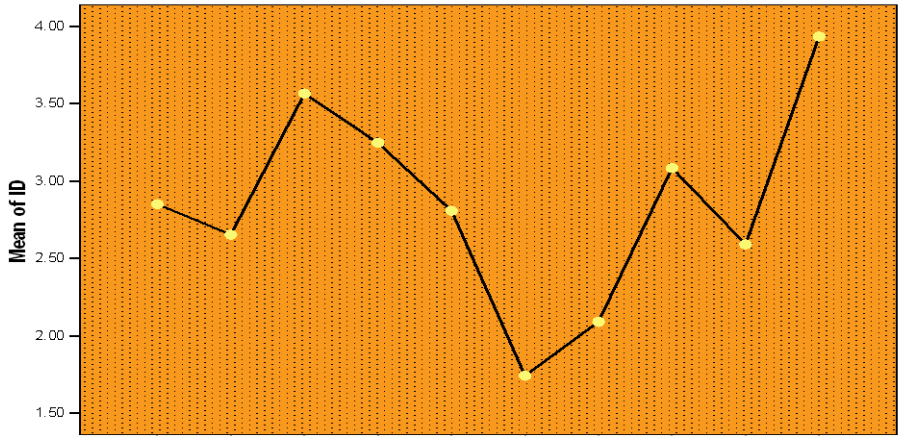
جدول (15)نتائج اختبار تحليل التباين للفروق بين التدريسيين في الكليات العشرة لعينة البحث اتجاه ابعاد متغير الدمج التنظيمي

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ID	Between Groups	47.170	9	5.241	3.777	.000
	Within Groups	267.811	193	1.388		
	Total	314.981	202			
UI	Between Groups	37.745	9	4.194	6.171	.000
	Within Groups	131.174	193	.680		
	Total	168.919	202			
NI	Between Groups	20.631	9	2.292	3.765	.000
	Within Groups	117.516	193	.609		
	Total	138.147	202			
AI	Between Groups	33.958	9	3.773	5.414	.000
	Within Groups	134.493	193	.697		
	Total	168.451	202			

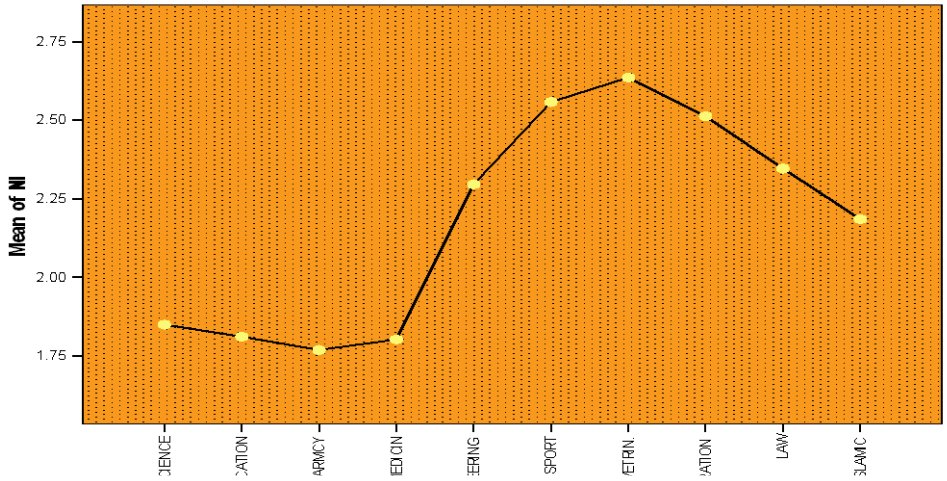
المصدر : نتائج البرنامج

اذ تكشف نتائج الجدول (15) الى وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) وذلك حسب نتائج قيم (F) المحسوبة والتي يقوم البرنامج بمقارنتها بشكل مباشر مع نتائج (F) الجدولية وكما يظهر في حقل المعنوية (.Sig) لكل بعد من ابعاد متغير الدمج التنظيمي. ففي سبيل المثال فأن بعد عدم الدمج (UI) كان متباين بين المجاميع الاساسية العشر (كلية العلوم، كلية التربية، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية الصيدلة، كلية الطب البيطري، كلية التربية الاسلامية، كلية الادارة والاقتصاد، كلية القانون، كلية الرياضة) عينة البحث ضمن الجامعة ، اذ ظهر أنه قيمة (F) بلغت (6.171) وهي معنوية عند مستوى (1 %). وتوضح الاشكال (8 ,9 ,10; 11) الرسم البياني للفروقات ما بين المتوسطات الحسابية لابعاد متغير الدمج التنظيمي للمجاميع الاساسية العشر لعينة البحث.



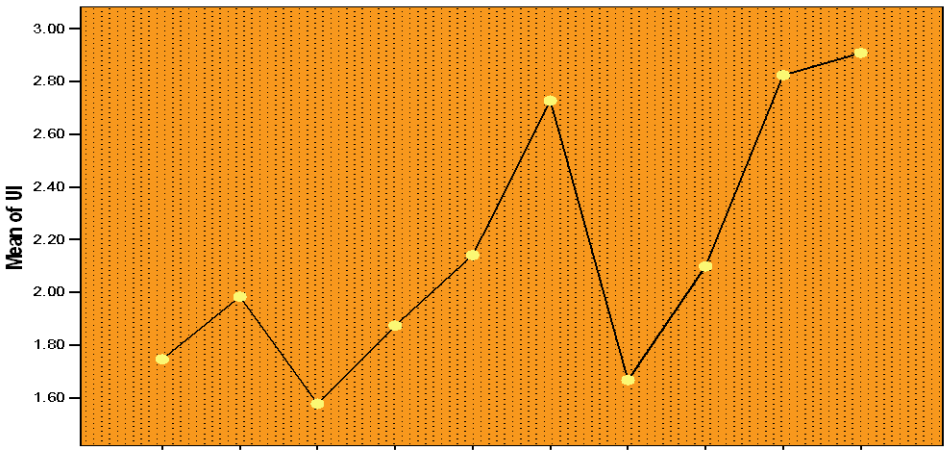
شكل (6)

الفروق المعنوية بين متوسطات بعد الدمج التنظيمي المدرك حسب الكليات



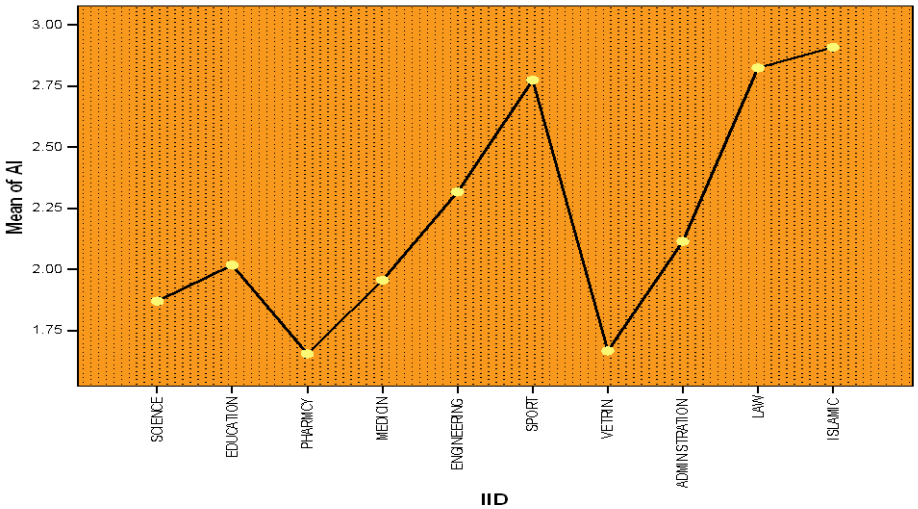
شكل (7)

الفروق المعنوية بين متوسطات بعد عدم الدمج المدرك حسب الكليات



شكل (8)

الفروق المعنوية بين متوسطات بعد الدمج المحايد المدرك حسب الكليات



شكل (9)

الفروق المعنوية بين متوسطات بعد الدمج المزدوج المدرك حسب الكليات

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أ-الاستنتاجات: في ضوء التحليل الذي ذكر في المحورالثالث يمكن ان نشير الى جملة من الاستنتاجات توصل اليها الباحث:

1- تشير نتائج تحليل العلاقة بين متغير الاحترام الداخلي المدرك وبعد الدمج التنظيمي الى ان الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى ادراك الاحترام الداخلي (المكانة الشخصية) سيزداد عندها مستوى الدمج التنظيمي بينها وبين تدريسيها. لان ازدياد الاحترام الداخلي يعني أن الكلية وعمادة الكلية تقدر التدريسين وتحترم آرائهم وتقبل افكارهم وتشيد أنجازاتهم ومساهماتهم وهذا يمثل دافع نفسي للشعور بالتقدير الذاتي (self-esteem). والتقدير الذاتي عامل مهم يعزز من رغبة الفرد للاندماج مع هوية الكلية.

2- اظهرت نتائج التحليل ان العلاقة بين مستوى الاحترام الداخلي المدرك وكل من عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج المزدوج عكسية وسلبية اذ ان الكليات التي يزداد لدى تدريسيها مستوى ادراك الاحترام الداخلي الايجابي سيؤدي الى انخفاض شعورهم بعدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج المزدوج تجاه كلياتهم. لان شعور الافراد بالسمعة الجيدة بين زملائهم وشعورهم بالتقدير الذاتي يساعد في تخفيض المشاعر السيئة وغير الجيدة اتجاه الكلية التي ينتمون اليها وهذا بدون ادنى شك سيسهم في تقليل مشاعر عدم الدمج والدمج المزدوج والدمج المحايد.

3- اظهر التحليل ان التغيير الذي يحصل في مستوى ادراك الاحترام الداخلي (المكانة الشخصية) لدى التدريسين ينعكس في احداث المزيد من مستوى الدمج التنظيمي لدى التدريسين فيما ينعكس ذلك ايجابا في تقليل مستوى عدم الدمج، والدمج المحايد، والدمج المزدوج لدى تدريسي الكليات عينة البحث.

4- يظهر التحليل ان التدريسين عينة البحث يتباينون فيما بينهم وبذلك تتباين كلياتهم تجاه متغيرات البحث (المكانة الخارجية، الاحترام الداخلي، الدمج التنظيمي، الاداء المميز) مما يعكس مجالا امام الكليات والجامعة للتأثير في مشاعرهم وتوجهاتهم والاستفادة منها في تعزيز الاداء المميز في الجامعة.

ب-التوصيات: في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت اعلاه يمكن ان نشير الى جملة من التوصيات هي :

1.اعتماد اساليب اتصال فاعلة تعزز أهمية التدريسين الكفؤين والمميزين وبناء منظومة قيمية يمكن عبرها ارساء قيم بين التدريسين داخل الكلية تقتضي التزام الجميع بتبادل الاحترام والتثمين الايجابي لقابليات وخصائص بعضهم البعض وتجنب كل ما من شانه ان يمد بالسوء لخصائص التدريسين الاخرين مهما كانت الاسباب لغرض تجنب اي انقاص لمكانة وهوية التدريسي الشخصية في العمل.

2.ضرورة توجه الكليات عينة البحث الى تعزيز ادراك وشعور التدريسين بالاحترام والتقييم الايجابي والتقدير لخصائصهم الشخصية وقابلياتهم ومهاراتهم وذلك عن طريق جملة امور منها: اظهار الاحترام والتقييم لمقدرات وخصائص التدريسين من قبل الكلية والعمادة مثل ايجاد منظومة اجور تتلاءم ومستويات الأداء الذي يعد متميزا في الاداء الاعتيادي والحث في المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير فرص النمو الذاتي.

3.ضرورة ان تتجه الكليات عينة البحث الى التركيز في اهمية ودور القيم الجماعية واظهارها بشكل فاعل مقابل احترام القيم الفردية واشعار التدريسين بالفخر الي يحصلون عليه عندما تذاب قيمهم الشخصية في القيم الجماعية، دون اهمال أي جانب لان كلا المجالين لهما فوائد كما فيهما مضار.

4.وضع استراتيجية مناسبة لإدارة وترسيخ مفاهيم الاحترام الداخلي، والدمج التنظيمي، وابراز أهميتها وبرامجها وتطبيقاتها عبر برامج التدريب وحلقات النقاش والندوات والمؤتمرات العلمية.

5.اعتماد هيكل تنظيمي يسمح بإبراز الهوية الشخصية والعلاقات الايجابية والابتعاد عن البيروقراطية والإجراءات الروتينية الجامدة، وفسح المجال أمام الأفكار الخلاقة.

6.تأمين بيئة عمل تسمح بحرية التعبير عن الرأي وتقديم الاقتراحات، واعتماد مبدأ المشاركة والاستفادة من المعلومات التي يمتلكها التدريسين واحترام تلك المقترحات بهدف تعزيز شعور التدريسين بأهمية احترامهم الداخلي لغرض الوصول إلى مستوى تأثير ايجابي لذلك الادراك الداخلي في مستوى اندماج التدريسين وانعكاسه بالضرورة في الاداء الخاص بهم.

7.ضرورة اجراء الكثير من البحوث والدراسات سواء في مستوى متغيرات البحث او متغيرات اخرى كالصورة التنظيمية، والسمعة التنظيمية، والهوية الاجتماعية، وغيرها من المتغيرات السلوكية والتي تعد ذات اثر بالغ في مجريات عمل المنظمات (الجامعات).

المصادر

١- العنزي، سعد علي حمود: والعطوي ، عامر علي حسين (الاحتكام للمكانة : منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي)بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد : ١٦، العدد : ٥٨، ص : ١-٢٨، السنة 2010.

A- Books

1- **Bratton J & Gold J. (Human Resource Management : Theory and Practice) 3th ed New York , Palgrave , Macmillan,2003.**
2- **Cohen, J., and Cohen, P. (Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences) 2nd Ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates 1983.**
3- **Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci, 2004.**
4- **Field, A., (Discovering statistics using SPSS), 2nd edition. London : Sage. 2005.**
5- **Hair, J., Anderson , R., Tatham, R. & Black, W. (Multivariale Data Analysis), 5h Edition, Pearson Education Inc., India ., 1998.**
6- **Harrington, D. (Confirmatory Factor Analysis). Oxford University Press, Inc., 2009.**
7- **Nunnaly, J.C. & Bernstein, I.H.. (Psychometric theory). New York: McGraw-Hill, (1994).**
8- **Tajfel, H. and Turner, J.C. (An integrative theory of social conflict)2nd edition The Social Psychology of Inter-Group Relations,. Chicago: Nelson Hall, 1979.**

B- Journals & Periodicals

9- **Ashforth, B.E.; Mael, F.A. (Social identity and the organization). Academy of Management Review, 14 (1): 20-39, 1989.**
10- **Ashforth, E.B.; Harrison, H.S. ; Corley, G.K. (Identification in organization: An examination of four fundamental questions) Journal of management, 34. (3), 2008.**
11- **Bartels, J. (Organizational Identification And Communication: Employees evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels) university of twente, 2006.**
12- **Bartholomew, D. J. (The Statistical Approach to Social Measurement), USA: Academic Reas. Inc, 1996.**
13- **Chan, F., Lee, G., Lee, E., Kubota, C., & Allen, Ch., (Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research, Rehabilitation Counseling Bulletin), 51:1, 53-66. 2007.**
14- **Coyne, Erin E. (Reputation as information; Amultilevel Approach to reputation in organization) presented in partial of the requirements for the degree doctor of philosophy in the Graduate school of the ohio state university 2010**
15- **Ekmekci, O.; Casey, A. (How time brigs together "I" and "We": A theory of identification through memory) Institute of behavioral and applied management, 2009.**
16- **Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (Defining who you are by what you're not: organizational disidentification and the National Rifle Association) journal of Organizational Science, 393-413, 2001.**
17- **Galliers, D., R. (Choosing appropriate information systems research approaches: a revised taxonomy) European Journal of information systems, 1991.**
18- **Hameed, I.; Ghulam Ali A.; Roques, O. (extending the model of antecedents and outcomes of organization identification in Pakistani context) Institut d'Administration des entreprises, France, 2011.**
19- **Hinkin, T. R. (A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations). Journal of Management, 21, 967-988, 1995.**

20- **Johnson, D. M.; Morgeson, P. F. (Cognitive and Affective identification in organizational settings) Michigan state university, 2008.**
21- **Mael, F.; Ashforth, B. (Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organization identification) Journal of organizational behavior, vol,13,103-123, 1992.**
22- **Tyler, R. T.; Blader, L. S. (Autonomous Vs. Comparative Status; Must We be better than others to feel good about ourselves?) Procedural Justice & Status in organizations, 2002.**
23- **Tyler, T. R.; Blader, S. L. (The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior). Personality and Social Psychology Review, 7, 349–361. (2003)**
24- **Witting, M. (Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities) Universiteit Twente, Enschede, 2006.**

قـــدرة المستثمرين في سوق الاوراق المالية في التنـــبؤ بالفشل المالي للشركات وأثره في مؤشرات الاداء المالي للسوق- (دراسة تطبيقية في عينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية للمدة من ٢٠٠٥- ٢٠٠٧)

أ.م.د. حيدر يونس الموسوي الباحث حيدر عباس عبدالله
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

الملخص

يمثل السوق المالي مرتكزاً أساسياً في القطاعات الاقتصادية لأي بلد متقدماً كان ام نامياً، وذلك لما يملكه من تشابكات قطاعية في المفاصل الاقتصادية كافه. وتبحث الدراسة في قدرة وامكانية المستثمرين في سوق الاوراق المالية في استخدام النسب المالية في التحليل المالي ودورها واهميتها في التنبؤ بالفشل المالي للشركات وذلك عبر التطبيق العملي لعدد من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، فضلا عن اثر ذلك في مؤشرات الاداء المالي للسوق.

وقد تم استخدام أنموذجين للتنبؤ بالفشل المالي للشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية وهما:-

- أنموذج Altman المعدل
- أنموذج Kida

كما ارتكزت الدراسة في فرضيات عدة كان اهمها الاتي :-

عدم وجود قدرة للمستثمرين المتعاملين في سوق الاوراق المالية في التنبؤ بالفشل المالي للشركات

وتهدف هذه الدراسة الى عدة اهداف ، من اهمها:-

اختبار بعض الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية للتعرف في امكانية تعرضها الى الفشل المالي في المستقبل

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات سواء في الجانب النظري او التطبيقي ومن اهمها:-

وجود قدرة للمستثمرين في سوق الاوراق المالية في التنبؤ بالفشل المالي للشركات يعطي اشارات الى ان الاسعار التداولية للشركات المدرجة تدخل ضمن حيز التسعير العادل لاسهم هذه الشركات لأنه في حالة التسعير بأكثر او اقل من السعر العادل ، فان هذا يدفع المستثمرين في السوق، للبحث عن الاسباب التي دفعت الى التسعير بأقيام اكثر او اقل لمنع التلاعب والتآمر في المتعاملين الاخرين.

وفي ضوء هذه الاستنتاجات فقد اوصت الدراسة بتوصيات عدة ، من اهمها:-

العمل في الاهتمام بتحليل النسب المالية لما له من أهمية في وضع مؤشرات مهمة عن وضع الشركات ولفت أنظار القائمين في تلك الشركات بجدوى تحليل النسب المالية لهم.

Abstract

Financial market represents a basic anchor in a country's economic sectors Advanced or Nami, and what is owned by sectoral Overlaps in all economic joints. The study examines the ability and the possibility of investors in the stock market on the use of financial ratios in the financial analysis and its role and importance in predicting the financial failure of the companies through the practical application of a number of listed companies in the Iraqi market for securities, as well as its impact on the financial performance indicators of the market.

Two models have been used to predict the financial failure of the listed companies in the Iraqi market for securities, namely: -

- Modified Altman Model.

- Kida Model.

The study is based on the following assumptions: -
Lack of capacity and the possibility for investors traders in the stock market to predict the failure of financial firms.
The aim of this study to several goals including: -
Test some of the listed companies in the Iraqi market for securities to get to know the extent of their exposure to financial failure in the future.
The study found a set of conclusions both in the theoretical or practical side is the most important: -
Having a capacity for investors in the stock market to predict financial failure of the companies gives signals that prices deliberative of listed companies within the space fair pricing of shares of these companies because in the case of pricing more or less than the fair price, this drives investors in the market searching for the reasons that prompted to pricing Prices more or less to prevent tampering and conspiracy to other dealers.
In light of these findings, the study recommended a number of recommendations, including: -
Working attention analyzing financial ratios because of its importance in the development of important indicators on the status and drew the attention of companies based on those companies feasibility analysis of financial ratios them.

المقدمـــة

بات القطاع المالي من القطاعات الاقتصادية المهمة، والتي تلعب دوراً محورياً في تحقيق التقدم وتغذية باقي القطاعات المكونة لأي اقتصاد وتحفيزها في النمو والمنافسة. اذ أنها تتداخل بأعمال وعلاقات مهمة مع قطاعات أخرى. ويمثل قطاع الاسواق المالية جزءا من القطاع المالي ، والذي يشكل بدوره حيزاً مهماً من اقتصاديات الدول العظمى و النامية في السواء اذ انه يمتلك مساهمة كبيرة في حجم الناتج المحلي وله اثر كبير في تشغيل العمالة وتحريك القطاعات الاقتصادية الأخرى ويتمتع قطاع الاسواق المالية بملامح يختلف بها عن القطاعات الاخرى فهو يستثمر رؤوس أموال كبيرة و تتنوع فيه العقود من أذ المواصفات وعامل الوقت (المدد الزمنية)، كثيراً .

ونظرا للخسائر المحتملة التي قد تلحق بجميع القطاعات والجهات ذات العلاقة بقطاع الاسواق من مستثمرين وجهات رسمية ومقرضين كانت عملية التنبؤ بتعثر الشركات المدرجة في سوق الاوراق المالية موضوعا غاية في الاهمية. إذ يعد الهدف الرئيس من التحليل المالي تزويد الفئات المعنية بمعلومات وبيانات عن الوضع المالي للشركة وتقييم أداء الشركة خلال مدة معينة من أجل المساعدة في عملية التخطيط المالي للشركة، والتحقق من مدى نجاح الشركة أو فشلها في تحقيق الأهداف والحصول في مؤشرات تبين إذا ما كانت سياسات الشركة سليمة أم تحتاج إلى تعديل، ومن ثم المساعدة في عملية اتخاذ القرارات داخل الشركة، وتعد النسب المالية من أهم أدوات التحليل المالي وأكثرها شيوعا في الاستخدام ، اذ أنها تعبر عن العلاقة الرياضية بين قيمتين أو بندين او اكثر من بنود القوائم المالية، وعبر تحليل النسب المالية لتلك القوائم يمكن تقييم الوضع المالي للشركة وأدائها خلال مدة معينة وذلك بإجراء مقارنات بين النسب المالية لشركة معينة والنسب المالية لشركات مماثلة، وتمكن من مقارنة أداء الشركة ووضعها المالي في مدد زمنية متعاقبة وتحديد اتجاهات الأداء لديها.ومن أبرز استخدامات تحليل النسب المالية التنبؤ بالفشل المالي للشركات، اذ يعد الفشل المالي في شركات الأعمال من المشاكل التي يحاول الكثير التعامل معها بشكل حذر لما تمثله من

خطورة في أعمال الشركات، اذ يتلخص الفشل بعدم استطاعة الشركة تحقيق عائد معقول في استثماراتها ولا تستطيع سداد التزاماتها للدائنين والوفاء بديونها .

المبحث الاول / منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة

أولا:- منهجية الدراسة

أ- مشكلة الدراسة

يعاني المستثمرون في اسواق الاوراق المالية من مشاكل عدة من ابرزها كثرة التعثر للشركات المدرجة في السوق وهذا بدوره يعطي اشارات او دلالات للمتعاملين في مدى خطورة المتاجرة والاستثمار بمثل هكذا اصول مالية، لان كثرة التعثر والفشل للشركات المدرجة يدفع المستثمرون الى العزوف عن الدخول للأسواق المالية وهذا بدوره يؤدي الى آثار سلبية في القطاع المالي من جهة وفي الاقتصاد الوطني من جهة اخرى، اذ تعد الاسواق المالية مكوناً رئيسا من مكونات الاقتصاد.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي:-

هل هناك قدرة للمستثمرين في سوق الاوراق المالية للتنبؤ بالفشل المالي للشركات المدرجة في السوق؟

ب- اهمية الدراسة

تتلخص اهمية الدراسة في تسليط الضوء في الاخطار المرتبطة بتعثر الشركات المدرجة في اسواق الاوراق المالية وما لها من تأثير في المراكز المالية للمستثمرين المتعاملين في تلك الاسواق والذي بدوره يؤثر في الاقتصاد الوطني ككل. ومن هذا المنطلق فان وجود نماذج رياضية قادرة في التنبؤ بالفشل المالي للشركات تعمل كإنذار مبكر عن خطر الفشل المالي ، وسوف يعود بالفائدة في جميع مستخدمي القوائم المالية للشركات من مستثمرين في الاصول المالية لهذه الشركات او متعاملين في سوق الاوراق المالية ، ما يعزز الثقة فيها وما يترتب عليها من قرارات تصب في خدمة القطاع المالي والاقتصاد الوطني.

ت- اهداف الدراسة / يمكن تلخيص اهداف الدراسة في الاتي:-

١. اختبار بعض الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية عبر استخدام النماذج الرياضية للكشف عن احتمالية تعرضها الى الفشل المالي.
٢. بيان العلاقة التي تربط نتائج التنبؤ بالفشل المالي للشركات (قيم Z) مع مؤشرات الاداء المالي لسوق الاوراق المالية، عبر قياس علاقة الارتباط بين المتغيرات وعلاقة الاثر بينهما.

ث- فرضيات الدراسة / تنطلق الدراسة من الفرضيات الرئيسة الاتية:-

١. عدم وجود قدرة للمستثمرين المتعاملين في سوق الاوراق المالية في التنبؤ بالفشل المالي للشركات.
٢. عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مؤشر التنبؤ بالفشل المالي للشركات (Z) ومؤشرات الاداء المالي لسوق الاوراق المالية.
٣. عدم وجود علاقة اثر ذات دلالة احصائية بين مؤشر التنبؤ بالفشل المالي للشركات (Z) ومؤشرات الاداء المالي لسوق الاوراق المالية.

ج- حدود الدراسة :-

١. الحدود الزمانية

تم اجراء الدراسة للمدة الزمنية الممتدة من (٢٠٠٥ – ٢٠٠٧) أي تحليل القوائم المالية لـ(٣) سنوات متتالية لبعض الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية.

٢. الحدود المكانية

تم اجراء الدراسة في (٨) شركات من الشركات قطاع الاستثمار المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية بوصفها عينة من مجمل الشركات المدرجة في السوق والبالغ عددها(٨٥) شركة.

ثانياً : بعض الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية

أ/ دراسة عطية (١٩٩٦)	
عنوان الدراسة	استخدام النسب المالية للتنبؤ بتعثر المصارف
عينة الدراسة	مجموعة من المصارف التابعة للقطاع المصرفي الاردني
اهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى تطوير انموذج مكون من مجموعة من النسب المالية ، واعطى لكل نسبة وزنا ترجيحيا يعكس اهميتها في التمييز بين المنشآت المصرفية المتعثرة والمنشآت المصرفية غير المتعثرة ، وذلك قبل تعثرها بثلاث سنوات في الاقل لاستخدامه في التنبؤ بفشل المصارف في الاردن ، واستخدمت الدراسة التحليل التمييزي الخطي متعدد المتغيرات لتطوير الانموذج المقترح باستخدام (٢٧) نسبة مالية للتمييز بين مجموعة المنشآت المصرفية المتعثرة وغير المتعثرة.
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة الى انموذج مطور للتنبؤ بفشل المنشآت المصرفية مكون من (٧) نسب مالية وهي((نسبة الموجودات الى اجمالي الموجودات المربحة – نسبة القروض الى اجمالي الودائع ومعدل توظيف الموارد المتاحة – نسبة السعر السوقي للسهم الى حصة السهم من الارباح بعد الضرائب – نسبة الربح الصافي قبل الضرائبى الموجودات المربحة – نسبة التسهيلات الائتمانية الى اجمالي الموجودات – نسبة تحليل هامش الفائدة))
مدى الافادة منها	استخدمت كدراسة سابقة
اوجه الشبه	استخدام التنبؤ كمتغير مستقل في الدراسة
اوجه الاختلاف	استخدام النسب المالية كمتغير تابع في الدراسة

ب/ دراسة الدحيات (٢٠١١)	
عنوان الدراسة	استخدام النسب المالية في التنبؤ بأداء شركات الوساطة المالية.
عينة الدراسة	مجموعة من شركات الوساطة المالية في الاردن.
اهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى تطوير انموذج يتكون من مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية القادرة في تقييم اداء شركات الوساطة المالية بشكل شمولي ، والتوصل ايضا الى معادلة رياضية تتضمن مجموعة من النسب المالية القادرة في التمييز بين شركات الوساطة الاكثر نجاحا وتلك الاقل نجاحا وذلك بمدة كافية يمكن عبرها التمييز بين تلك الشركات .
نتائج الدراسة	استخدمت الدراسة اسلوب التحليل التمييزي والاستأنة في تطوير انموذج لقياس الاداء

	يتكون من مؤشرات مالية وغير مالية ، وتوصلت الى معادلة رياضية للتمييز بين شركات الوساطة الاكثر نجاحا والاقل نجاحا تتكون من مجموعة من النسب المالية.
مدى الافادة منها	استخدمت كدراسة سابقة.
اوجه الشبه	استخدام التنبؤ كمتغير مستقل في الدراسة.
اوجه الاختلاف	استخدام التحليل التمييزي للنسب المالية والاستأنة في تطوير انموذج الدراسة.

ب- الدراسات الاجنبية

A/ دراسة Veazey (١٩٨١)	
عنوان الدراسة	The Selection of Financial Accounting Ratios to Measure Highly Successful Manufacturing Firms: A Discriminant Analysis. اختيار نسب المحاسبة المالية لقياس النجاح المميز للشركات الصناعية : التحليل التمييزي
عينة الدراسة	تم اختيار عينة مكونة من (٢١٦) شركة صناعية في امريكا ، والقيام بتحليل ٢٠ نسبة مالية باستخدام اسلوب التحليل التمييزي الخطي متعدد المتغيرات واستخدم في ذلك معيارين لقياس النجاح:- المعيار الداخلي:- وهو عبارة عن نسبة صافي الربح التشغيأتي الى متوسط مجموع الاصول، هذا وقد بلغت دقة الانموذج وفقا لهذا المعيار في السنة التي طور فيها الانموذج للتنبؤ بالشركات العالية النجاح والشركات الاقل نجاحا ما نسبته ٩٦% المعيار الخارجي :- وهو مؤشر ترينور
اهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى تطوير انموذج للتنبؤ بالتعثر المالي
نتائج الدراسة	تم التوصل لأنموذج رياضي، بلغت دقة الانموذج في السنة التي طور فيه للتنبؤ بالتعثر ما نسبته ٧٣% ، في حين بلغت الدقة في السنتين الاولى الاخرى قبل تطوير الانموذج ما نسبته ٦٨% - ٨٥% في التوالي ، اما في السنة اللاحقة لتطوير الانموذج فقد بلغت الدقة٦٨% .
مدى الافادة منها	استخدمت كدراسة سابقة
اوجه الشبه	استخدام التنبؤ بالفشل كمتغير مستقل في الدراسة.
اوجه الاختلاف	استخدام التحليل التمييزي للنسب المالية كمتغير تابع في الدراسة.

B/ دراسة Preston (١٩٩٦)	
عنوان الدراسة	Discussion of Financial Ratios As Predictors of Failure. مناقشة النسب المالية للتنبؤ بالفشل.
عينة الدراسة	اذ اجريت الدراسة في عينة من ٧٩ شركة فاشلة ، و٧٩ شركة غير فاشلة متساويات في مجمل الاصول ونوع الصناعة خلال المدة من (١٩٨٤- ١٩٩٤) وغالبية هذه الشركات تعمل في مجال التصنيع. واستخدم Preston اختبار التصنيف المزدوج ، وقد كان معيار الفشل الذي استخدمه هو افلاس الشركة او عدم قدرتها في تسديد ديونها او التخلف عن دفعها ارباح اسهمها الممتازة.

	وتم استخدام (٣٠) نسبة مالية صنفها في ٦ مجموعات :- - التدفق النقدي. - صافي الربح. - الالتزامات الى مجموع الاصول. - الاصول السائلة الى مجموع الاصول. - الاصول السائلة الى الالتزامات المتداولة. - معدل الدوران.
اهداف الدراسة	التوصل الى انموذج رياضي يمكن ان يستخدم في التنبؤ بالفشل المالي للشركات قبل مدة من تعرض الشركة الى الفشل المالي.
نتائج الدراسة	١. ان النسب المالية التي تقيس الاصول غير السائلة هي الافضل من نسب الاصول السائلة في قدرتها في التنبؤ بالفشل في المدى القصير والطويل. ٢. افضل النسب الاصول غير السائلة للتنبؤ بفشل الشركات هما نسبة التدفق النقدي الى مجموع المطلوبات ونسبة صافي الربح الى الى مجموع الاصول. ٣. تتميز الشركات الفاشلة أنخفاض مخزونها مقارنة مع الشركات الناجحة. ٤. بعض نسب الاصول السائلة افضل من نسب الاصول المتداولة مثل نسبة الاصول السريعة ونسبة صافي راس المال العامل. ٥. نسبة النقدية افضل من نسبة الاصول المتداولة ونسبة الاصول السريعة من اذ قدرتها في التنبؤ بفشل الشركات .
مدى الافادة منها	استخدمت كدراسة سابقة.
اوجه الشبه	استخدام التنبؤ كمتغير مستقل في الدراسة.
اوجه الاختلاف	استخدام النسب المالية كمتغير تابع في الدراسة.

C/ دراسة Abdul Rashid & Qaiser Abbas (٢٠١١)	
عنوان الدراسة	Predicting Bankruptcy in Pakistan. التنبؤ بالإفلاس في باكستان.
عينة الدراسة	قام الباحثان بإجراء دراسة في قطاع المصارف مستخدمين عينة مكونة من ٥٠ مصرفا ناجحا و٥٠ مصرفا فاشلا خلال المدة من (٢٠٠٤- ٢٠٠٩) مستخدمين في ذلك اسلوب التحليل التمييزي المتدرج. ولاختبار هذا الانموذج تم جمع بيانات لمدة ٦ سنوات قبل الفشل وتم تحليل ٣٢ نسبة مالية
اهداف الدراسة	التوصل الى انموذج رياضي قادر في التنبؤ بالفشل المالي الذي يصيب القطاع المصرفي
نتائج الدراسة	تم التوصل للأنموذج الرياضي الذي كان قادرا في التنبؤ بفشل المصارف بدقة بلغت ٨٠% قبل سنتين من حدوث الفشل ، ولكن لم يستطيع الانموذج ان يتنبأ بالفشل قبل تلك المدة.
مدى الافادة منها	استخدمت كدراسة سابقة
اوجه الشبه	استخدام التنبؤ كمتغير مستقل في الدراسة.
اوجه الاختلاف	استخدام النسب المالية كمتغير تابع في الدراسة.

المبحث الثاني / الاطار المفاهيمي للأسواق المالية

أولاً / نشأة الاسواق المالية

ان المتتبع للأحداث و التطورات التي طرأت في الاسواق المالية يجد انها لم تكن وليدة لحظة تاريخية معينة بل هي نتيجة تراكمات عدة وفي مختلف المستويات الاقتصادية منها والمالية في وجه التحديد، فانتقال الانسان في ظل حتمية التطور الاقتصادي من المرحلة الفردية الزراعية الى المرحلة الصناعية انتج مشاريع كبرى كانت تفوق قدراتها المالية طاقة الافراد وحجم مدخراتهم ما ادى الى تداول ادوات مالية لم تعرف من قبل تمثل حصص الملكية للمساهمين او حقوق الدين وغيرها من الاوراق المالية الاخرى القابلة للتداول فيما يسمى بأسواق الاوراق المالية.(Cheng,2012:12)

فنشأة السوق المالية تمتد جذارها الى الأف السنين إذ إن حضارة وادي الرافدين عرفت أقدم اشكال التمويل والصيرفة قبل ما يقارب اربعة الاف عام، اذ وجدت في شريعة (حمورابي) مواد قانونية استجدت الحاجة اليها بعد ان تطورت التجارة وظهرت اشكال جديدة من التعامل المالي والنقدي، ومن اهمها قيام ونشوء بيوت المال، وعمليات الاقراض والتمويل وتسوية المدفوعات وغيرها من اعمال الصيرفة.(الدباغ ،٢٠٠٦ :٢٤)

ومن اهم مراكز المال العالمية هي لندن (London)، وليون (Lyon)، وأمستردام (Amesterdam)، اذ ازدهرت فيها الاسواق المالية وكانت احد اسباب النهضة الاقتصادية في اوربا، وايضا ارتبطت نشأة الاسواق المالية بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه، اذ ارتبط قيام السوق المالية اولا بوجود ملكية الافراد والمؤسسات لصكوك تمثل اما نصيبا في رأسمال شركات قائمة او في قروض قدموها لشركات او مؤسسات عامة او للحكومة، وأخراً في حرية التصرف في هذه الصكوك كبيعها مثلا، ولذا فان السوق المالية قامت اولا في ظل النظام الرأسمالي الحر الذي كان اول نظام تكونت فيه الشركات المساهمة.(Mol,2012:12)

وقد انشأت بورصة لندن عام (١٥٧٠) ،وفي الاعوام التي تلت انشاء هذه البورصة تم اصدار سندات القرض فكان يجري التعامل بها الى جانب اسهم الشركات الموجودة من قبل، والشركات التي انشات في اواخر القرن السابع عشر كاسهم بنك انكلترا – وكان هذا بداية ظهور الاسواق المالية التي استقرت الاعمال فيها بوصفها سوقا ماليا عام (١٨٠٦) تسمى (Royal Exchange) في شارع (Exchange Alley) في لندن بعد ان كانت الاعمال تجري في الطرقات والمقاهي مثل (مقهى جوناثان في حارة جينج، ثم الانتقال الى غرفة في حارة سويتنك) وهو المبنى الحالي لبورصة لندن.(Weili & et al,2009:222)

اما كلمة بورصة فقد عرفت في بلجيكا لكن حدث اختلاف عن اصل الكلمة فهناك من يرى انها تعود الى اسم التاجر (Vander Bruse) الذي سكن في مدينة بروج (Brudges) البلجيكية في القرن الخامس عشر، هذا التاجر الذي كان يقوم بعملية الوساطة بين التجار في تبادل وبيع بضائعهم وهناك من يرى ان اصل الكلمة يرجع الى فندق في مدينة بروج (Brudge) كان ملكا لاحد الصيارفة نقش في واجهته شعار عملة عليها ثلاثة اكياس من الذهب (Bruses).(Strouhal & Istvanfyova,2010:54)

(وهناك راي اخر يجمع بين الرأيين السابقين وهو ان التاجر الذي اسمه (Vander Bruse) هو نفسه صاحب الفندق نفسه الذي نقش في واجهته شعار عملة عليها ثلاثة اكياس من الذهب لتدل في حرفته كصراف لذا سميت عائلته بعائلة (Bruse) الذي اشتق منه لفظة بورصة).(Shuzhen & SUN,2008:2)

ثانياً:- مفهوم الاسواق المالية

يختلف مفهوم الاسواق المالية بحسب الوظيفة الاساسية التي تؤديها المؤسسات التي تتكون منها هذه الاسواق. وميكانيكية هذه الاسواق تتلخص في نقل الارصدة المعدة للإقراض من الوحدات ذات الفائض المالي الى الوحدات ذات العجز المالي أي نقل الارصدة القابلة للإقراض وراس المال التمويأتي، من الوحدات التي يقل انفاقها النقدي الجاري عن تيار دخلها النقدي الجاري الى الوحدات التي يفوق انفاقها النقدي الجاري عن دخلها النقدي الجاري وبهذا هي عملية لخلق الموجودات والمطلوبات في آن واحد.

وتأسيسا في ما سبق يمكن تقديم مجموعة من التعريفات التي قدمها بعض الكتّاب والباحثين وبحسب ما هو موضح في الجدول الآتي:-

الجدول (١)

تعريف السوق المالية من منظور عدد من الكتّاب والباحثين

ت	الكاتب	سنة الاصدار	الصفحة	التعريف
١	Duley	1994	31	"المكان او الالية التي بمقتضاها وعبرها يتم حيازة الاصول (الموجودات) المالية وتداولها"
٢	Richard & David	1996	112	"الاطار العام المؤسسي أو مجموعة المؤسسات المالية التي يتلقى عبرها طالبو الاموال وعارضوها"
٣	الزبيدي	٢٠٠١	١١٤	"الاطار الذي يجمع بين الوحدات المدخرة التي ترغب بالاستثمار ووحدات العجز التي هي بحاجة الاموال لغرض الاستثمار، عبر فئات متخصصة عاملة في السوق بشرط توافر قنوات اتصال فعالة"
٤	النجار	٢٠٠٢	٢٥	"عبارة عن نظام يتم بموجبه الجمع بين البائعين والمشترين لنوع معين من الأوراق أو لأصل مالي معين، اذ يتمكن بذلك المستثمرون من بيع وشراء عدد من الأسهم والسندات داخل السوق إما عن طريق السماسرة أو الشركات العاملة في هذا المجال"

المصدر :- من من اعدادالباحثين بالاعتماد في أراء الكتّاب والباحثين.

ثانياً:- الشروط الأساسية لتكوين السوق المالي ووظائفه الرئيسة .

أ- الشروط الأساسية لتكوين السوق المالي .

هناك العديد من الشروط التي لابد من توفرها لغرض تكوين السوق المالي ،اذ يمكن إجمال الشروط الأساسية لتكوين السوق المالي بالاتي:- (Saunders & Walter,2012:133)

١. **زيادة عدد المؤسسات المالية الموجودة في الدولة؛ لأن هذه المؤسسات تساعد في زيادة المدخرات وتشجيع عمليات الاستثمار وتنميتها، عن طريق لعب دور الوسيط بين من يملك المال ولا يرغب بالاستثمار، ومن لا يملك المال ويرغب بالاستثمار، وهذه العملية تشجع في تكوين الشركات المساهمة التي يتم تداول أسهمها في السوق المالي.**
٢. **إنشاء سوق للأوراق المالية، وتعد هذه الخطوة الركيزة الاساس في تكوين وتطوير واستدامة السوق المالية ، وتعد هذه السوق المالية من أجهزه الادخار والاستثمار المهمة في الدول، والتي تقوم بتحويل الأموال المدخرة إلى أموال مستثمره في مشروعات قائمة أو في طور التكوين.**

٣. وجود حد أدنى من الاستقرار السياسي.

٤. ضرورة وجود الأنظمة والقوانين التي تنظم عمل السوق المالي.

ب- وظائف السوق المالي الرئيسة.

يمكن تلخيص أهم وظائف السوق المالي بمايأتي:- (الزرري وتوفيق،٢٠٠١:٦٧)

١. ايجاد فرصة للتفاعل ما بين البائعين والمشترين تؤدي إلى تحديد الأسعار للأوراق المالية المتداولة.

٢. السوق المالي يوفر الآلية المناسبة لمالك الأصل المالي لبيعه، لذا يقال أن السوق المالي يوفر إمكانية الحصول في السيولة للمستثمر.

ج . وجود السوق المالي بشكله الرسمي يقلل من تكلفة عملية الاستثمار، لأن المعلومات الضرورية لاتخاذ قرار الاستثمار يفترض أن تتوافر عبر أجهزة السوق ما يؤدي إلى توفير في المصاريف المترتبة في اتخاذ مثل هذا القرار.

د. توفير الآلية المناسبة والفعالية للمحافظة في الاستقرار النقدي في البلد، عن طريق الإبقاء في معدلات التضخم بأدنى مستوياتها، والمحافظة في أسعار صرف العملة.

هـ .تسهيل تسوية الديون الناجمة عن التبادل التجاري المحلي أو الخارجي بين الأفراد والمؤسسات في السواء، وهذا بدوره يسهم في دعم جهود تطوير التجارة المحلية والأجنبية.

المبحث الثالث / الاطار النظري للفشل المالي

أولا :- مفهوم الفشل المالي

اعتمد التحليل لأغراض التنبؤ بالفشل المالي في استخدام النماذج الكمية من النسب اوالمؤشرات المالية، لمعرفة أرصدة معينة أو نتائج محددة ومقارنتها مع نسب معيارية وقيم فاصلة، وذلك كمؤشر في الصعوبات المالية التي يمكن أن تواجهها الشركات. ولعل عدم توافق قرارات الاستثمار مع قرارات التمويل، يؤدي إلى فجوة بين الإيرادات ونفقات التمويل، بالشكل الذى يزيد من احتمالات الفشل المالى عندما يصعب مواجهة هذه النفقات. وعادة ما تكون البداية مع عدم قدرة الشركة في تسديد التزاماتها قصيرة الأجل في تاريخ استحقاقها، ولاحقاً تتوقف الشركة عن سداد فوائد القروض والسندات وتوزيعات حقوق الأفضلية (مثل الدفعات المتراكمة للأسهم الممتازة). (الطويل،٢٠٠٨:٥١)

وقد تم تقديم الكثير من المفاهيم للفشل المالي من لدن العديد من الكتّاب والباحثين ، نورد اهمها في الجدول (٢)

الجدول (٢)

تعريف الفشل المالي من منظور عدد من الكتّاب والباحثين

ت	الكاتب	سنة الاصدار	الصفحة	التعريف
١	Shetty & et al	2012	88	"هو اختلال مالي يُصب الشركة نتيجة قصور مواردها وإمكانياتها عن الوفاء بالتزاماتها في الأجل القصير ، وإن هذا الاختلال ناجم أساسا عن عدم توازن بين موارد الشركة المختلفة (الداخلية، الخارجية) وبين التزاماتها في الأجل القصير التي استحقت أو تستحق السداد ، وإن هذا الاختلال بين الموارد الذاتية وبين الالتزامات الخارجية يتراوح بين الاختلال المؤقت العارض وبين الاختلال الحقيقي الدائم ، و كان هذا الاختلال هيكليا أو يقترب من الهيكلي كان من الصعب في المشروع تجاوز الأزمة التي سببها هذا الاختلال"
٢	Fariborz & et al	2012	24	"أنه عندما تكون أصول الشركة وإيراداتها أكثر من التزاماتها بمعنى أن صافي رأس المال أكثر من صفر ولكن الشركة غير قادرة في الوفاء بالتزاماتها المالية كدفع الفوائد ، أو دفعات أساسية للديون ،أو تكون خصوم والتزامات الشركة أكثر من أصولها إيراداتها أي أن صافي رأس المال أقل من صفر"
٣	Succurro	2012	38	"أنه عملية وحالة فمن كونه عملية فهو ليس نتاج اللحظة ولكن ناجم عن العديد من الأسباب والعوامل التي تفاعلت وتتفاعل عبر المراحل الزمنية تطول أو تقصر وتؤدي إلى الحالة التي عليها المشروع من عدم مقدرته في سداد التزاماته والحصول في التزامات جديدة "

المصدر :- من من اعدادالباحثين بالاعتماد في اراء الكتّاب والباحثين.

ثانيا :- اسباب الفشل المالي

أ- الأسباب الإدارية

وهي مجموعة من الاسباب التي تتعلق بالجانب الاداري للشركة ، والتي تؤدي بمجملها الى حدوث فشل مالي ومن بين اهم هذه الاسباب الاتي:- (Ross & et al,1999:208)

- **عدم قدرة الادارة في تقديم الدعم الكافي الموظفون حتى لو كان الموظفين ذا كفاءة عالية ومهارات ممتازة فسيجدون صعوبة لإتمام عملهم دون دعم من الإدارة.**
- **الاختيار الخاطئ لمدير المشروع.**
- **غياب العناصر الإدارية والفنية المتخصصة.**
- **وجود الصراعات بين أعضاء الإدارة العليا.**