

أثر التماثل التنظيمي على الأداء المالي بشركات الغزل والنسيج في جمهورية مصر العربية " دراسة ميدانية "

اسراء عاطف عبد الله محمد

أ.د أحمد عزمي زكي عبد العزيز د. نهال محمد السادات

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التماثل التنظيمي على الأداء المالي في شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر، وقد تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء للحصول على البيانات الأولية من عينة مكونة من (٣٧٩) مفردة من العاملين بقطاع الغزل والنسيج موضع الدراسة، وتوصل البحث إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي على الأداء المالي في شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر. الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الأداء المالي.

Abstract:

This study aimed to measure the effect of organizational symmetry on the financial performance of the spinning and weaving industry companies in Egypt. Statistically significant dimensions of organizational symmetry on the financial performance of spinning and weaving industry companies in Egypt.

Keywords: organizational symmetry, financial performance.

المقدمة

يعتبر وصول المنظمة للتماثل التنظيمي هو بداية مشوارها نحو التميز التنظيمي وتحسين أدائها على اعتبار أن نجاح المنظمة في علاقتها مع موظفيها من الداخل يؤمن لها النجاح

من الخارج في تعاملها مع البيئة المحيطة وأن اهتمام المنظمة بسوية العلاقة بينها وبين الموظفين هي دليل على الاهتمام الذي من الممكن أن تقدمه المنظمة للأفراد المستفيدين منها من ضمن البيئة الخارجية مثل العملاء (Jones & Volpe, 2010)

حيث أن التماثل التنظيمي يلعب دوراً استراتيجياً في الأداء؛ فالمورد البشري أهم عنصر فعال في الأداء المالي للمؤسسة فإنه يشكل مصدراً لتنافسية المؤسسة، وذلك من خلال خلق ميزة تنافسية اعتماداً على مهارات ومعارف هؤلاء العاملين حيث انه ومع العولمة التي تعمل على رفع الأداء المالي لمؤسسة فيجب على المؤسسة الاستثمار والاستمرار في تطوير المنتجات وتقديم خدمات ملموسة والتي تقوم على الاستراتيجيات المنشأة من قبل العاملين.

أولاً: مصطلحات البحث:

١. التماثل التنظيمي: التشابه في القيم والأهداف بين العامل والمنظمة، أي الحالة التي يكون فيها نوع من التوافق والتوافق بين المنظمة والفرد (عثماني، ٢٠١٨).
٢. الأداء المالي: انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

استهدفت دراسة (Teng et al., 2020) إلى معرفة أثر مناخ العمل الأخلاقي على سلوكيات المواطنة التنظيمية والدور الوسيط للتماثل التنظيمي. وقد توصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي توسط العلاقة الإيجابية بين مناخ العمل الأخلاقي وسلوكيات المواطنة التنظيمية كما أن العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوسين عدلت من الأثر المباشر لمناخ العمل الأخلاقي على التماثل التنظيمي، وأن العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوسين عدلت أيضاً من التأثير غير المباشر لمناخ العمل الأخلاقي على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي.

استهدفت دراسة (العشري، ٢٠٢٠) هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدي العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا.

وتوصلت الدراسة إلى ومن أهم النتائج التي وصلت إليها هذه الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الهوية التنظيمية وجميع أبعاد التماثل التنظيمي.

استهدفت دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي (صمت الإذعان- الصمت الدفاعي- الصمت الاجتماعي الفعال) والتماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي- الانتماء التنظيمي- التشابه)، **وتوصلت الدراسة إلى** التماثل التنظيمي يعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد، بينما لا يعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة.

كما استهدفت دراسة (العجمي، ٢٠٢٢) التعرف على مستوى التماثل التنظيمي والتعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة المتسامية لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية.

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي لأثر (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) في جميع مجالات التماثل التنظيمي، **وتوصلت أيضا ان** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية في ممارسة القيادة المتسامية لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية ومستوي التماثل التنظيمي لدي المعلمين.

أما دراسة (بن جازية، ٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة الي تشخيص الوضعية المالية للمؤسسة محل الدراسة وذلك من أجل معرفة مدى قدرتها على تحقيق أهدافها، والذي يتم من خلال استخدام أدوات مالية متمثلة في النسب والمؤشرات المالية والتي تعتبر أدوات فعالة في عملية تقييم الأداء الفعلي للمؤسسة.

وتوصلت الدراسة الي ان مؤسسة الوطنية للمنتجات الكهروكيميائية في وضعية مالية ضعيفة.

واستهدفت دراسة (إكرام، ٢٠٢١) الى معرفة أثر دوران العاملين على الأداء المالي وقد تم اجراء هذه الدراسة على مستوى الجزائرية للمياه_ وحدة الميله.

وتوصلت الدراسة إلى أن يوجد تأثير ذو دلالة نسبية لدوران العاملين على الأداء المالي كما تم التوصل الي انه توجد عدة فروق في تأثير دوران العاملين على الأداء المالي للمؤسسة تعزي الي أعوان الإطار واعوان التنفيذ وأعوان التحكم بكلاهما يؤثر على أهمية الأثر الذي يلعبه دوران العمل على الأداء المالي للمؤسسة.
ثالثاً: مشكلة الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية، وذلك لتحديد مشكلة البحث وقد قامت الباحثة بالمقابلات الشخصية مع بعض العاملين (٤٠ مفردة) من شركة (مصر للغزل والنسيج بالمحلة، شركة الدقهلية للغزل والنسيج، شركة النصر للغزل والنسيج والصبغة بالمحلة) وكانت نتيجة الاستقصاء كالاتي:

١. جاءت نسبة (٧٠%) من مفردات العينة يشعرون بإهانة شخصية عندما ينتقد شخصاً ما المنظمة التي يعملون بها وهذا دليل علي وجود الولاء اتجاه المنظمة، وأن نسبة (٢٠%) محايدون وان نسبة (١٠%) لا يشعرون بهذه الإهانة لأنهم لا يعتبرون أنفسهم جزءاً من كيان المنظمة.
٢. جاءت نسبة (٦٠%) من العاملين لا يريدون قضاء حياتهم في هذه المنظمة ويبحثون عن وظائف أخرى أفضل للانتقال اليها، كما جاءت نسبة (١٠%) محايدون، وجاءت نسبة قليلة جداً (١٥%) يريدون قضاء بقية حياتهم في هذه المنظمة وكانت النسبة في الأغلب لكبار السن.
٣. كما أتضح وجود مشكلة أنه كان هناك إجابات (٢٤) مفردة أي بنسبة (٦٠%) وهي نسبة مرتفعة جداً تفيد بإمكانية ترك العمل في حالة توافر فرص عمل أخرى أفضل، حتى وإن كان في غير تخصص العمل.
٤. أن هناك إجابات (٣٠) مفردة اي بنسبة (٧٥%) لا يشعرون بإحداث التوازن بين الأهداف الفردية وأهداف المنظمة وهذا يدل على غياب التناسق بين أهداف وقيم

المنظمة ومستويات أداء وسلوك العاملين وذلك بسبب ضعف مستوي التماثل التنظيمي بين العاملين والإدارة العليا مما يؤدي إلى انخفاض الأداء. ٥. ضعف استخدام هذه الشركات للأساليب الإدارية الحديثة وكيفية الوصول إلى تحسين الأداء بشكل عام متضمنه (الأداء المالي).

ومن استعراض الظواهر السلبية السابقة، يمكن للباحثة صياغة مشكلة البحث على النحو التالي:

أن هناك انخفاض ملحوظ في مُستوي الأداء المالي لمنظمات الغزل والنسيج وانخفاض قدرتها التنافسية وكذلك انخفاض في مستوي التماثل التنظيمي للعاملين، وانخفاض مستوي الثقة المتبادلة وضعف روح التعاون بين العاملين وبين بعضهم البعض وبين العاملين والقادة، ووجود قصور في التعامل مع العاملين وعدم القدرة علي ادارة العلاقات معهم وعدم اعتبارهم شركاء في العمل، مما يترتب عليه عدم قدرة المنظمة علي تلبية احتياجاتهم ورغباتهم، فلا يمكن ضمان تعاون العاملين إلا من خلال شراكة تنشأ بين الشركة والموظف تتحقق منها مصالح الموظف مثلما تتحقق مصلحة المنظمة.

وبالتالي يؤدي تطبيق التماثل التنظيمي إلى تحسين مستوي الأداء المالي داخل شركات الغزل والنسيج المصرية.

رابعاً: أهداف البحث:

- ١- التعرف على تأثير التماثل التنظيمي على الأداء المالي.
- ٢- التعرف على تأثير أبعاد التماثل التنظيمي على الأداء المالي.

خامساً: فروض البحث:

استناداً إلى أهداف الدراسة المطلوب تحقيقها فإنها تسعى إلى اختبار صحة أو خطأ الفرض التالي:

الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

وينبثق منه الفروض الفرعية الآتية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للانتماء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشابه على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

سادساً: أهمية البحث:

يمكن بيان الأهمية العلمية والأهمية التطبيقية للدراسة كما يلي:
١. الأهمية العلمية:

أ. يساهم هذا البحث على المستوى العلمي، في تغطية الفجوة البحثية، المتعلقة بمتغيرات البحث لتأصيل المفاهيم وتحديد الأبعاد لكل منها.

ب. تركز هذه الدراسة على دراسة وتحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء المالي في قطاع الغزل والنسيج بجمهورية مصر العربية.

٢. الأهمية التطبيقية:

• تنبثق أهمية البحث من أهمية هذا القطاع حيث يُعد قطاع الغزل والنسيج قطاعاً رائداً في الاقتصاد القومي، حيث أنه كان يساهم بأكثر من ٢٢% من قيمة الإنتاج الصناعي في مصر، ويستوعب حوالي ٣٦% من حجم العمالة في القطاع الصناعي

سابعاً: منهجية البحث:

١. متغيرات البحث وأبعاده: يتناول البحث المتغير المستقل الأول (التماثل التنظيمي) وأبعاده: (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه)، والمتغير التابع (الأداء المالي).

٢. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: فقد اختارت الباحثة عدد (٦) شركات من إجمالي عدد شركات صناعة الغزل والنسيج بقطاع الأعمال العام وهما مصر للغزل والنسيج بالمحلة، شركة النصر للغزل والنسيج بالمحلة، شركة الدقهلية للغزل والنسيج، شركة دمياط للغزل والنسيج، شركة مصر حلوان للغزل والنسيج، شركة الدلتا للغزل والنسيج، وقد بلغ إجمالي عدد العاملين بقطاع الغزل والنسيج موضع الدراسة (٢٧٣٢٨)، وتم الاعتماد على عينة عشوائية طبقية لتشمل جميع العاملين بمختلف المستويات الإدارية، وبلغ حجم عينة الدراسة من العاملين بلغ (٣٧٩) وذلك عند مستوي ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% (بازرعة، ١٩٩٥).

٣. تحديد نوع ومصادر البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

(أ) **مصادر البيانات الثانوية:** يُمكن تحديد البيانات الثانوية التي تم الاعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث في ضوء مشكلة البحث والمتغيرات المتعلقة بها، حيث اعتمدت الباحثة في جمع البيانات الثانوية على ما يلي:

- المراجع العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع البحث.

- الدوريات العربية والأجنبية والنشرات والتقارير والإحصاءات المختلفة.

(ب) **مصادر البيانات الأولية:** قامت الباحثة بإعداد جانب تطبيقي ميداني لمعالجة الجوانب التحليلية واستقصاء الآراء حول موضوع البحث من خلال استمارة استقصاء موجهة لعينة الدراسة من العاملين في شركات صناعة الغزل والنسيج موضع الدراسة، وذلك لاختبار صحة الفروض الخاصة بالبحث، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية.

(ج) **الدراسة التحليلية:** تم تفرغ البيانات من استمارات الاستقصاء، وتصنيفها، وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها، وذلك لاستخلاص

النتائج والتوصيات، وقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

٤. **أساليب جمع البيانات:** اعتمدت الباحثة على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات، وتتمثل أداة جمع البيانات في قائمة الاستقصاء الموجهة إلى العاملين في شركات الغزل والنسيج موضع الدراسة.

٥. **أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:**

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, Ver. 22)، لتحليل بيانات الدراسة الأساسية، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ. **الإحصاء الوصفي:**

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لتوصيف فقرات ومتغيرات الدراسة من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس مدى الثبات لفقرات قائمة الاستبيان ومن ثم تم التأكد من صدق تلك الفقرات.

ب. **الإحصاء الاستدلالي:**

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبارات الفروض الخاصة بالدراسة وهذه الأساليب ما يلي:

١. معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

٢. تحليل الانحدار الخطي البسيط واختبار (t).

ثامناً: **الإطار النظري لمتغيرات البحث:**

١. **المتغير المستقل: التماثل التنظيمي:**

أ. **مفهوم التماثل التنظيمي:** يعرف (عبد الفتاح وأبو سيف، ٢٠١٦) التماثل التنظيمي على أنه الدرجة التي يعرف بها الموظفون أنفسهم كعضو في المنظمة وإلى أي مدى يشعرون بالوحدة معها ومع القيم المتبناة فيها والعلامة التجارية الخاصة بها والأساليب المستخدمة في العمل داخلها.

فيذكر (السعود والصريرة، ٢٠١٧) أن التماثل هو عبارة عن عملية غير نهائية تتأثر وتتبدل عبر الزمان والظروف المحيطة بالفرد ومن خلالها يقوم الفرد بتطوير روابط وعلاقات مع اشخاص معينين أو مجموعات محددة يشعره باتحاد معهم.

أما (عبد اللطيف وجودة، ٢٠١٠) فيشيران إلى أن التماثل التنظيمي هو شعور فردي يتحقق من خلاله الوصول إلى قاعدة عامة يتفق عليها الجميع مع تجاوز أي اختلافات ثانوية قد تحصل بين الأفراد.

وتري (الجعافرة، ٢٠١٤) أن التماثل التنظيمي هي عملية التصاق نفسي بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وهو رابط نفسي واجتماعي يربط العاملين بمنظماتهم ويحدد من خلاله سلوكياتهم واتجاهاتهم التي تكون كفيلة بتحقيق مصلحتها.

ب. أهمية التماثل التنظيمي:

أهمية التماثل التنظيمي من منظور (Corely& Harrison, 2008) فتبرز من خلال النقاط التالية:

- ارتباطه بالعديد من السلوكيات كالقيادة والعدالة ومعني العمل.
- فهم معنى الهوية الذاتية وتعد طريقة لمعرفة الأفراد أنفسهم والشعور بمكانتهم وسط البيئة التي يعملون بها.
- ارتباطهم المهم مع عدد من النتائج التنظيمية (الرضا الوظيفي والأداء وقدرة الاحتفاظ بهم).
- ارضاء حاجات الفرد بانه جزء من مجموعة أكبر وينتمي إلى منظمة قادرة على تلبية حاجاته الذاتية.

ج. العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي:

ويمكن ذكر أهمها في النقاط التالية:

- **الثقافة التنظيمية:** هي مجموعة من القيم والمعتقدات المشتركة والتي تعتبر كدليل للأفراد في المؤسسة، وتؤثر بشكل كبير على سلوكياتهم، حيث تعتبر

- منظومة قيمة بالنسبة للمؤسسة، والتي تحكم سياستها اتجاهات العاملين ومعتقداتهم، من أجل تحقيق أهدافها، وتحقيق الانتماء والولاء للمؤسسة.
- **مدة الخدمة:** غالباً ما يكون هناك ارتباط نفسي وصدقة وعلاقات اجتماعية حميمة بين الفرد والمجموعة والمنظمة التي يعمل بها لمدة طويلة، إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء وانتماء الفرد للمنظمة، وهناك علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة (زرقي، ٢٠١٥).
- **جماعة العمل:** والتي تلعب دوراً مهماً في حياة العامل للانتماء للمؤسسة، وذلك عبر توجيهه نحو معرفة القيم والمعايير من أجل التشابه والتماسك بين أفرادها (عمار، ٢٠١٧).
- **الاتصالات التنظيمية:** اثبتت دراسة (sass et canary, 1991) وجود علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والاتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه، فكلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة والمعلومات متدفقة، كان الترابط والصلة أقوى بين العاملين والمنظمة كما قد يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة ما يشجعه على التعاون والتنسيق في ظل الاتصالات البناءة من حيث تعديل الاتجاهات وأفكار العاملين.
- **الصراع التنظيمي:** يمكن القول أن طبيعة العلاقة بين التماثل والصراع هي علاقة سلبية، ففي حين ينتج التماثل التنظيمي عن تطابق أهداف وقيم كل من العامل والمؤسسة وفي المقابل فإن الصراع يعبر عن اختلاف القيم والأهداف بين العامل والمؤسسة، حيث أن المؤسسة تتكون من ثلاث مستويات: الفرد، الجماعة، والمؤسسة ككل، لكل فرد وجماعة أهدافها وحاجاتها وتوقعاتها التي قد لا تتوافق مع بعضها البعض أو مع أهداف المؤسسة وتشير نتائج دراسة قام بها (الخليفات، ٢٠٠٦) إلى وجود علاقة سلبية بين التماثل والصراع التنظيمي، حيث أنه كلما زاد مستوى الصراع التنظيمي، قل مستوى التماثل التنظيمي والعكس صحيح.
- **التطويع الاجتماعي التنظيمي:** تعد عملية التطويع من الطرق التي تعمل على إحداث التماثل، فهي تهدف إلى تطويع العاملين وتشكيل اتجاهات الأفراد

وسلوكلهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصلحة المنظمة، اذ يسعى الفرد إلى تحقيق مساره المهني أو الوظيفي من خلال اختياره للمنظمة التي توفر له المجالات الوظيفية المشبعة لاحتياجاته من خلال جعل الفرد في المنظمة ملتزماً ومنسجماً مع أهدافها والمجموعات العاملة فيها (الصرايرة، ٢٠١٢).

● **القيادة التنظيمية:** تعرف بأنها "عملية يتمكن بواسطتها القائد من التأثير في أفراد الجماعة كي يعملون على تحقيق أهداف الجماعة أو المؤسسة الذي ينتمي إليها، ومن هنا فإن دور القائد يأتي من خلال التأثير على التابعين وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الإنسانية داخل المنظمة وخارجها والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسة كما تختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعاً لنوع القيادة التي يمارسها القائد ولعل أفضل القيادة هي التي تقوم على المشاركة (مباركي، ٢٠٠٨).

٢. المتغير التابع: الأداء المالي:

أ. مفهوم الأداء المالي:

تعريف الأداء حسب (جاد الرب، ٢٠٠٩) أن الأداء هو القوة المحركة لكافة الموارد الموجودة داخل المنظمة فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه نظراً للاختلاف الذي يتسم به العنصر من فرد إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى ومن منظمة إلى أخرى ومن وقت إلى آخر.

كما أشار (Asikhia, 2013) إلى أن الأداء هو "مقارنة النتائج المتوقعة مع تلك الفعلية، والتحقيق في الانحرافات عن الخطط وتقييم الأداء الفردي، ودراسة التدم نحو تحقيق الغايات المستهدفة".

ويرى (الدعاس، ٢٠١٠) بأن الأداء المالي سيبقى المجال المحدد لمدى نجاح المؤسسات وان عدم تحقيق هذه الأخيرة للأداء المالي بالمستوى الأساسي المطلوب يعرض وجودها واستمراريتها للخطر.

أيضا يمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء الشركات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى انجاز الأهداف، ويعبر الأداء المالي على أداء الشركات حيث أنه الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها الشركة، ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزيد الشركة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم (منصور، ٢٠٠٣).

حيث يتعلق المحور المالي بالاستدامة المالية ويستخدم من قبل أصحاب المصالح، بهدف تقييم أداء الشركة ويشار إليه بالعبارة الأتية: يجب على الشركات تلبية توقعات أصحاب المصالح حتى يتم اعتبارها ناجحة من قبل أصحاب المصالح (Alimudin, 2017).

ب. أهداف الأداء المالي (قوجيل، ٢٠٢٠):

١. الربحية: حيث تمثل الربحية نتاج عدد كبير من السياسات والقرارات وتقيس مدى كفاءة وفعالية إدارة الشركة في توليد الأرباح، وتمثلت نسب الربحية بالدراسة من خلال العائد على حقوق الملكية (الأرباح الصافية مقسومة على حقوق الملكية) و يقيس هذا المتغير النسبة التي يحصل عليها المساهمون مقابل رأس المستثمر في الشركة، ويتوقع أن تكون العلاقة بين العائد على حقوق الملكية وعوائد السهم علاقة موجبة؛
٢. السيولة: تقيس السيولة قدرة المنظمة على مواجهة التزاماتها القصيرة أو بتعبير آخر تعني قدرتها على التحويل بسرعة الأصول المتداولة؛
٣. نمو المؤسسة: يعتبر عامل أساسي من عوامل تعظيم قيمتها ولهذا فان قرارات النمو تتميز بأنها قرارات استراتيجية.
٤. التوازن المالي: تسعى الوظيفة المالية لبلوغه لأنه يمس باستقرار المالي للمنظمة، ويمثل التوازن المالي في لحظة معينة التوازن بين رأس المال الثابت والأموال الدائمة التي تسمح بالاحتفاظ به.

ج. مقاييس الأداء المالي (الغالي، ٢٠٠٧):

١. نسب الربحية: وهي النسب التي تقيس كفاءة وفاعلية إدارة المؤسسة في زيادة الأرباح باستخدام الأصول ورأس المال بكفاءة.
٢. نسب النشاط: تستخدم في قياس فاعلية المؤسسة في إدارة موجوداتها والاستخدام الأمثل لمواردها.
٣. نسب سوق الأوراق المالية: وهي مجموعة النسب المخصصة لقياس قدرة المنظمة على تحقيق أداء عالي يرفع من القيمة السوقية للأسهم.
٤. نسب السيولة: هي مجموعة النسب المخصصة لقياس قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل.
٥. نسب الرافعة: تؤثر درجة تمويل المنظمة من خلال الدين للغير أو عملية التوازن بين الملكية والديون.

٣. تحليل أثر أبعاد التماثل التنظيمي على الأداء المالي:

• الولاء التنظيمي وعلاقته بتحسين الأداء المالي:

تسعى المنظمات إلى تعزيز الولاء التنظيمي لأفرادها، إذ زاد الاهتمام بهذا الموضوع كونه يساعد المنظمة في المحافظة والإبقاء على كوادرها الوظيفية، ويساعد الولاء التنظيمي على تحقيق زيادة في الابتكار والإبداع من قبل أفراد المنظمة، ومساندتها في مواجهة كافة المشاكل والتحديات التي تواجهها. وإن الولاء المتحقق لدى أفراد المنظمة يؤدي إلى رغبتهم للقيام بجهود إضافية تفوق الواجبات المكلفين بها والذي بدوره يؤدي إلى زيادة فعالية وظائف المنظمة.

فإذا كانت معنويات الأفراد مرتفعة فهذا يؤدي إلى تحقيق النتائج التي ترغب المنظمة في تحقيقها، وبالتالي لا بد للمنظمات أن تهتم بالأفراد الذين يعملون بها وبولائهم التنظيمي لتحقيق أهداف المنظمة، لذلك أصبحت حاجة المؤسسات للأفراد ذوي الولاء التنظيمي مهمة، وذلك لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، فالولاء لا ينعكس على تحسين الأداء داخل المؤسسة فقط، وإنما أيضاً على الجمهور الخارجي.

أشار (الأحمدي، ٢٠٠٤) أن عمل بورتر Porter من أفضل الأعمال التي تناولت الولاء إدارياً، وقد عرفه بورتر بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الولاء التنظيمي للأفراد وهي:

١. الاعتقاد القوي بقبول أهداف وقيم المنظمة.
٢. الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.
٣. الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

ويعرف (الرواشدة، ٢٠٠٨) الولاء التنظيمي بأنه: الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، والتشابه ما بين قيم الفرد والقيم السائدة في التنظيم، وإقبال الفرد على عمله، رغبة الفرد البقاء في المنظمة وتفضيلها على غيرها من المنظمات، وافتخاره بالانتماء لها.

علاقة الولاء التنظيمي بالأداء المالي ومدى تأثيره عليه:

من أهم العوامل التي تساهم في تنمية ولاء العاملين لمنظماتهم هي:

نظام الحوافز: يعتمد هذا الموضوع على شقين الأول هو أن يشمل هذا النظام الحوافز المادية والمعنوية، والشق الثاني فيجب أن يكون موجهاً لأفراد والجماعات فقد أظهرت دراسة (Marsh et Mannari, 1997) والمتعلقة بالولاء المهني عند اليابانيين أن هذا الولاء يزداد عندما يطبق لتنظيم نظاماً فعالاً للحوافز، وتجدر الإشارة في هذا السياق أن المنظمات الحكومية هي أقل المنظمات استخداماً للحوافز مما يستدعي لفت نظر القائمين عليها لاعتماد نظام جيد للحوافز وبناء وخلق الانتماء والولاء عند العاملين في المؤسسات الحكومية.

• **الانتماء التنظيمي وعلاقته بتحسين الأداء المالي:**

يعد الانتماء التنظيمي الميكانيكي الأساسي للتحكم في سلوك الأفراد داخل المنظمة حيث أنه كلما زاد شعور الأفراد بالانتماء لمؤسستهم كلما زادت قدرتها على التحكم بهم وعلى كسب انتمائهم، كما يدفعون إلى بذل جهد أكبر لتحسين أدائهم ورفع

انتاجيتهم. وهنا تتجلى حقيقة أن الفوز بالمنافسة يكون من نصيب من يملك قوي عاملة مؤهله ومدربة وتتمتع بالانتماء والولاء.

علاقة الانتماء التنظيمي بالأداء المالي ومدى تأثيره عليها:

ان تحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل ومن مصروفات المنشأة على التوظيف، كما أنه يزيد من الإنتاجية، إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة اليابانية إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف الياباني، فالمشاركة والاحترام جعلتا من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات، فالموظف الياباني يعطي الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمته.

فالانتماء التنظيمي يعد في غاية الأهمية لمعظم الشركات التي بدأت بتوجيه عناية فائقة لهذا الموضوع، خصوصاً أن بعض الباحثين ذكروا أن زيادة تكاليف الشركات وتحملها أعباء مالية جاء نتيجة زيادة حدة المنافسة المحلية والعالمية التي تستدعي منها تعزيز مبدأ الانتماء.

حيث أن إيجاد بيئة عمل مناسبة مع تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة كل ذلك يسهم في زيادة شعور الموظف بانتمائه إلى شركته، حيث يأتي هنا الدور الأكبر للمديرين في تقديم المحفزات مع الاعتراف بما حققوه من إنجازات، إضافة إلى استخدام السلوك الداعم للمرؤوسين وإقامة علاقات ود وصداقة معهم.

فقد شغل موضوع تحفيز الأفراد وأثره على السلوكيات المتعددة داخل المنظمة وخاصة أثره على انتماء الفرد للمنظمة، كثير من الباحثين حيث كانت اغلب جهودهم هو كيفية إيجاد أفكار تزيد

رغبة الفرد في حثه على العمل ورفع مستوي الأداء والإنتاجية وكذلك كيفية تحقيق انتمائه للمنظمة، ومن ذلك نجد أن الحوافز تساهم في تحقيق مصلحتين هما (عبوي، ٢٠٠٦):

١. حث الأفراد على إتمام العمل المطلوب بكفاءة.
٢. إشباع حاجات الأفراد وتحقيق رغباتهم ضمن الإمكانيات المتاحة.

إذا أن نظام الحوافز الجيد يساهم في جذب الأفراد والتحاقهم بالمنظمة وإشباع حاجاتهم ويعزز من استمرارهم في العمل، ويوفر لهم المناخ التنظيمي الإيجابي ويشعرهم بالرضا والثقة ويرفع معنوياتهم ويقوي انتمائهم للعمل وللمنظمة التي يعملون بها ويزيد من رغبتهم في الحرص على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. يعبر الحافز عن تلك الوسائل أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب – بدرجات متفاوتة – لحاجاته الناقصة، ويجب أن تتعامل أنظمة الحوافز مع الأسباب التي تدفع الناس للاستمرار في العمل وأسباب تركهم له. فإذا توافرت تلك الأنظمة يؤدي إلى الرضا عن الكيان التنظيمي وزيادة الانتماء وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف.

• التشابه وعلاقته بتحسين الأداء المالي:

التشابه هو القبول مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الأفراد، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم العامل والشركة، حيث يقع على مدرج يتراوح بين تخلي العامل عن هويته الشخصية وقبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية، وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يري العمال أنه مميز ومركزي ومستمر بالنسبة للشركة مع مفهومها لذاتهم فإنهم يدمجون من خلال خصائصهم الشخصية، ويصبحون ملتصقين شخصياً مع شركاتهم ويرون هويتهم من خلالها. ومن جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، وحتى التاريخ والمصير المشترك، ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتماثل العمال مع المجموعة الأكثر تشابهاً بهم (عبد الرحيم، ٢٠١٨).

التشابه وعلاقته بالأداء المالي ومدى تأثيره عليه:

التشابه والاندماج والتوافق بين اهداف الأفراد واهداف المنظمة والعمل علي الوصول إلى التماثل المطلوب بينهما يساعد العاملين ذوي الخبرة والاختصاص في دراسة المركز المالي والاقتصادي للمنظمة على بيان كافة الشؤون المالية التي تعبر عن النتائج النهائية للأداء الصناعي الكلي للمنظمة، وايضاً بيان ودراسة الدخل التشغيلي، والعائد الكلي علي العمليات الداخلية للمنظمة، وبيان المصروفات واستعراض الأرباح، لكي تتمكن إدارة المنظمة من احكام قبضتها علي النفقات الغير ضرورية واستغلال نقاط القوة المالية لتعزيز الوضع المالي للمنظمة، فالبعد المالي هنا يمثل أحد أهم مرتكزات العمل لأي منظمة حيث يتولى المركز والمورد المالي المرتبة الثانية بعد الموارد البشرية، فلا يمكن لأي مؤسسة أن تباشر أعمالها دون رأس المال النقدي، فالمركز المالي يؤدي إلى الانطلاقة الاولي وتساعد وتيرة القوي الاقتصادية للمنظمة، ويمكننا القول أن من خلال عملية التشابه التي يخلقها الفرد أو تخلقها المنظمة يصبح الأثنان في حالة من التشابه تستدعي لأن يدخل الفرد في مجال التماثل التنظيمي على اعتباره أنه جزء من المنظمة ولا ينفصل عنها.

تشكل الإدارة المالية أحد الوظائف الأساسية في إدارة شركات الاعمال، فنجد أنها تهتم باتخاذ قرارات استثمار الأموال بكفاءة، لتعظيم القيمة السوقية للشركة أو تعظيم ثروة الملاك والمساهمين، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف الشركات المتعلقة بالنمو والبقاء وأيضا المتعلقة بأهداف الأفراد العاملين، فالتشابه هنا يشكل أحد أبعاد التماثل التنظيمي فهو فعلياً الموقف الذي يتقبل فيه الفرد أفكار وإيديولوجيات المنظمة ويعتبرها جزءاً لا يتجزأ من تفكيره الشخصي وبالتالي ينطلق لان يعبر عن نفسه ربطاً بالمنظمة وليس بالانفصال عنها حتى في الحالات التي يكون فيها خارج العمل.

وبناء على ذلك فان وظيفة الادارة المالية تتعلق بإدارة استثمارات الشركة بما يساهم في تعظيم العائد على الاستثمارات عند اقل مستوي من المخاطر، وبتنويل يحقق المزج المناسب من مصادر التمويل بما يساهم في خفض تكلفة رأس المال إلى الحد الأدنى.

تاسعاً: الدراسة الميدانية:

الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

١. وينبثق منه الفروض الفرعية الآتية:
٢. الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.
٣. الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للانتماء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.
٤. الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشابه على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.
٥. الفرض الفرعي الأول:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.
أ. معامل الارتباط:
يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الولاء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع.

جدول رقم (١)

معامل الارتباط بين الولاء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

المتغير	الاختبار	الأداء المالي
الولاء التنظيمي	معامل الارتباط	٠.٧٠٨
	المعنوية	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٠.٨% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الولاء التنظيمي والأداء المالي.

ت. تحليل الانحدار:

جدول رقم (٢)

تحليل نتائج الانحدار بين الولاء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية		اختبارات المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	بيتا	
1	الثابت	1.073	0.125	8.575	0.000
	الولاء التنظيمي	0.692	0.038	17.992	0.000
			0.708		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الولاء التنظيمي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الولاء التنظيمي والأداء المالي.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء المالي.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء المالي.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الولاء التنظيمي يؤثر في الأداء المالي بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للولاء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

٦. الفرض الفرعي الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للانتماء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

لاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:
أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الانتماء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع.

جدول رقم (٣)

معامل الارتباط بين الانتماء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

المتغير	الاختبار	الأداء المالي
الانتماء التنظيمي	معامل الارتباط	٠.٨١١
	المعنوية	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨١.١% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الانتماء التنظيمي والأداء المالي.
ب. تحليل الانحدار:

جدول رقم (٤)

تحليل نتائج الانحدار بين الانتماء التنظيمي كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية		المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	اختبارات	
1	0.549	0.112	4.918	0.000	الثابت
	0.822	0.033	0.811	0.000	الانتماء التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الانتماء التنظيمي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥. ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الانتماء التنظيمي والأداء المالي.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

• كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والأداء المالي.

• كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والأداء المالي.

• كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

• قيم معامل Beta تشير إلى أن الانتماء التنظيمي يؤثر في الأداء المالي بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

• مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء التنظيمي على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.

الفرض الفرعي الثالث:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشابه على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج

لاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين التشابه كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع.

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط بين التشابه كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

المتغير	الاختبار	الأداء المالي
التشابه	معامل الارتباط	٠.٨٢٦
	المعنوية	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٢.٦% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التشابه والأداء المالي.

ب. تحليل الانحدار:

جدول رقم (٦)

تحليل نتائج الانحدار بين التشابه كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية		المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	اختبارات	
1	0.688	0.101		6.839	0.000
	0.81	0.031	0.826	26.299	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير التشابه ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين التشابه والأداء المالي.

نستنتج من الجداول السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشابه والأداء المالي.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التشابه والأداء المالي.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.

- قيم معامل Beta تشير إلى أن التشابه يؤثر في الأداء المالي بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
 - مما سبق يمكن للباحثة قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتشابه على الأداء المالي في شركات الغزل والنسيج.
- النتائج:**

١. بينت الدراسة أن هناك علاقة بين التماثل التنظيمي والأداء المالي، وكذلك يوجد أثر ايجابي للتماثل التنظيمي على الأداء المالي لدى شركات الغزل والنسيج في جمهورية مصر العربية.
٢. استنتجت الدراسة أن تقييم الأداء المالي بشكل سليم يساهم في معرفة الاحتياجات المالية للشركات، بينما لا تهتم بالشكل الكافي بتطوير الخطط والسياسات والبرامج من أجل تحسين انجاز تنفيذ المهام لتحديد الأهداف المالية المراد تحقيقها مسبقاً.
٣. بينت الدراسة ضعف استغلال الموارد المالية والامكانيات المتاحة لدى الشركات في تطوير أدائها حيث لا يتم الاهتمام بتخفيض التكاليف غير الضرورية وضعف مستوى جودة المنتجات مما يؤدي إلى انخفاض حجم الأرباح وزيادة مستوى التكاليف.
٤. توصلت الدراسة إلى تدني مستوى مشاركة العاملين في عمليات حل المشكلات واتخاذ القرارات حيث لا يتم إتاحة الفرص المتكافئة أمام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة وتحسين مستوى أداء الشركات.

المراجع العربية:

١. الأحمدي، طلال بن عايد (٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة- دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، ٢٤(١)، ٤٥-١.
٢. اكرام، صويلح، خولة، زواغي (٢٠٢١). أثر دوران العاملين على الأداء المالي للمؤسسة دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ميلة. معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، الجزائر.
٣. بازرعة، محمود صادق (١٩٩٥). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية. القاهرة: دار النهضة العربية، ص١٧٤.
٤. تركية، بن جازية (٢٠١٩). الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسات المنتجات الكهروكيميائية سوقر تيارت. كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون.
٥. جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٩). مؤشرات معايير قياس وتقييم الأداء: مدخل استراتيجي للتحسين المستمر والتميز التنافسي. القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
٦. الجعافرة، سحر (٢٠١٤). التماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعات جنوب الأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي (رسالة ماجستير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.
٧. الخليفات، مها عبد العزيز (٢٠٠٦). أثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). ادارة عامة، جامعة مؤتة، الأردن.
٨. الدعاس، عبد الله أحمد (٢٠١٠). إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحسين الأداء المالي. دراسات العلوم الإدارية، الأردن، المجلد ٣٧، العدد ١، ص٩٧.
٩. الرواشدة، خلف سليمان (٢٠٠٨). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ٥١-٥٢.
١٠. زرقين، سلمي (٢٠١٥). مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية (رسالة ماجستير). قسم علم نفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

١١. السعود، راتب؛ الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١٧). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. دراسات العلوم التربوية، المجلد ٣٦، ١٨٦-٢٠٤.
١٢. الصرايرة، خالد (٢٠١٢). التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية. ط١، عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية.
١٣. عبد الرحمن، أحمد طارق (٢٠٢١). تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢(٤)، ٨٢-١٠٥.
١٤. عبد الرحيم، محمد أمين (٢٠١٨). دور القيادة التحويلية في تحقيق التماثل التنظيمي، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة (رسالة ماجستير). جامعة محمد بوضياف المميلة.
١٥. عبد الفتاح، محمد زين العابدين؛ أبو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٦). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية، ١(٢)، ٢٦٥-٣١٠.
١٦. عبد اللطيف، عبد اللطيف؛ جودة، محفوظ احمد (٢٠١٠). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٦(٢)، ١١٩-١٥٦.
١٧. عبوي، زيد منير (٢٠٠٦). التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته. ط١. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
١٨. عثمانى، سوريا (٢٠١٨). التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع العام (رسالة دكتوراة). كلية العلم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - الجزائر.
١٩. العجمي، عبد الله سعود دغش قفيص محمد (٢٠٢٢). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجهاد في دولة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الكرك.
٢٠. العشري، محمد حسن (٢٠٢٠). خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٨(٢)، ٢٠٧-٢٣٦.

٢١. عمار، بن يحيى (٢٠١٧). التماثل التنظيمي: مقارنة نظرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ٤(١٠)، ٢٥-٣٧.
٢٢. الغالي، طاهر، إدريس، وائل (٢٠٠٧). الإدارة الاستراتيجية منظور متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٣. قوجيل، مايا (٢٠٢٠). أثر دوران العاملين على الأداء المالي للمؤسسة. كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أم البواقي.
٢٤. مباركي، بوحفص (٢٠٠٨). مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم. ط١، وهران-الجزائر: دار آل رضوان للنشر والتوزيع.
٢٥. منصور، طاهر، شهدة، حسين (٢٠٠٣). استراتيجية التنوع والأداء المالي دراسة ميدانية في منشأة عرقية. دراسة العلوم الإدارية، المجلد ٣٠، العدد ٢، ص ٢٩٦.

المراجع الأجنبية:

1. Alimudin, Arasy (2017). Analysis Pancyprian Strategi Menggunakan Balanced Scorecard. Journal Pendidikan Economic & business, 5(2), 194-205.
2. Asikhia, M. (2013). Strategic Marketing Orientation and Performance: A Case for Synergistic Merger Effects of Nigerian Banks European. Journal of Scientific Research, 42 (2), 268-289.
3. Corley, Kevin G., Ashforth, Blake E., & Harrison, Spencer H., (2008) Identification in Organization: An examination of four fundamental questions. Journal of management, 34(3).
4. James S Sass, Daniel J Canary, 1991. Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence. Western Journal of Speech Communication, 55(3), 275-293.
5. Jones, C., & Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. Journal of organizational behavior, 32(3), 413- 434 .

6. Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
7. Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, Leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behaviour (OCB). *International Journal of contemporary Hospitality Management*. 32(1), 212-229.