

The Impact of Organizational Alignment Dimensions on the Personality Architecture of Insurance Service Providers at the Iraqi General Insurance Company / Applied Research

Kawthar Kadhim MahmoodPost-Graduate Institute for Accounting Financial
Studies – University of BaghdadKawthar.kadhumi2202m@pgiafs.uobaghdad.edu.iq

Received: 2/10/2025

Assist. Prof. Dr. Maha Sabah IbrahimPost-Graduate Institute for Accounting Financial
Studies – University of Baghdadmaha.sb@pgiafs.uobaghdad.edu.iq

Published: 30/6/2026

Accepted: 9/11/2025

Abstract:

The research aims to demonstrate the impact of organizational alignment dimensions as an independent variable and across its dimensions (decision-making behavior, work environment, organizational openness, entrepreneurial orientation) on the personality architecture of insurance service providers, as a dependent variable across its dimensions (self-schema, work intentions, self-efficacy, ethical standards, and personal goal setting). The research problem concentrates on the nature of the interactive relationship between its variables and the extent to which organizational alignment can contribute to enhancing the professional characteristics of insurance service providers at the Iraqi General Insurance Company, the site of application. The research relied on the descriptive analytical approach as a methodological framework. A main hypothesis and several sub-hypotheses were tested via a questionnaire directed at a sample of (153) employees out of (250) in the company under study. The data were processed using (SPSS v.28), relying on several statistical tools, including the weighted mean, standard deviation, coefficient of variation, correlation coefficients, linear regression, and coefficient of determination (R). The results showed that organizational alignment plays a pivotal and influential role in shaping the professional personality architecture of insurance service providers, and that the relationship between them is significantly related and influential, contributing to improving performance quality and developing service efficiency within the insurance company environment.

Keywords: Organizational alignment, personality architecture, Iraqi General Insurance Company.

تأثير أبعاد المواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية في شركة
التأمين العراقية العامة/ بحث تطبيقي

أ.م.د. مها صباح إبراهيم

المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية/جامعة بغداد

كوثر كاظم محمود

المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية/جامعة بغداد

المستخلص :

يهدف البحث إلى بيان تأثير أبعاد المواءمة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً وعبر أبعادها (سلوك اتخاذ القرار، بيئة العمل، الانفتاح التنظيمي، التوجه الريادي) في بناء معمارية الشخصية لدى مقدمي الخدمات التأمينية بوصفها المتغير المعتمد بأبعادها (مخطط الذات، النوايا اتجاه العمل، الكفاءة الذاتية، المعايير الأخلاقية، تحديد الأهداف الشخصية)، وقد تبلورت مشكلة البحث في التساؤل عن طبيعة العلاقة بين متغيراته، ومدى ما يمكن أن تسهم به المواءمة التنظيمية في تعزيز السمات المهنية لمقدمي الخدمات التأمينية المقدمة في شركة التأمين العراقية العامة مكاناً للتطبيق، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي إطاراً منهجياً، وجرى اختبار فرضية رئيسة وعدة فرضيات فرعية عبر استبانة موجهة إلى عينة مكونة من (١٥٣) موظفاً من أصل (٢٥٠) في الشركة المبحوثة، وقد تمت معالجة البيانات باستخدام برنامجي (SPSS v.28) بالاعتماد على عدد من الأدوات الإحصائية شملت (الوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معاملات الارتباط، الانحدار الخطي، ومعامل التحديد (R)) ، وقد أظهرت النتائج أن المواءمة التنظيمية تؤدي دوراً محورياً ومؤثراً في تشكيل معمارية الشخصية المهنية لمقدمي

الخدمات التأمينية، وأن العلاقة بينهما ذات ارتباط وتأثير معنوي يساهم في تحسين جودة الأداء وتطوير كفاءة الخدمات داخل بيئة شركات التأمين.

الكلمات المفتاحية: المواءمة التنظيمية، معمارية الشخصية، شركة التأمين العراقية العامة.

المقدمة:

شهد الفكر الإداري خلال العقود الأخيرة تحولاً ملحوظاً من التركيز على الهياكل التنظيمية الجامدة إلى إيلاء أهمية أكبر للعنصر البشري بوصفه المورد الأكثر قيمة في تحقيق الميزة التنافسية. وفي هذا السياق برز مفهوم (المواءمة التنظيمية، ومعمارية الشخصية) ويكشف الجمع بينهما عن جوهر التكامل بين البعد المؤسسي والبعد الفردي في تحقيق الاستقرار وتعزيز الأداء، ولا سيما في القطاعات الخدمية كقطاع التأمين، ولهذا، استهدف البحث قياس مستوى المواءمة التنظيمية، وتحليل إدراك العاملين لمعمارية شخصياتهم، وتحديد أوجه الترابط والتأثير المتبادل بين المتغيرين، عن طريق الكشف عن طبيعة العلاقة بين المواءمة التنظيمية ومعمارية الشخصية لدى مقدمي الخدمات التأمينية في شركة التأمين العراقية العامة، وبناء على ذلك، فقد تم تقسيم البحث إلى أربعة مباحث تضمن المبحث الأول منهجية البحث، وخصص المبحث الثاني للجانب النظري، وأختص المبحث الثالث بالجانب التطبيقي، واختتم المبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

١-١: مشكلة البحث:

تسعى شركات التأمين إلى تقديم خدمات تأمينية عالية الجودة لمواكبة التغيرات في بيئة الأعمال الداخلية والخارجية، وهو ما يتطلب تميز مقدمي الخدمات التأمينية بخصائص فردية تنعكس على كفاءاتهم وسماتهم الشخصية ودوافعهم، بما يعزز قدرتهم على التكيف مع احتياجات الزبائن. ويتحقق ذلك من خلال قيام الإدارات العليا بخلق مواءمة تنظيمية للهياكل والعمليات والثقافة مع سمات ومهارات ودوافع مقدمي الخدمات، بما يؤثر مباشرة في فعالية وكفاءة تقديم الخدمات، وعليه، تتجسد مشكلة البحث في مدى تأثير أبعاد المواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية في الشركة المبحوثة.

١-٢: أهمية البحث: تنبع أهمية هذا البحث من جانبين رئيسيين:

١-٢-١ **الأهمية العلمية والمعرفية:** يُعد هذا البحث محاولة لتأسيس إطار نظري وعلمي لمتغيرات حديثة نسبياً تتمثل في المواءمة التنظيمية ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، في ظل ندرة واضحة في الدراسات السابقة التي تناولت هذا المجال. ومن ثم، فهو يمثل إضافة نوعية للفكر الإداري المعاصر، ومصدراً معرفياً يمكن أن يستند إليه الباحثون والمختصون، فضلاً عن كونه محفزاً لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية لتعميق وتوسيع نطاق المعرفة بهذا الموضوع.

١-٢-٢ **الأهمية التطبيقية والعملية:** تكمن في قدرة هذا البحث على توجيه أنظار الإدارة العليا في شركات التأمين نحو إدراك أبعاد المواءمة التنظيمية باعتبارها مدخلاً مهماً من مداخل الإدارة الحديثة، بما يزود متخذي القرار برؤية واضحة حول مستويات الأداء، ويعزز من اتخاذ قرارات استراتيجية فاعلة. كما يساهم في دعم مسيرة التطوير المؤسسي داخل قطاع التأمين، الذي يُعد أحد المرتكزات الحيوية للاقتصاد الوطني، بما يوفره من حماية تأمينية لشرائح المجتمع كافة، إلى جانب مساهمته في تعزيز الميزة التنافسية لشركات التأمين عبر الارتكاز على فهم حاجات الزبائن وتلبية تطلعاتهم.

٣-١ : أهداف البحث:

٣-١-١ تشخيص إدراك العاملين لكل من ابعاد المواءمة التنظيمية ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات في الشركة المبحوثة.

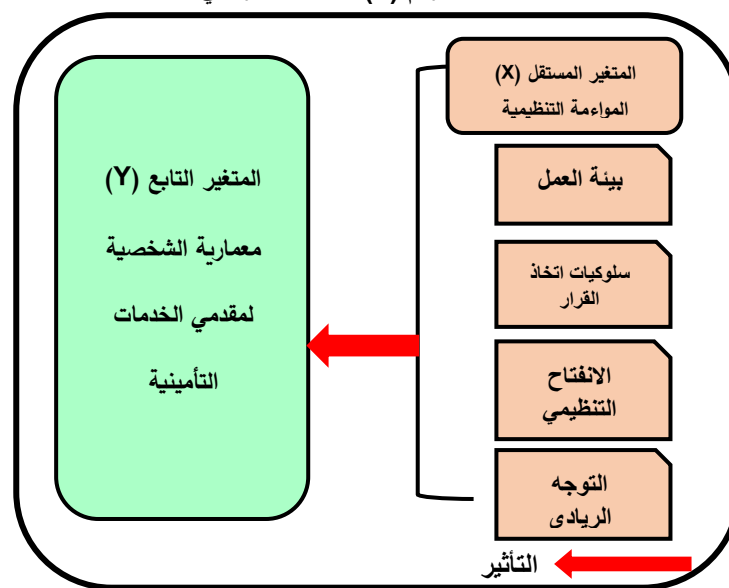
٣-١-٢ بيان تأثير المواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات في الشركة المبحوثة.

٣-١-٣ التعرف على اي من ابعاد المواءمة التنظيمية الأكثر تأثيراً في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات في الشركة المبحوثة.

٤-١ : المخطط الفرضي للبحث:

يبين الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث عبر متغيراته المتمثلة بالمتغير المستقل (X) ويتمثل في المواءمة التنظيمية : الذي يتضمن أربعة أبعاد هي (سلوكيات اتخاذ القرار، بيئة العمل، الانفتاح التنظيمي، التوجه الريادي) التي تم تحديدها بالاعتماد على دراسة (Bojadjiev,2019) وتم اختياره من قبل (الزاملي، ٢٠٢٢)، أما المتغير المعتمد (Y) ويتمثل في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية: والذي يتضمن خمسة أبعاد وهي (مخطط الذات، الكفاءة الذاتية، النوايا اتجاه العمل، المعايير الاخلاقية، تحديد الأهداف الشخصية)، التي تم تحديدها بالاعتماد على دراسة كلاً من (Cervone,2004)(Orom&Wise,2009) وتم اختياره من قبل (الصفار، ٢٠١٩).

الشكل رقم (١) المخطط الفرضي



المصدر: أعداد الباحثان

٥-١ : فرضية البحث:-تعريضاً لأهداف البحث ومخططة الفرضي، جرى صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

٥-١-١ لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، وتفرعت منها الفرضيات الفرعية الآتية:

٥-١-١-١ لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد سلوكيات اتخاذ القرار ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية.

٥-١-١-٢ لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد بيئة العمل ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية .

٣-١-٥-١ لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد الانفتاح التنظيمي ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية.

٤-١-٥-١ لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد التوجه الريادي ومعمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية.

٦-١: منهج البحث:

يعد منهج البحث الأسلوب العلمي الذي يعتمد عليه الباحث للنقصي عن الحقائق غير المعروفة ، والتوصل الى النتائج، وقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف البحث ، فضلاً عن جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، ومراجعة السجلات والوثائق للتوصل الى معلومات دقيقة عن متغيرات البحث وتفسير النتائج على نحو أوسع.

٧-١: حدود البحث :

تتمثل حدود البحث بالاتي :

١-٧-١ الحدود المكانية: تمثلت بشركة التأمين العراقية العامة والواقعة ضمن الرقعة الجغرافية لمحافظة بغداد.

٢-٧-١ الحدود الزمانية: تمثلت مدة أنجاز البحث من (2024/12/8) الى (2025/6/15) .

٣-٧-١ الحدود البشرية : تمثلت بالعاملين في شركة التأمين العراقية العامة (المقر) والمستويات الادارية العليا والوسطى والتنفيذية.

٨-١: مجتمع وعينة البحث:

١-٨-١ مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في شركة التأمين العراقية العامة / بغداد، والبالغ عددهم (250) موظفاً، إذ يمثلون مختلف المستويات الإدارية والفنية والوظيفية، ابتداءً من الإدارة العليا وصولاً إلى الموظفين الإداريين والفنيين، وبما يعكس التنوع الوظيفي والمهني الذي يُمكن من دراسة طبيعة الشخصية التنظيمية ومدى انعكاسها على الأداء المهني في قطاع التأمين.

٢-٨-١ عينة البحث: تم اعتماد أسلوب العينة العشوائية لمجتمع البحث بالاستناد إلى معادلة (Stephen.Thompson) (Thompson,2012:59)، وبناءً على ذلك تم توزيع (153) استبانة بما يشكل (61%) من حجم المجتمع الكلي.

٩-١: أداة البحث

الاستبانة: تم توظيفها كأداة رئيسة لجمع بيانات البحث، بالاستناد إلى ما ورد في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وملاحظات وآراء السادة المحكمين وبما ينسجم مع أهداف البحث. تألفت الاستبانة من قسمين أساسيين: القسم الأول خُصص للبيانات الديموغرافية للمبحوثين، متضمناً (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي). أما القسم الثاني فقد تناول متغيرات البحث، إذ تضمن المتغير الاول المواءمة التنظيمية بأربع أبعاد رئيسة ليتضمن (20) فقرة، في حين المتغير الثاني على معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، متضمناً خمس أبعاد ليتضمن (29) فقرة. وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في قياس الاستجابات (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة) وبالأوزان (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

١٠-١: الاساليب الاحصائية:

استعان الباحثان بمجموعة من البرامج الجاهزة وهي (SPSS v.28) وبهذا الخصوص فقد استخدم مجموعة من الاساليب الاحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، التحليل العاملي التوكيدي، اختبار f، اختبار t، معامل التحديد ((R2)).

المبحث الثاني : الجانب النظري للبحث

٢-١ التأسيس المفاهيمي لمتغير المواءمة التنظيمية

٢-١-١: تعريف المواءمة التنظيمية

يوضح الجدول (١) مجموعة من التعاريف الخاصة بالمواءمة التنظيمية وحسب وجهات نظر الباحثين:

جدول (١) التعاريف الخاصة بالمواءمة التنظيمية وحسب وجهات نظر الباحثين

ت	الباحث والسنة والصفحة	التعريف
١	Alagaraja & Shuck., 2015:21	التوافق بين الأهداف والغايات مع العاملين و فرق العمل والإدارات والمنظمة بأكملها .
٢	Alzahmi, 2016:23	اتساق القرارات عبر الوظائف بحيث تكمل الأنشطة والقرارات عبر التسويق والعمليات والموارد البشرية والوظائف الأخرى وتدعم بعضها البعض.
٣	Nafei, 2018: 184	تشابه أهداف وقيم العاملين مع المنظمة ومع شعوره بالولاء والرغبة بأنتمائه للمنظمة التي يعمل بها.
٤	Alshuhumi et al., 2021:94-115	عملية يرتبط من خلالها العاملين بالمنظمة عاطفياً، نفسياً، اجتماعياً وعملياً ويشعر من خلال العمل بتشابه الأهداف والقيم بينه وبين المنظمة التي ينتمي إليها.
٥	الزامل، ٢٠٢٢: ٨٧	تتواءم وتناسق في الأفكار والآراء بين جميع العاملين والذي يؤدي الى اتخاذ قرار موحد ومتفق عليه من قبل الادارة والعاملين للوصول الى الهدف الذي يصب في مصلحة المنظمة وافرادها.

المصدر: إعداد الباحثان بالإعتماد على المصادر المذكورة في الجدول (١).

٢-١-٢: أهمية المواءمة التنظيمية:

تعد المواءمة التنظيمية أحد أبرز سمات المنظمات الناجحة، لما لها من تأثير إيجابي على أداء العاملين وتحسين سمعة المنظمة ومكوناتها. (عيد، ٢٠٢٢: ١٥٩)، ويمكن تحديد أهمية المواءمة التنظيمية بالآتي:

٢-١-٢-١ تساعد المواءمة التنظيمية على تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين، مما يولد لديهم الحماس والدافعية لبذل أقصى جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة، (صالح، ٢٠١٤: ٥٢).

٢-١-٢-٢ تعزز المهارات الفردية والمعرفة والسمات بأعتبارها حاسمة للأداء الفردي (Alagaraja&Shuch.,2015:1).

٢-١-٢-٣ حيادية العاملين في مواقفهم بشكل إيجابي اتجاه المنظمة، مما يجعلهم تقديم مصلحة العمل على مصالحهم الشخصية لتحقيق أهداف المنظمة (فراج، ٢٠١٩: ٣٩٥).

٢-١-٢-٤ تساهم المواءمة التنظيمية في تعزيز إبداع العاملين وسرعة إنجازهم لمهامهم، فضلاً عن تحسين رضاهم الوظيفي وتقليل التوتر (ابو حشيش، ٢٠٢١: ٣٩).

٢-١-٢-٥ تعد عاملاً حاسماً في تحسين ادائهم التنظيمي وخلق التكامل بين العاملين والوظائف المناطة بهم. (الزامل، ٢٠٢٢: ٨٨).

٢-١-٣: أهداف المواءمة التنظيمية:

يمكن تحديد أهداف المواءمة التنظيمية بالآتي:

٢-١-٣-١ تحديد استراتيجية واضحة يتفق عليها العاملين كافة مما يساهم في تعزيز التواصل والتفاعل بين القيادة والفريق (Penafiorida & Siriban-Manalang, 2012: 2).

٢-١-٣-٢ تهدف الى تعزيز الفعالية التنظيمية ومن ثم المساهمة في نجاح المنظمة (Limani et al., 2015: 52).

٢-١-٣-٣ رفع الروح المعنوية للعاملين و القضاء على العجز في مختلف أعمالهم.

٢-١-٣-٤ البقاء في العمل مع الالتزام بالجدية (برجي ونواصر، ٢٠٢٣: ٣٧).

٢-١-٤: أبعاد المواءمة التنظيمية:

٢-١-٤-١ سلوكيات اتخاذ القرار: يعتمد نجاح أي منظمة يعتمد إلى حد كبير على قدرة المدير في صنع قرارات فعالة، فالمديرين بحاجة إلى إيلاء اهتمام كبير للعناصر الأساسية للعملية الإدارية: التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والتنسيق، وغيرها في صنع القرارات (Adeolu, 2018:20-22)، لذا تركز تقنيات صنع القرارات على معالجة التحديات المرتبطة بالإدارة اللامركزية، التي تتميز بتوزيع كيانات اتخاذ القرارات التفاعلية عبر تسلسل هرمي متعدد المستويات، لهذا يعرف (Lu.et.al., 2016:463) "سلوك اتخاذ القرار كعملية مشتركة يتم فيها التفاعل بين القائد والمؤوسين لاتخاذ القرارات" كما يعد اتخاذ القرار المشترك من أهم المقومات الأساسية للإدارة الناجحة في ظل المتغيرات البيئية المختلفة، وقد دفعت تلك المتغيرات المنظمات إلى ضرورة العمل على تعديل أوضاعها لضمان بقائها مما تطلب منها تبني بعض الاتجاهات الإدارية الحديثة، ومن أهم تلك الاتجاهات مشاركة العاملين في صنع القرار والتي تعد أحد أهم عناصر الحوكمة التي تسعى إلى تطبيقها المنظمات بمختلف أنواعها كافة (جنيدي، ٢٠٢٣:١٥٥).

٢-١-٤-٢ بيئة العمل : أن مكان العمل الذي يقدمه صاحب العمل للعاملين يمكن أن يدعم أدائهم في العمل، من خلال الحصول على مستوى أداء عالٍ من العاملين، سيؤدي ذلك إلى زيادة مستويات إنتاجية المنظمة ومن ثم زيادة أرباح المنظمة. وتتضمن بيئة العمل الداخلية عدة عوامل تعطي تأثيراً هاماً على العاملين Ariussanto, et al, (2020: 3)، وهي :

أ. اللوائح والأنظمة التي تحكم علاقة المنظمة بالعاملين: يتم تطبيق اللوائح والأنظمة في المنظمة إلى الصلاحية الإدارية التي يتمتع بها المدير أو المسئول والصيغ القانونية والمعايير المهنية والأخلاقية، والقيام بمحاسبة العاملين في المنظمة وفقاً لهذه المعايير يقابلها طاعة أو قبول من الجانب الآخر وهم المؤوسين (ناصرى وبن عبد الكريم، ٢٠٢٣: ٤٥).

ب. أسلوب القيادة: تعد القيادة من أكثر العمليات تأثيراً على أداء الأفراد وعلى اتجاهاتهم النفسية ورضاهم عن العمل، فهي عملية تأثير اجتماعي، أذ يسعى القائد للتأثير في أفراد الجماعة بتحقيق الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه المنظمة (Ariussanto et al., 2020:2).

ج. الحوافز: تشكل الحوافز والامتيازات التي يحصل عليها العاملون أحد الأبعاد الرئيسية للاحتفاظ بهم، وهو أهم عنصر لخلق الدافعية لديهم، أذ تعد الحوافز من أهم الوسائل التي يمكن للمنظمة بواسطتها الارتقاء بالروح المعنوية لعاملها (Zhenjing et al, 2022:2).

د. الحرارة والتهوية : تعتبر من العناصر المادية الهامة لبيئة العمل الداخلية فينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضلياً أو ذهنيّاً (زعلاني ومسعودي، ٢٠٢٣: ٣٢)، لأن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، (ناصرى وبن عبد الكريم، ٢٠٢٣: ٤٩).

٢-١-٤-٣ الانفتاح التنظيمي: مفهوم شامل وفلسفة تركز على الشفافية والإتاحة غير المقيدة للمعرفة والمعلومات، إلى جانب الإدارة التشاركية وصنع القرار المشترك بدلاً من الاعتماد على السلطة المركزية، أذ يركز العاملين أو الفرق أو المنظمات على تحقيق الأهداف المتفق عليها من خلال التعاون، ومشاركة المديرين والعاملين معاً في التخطيط والتنفيذ، أذ ان المنظمات التي تتبنى فلسفة الانفتاح تشجع عاملها على بناء علاقات مباشرة وواضحة مع الزبائن، والإجابة عن استفساراتهم والاستماع إلى أفكارهم، والعمل على تنفيذها، بالإضافة إلى حل المشكلات وتحسين الخدمات والمنتجات. (Khugshal& Chaubey, 2014:2)

٢-٤-١-٣ **التوجه الريادي:** ويعرف التوجه الريادي على أنه "استراتيجية عمل واعداد الممارسات لتلك الأعمال التي تستخدمها المنظمة في تمييز وطرح مشاريع جديدة إلى الأسواق"، (شوف وبوكراع، ٢٠٢٢: ١٨)، ويبدأ التوجه الريادي بالعاملين أنفسهم وترابطهم مع استراتيجية المنظمة لأنها تمنع أي شخص من إضاعة الوقت خلال العمل، من هنا تأتي أهمية الريادة الداخلية التي تعد نقطة انطلاق المنظمة نحو الابداع والريادة ليس بالصدفة بل بالروح الريادية، إذ تعتمد ريادة الأعمال على نشاطات وخبرات الريادي وقدرته على توجيهه من حوله، فهي عبارة عن عملية ديناميكية تشمل قيام رائد الأعمال بتحفيز وتنشيط واستثارة العاملين، وذلك لكي يتعرفوا على كيفية تحقيق آمالهم وأهدافهم، من خلال أفكار خلاقة تسهم في الرقي بطرق وأساليب العمل لكي تحدث أثراً أكثر سواء في الريح أو في جودة المنتجات والخدمات ومدى قدرتها على المنافسة (أبو قرن، ٢٠١٥: ٩).

٢-٢-٢ التأيير المفاهيمي لمتغير معمارية الشخصية:

٢-٢-٢-١ **تعريف معمارية الشخصية:** يوضح الجدول (٢) مجموعة من التعاريف الخاصة بمعمارية الشخصية وحسب وجهات نظر الباحثين :

جدول (٢) مجموعة من التعاريف الخاصة بمعمارية الشخصية وحسب وجهات نظر الباحثين

ت	الباحث والسنة والصفحة	التعريف
١.	الصفار، ٢٠١٩: ٧٠	إعادة تصميم للهيكل والعمليات داخل الانسان عبر فهم الاداء والسلوك النفسي على المستوى الفردي، لتقييم نتائج الكفاءة الذاتية عندما يتم تقييم المعتقدات التي يمتلكها الفرد عن الموقف من ناحية ما يعرف عن ذاته.
٢.	Bleidorn et al., 2019: 1056	مجموعة منهجية ودائمة من السمات الشخصية التي تحدد طريقة تفكير الفرد وشعوره وسلوكه وتعمل هذه السمات كبنيات أساسية تميز الأفراد وتؤثر على استجاباتهم للمواقف الغامضة.
٣.	Razmi, 2021: 143	التنظيم الهيكلي والوظيفي لسمات شخصية الفرد وسلوكياته وأنظمته المعرفية والعاطفية التي توجه أنماطاً متسقة من التفكير والشعور والسلوك عبر المواقف والسياقات المختلفة.
٤.	Pugnetti et al., 2022: 185	العناصر التركيبية والديناميكية الشخصية للفرد، بما في ذلك السمات والخصائص والآليات النفسية التي تحدد أنماط التفكير والشعور والسلوك المتسقة في أوقات مختلفة وفي مواقف مختلفة.

المصدر: من اعداد الباحثان بالأعتماد على المصادر المذكورة في الجدول.

٢-٢-٢-٢ أهمية المعمارية الشخصية :

٢-٢-٢-٢-١ **أساس للتكيف الوظيفي:** تمكّن الأفراد من تحديد وتطوير الصفات الإيجابية التي تساهم في الإنتاجية والعمل الجماعي ، فضلاً عن تعديل السمات السلبية من خلال التدريب السلوكي لضمان النمو الوظيفي والمرونة (محيوز ، ٢٠٠٥: ٢٥).

٢-٢-٢-٢-٢ **الاحتياجات النفسية والاداء الوظيفي:** تلبية الاحتياجات النفسية للاستقلال والكفاءة والانتماء أمر بالغ الأهمية لتعزيز السمات المهنية الرئيسة مثل الاستقلال وضبط النفس يساهم الاستقلال وضبط النفس في زيادة المرونة الذاتية، وبالتالي تعزيز عملية صنع القرار والمرونة وإدارة التوتر في البيئات المهنية. (محمد، ٢٠١٥: ٣).

٢-٢-٢-٢-٣ **منظور نظري للسلوك المهني:** يشير دليل إدmond ويليامسون للتعليم المبني على السمات إلى أن فهم سمات الشخصية يمكّن الأفراد من مواءمة أهدافهم مع قدراتهم الفعلية وتعمل هذه المواءمة على تعزيز التوافق الوظيفي من خلال ضمان اختيار الأفراد لمسار وظيفي يتوافق مع نقاط قوتهم (الحريري والامامي، ٢٠١١: ١٩).

٢-٢-٣: أبعاد معمارية الشخصية :

٢-٢-٣-١- مخطط الذات : يعتبر مخطط الذات من الموضوعات المألوفة في الحياة ذات الأهمية في مجالات علم النفس العام، وهناك الكثير من النظريات النفسية والعلمية التي قامت بوضع أسس ومبادئ وقواعد تساهم في تفسير الظواهر النفسية، ومحاولة البحث في أهمية وعي الفرد بذاته ووجوده واكتشافه لأهدافه وقدراته وطموحاته وميوله، وإدراك أفعاله الشخصية وتقييمها وتطوير نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة وتقبل البيئة المحيطة (سويلم، ٢٠١٨: ١٣)

٢-٢-٣-٢- الكفاءة الذاتية: تُعرف بأنها "سمة من السمات العامة التي يمكن اعتبارها جزءاً من خصائص الشخصية بأعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهام محددة أو تحقيق الإنجازات بشكل عام فيختلف الأفراد في مستوى ثقتهم بقدرتهم على مواجهة المواقف الجديدة فبعضهم يمتلك إيماناً راسخاً بقدرتهم على التعامل مع التحديات، بينما يشك آخرون في كفاءتهم" (محمود، ٢٠١٧: ٤٤).

٢-٢-٣-٣- النوايا أتجاه العمل: وتمثل أحد الركائز الأساسية في بناء شخصية الأفراد وتحقيق نجاحهم، لذا تعد الدافعية هي المحرك الرئيسي للسلوك الانساني وتعزيز المثابرة والتشجيع على إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية (القني، ٢٠٢٠: ١٩٤) . ويذكر (الصفار، ٢٠١٩: ٧٤) أن على الأفراد أن يطوروا نظاماً لمراقبة ذاتهم لمتابعة مدى تقدمهم نحو تحقيق أهدافهم بانتظام، ولا ينبغي أن يترددوا في تعديل أهدافهم لتتوافق مع التغيرات في الظروف أو الاحتياجات، مما يساهم في تعزيز شعورهم بالرضا الشخصي ، وتجديد الذات الذي يُعد عنصراً ضرورياً لدعم الدافعية وتحقيق التحسين المستمر، مما يساعد الأفراد على الحفاظ على مستوى تقديرهم لذواتهم وتعزيزه، (Wise.,2009:1914).

٢-٢-٣-٤- المعايير الأخلاقية: أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح المنظمات، لا سيما المنظمات التي تلتزم بمعايير أخلاقية عالية داخل بيئتها التنظيمية، إذ تعد الأخلاق المهنية من العوامل المحفزة التي تعزز العلاقات الاجتماعية وتضبطها، لما توفره من مزايا معنوية ومكانة رفيعة تؤثر بشكل مباشر على الحياة المهنية للأفراد، فالتزام العاملين بالمعايير الأخلاقية يدعم نجاحهم في العمل ويعزز فرصهم في التطور الوظيفي (حلو وجليلي، ٢٠٢٣: ١).

٢-٢-٣-٥- تحديد الأهداف الشخصية: أن مهارة تحديد الأهداف هي قدرة الفرد على وضع أهداف رئيسية وأهداف فرعية تتناسب مع قدراته وميوله وترتبط بجميع نواحي حياته المهنية والاجتماعية ... الخ، وهذه الأهداف تحفزه وتدفعه للتركيز على أداء المهمة المراد إنجازها ويقدم استراتيجيات مناسبة لإحراز تقدم نحو تحقيق الهدف (عبد السلام وشعيب، ٢٠٢٤: ١٢٣). وينبع ذلك من خلال المسؤولية الذاتية التي تعد ركناً محورياً في النظرية المعرفية الاجتماعية، إذ ترى أن الفرد يمتلك القدرة على ضبط سلوكه وتوجيهه من خلال منظومة من المعتقدات الشخصية التي تساعده على التحكم في أفكاره ومشاعره ومن هذا المنطلق، تصبح عملية تحديد الأهداف الشخصية انعكاساً لهذه المسؤولية الذاتية (Bursa,2010:649).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

١-٣: التحليل الوصفي للبيانات:

١-١-٣ التحليل الوصفي للمتغير المستقل (المواءمة التنظيمية): تم قياسه عبر الابعاد (سلوكيات اتخاذ القرار، وبيئة العمل، والانفتاح التنظيمي، والتوجه الريادي) من خلال (20) فقرة وعبر إجابات العينة البالغة (153) فرداً، ويعرض الجدول (3) مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير المستقل (المواءمة التنظيمية)، وكالاتي:

الجدول (3) مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير المستقل (المواءمة التنظيمية)

ت	أبعاد المتغير المستقل المواءمة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	ترتيب الأبعاد
١	سلوكيات اتخاذ القرار	3.346	0.818	24.45	الثاني
٢	بيئة العمل	3.312	0.763	23.04	الأول
٣	الانفتاح التنظيمي	3.007	0.948	31.53	الرابع
٤	التوجه الريادي	3.194	0.871	27.27	الثالث
	المتوسط العام لمتغير المواءمة التنظيمية	3.215	0.759	23.61	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يتضح من نتائج الجدول (3)، إن متغير (المواءمة التنظيمية) حقق وسط حسابي إجمالي بلغ (3,215)، وانحراف معياري قدره (0,759) والذي يشير إلى قلة التشتت في إجابات عينة البحث، وهذا ما أكدته قيمة معامل الاختلاف البالغة (23,61%) مما يؤكد أن هذا المتغير نال مستوى تقييم متوسط بناءً على استجابات العينة المبسوثة، إذ أظهرت النتائج أن الشركة تسعى إلى تحقيق التوافق الشامل والتنسيق الفعال بين العاملين والأقسام المختلفة داخلها، بهدف تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز مصالح الشركة بطريقة متناغمة ومتكاملة فإن هذا المستوى المتوسط يعكس وجود فجوات تنظيمية تتطلب المزيد من العمل لتحسين الانسجام الداخلي، وتعزيز قنوات الاتصال بين الأقسام، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق مواءمة تنظيمية أكثر تكاملاً وفعالية، وبالاعتماد على قيم معامل الاختلاف المتحققة فقد رتبنا الأبعاد كالآتي (بعد بيئة العمل، بعد سلوكيات اتخاذ القرار، بعد التوجه الريادي، بعد الانفتاح التنظيمي)،

٣-١-٢ التحليل الوصفي للمتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية): تم قياسه عبر الأبعاد (مخطط الذات، والكفاءة الذاتية، والنوايا اتجاه العمل، والمعايير الأخلاقية، تحديد الأهداف الشخصية) من خلال (29) فقرة، وعبر إجابات العينة البالغة (153) فرداً، ويعرض الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وكالآتي:

الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)

ت	أبعاد المتغير التابع معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	ترتيب الأبعاد
1	مخطط الذات	3.256	0.845	25.95	الرابع
2	الكفاءة الذاتية	3.312	0.819	24.73	الأول
3	النوايا اتجاه العمل	3.299	0.847	25.67	الثالث
4	المعايير الأخلاقية	3.203	0.840	26.23	الخامس
5	تحديد الأهداف الشخصية	3.238	0.818	25.26	الثاني
	المتوسط العام لمتغير معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية	3.261	0.747	22.91	

المصدر: أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يتضح من نتائج الجدول (4)، إن متغير (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) حقق وسط حسابي إجمالي بلغ (3,261)، وانحراف معياري قدره (0,747) والذي يشير إلى قلة التشتت في إجابات العينة، وهذا ما أكدته قيمة معامل الاختلاف (22,91%)، وهذا يؤكد أن المتغير حصل على مستوى تقييم متوسط، مما يُشير أن إدارة الشركة تمتلك قدرًا من المعرفة بالبنية الأساسية للشخصية، وذلك بهدف تقديم خدمات تأمينية ذات جودة ومع ذلك، فإن هذا المستوى المتوسط يشير إلى وجود حاجة لتعزيز هذا الجانب من خلال برامج تدريبية أعمق تستهدف فهم أوسع لسمات الشخصية المهنية، وكيفية توظيفها بفعالية في سياق تقديم الخدمة، كما ينبغي تطوير آليات عملية لتطبيق هذا الفهم في الواقع الميداني بما يسهم في تحسين تجربة الزبائن ورفع جودة الخدمة إلى مستويات أعلى من التميز، وبالاعتماد على قيم معامل الاختلاف المتحققة فقد رتبنا الأبعاد كالآتي (بعد الكفاءة الذاتية، بعد تحديد الأهداف الشخصية، بعد النوايا اتجاه العمل، بعد مخطط الذات، بعد المعايير الأخلاقية).

٣-٢: اختبار فرضية التأثير بين المتغيرات:

٣-٢-١ اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simpl.Regression.Analysis) لتحديد تأثير المواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية.

الجدول (5) نتائج تأثير أبعاد المواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية

المتغير التابع	أبعاد متغير المواءمة التنظيمية						(t)	(R ²)	Adj (R ²)	(F)	Sig
معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية	سلوكيات اتخاذ القرار	(α)	0.941	5.649	0.577	0.574	205.637	0.000			
		(β)	0.693	14.340							
	بيئة العمل	(α)	0.739	4.348	0.605	0.603	231.630	0.000			
		(β)	0.761	15.219							
	الانفتاح التنظيمي	(α)	1.433	11.146	0.596	0.593	222.499	0.000			
		(β)	0.608	14.916							
	التوجه الريادي	(α)	1.014	7.676	0.673	0.671	310.844	0.000			
		(β)	0.704	17.631							
	المواءمة التنظيمية	(α)	0.490	3.845	0.768	0.766	499.212	0.000			
		(β)	0.862	22.343							
عدد الفرضيات الصفرية المقبولة = 0 // عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 5											
قيمة (F) الجدولية = (3.984) // قيمة (t) الجدولية = (1.984) // حجم العينة = (153)											

المصدر: أعداد الباحثان بالأعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يتضح من نتائج الجدول (5) ، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (499,212) وكانت هذه القيم أكبر من قيمتها الجدولية (3,984) عند مستوى معنوية (0,05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على أن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد المصحح (R²)، والذي يعني أن ما مقداره (76%) من التباين الحاصل في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) هو تباين مُفسّر بفعل (المواءمة التنظيمية) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير المتغير المستقل (المواءمة التنظيمية) في المتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وأن القيم المتبقية (24%) هي تباين مُفسّر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) ما مقداره (0,490)، حتى إذا كان (المواءمة التنظيمية) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في (المواءمة التنظيمية) سيؤدي إلى تغيير في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) مقداره (86%). وكما تشير الإحصائية التي ظهر مقدارها (0,000) في مخرجات النظام الإحصائي، وهو تأكيد على وجود تأثير عالٍ ومعنوي لـ (المواءمة التنظيمية) في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية). وهو تأثير حقيقي إذ يتضح ذلك من خلال قيمة (t) المحسوبة والبالغة (22,343) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (1,984) وبهذه النتيجة نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية).

٣-٢-٢ اختبار الفرضيات الفرعية:

٣-٢-٢-١ الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبُعد سلوكيات اتخاذ القرار في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية). يتضح من نتائج الجدول (7) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (205,637) وكانت هذه القيم أكبر من قيمتها الجدولية (3,984) عند مستوى معنوية (0,05) وبحدود ثقة

(95%)، وهذا يدل على أن النموذج صالح للتحليل، وأن قيمة معامل التحديد المصحح (R^2) بلغت (57%) من التباين الحاصل في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) هو تباين مُفسّر بفعل بعد (سلوكيات اتخاذ القرار) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير بعد (سلوكيات اتخاذ القرار) في المتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وأن القيم المتبقية (43%) هي تباين مُفسّر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) ما مقداره (0,941)، حتى إذا كان بعد (سلوكيات اتخاذ القرار) يساوي صفراً أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (سلوكيات اتخاذ القرار) سيؤدي إلى تغيير في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) مقداره (69%) وهو تأثير حقيقي إذ يتضح ذلك من خلال قيمة (t) المحسوبة والبالغة (14,340) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (1,984). وبهذه النتيجة نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبعد سلوكيات اتخاذ القرار في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية).

٣-٢-٢-٣ الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبعد بيئة العمل في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية). يتضح من نتائج الجدول (7)، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (231,630) وكانت هذه القيم أكبر من قيمتها الجدولية (3,984) عند مستوى معنوية (0,05) وبحدود ثقة (95%)، وأن قيمة معامل التحديد المصحح (R^2) كانت مقدارها (60%) من التباين الحاصل في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) هو تباين مُفسّر بفعل بعد (بيئة العمل) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير بعد (بيئة العمل) في المتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وأن القيم المتبقية (40%) هي تباين مُفسّر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، وأن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) ما مقداره (0,739)، حتى إذا كان بعد (بيئة العمل) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (بيئة العمل) سيؤدي إلى تغيير في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) مقداره (76%) وهو تأثير حقيقي إذ يتضح ذلك من خلال قيمة (t) المحسوبة والبالغة (15,219) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (1,984). وبهذه النتيجة نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبعد بيئة العمل في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية).

٣-٢-٢-٣ الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبعد الانفتاح التنظيمي في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية). يتضح من نتائج الجدول (7)، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (222,499) وكانت هذه القيم أكبر من قيمتها الجدولية (3,984) عند مستوى معنوية (0,05) وبحدود ثقة (95%) وهذا يدل على أن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد المصحح (R^2) كانت مقدارها (59%) من التباين الحاصل في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) هو تباين مُفسّر بفعل بعد (الانفتاح التنظيمي) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير بعد (الانفتاح التنظيمي) في المتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وأن القيم المتبقية (41%) هي تباين مُفسّر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) ما مقداره (1,433)، حتى إذا كان بعد (الانفتاح التنظيمي) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (الانفتاح التنظيمي) سيؤدي إلى تغيير في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) مقداره (60%) وهو تأثير حقيقي إذ يتضح ذلك من خلال قيمة (t) المحسوبة والبالغة (14,916) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (1,984). وبهذه النتيجة نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لُبعد الانفتاح التنظيمي في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية).

٣-٢-٤ الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد التوجه الريادي في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية). يتضح من نتائج الجدول (7) ، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (310,844) وكانت هذه القيم أكبر من قيمتها الجدولية (3,984) عند مستوى معنوية (0,05) وبحدود ثقة (95%) وهذا يدل على أن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد المصحح (R^2) كانت مقدارها (67%) من التباين الحاصل في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) هو تباين مُفسّر بفعل بعد (التوجه الريادي) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير بعد (التوجه الريادي) في المتغير التابع (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية)، وأن القيم المتبقية (33%) هي تباين مُفسّر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) ما مقداره (1,014)، حتى إذا كان بعد (التوجه الريادي) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (التوجه الريادي) سيؤدي إلى تغيير في (معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية) مقداره (70%) وهو تأثير حقيقي إذ يتضح ذلك من خلال قيمة (t) المحسوبة والبالغة (17,631) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (1,984)، وبهذه النتيجة نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبُعد التوجه الريادي في معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية).

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات :

- أ. أن مستوى المواءمة التنظيمية في الشركة ما زالت ضمن الحدود المتوسطة، الأمر الذي يعكس وجود انسجام وتكامل جزئي بين الأفراد والأقسام، لكنه غير كافٍ لتحقيق التوافق الشامل، وهذا يكشف أن قدرة الشركة المبحوثة على توظيف إمكاناتها البشرية والتنظيمية ما تزال مقيدة بوجود فجوات في الانسجام الداخلي، وهو ما ينعكس على معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، إذ تتأثر سماتهم المهنية وسلوكياتهم التنظيمية بدرجة وضوح الأدوار، ومستوى الاتصال، وطبيعة القرارات داخل الشركة،
- ب. غياب آليات تقدير عادلة وشاملة للجهود الفردية يضعف من استشرعهم للإنصاف ويؤثر على خصائصهم الشخصية المرتبطة بالالتزام والمرونة التنظيمية، وهذا يعني أن بيئة العمل الحالية لا تستثمر بصورة كافية في تعزيز معمارية الشخصية المهنية (مثل الانضباط، المبادرة، الثقة بالنفس) التي تعد ركائز أساسية في جودة تقديم الخدمة التأمينية.
- ج. تُظهر الشركة المبحوثة اتجاهاً نحو إشراك أصحاب المصلحة في صنع القرار، مما يعزز من ثقة مقدمي الخدمات التأمينية بأنفسهم ويقوي شخصياتهم التفاعلية ، إلا أن اقتصر القرارات في معظمها على المؤشرات المالية يحرم الموظفين من فرص تطوير قدراتهم التحليلية والإبداعية.
- د. وجود تأثير معنوي للمواءمة التنظيمية في معمارية الشخصية لدى مقدمي الخدمات التأمينية، مما يؤكد أن درجة التوافق التنظيمي تمثل متغيراً مؤثراً في تشكيل السمات المهنية للعاملين.
- هـ. أن أبعاد المواءمة التنظيمية المتمثلة في سلوكيات اتخاذ القرار، بيئة العمل، الانفتاح التنظيمي، والتوجه الريادي جميعها تمتلك تأثيراً معنوياً موجهاً نحو معمارية الشخصية، إذ حققت معاملات الانحدار لهذه الأبعاد مستويات دالة إحصائية، وهو ما يدل على أن تعزيز كل بعد منها ينعكس بصورة إيجابية على بناء الشخصية المهنية.

٤-٢ التوصيات

- أ. يوصي البحث على إدارة الشركة العمل على تطوير استراتيجيات أكثر وضوحاً لترسيخ المواءمة التنظيمية، وذلك عبر تعزيز قنوات الاتصال المؤسسي، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرار، وبناء ثقافة أكثر انفتاحاً فهذه الجهود لا تسهم فقط في رفع مستوى الانسجام الداخلي بل تنعكس أيضاً على معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، إذ تساعد على صقل سماتهم التنظيمية والمهنية، وتمكينهم من تقديم خدمات تتسم بالكفاءة، والاتساق.
- ب. ينبغي على الشركة اعتماد نظم تقدير وتحفيز شمولية تراعي مختلف مستويات الإسهام الفردي والجماعي، بما يسهم في تعزيز العدالة التنظيمية وينعكس إيجاباً على سمات معمارية الشخصية لمقدمي الخدمات التأمينية، مثل الدافعية الذاتية، الاستقرار النفسي، والقدرة على التكيف. وهو ما يرفع من جودة الخدمة المقدمة ويزيد من استمرارية الأداء المتميز.
- ج. توصي الشركة بتطوير آليات صنع قرار متوازنة تجمع بين المؤشرات المالية وغير المالية (مثل رضا الزبائن، جودة العمليات، وابتكار الموظفين)، مع اعتماد أنظمة تعلم مؤسسي مبنية على تحليل الأخطاء وتوثيق التجارب.
- د. ضرورة اعتماد الشركة على برامج تطويرية شاملة تهدف إلى تعزيز أبعاد معمارية الشخصية بصورة متوازنة، عبر تحويل الحماس والطاقة الإيجابية إلى مهارات عملية واضحة، وتوسيع التدريب ليشمل التفكير الاستراتيجي وتحليل المشكلات والقيادة التعاونية، مع تعزيز المشاركة المهنية والاجتماعية وترسيخ القيم الأخلاقية والمسؤولية المجتمعية.
- هـ. ينبغي على الشركة تعزيز مواءمتها التنظيمية عبر تطوير برامج وسياسات تشجع الالتزام المهني والشفافية والمبادرة الاجتماعية بين العاملين، بما يسهم في ترسيخ القيم الإيجابية في معمارية الشخصية، ويعزز الأداء العام للشركة وصورتها أمام الزبائن والمجتمع.

References

١. أبو حشيش، علي السيد جمعة. (٢٠٢١)، "أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة/دراسة ميدانية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢(٤).
٢. أبو قرن، سعيد. (٢٠١٥). "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة/ دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية". رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
٣. برججي، حفيظة ونواصر، زينب. (٢٠٢٣). "نظام العمل بالدوريات وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف ورقلة". رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
٤. جنيدي، احمد. (٢٠٢٣). "دور المشاركة في صنع القرار على تحسين أداء العاملين في المنظمات العامة". مجلة الإسكندرية للعلوم الإدارية ونظم المعلومات، ١(١).
٥. الحريري، رافدة والامامي، سمير. (٢٠١١). "الارشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ط١.
٦. حلوي، حورية و جيلالي، ليلي. (٢٠١٣). "الأخلاق المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت.
٧. الزالملي، أمير علاوي كاظم. (٢٠٢٢). "الإجماع الاستراتيجي ودوره التفاعلي في العلاقة بين القيادة السيادية والمواءمة التنظيمية/ دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المصرف العراقي للتجارة"، رسالة الماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
٨. زعلاني، سندس ومسعودي، خلود. (٢٠٢٣). "أثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بقلمة". رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، الجزائر.
٩. سويلم، سعيد. (٢٠١٨). "فاعلية برنامج إرشادي قائم على السيوكودراما في تحسين الوعي الذاتي وخفض مستوى التوتر لدى طلبة الصف العاشر في مدينة قلقيلية". رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

١٠. شوف، سماح و بوكراع، سهيلة.(٢٠٢٢). " دور الابتكار المالي في تحقيق أبعاد التوجه الريادي - دراسة حالة عينة من مؤسسات سوق الأوراق المالية السعودي". رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله الجزائر .
١١. صالح، مهدي خالد.(٢٠١٤)،"تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي: بحث تطبيقي في وزارة التخطيط العراقي"، رسالة ماجستير منشوره، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
١٢. الصفار، سراب رزاق .(٢٠١٩) . "سلوكيات القائد المتناقضة وتأثيرها في معمارية شخصية مقدمي الخدمات الصحية في إطار رأس المال الاجتماعي"، رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد .
١٣. عبد السلام، دعاء؛ شعيب، مها .(٢٠٢٤). "فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب المقبل على سوق العمل بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي"، مجلة الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية ، ٣٤(٢).
١٤. عيد، نور الايمان اشرف محمد.(٢٠٢٢)،" التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية". مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية"، ١٠(٤).
١٥. فراج، هبه أحمد محمد.(٢٠١٩)،"أثر الممارسات الأخلاقية للقادة على مشاركة الأفراد للمعرفة من خلال التماثل التنظيمي كمتغير وسيط /دراسة تطبيقية". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ٤٩(٤).
١٦. الفقي، عبد الباسط .(٢٠٢٠). "دافعية التعلم ودافعية الاعجاز مفهوم وأساسيات"، الزاملي، أمير علاوي كاظم.(٢٠٢٢). "الإجماع الاستراتيجي ودوره التفاعلي في العلاقة بين القيادة السيادية والموائمة التنظيمية/ دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المصرف العراقي للتجارة"، رسالة الماجستير ،كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة الكوفة.
١٧. محمد ، هاجر عادل عبد الرزاق.(٢٠١٥). "الحاجات النفسية وعلاقتها بالتمرد النفسي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية"، رسالة ماجستير ، كلية التربية/ قسم الصحة النفسية، جامعة المنصورة.
١٨. محمود ، أسراء كاظم .(٢٠١٧). " أسلوب حل المشكلات الاجتماعية وعلاقته بالكفاءة الشخصية والتكيفية لدى طلبة الجامعات"، رسالة ماجستير ، كلية التربية - ابن رشد للعلوم الانسانية، جامعة بغداد .
١٩. محيوز ، كريمة.(٢٠٠٥). "سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني"، رسالة ماجستير، قسم علم النفس والعلوم التربوية كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر .
٢٠. ناصري، اسماء؛ بن عبد الكريم، وسيلة.(٢٠٢٣). "بيئة العمل وتأثيرها على أداء العامل في المؤسسة- دراسة ميدانية مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وكالة ادرار" رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية الجزائر .

21. Alzahmi, R. A. (2016). "Managers' perceptions of strategic workforce planning and organizational alignment": A single case analysis. The Pennsylvania State University.
22. Adeolu J.A. (2018). "Principals' Decision Making Strategies and Teachers' Productivity in Secondary Schools in Ondo Central Senatorial District of Ondo State, Nigeria", Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 18(10).
23. Alagaraja, M. & Shuck, B. (2015). "Exploring organizational alignment-employee engagement linkages and impact on individual performance": A conceptual model. Human Resource Development Review, 14(1)
24. Alshuhumi, S.R.A., Dawood A.H, & Abdulmajid M.A.A. (2021). "Organizational Identification (OI) among Basic Education School Teachers in Oman Prevalence and Demographic Differences." IIUM Journal of Educational Studies 9(1).
25. Ariussanto, K. (2020). "Leadership style, employee engagement, and work environment to employee performance in manufacturing companies." SHS Web of Conferences 76.
26. Bleidorn, W., Hill, P. L., Back, M. D., Denissen, J. J., Hennecke, M., Hopwood, C. J. & Roberts, B. (2019). "The policy relevance of personality traits. American Psychologist", 74(9).
27. Bursa, M. (2010). "Turkish Preservice elementary teachers Self-Efficacy Beliefs regarding mathematics and science teaching", International Journal of Science and Mathematics Education, 8(4).
28. Khugshal, R., & Chaubey, D. S. (2014). "organisational Openness an its impact on employee's performance": an empirical study.
29. Lu, J., Han, J., Hu, Y., & Zhang, G. (2016). "Multilevel decision-making: A survey. Information Sciences", 346(2).



30. Lilienfeld, S., Morgan, C., Knowles, G., Hutchinson, G., Bryant, R., Fonagy, P. & Hall, B. (2019). "New impact factor: 34.024. world psychiatry, 18".
31. Nafei, W. A. (2018). "The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Agility": A Study on Menoufia University Hospitals. International Business Research, 11(1).
32. Penafiora, A. M. A., & Siriban-Manalang, A. B. (2012). "A Study on the Development of Instrument to Measure and Test Organizational Alignment of a Multi-Tier Organization".
33. Pugnetti, C., Henriques, P., & Moser, U. (2022). "Goal setting, personality traits, and the role of insurers and other service providers for Swiss Millennials and Generation Z", Journal of Risk and Financial Management, 15(4).
34. Razmi, R. (2021). "Examining the psychological traits affecting customer behavior change in the insurance industry in terms of the role of service failure", Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics, 25(2).
35. Thompson, S. k. (2012). "Sampling", Third Edition, published by John Wiley & Sons, inc., Hoboken, New jersey, Canada
36. Wise, J.B. (2009). "Using the Knowledge-and-Appraisal Personality Architecture to Predict Physically Active Leisure Self-Efficacy in University Students", Journal of Applied Social Psychology, 39(8).
37. Zhenjing, G. (2022). "Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model". Frontiers in public health, 10.