

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية

دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن - جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. شاطر شفيق

إعداد الطالبين:

بوجعيط صفاء

بوداب أميمة

أعضاء لجنة التقييم:

رئيسا	جامعة جيجل	زايدى أبو سفيان
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	د. شاطر شفيق
ممتحنا	جامعة جيجل	بوخمم جنات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية
دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن - جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. شاطر شفيق

إعداد الطالبتين:

بوجعيط صفاء

بوداب أميمة

أعضاء لجنة التقييم:

رئيسا	جامعة جيجل	زايدي أبو سفيان
مشرفا مقرررا	جامعة جيجل	د. شاطر شفيق
ممتحنا	جامعة جيجل	بوخمم جنات

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

أشكر الله العلي القدير الذي أعانني على إتمام هذا العمل بمنه وتوفيقه

وأحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، وهو القائل سبحانه وتعالى

« لئن شكرتم لأزيدنكم » إبراهيم الآية "152"

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف " د. شاطر شفيق " على

تفضله بقبول الإشراف على مذكرتنا وعلى توجيهاته القيمة التي

قدمها لنا، ونرجو من المولى عز وجل أن يثيبه خير ثواب الذي

كان عوننا لنا في إتمام هذه المذكرة

كما نتوجه بالشكر إلى عمال وإطارات المؤسسة المينائية جن جن،

وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد على إتمام هذا العمل

إهداء

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا وعلى والدي وأن أعمل صالحا أما بعد

أهدي هذا العمل إلى

التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى الشمعة التي تنير دربي إلى بسملة الحياة وسر

الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي " أمي الغالية "

إلى من علمني العطاء دون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من لبس ثوب

الشقاء من أجلي ومنحني مالم تمنحني إياه كل الدنيا " أبي الغالي "

إلى من أحس بالسعادة وأنا بينهم، ولا معنى حياتي بدونهم، إلى من قدموا لي دعمهم إخوتي

" محي الدين " و " ياسوع "

إلى من شاركوني بسملة الحياة وأفراحها أخواتي ادخل الله إليهم السعادة

" ملاك " و " مروة "

إلى صديقتي العزيزة وزميلتي في الدراسة التي شاركتني هذا العمل " أميمة "

إلى خالي الكريم الذي أعانني في إتمام هذا العمل بمعرفته وخبرته المتواضعة

" عميور خالد "

إلى كل من ذكرهم القلب ونسيهم القلم

" صفاء "

إهداء

إلى

من أمر الرحمان عز وجل ببرهما والرسول صلى الله عليه وسلم بمصاحبتهما، ووضعت
الجنة تحت أقدامهما، إلى رمز التضحية والعطاء والنبيل والوفاء، إلى من جبهما يغمر

قلبي ودعائهما يسير دربي " أمي وأبي الغالين "

إلى

من شاركوني بسمة حياة وأفراحها ومساراتها أخواتي ادخل الله إليهم السعادة

" منال "، " نسرين "، " فطيمة "، " أية "، " شهرزاد "، " وسام "

إلى

مصدر بسمتي وبهجتي الذي قدم لي الكثير من الأمل والصبر لن أقول شكرا...

بل سأعيش الشكر معك دائما

إلى

صديقتي العزيزة وزميلتي في الدراسة التي شاركتني هذا العمل " صفاء "

إلى

كل من ذكرهم القلب ونسيهم القلم

" أميمة "

المخلص

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي (والذي يتكون من: العضوية، الولاء، التشابه) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-، ومن أجل تحقيق هذا الهدف استخدمنا المنهج الوصفي، وقد تم اختبار فرضيات الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 64 عاملا باستخدام الانحدار المتعدد اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة لوجود أثر دال إحصائيا لأبعاد التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، والتشابه) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل، وقد تم تقديم اقتراحات عملية وآفاق مستقبلية للدراسة.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الولاء، العضوية، التشابه، سلوك المواطنة التنظيمية.

Abstract

This study aimed to identify the effect of Organizational Identification (which consists of: Membership, Loyalty, Similarity) on Organizational Citizenship Behavior of employees working at Djen Djen Port company - Jijel-. To achieve this goal we used the descriptive approach. The study hypotheses were tested on a random sample of 64 employees using multiple regression based on the statistical package for social sciences (SPSS). The study found that there is a statistically significant effect of Organizational Identification dimensions (Membership, Loyalty, Similarity) on Organizational Citizenship Behavior. Practical suggestions and future prospects have also been made for the study.

Keywords: Organizational Identification; Membership; Loyalty; Similarity; Organizational Citizenship Behavior.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الشكر
II	إهداء
V	الملخص
VII	قائمة المحتويات
X	قائمة الأشكال
XII	قائمة الجداول
XIV	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة
7	تمهيد
8	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
8	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التماثل التنظيمي
12	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول سلوك المواطنة التنظيمية
16	المطلب الثالث: أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
17	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالتماثل التنظيمي
26	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية
33	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية
38	خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
40	التمهيد
41	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
41	المطلب الأول: نوع أداة الدراسة وطريقتها
43	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

48	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات أداة الدراسة
49	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
49	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد العينة
52	المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بمستوى التماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن
57	المطلب الثالث: النتائج المتعلقة بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية السائد في المؤسسة المينائية جن جن
59	المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
62	المطلب الخامس: مناقشة النتائج
65	خلاصة
67	الخاتمة
70	قائمة المراجع
78	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
ب	المخطط الفرضي للدراسة	01

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	المقياس السداسي المعتمد في الاستبيان	42
02	فئات المقياس السداسي في الاستبيان	42
03	مجتمع وعينة الدراسة والاستبيانات الموزعة والمسترجعة	43
04	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "العضوية"	43
05	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الولاء"	44
06	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "التشابه"	45
07	صدق الاتساق الداخلي لمحور التماثل التنظيمي ككل	46
08	الصدق الداخلي لفقرات محور "سلوك المواطنة التنظيمية"	46
09	معاملات الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور التماثل التنظيمي	47
10	معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحوري الاستبانة منفردة ومجمعة	48
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	50
12	توزيع أفراد العينة متغير السن	50
13	توزيع أفراد العينة متغير المستوى التعليمي	51
14	توزيع أفراد العينة متغير عدد سنوات العمل	51
15	توزيع أفراد العينة متغير الفئات السوسيو مهنية	52
16	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "العضوية"	52
17	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "الولاء"	54
18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد "التشابه"	55
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول مستوى التماثل التنظيمي	56
20	مستوى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية	57
21	اختبار التوزيع الطبيعي	59
22	معاملات تضخم التباين والتباين المسموح	60
23	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية	60

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
78	الاستبانة في شكلها النهائي	01
83	نتائج معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه	02
89	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ	03
91	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	04
92	نتائج المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لمحوري التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية	05
95	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	06
98	نتائج اختبار الفرضية الرئيسة وفرضياتها	07

مقدمة

يعد موضوع سلوك المواطنة التنظيمية من الموضوعات المهمة والحديثة في حقل إدارة الموارد البشرية، حيث حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين في المنظمات، باعتباره سلوك تطوعي واختياري يقوم به الفرد خارج أدواره الرسمية، يكون موجها نحو مساعدة الآخرين في مختلف جوانب العمل من جهة، ومساعدة المنظمة على الارتقاء بأدائها من جهة أخرى.

إن تخطي الأفراد للأدوار الرسمية المسندة إليهم في أعمالهم، لإنجاز أعمال إضافية يكون مفيدا جدا للمنظمة، حيث يؤدي إلى زيادة الانتاجية والكفاءة التنظيمية، ويعزز الثقة بين الأفراد، ويساعد على الحفاظ على النظام الاجتماعي للمنظمة (شاطر، كعواش وعمار، 2020). لذا ينبغي على المنظمات الاهتمام بالعوامل التي تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية، والتي من بينها التماثل التنظيمي، الذي يتجسد في صورة تشابه وتطابق في القيم والأهداف والرغبات بين الأفراد والمنظمة، والذي من المتوقع أنه كلما زادت قوة تشابه هوية الفرد مع منظمته وشعوره بالعضوية والولاء تجاهها، كلما زادت دوافعه في التصرف بسلوك يعزز نجاحه ونجاح منظمته.

1. إشكالية الدراسة

أصبحت المنظمات في عصرنا الحالي تعطي أهمية كبيرة للمورد البشري، ذلك ما جعلها تهتم به من جميع الجوانب، وهو ما تحاول المؤسسة المينائية جن جن -جيل- القيام به من خلال توفير مناخ تنظيمي جيد يحس فيه المورد البشري بالراحة والانتماء، وذلك سعيا منها للارتقاء بأدائه وجعله يقدم كل ولاءه ومجهوداته للمؤسسة ويساعد في تحقيق أهدافها.

وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيل-؟

ويتفرع هذا التساؤل الرئيسي للتساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيل-؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد الولاء في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيل-؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبُعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيل-؟

2. فرضيات الدراسة

كإجابة أولية على أسئلة الدراسة نطرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-

وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؟

الفرضية الفرعية الثانية:

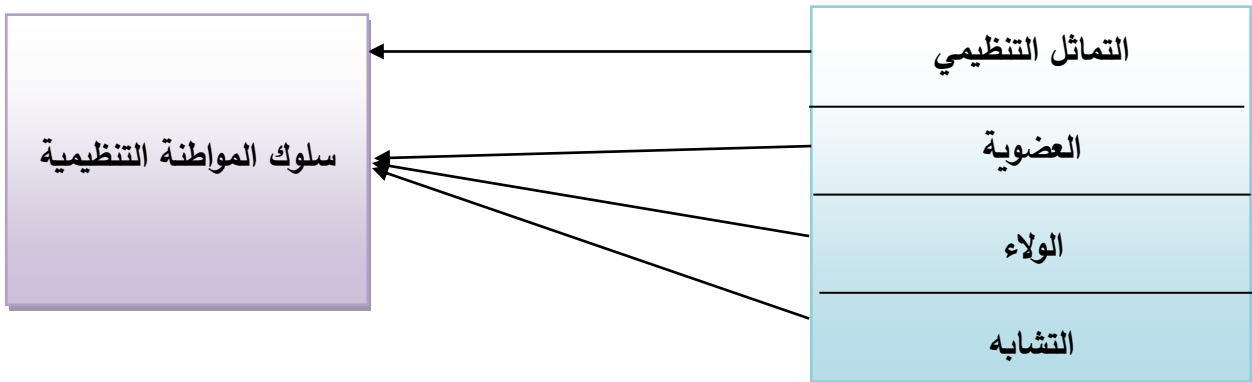
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الولاء في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؟

الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد التشابه في سلوك المواطنة لتتظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؟

يمكن توضيح المخطط الفرضي للدراسة كما يلي:

الشكل رقم (1): المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على ما ورد في الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- لتعرف على مستوى سلوك المواطنة السائد في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- التعرف على ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة ومنفردة في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- تقديم اقتراحات عملية لتنمية كل من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

4. أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة من جانبين هما الأهمية العلمية والعملية كالآتي:

الأهمية العلمية:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية الموضوع الذي تعالجه، كون التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية من أهم المتغيرات المساعدة في تفسير السلوك التنظيمي للعاملين من جهة، وإمكانية التنبؤ به مستقبلا من جهة أخرى، بالإضافة إلى اعتباره موضوع جديد في مكتبة جامعة محمد الصديق بن يحيى، فهذه الأخيرة تحتاج مراجع في هذا الموضوع لتدعيم الطلبة وبالتالي يعتبر إضافة جديدة للمكتبة.

الأهمية العملية:

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في معرفة كل من مستوى التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية السائدين في المؤسسة المينائية جن جن، ومعرفة أثر التماثل التنظيمي بأبعاده في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، والخروج بمجموعة من الاقتراحات لتحسين وتطوير واقع المؤسسة.

5. أسباب اختيار الموضوع:

- التماثل التنظيمي من الموضوعات الجديدة وغير المفهومة لدى الكثير، وبالتالي هو مجال جيد للبحث فيه؛
- قلة الدراسات التي ربطت بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية؛
- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع؛
- معرفة واقع كل من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-

6. حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

ركزت هذه الدراسة على دراسة أثر التماثل التنظيمي المتمثلة بأبعاده الثلاث (العضوية، الولاء، والتشابه) في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- الحدود المكانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة المينائية جن جن التي تقع في الجهة الشرقية لمدينة جيجل وتحديدا بمنطقة أشواط.

- الحدود الزمانية:

تم تطبيق هذه الدراسة خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2021-2022 وتحديدا من بداية شهر أفريل إلى بداية شهر جوان من سنة 2022.

- الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة عشوائية طبقية من العمال بالمؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

7. منهج الدراسة:

تحقيقا لأهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة المدروسة كما توجد فالواقع والتعبير عنها كفيما وكميا، ولا يتوقف المنهج الوصفي عند ذلك بل يتعداه إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقة الموجودة بين أبعاده (الغندور، 2015). وتم الاعتماد على مدخلين أساسيين من مداخل المنهج الوصفي وهما المدخل الوثائقي وهذا بالرجوع إلى مجموعة من المراجع والمتمثلة أساسا في (الكتب، المقالات العلمية، الرسائل الجامعية) بالإضافة إلى مدخل المسح بالعينة، والذي يشمل جزء من المجتمع الإحصائي المشمول بالدراسة.

8. هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي اعتمادا على طريقة IMRAD، تضمن الفصل الأول الخلفية النظرية والتطبيقية للموضوع، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول استعرضنا فيه الأدبيات النظرية للدراسة حيث تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما تضمن أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية، أما المبحث الثاني فخصص للدراسات التطبيقية ذات العلاقة بالتماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وفيما يخص الفصل الثاني فقد تضمن الدراسة الميدانية حيث قسم إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني فقد استعرضنا نتائج الدراسة ومناقشتها.

9. صعوبات الدراسة:

- صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة؛
- ندرة المراجع باللغة العربية التي تناولت متغيرات الدراسة؛
- صعوبة ترجمة بعض المصطلحات من اللغة الإنجليزية إلى العربية

10. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

التماثل التنظيمي: هو حالة نفسية تجعل من العاملين في المؤسسة المينائية جن جن مرتبطين بمؤسستهم ومتعلقين بأهدافها وغاياتها وقيمتها ومتحمسين لتحقيقها والدفاع عنها لأنها تتشابه وتتقارب مع أهدافهم وغاياتهم وقيمهم.

العضوية: وتشير إلى درجة فهم وإدراك العاملين في المؤسسة المينائية جن جن لذاتهم من حيث انخراطهم بالمنظمة، والإحساس بالانتماء تجاهها.

الولاء: يشير إلى إخلاص وحماس العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، واتجاهاتهم الإيجابية نحو تحقيق أهدافها والدفاع عنها، ودعمها.

التشابه: يشير إلى إدراك العامل في المؤسسة المينائية جن جن لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع العاملين الآخرين في المجموعة أو المؤسسة.

سلوك المواطنة التنظيمية: هو سلوك تقديري يختاره العاملين في المؤسسة المينائية جن جن للقيام به طواعية، يتخطى السلوك الرسمي المحدد في وصف الوظيفة وغير مرتبط بنظام المكافآت الرسمي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية التطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

حظي مفهومي التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية باهتمام الباحثين والممارسين في مجال الإدارة عامة، وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي خاصة. فالتماثل التنظيمي يشير إلى اندماج رغبات العاملين مع رغبات المنظمة لتشكيل حالة من التماثل والتوافق، وقد ازداد الاهتمام بموضوع التماثل التنظيمي لتأثيراته المختلفة على سلوك العاملين وأداء المنظمة ونجاحها، وهي السلوكيات التي تتأثر بالتماثل التنظيمي لتأثيراته المختلفة على سلوك العاملين وأداء المنظمة ونجاحها، ومن السلوكيات التي تتأثر بالتماثل التنظيمي في المنظمة سلوك المواطنة التنظيمية، باعتباره سلوكاً تطوعياً يقوم به الموظف اختياريًا دون أن يكون هذا السلوك مرتبطاً بشكل مباشر بحوافز المؤسسة ومكافآتها.

يتناول هذا الفصل بحثين أساسيين، مبحث خاص بالأدبيات النظرية للدراسة، يستعرض الإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة (التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية) وعلاقة التأثير بينهما، ومبحث خاص بالأدبيات التطبيقية للدراسة، يستعرض أهم الدراسات السابقة -العربية والأجنبية- ذات علاقة بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

يعتبر التماثل التنظيمي عنصرا مهما وضروريا في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، حيث يؤثر على السلوك الفردي والجماعي، وذلك من خلال توفير بيئة مناسبة يسودها التفاهم والتعاون يسعى أفرادها لتحقيق أهداف موحدة، بالإضافة لسلوك المواطنة التنظيمية الذي لديه أهمية كبيرة من ناحية الأفراد العاملين بالمنظمة من أجل تعزيز سلوكياتهم والحفاظ على ولائهم للمنظمة، كما لديه أهمية كبيرة لمساعدة المنظمة على فهم سلوكيات الأفراد العاملين بها والذي يؤدي إلى سهولة التنبؤ بسلوكياتهم مستقبلا، ليضمن استمرارية المنظمة نحو تحقيق أهدافها، ويستعرض هذا المبحث أهم المفاهيم النظرية للتماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول التماثل التنظيمي

يعد التماثل التنظيمي (Organizational identification) من الموضوعات التي لاقت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء، باعتباره أحد العوامل الرئيسية لنجاح وتفوق المؤسسات، لذا سنتناول في هذا المطلب مفهوم التماثل التنظيمي وأبعاده.

أولا: مفهوم التماثل التنظيمي

ترجع جذور مفهوم "التماثل التنظيمي" إلى النظرية السياسية للازويل (Lasswell, 1965) التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، وقد تبنى (Lasswell) في تعريفه للتماثل أسلوب التحليل النفسي لفرويد (Freud)، أين حاول إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالبا ما تكون لاشعورية، وبين التماثل مع الشخصيات العامة والسلطة، والقضايا المختلفة، فعرف مصطلح التماثل بأنه "توحد واتحاد الشخص مع شخص آخر، او مجموعة، أو شيء أو فكرة معينة". (مرابط، 2019، ص.ص:58-59).

ويرجع التصور النظري لمصطلح التماثل في علم النفس، إلى الطرح النفس اجتماعي في السياق التنظيمي، حيث يعتبره (Turner) كامتداد لنظرية تصنيف الذات ضمن مقارنة الهوية الاجتماعية (Tajfel, 1978) ومفهوم خاص من المفهوم الأوسع المسمى بالتماثل أو التطابق الاجتماعي، والذي يعرف بأنه قبول واستيعاب المجتمع، أي التوحد مع المجتمع البشري والانتماء إليه. كما نظر العديد من الباحثين للتماثل على أساس أنه العملية التي يتم من خلالها تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم بشكل مماثل لرؤية أعضاء المجموعات التي ينتمون إليها والتي لا ينتمون إليها أيضا. (Garcia, 2006 p :19)

أ. تعريف التماثل التنظيمي

اختلف الباحثون حول مفهوم التماثل التنظيمي، تبعاً لاختلاف خلفياتهم الفكرية والفلسفية، وفيما يلي ذكر لبعض منها:

ويرى (Dutton 1989) بأن التماثل التنظيمي هو "الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم /أو أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقد هو أو هي أنها تميز المنظمة". (جلاب وعلوطي، 2018، ص:694).

يتضح من تعريف (Dutton 1989) أن التماثل التنظيمي يمثل الصفات التي يعتقد الفرد بأنها تمثل المنظمة والتي من خلالها يمكنه أن يعرف نفسه.

أشارا (Johnson & Heimberg 1999) بأن التماثل التنظيمي "هو عملية اقناع داخلية وخارجية، من خلال أن رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة وينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات". (p:160)

وضحا (Johnson & Heimberg 1999) في تعريفهما أن التماثل التنظيمي عبارة عن عملية تندمج فيها رغبات الفرد ورغبات المنظمة.

وعرفاه (Mael & Ashforth 2001) بأنه " إدراك الفرد بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها". (بن يحيى، 2017، ص:27).

يتضح من التعريف السابق أن التماثل التنظيمي يتجسد عند الفرد في المنظمة من خلال توحيده مع منظمته ليصبح بإمكانه تعريف نفسه من خلال منظمته لشعوره بالانتماء إليها.

كما عرفه (Moksness 2014) بأنه وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة، وشعورهم بالتضامن معها وتقديم الدعم لها باستمرار، والتشابه في المصالح والأهداف معها، وشعور الأعضاء بالانتماء والولاء لها، والدفاع عن سياستها وتوجهاتها المستقبلية. (طه، 2021، ص:118)

يتضح من التعريف السابق أن التماثل التنظيمي يعكس التشابه في الخصائص والمصالح والأهداف بين المنظمة والفرد.

بناء على ما سبق يمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه درجة التكامل والتوافق والانخراط النفسي والذهني للعاملين مع منظماتهم، وذلك لشعورهم بوجود روابط قوية تربطهم بها، ويزيد ذلك من ولائهم للمنظمة، من خلال توافق وتشابه رغباتهم وأهدافهم مع رغبات وأهداف المنظمة.

ب. خصائص التماثل التنظيمي:

للتماثل التنظيمي عدة خصائص نذكر منها (تيشات ومزهودة، 2021، ص:231):

- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطا وثيقا بالجوانب الاجتماعية للمنظمة؛
 - التماثل التنظيمي مفهوم معمق ومغروس في إدراكات، واتجاهات، ومشاعر، ومعتقدات، وسلوك العاملين في المنظمة؛
 - يعتبر التماثل التنظيمي من الركائز الرئيسية لعملية اتخاذ القرار؛
 - التماثل التنظيمي من العوامل التي تساهم في تحديد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة.
- ج. أهمية التماثل التنظيمي:

تظهر أهمية التماثل التنظيمي في المنظمة على مستويين هما (مرابط، 2019، ص، ص:89-90):

ج.1- أهمية التماثل التنظيمي على المستوى الفردي:

- تعزيز احترام الذات؛
- زيادة مستوى الطموح؛
- دافعية التنمية المهنية؛
- الانتماء لعضوية الجماعة.

ج.2- أهمية التماثل التنظيمي على المستوى التنظيمي:

- إدراك الارتباط النفسي مع المنظمة من خلال عضوية جماعة العمل، يساعد في تحقيق مستوى من الولاء والالتزام لمؤسسة العمل؛
- يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية؛
- يساهم التماثل التنظيمي في تفعيل عملية التغيير التنظيمي، حيث يقلل من المقاومة، ويجنب الشعور بالإكراه؛
- يؤثر التماثل التنظيمي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل.

ثانياً: أبعاد التماثل التنظيمي

بمراجعتنا للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت قياس التماثل التنظيمي، لاحظنا اعتماد معظم هذه الدراسات على مقياس (Cheney 1983) الذي يتضمن ثلاثة أبعاد هي: الولاء التنظيمي، التشابه، والعضوية، والذي طوره فيما بعد (Johnson 1999)، وهو المقياس الذي ستعتمده الدراسة الحالية، وذلك من منطلق أن هذا المقياس الأكثر شيوعاً واستخداماً، وتعبيراً عن اتجاهات الأفراد نحو منظماتهم. وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد: (p:160)

أ. الولاء (Loyalty)

يعني "استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم والقبول بالأهداف الرئيسية وقيم التنظيم". (سليمان ووهب، 2011، ص:149)

وهو يعبر عن ارتباط الفرد بالمنظمة، وشعوره بالانتماء لها، وتعريف ذاته من خلال العضوية بالمنظمة. (مريوح وبوعطيط، 2020، ص:594).

كما عرف (Lasswell 1999) الولاء بأنه المشاعر الإيجابية التي طورها الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمتهم. وبين بوتز وآخرون إلى أن هناك ثلاث مكونات للولاء لا بد من وجودها، يتمثل المكون الأول في الشعور والإيمان القوي بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمها، أما المكون الثاني فهو الرغبة في بذل أقصى جهد لخدمة المنظمة، والمكون الثالث يتمثل في الرغبة القوية في البقاء في المنظمة. (العمرى، 2016، ص:19)

ب. التشابه (Similarity)

يشير إلى إدراك الفرد للتشابه الموجود بين قيم وأهداف ورغبات ومصالح العاملين في المنظمة (الرميدي، 2019، ص:489)، أي إدراك الفرد أن قيمه وأهدافه مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة. (مريوح وبوعطيط، 2020، ص: 594)

ج. العضوية (Membership)

تشير العضوية إلى إحساس الفرد بالانتماء، والشعور البالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية للمنظمة، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمنظمة. (العشرى، 2020، ص:7)، أي أن العضوية تشير إلى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث انخراطه بالمنظمة، والإحساس بالانتماء إليها. (فراج، 2019، ص:495)

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول سلوك المواطنة التنظيمية:

يعتبر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior) من المفاهيم الحديثة نسبيا في الفكر الإداري وخاصة في البيئة العربية، ويلقى هذا المفهوم اهتماما ملحوظا من قبل الباحثين والإداريين لعلاقته الوثيقة بأهم عنصر في المنظمة وهو المورد البشري.

أولا: مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

كنتيجة للاهتمام بالعنصر البشري في المنظمات ركز الفكر الإداري والسلوكي المعاصر على إجراء الدراسات والبحوث التي اهتمت بالسلوك التطوعي في المنظمات واختلفت تسمية هذا السلوك فيها، بداية عند (Bernard,1935) الذي أطلق عليه "الاستعداد للتعاون"، مروراً بدراسات هاوثورن (Hawthorne) أين تم ربط هذا السلوك بالتنظيم غير الرسمي، ثم عرف هذا السلوك تطورا كبيرا مع دراسة (Katz,1964) أين قام بتسميته "السلوكيات الابتكارية والتلقائية" والتي عرفت بسلوكيات الدور الإضافي، وصولا إلى الدراسات التي قاما بها (Bateman & Organ) في بداية الثمانينات من القرن العشرين، أين أطلقا عليه تسمية "سلوك المواطنة التنظيمية"، ففي دراسة لهما سنة 1983 خلاصا إلى وجود علاقة قوية موجبة ومعنوية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، ومنذ سنة 1983 وحتى الآن أصبح الباحثون والكتاب يستخدمون مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية للتعبير عن السلوكيات التطوعية التي يمارسونها الأفراد والجماعات في المنظمات. (حنيش، الباي وبن علي، 2019، ص:468)

أ. تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تعريف سلوك المواطنة التنظيمية حيث كل باحث يعرفها من زاوية معينة ومن أهم التعريفات ما يلي:

يعرف (1988) Organ سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: "سلوك اختياري لا يتضمنه الوصف الوظيفي الرسمي، وهو لا ترتبط بنظام المكافآت الرسمي، وهو يقوي ويدعم الأداء الفعال للمنظمة". (Brain,2000, p: 3)

نلاحظ أن Organ تناول سلوك المواطنة التنظيمية من ثلاثة جوانب متمثلة في أنه سلوك اختياري، وغير مرتبط بنظام المكافآت، والذي ينتج عنهما تقوية وتدعيم أداء المنظمة.

ويعرف أيضا بأنه "سلوك طوعي يتعدى المسؤوليات التي يحددها التنظيم ولا يتضمن أي مكافأة أو عقاب". (محمد، 2015، ص:204).

الملاحظ أن هذا التعريف يؤكد على فكرة أن سلوك المواطنة هو سلوك غير ملزم للمكافأة، لأنه لا يدخل ضمن المهام والمسؤوليات الرسمية للفرد.

أما (2001) Dipaola & Michael فقد عرفاه بأنه " رغبة الفرد بالمشاركة في الأعمال التي تتجاوز متطلبات العمل الرسمية للعاملين والتي تسهم في أداء العمل الكلي للمنظمة بأعلى كفاءة وفعالية ممكنة" (p :430)

الملاحظ من هذا التعريف أنه يؤكد على فكرة أن سلوك المواطنة التنظيمية ينبع من الرغبة الطوعية للفرد في ممارسة بعض السلوكيات التي تساهم في نجاح المنظمة.

ويعرف (2008) Yen سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها الأنشطة التي يقوم بها الأفراد لإنجاز العمل بطريقة غير مباشرة في بيئة العمل، والتي التي تتضمن مساعدة زملاء العمل، المحافظة على أنظمة وقواعد العمل والالتزام بها، والمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، فضلا عن تحمل ظروف العمل وعدم إبداء أي شكوى أو تذمر منها (الموسوي ودايخ، ص: 194)

مما سبق يمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك فردي اختياري يقوم به الفرد، يكون خارج حدود واجباته الوظيفية، ولا يمكن محاسبته إذا لم يحم به باعتباره عمل إضافي، كما لا توجد مكافأة محددة من قبل الإدارة.

ب. خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

يتميز سلوك المواطنة التنظيمية بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن باقي المفاهيم الإدارية، لكونه مصطلحا يرتبط بمفهوم الاختيارية والتطوعية ويتعدى قائمة المهام الوظيفية الرسمية، وبالتالي يمكن تحديد أهم خصائص سلوك المواطنة التنظيمية كما يلي (كرسنه وبوعطيط 2021، ص، ص: 137-138):

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي اختياري غير ملزم للفرد، أي انه لم ينص عليه ضمن الواجبات الوظيفية للفرد بل يعتمد على مبادرة الفرد ويخضع لرغبته وإرادته الحرة؛
 - الفرد الذي يؤدي تلك الأدوار الإضافية لا ينتظر مقابلها مكافأة تنظيمية أو مصلحة مباشرة؛
 - أن المنظمات تحرص على تشجيع انخراط العاملين في هذا السلوك بالرغم من انه سلوك تطوعي؛
 - قيام الأفراد بهذا السلوك ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المنظمة، والارتقاء بالأداء الكلي لها، وتحقيق أهدافها الكلية وخططها الاستراتيجية؛
 - سلوك المواطنة التنظيمية عبارة عن مجموعة من الأعمال وليس فعلا واحدا، بحيث تختلف أبعاد ومكونات هذا السلوك من منظمة إلى أخرى، وفقا لاختلاف ثقافات المنظمة وطبيعة نشاطها واللوائح التي تحدد الواجبات الرسمية في العمل ومجالات العمل التطوعي الإضافية.
- ج. أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

تتبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من كونه يؤثر إيجابيا على عدة جوانب في المنظمة، مما يساهم إجمالا في فعالية ونجاح المنظمة في البيئة التنافسية التي تشهدها المنظمات المعاصرة. حيث اثبت عدد من الباحثين آثار ايجابية لسلوك المواطنة التنظيمية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي. ويمكن توضيحها كما يلي: (صادق، 2020، ص، ص: 159- 160)

ج.1- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على المستوى الفردي:

- يعمل على تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتيا؛
- يقلل من معادلات التسرب الوظيفي؛
- يحسن من قدرة المديرين والموظفين على أداء عملهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال وحل المشكلات.

ج.2- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على المستوى الجماعي:

- يساعد على تنسيق النشاطات بين أعضاء المجموعة وفرق العمل؛
- يساهم في التقليل من الصراعات بين الأفراد؛
- يعمل على تماسك النظام الاجتماعي بين أعضاء المجموعة وفرق العم.

ج.3- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على المستوى التنظيمي:

- يعمل على زيادة معدلات الأداء والإنتاجية على مستوى المنظمة؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- يمكن المنظمة من جذب الموظفين الأكفاء والاحتفاظ بهم؛
- يحسن من الظروف النفسية والتنظيمية داخل المنظمة؛
- يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية.

ثانياً: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

رغم الاهتمام الكبير بدراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، إلا أنه بمراجعة الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع يلاحظ إن هناك عدم اتفاق على الأبعاد المكونة لتلك السلوكيات، وأن هناك قدراً كبيراً من التداخل فيما بينها، ونوضح فيما يلي أهم تلك الأبعاد (المغربي، 2007، ص: 318):

أ. الإيثار (Altruism)

يعتبر سلوكاً اختيارياً يقوم به الفرد طواعية لمساعدة زملائه في العمل، في حل مشاكلهم المتعلقة بالعمل، ومساعدة العاملين الجدد في التعرف على أساليب وطرق انجاز مهامهم، ومساعدة زملاء العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة بسبب الغياب. (العمرى، 2011، ص: 24)

ب. الكياسة (Courtesy)

تعكس الكياسة مدى مساهمة الأفراد العاملين بالمنظمة في منع المشكلات، التي يمكن أن يتعرض لها بقية الأفراد العاملين في المنظمة، عن طريق تقديم النصح لهم وتوفير ما يحتاجونه من معلومات ضرورية، ومشاركتهم في اتخاذ القرار. (دعاء، 2014، ص: 41).

وهناك من يطلق عليها اللباقة واللفظ، التي تعكس مدى محاولة الشخص منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير سلوكه على الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم. (حنيش وآخرون، 2019، ص: 470)

ج. وعي الضميري (Conscientiousness)

يمثل سلوك الموظف التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، احترام اللوائح والأنظمة، واستراتيجيات العمل الجديدة. (بن يحيى، 2017، ص: 250)

د. السلوك الحضاري (Civic Virtue)

يشير إلى السلوكيات والنشاطات التي يبديها الفرد من خلال انغماسه ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للمنظمة، ومتابعة كافة أنشطتها كحضور الاجتماعات والندوات، والاطلاع على النشرات التي تصدرها المنظمة. (عليوي، 2020، ص:452)

المطلب الثالث: أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية

يعد التماثل التنظيمي متغيراً مؤثراً في المنظمات، فالعاملين الذين يحسون بتماثلهم مع منظماتهم يتولد لديهم الشعور بالولاء، وهذا يدفعهم إلى بذل أعلى مستويات الأداء بصفة تلقائية مما يؤدي إلى المساهمة في تحقيق الفعالية المنشودة.

أولاً: أثر بُعد الولاء التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية

يشير بعد الولاء التنظيمي إلى إحساس الفرد بالانتماء ورغبته واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمتهم في العمل، وقد أشارت دراسة (الطراونه، 2014) إلى أن اهتمام المنظمات بمفهوم الولاء التنظيمي يساهم في رفع مستوى التماثل التنظيمي من جهة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمة من جهة أخرى، فالولاء العالي للفرد بمنظمتهم يزيد من استعداده لتقديم سلوكيات تطوعية تساهم في تحقيق أهدافها.

ثانياً: أثر بُعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية

ويظهر أثر العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية عند إدراك العاملين لذاتهم، من حيث ارتباطهم بالمنظمة وإحساسهم بالانتماء إليها ذلك ما يدفعهم للعمل وإنجاز المهام بكفاءة هذا ما يعزز سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، والتي تساهم في تحقيق الفعالية من خلال حسن استغلال الموارد البشرية المتاحة للمنظمة.

ثالثاً: أثر بُعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية

يظهر أثر بعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية، من خلال أنه عندما تكون قيم وأهداف الأفراد مشتركة في المجموعة أو المنظمة التي ينتمون إليها، فإن ذلك يزيد من رغبتهم في المشاركة في الأعمال التي تتجاوز متطلبات العمل الرسمية، ويخلق لديهم الرغبة في مساعدة الآخرين دون انتظار حوافز، وهذا ما يساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

يستعرض هذا المطلب مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة باللغتين العربية والانجليزية، حيث يستعرض المطلب الأول الدراسات السابقة المتعلقة بالتمائل التنظيمي، أما المطلب الثاني فيستعرض الدراسات السابقة المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية، والمطلب الثالث والأخير يستعرض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالتمائل التنظيمي

سنتطرق في هذا المطلب الى الدراسات السابقة التي تناولت متغير التماثل التنظيمي باللغتين العربية والإنجليزية.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (مرابط، 2020) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمائل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة الى محاولة معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين العناصر المكونة للمناخ التنظيمي بأجزاء التماثل التنظيمي، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخارجية.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً في أداة جمع البيانات حيث اعتمدنا على الاستبيان، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، كما تختلف أيضاً في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (الأسطل، 2020) بعنوان: "التمائل التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل

لدى العاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظات غزة"

هدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف إلى أثر كل من القيادة التحويلية و التماثل التنظيمي على الدافعية نحو العمل بمديريات التربية والتعليم في محافظات غزة والتحقق من الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة

بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين بالمديريات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وتم اختيار عينة من (251) عاملاً بمديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه هناك تأثيراً إيجابياً لمستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين على دافعيتهم نحو العمل لدى العاملين، كما يوجد تأثير إيجابي جزئي لممارسة رؤساء الأقسام بمديريات التربية والتعليم للقيادة التحويلية على الدافعية نحو العمل لدى العاملين فيها في ظل وجود التماثل التنظيمي كمتغير وسيط.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وتختلف أيضاً في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جبل-.

- دراسة (محمد، 2020) بعنوان: "دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"

هدفت الدراسة للتعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات البحث المتمثلة بالتماثل التنظيمي ووجود حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة البحث مكونة من (148) مفردة تم اختيارها بطريقة الحصر الشامل، وتم الحصول على بيانات البحث بالاعتماد على الاستبانة، وتوصل البحث الى عدت نتائج منها أن مستوى التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة كان بدرجة مرتفعة للمتغير وأن هناك تأثير قوى لبعد الولاء وهو من أبعاد التماثل التنظيمي في جودة حياة العمل.

تتفق دراستنا مع دراسة (محمد، 2020) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، كما تتفق أيضاً الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جبل-.

- دراسة (مرابط، 2019) بعنوان: " التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي عند القطاع العام"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام المقابلة والاستبانة كأداتين أساسيتين لجمع البيانات، تم اختيار عينة من (110) مفردة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في قطاع الصحة العام، وأن المبحوثين يعيشون الكفاح من أجل مهنتهم كما هناك تناقض أو فجوة بين التماثل للمنظمة والتماثل للمهنة، وبين التماثل للعمل والتماثل للوظيفة.

تتفق دراستنا مع دراسة (مرابط، 2019) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، كما تتفق أيضا مع الدراسة السابقة في طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، وتختلف في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على أداة واحدة هي الاستبانة في حين اعتمدت الدراسة السابقة على أداتين هما المقابلة والاستبانة، كما تختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (لطرش، 2019) بعنوان: " القيادة التحويلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي "

هدفت هذه الدراسة الى توضيح مفهومي القيادة التحويلية والتماثل التنظيمي ومعرفة طبيعة العلاقة التي تربط هذين المتغيرين، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وتم اختيار عينة من (184) من مجتمع مقدر ب (1207) عاملا وعاملة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة متوسطة بين بعد التأثير المثالي والتماثل التنظيمي، كما يرتبط بعد التأثير المثالي إيجابيا مع أبعاد التماثل التنظيمي.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، كما تختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (الشلمة، 2018): "التطابق (التماثل) التنظيمي مدخل معاصر للاستثمار براس المال البشري دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحليل دور التماثل التنظيمي في الاستثمار براس املال البشري لبعض كليات جامعة الموصل، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة البحث، وتم اختيار عينة بلغ تعدادها (50) فرداً، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التماثل والاستثمار براس املال البشري، وحسب نتيجة البحث فان موضوع التماثل التنظيمي قليل الاهتمام في جامعة الموصل.

تتفق دراستنا مع دراسة (الشلمة، 2018) في تناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف دراستنا عن دراسته السابقة في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (متولى والنبوي، 2018) بعنوان: "أثر الضغوط التنظيمية والتماثل التنظيمي على العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي واتجاهاتهم نحو بيئة العمل دراسة ميدانية على المحميات بمحافظة الشرقي"

هدفت هذه الدراسة لتحديد أثر الضغوط التنظيمية والتماثل التنظيمي على العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي واتجاهاتهم نحو بيئة العمل في المحليات بالمحافظة الشرقية، واستندت إلى تطوير أربعة فروض رئيسية، باستخدام قائمة استقصاء تم تجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية قواما (342) مفردة من العاملين في هذه الوحدات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حيث تبين وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي واتجاهاتهم نحو بيئة العمل داخل فئات التماثل التنظيمي الأربعة في المحليات بمحافظة الشرقية.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في نوع العينة حيث امتدت على العينة الطبقية العشوائية. تختلف الدراسة الحالية عن دراسة (متولى والنبوي، 2018) في اتخاذنا التماثل التنظيمي متغيراً مستقلاً، كما اختلفت أيضاً في أداة تجميع البيانات حيث اعتمدنا في الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف أيضاً في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (بن يحيى، 2018) بعنوان: "التنكيد في العمل وعلاقته بالتمائل التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف على العلاقة بين التنكيد في العمل والتمائل التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية وكذلك معرفة مستوى الشعور بالتنكيد في العمل ومستوى الشعور التماثل التنظيمي الذي يتميز به العمال، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وتم اختيار عينة من (567) عاملا وعاملة ، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه هناك شعور متوسط للتمائل التنظيمي في القطاع الصناعي بولاية جيجل وأنه هناك علاقة بين التنكيد في العمل والتمائل التنظيمي في القطاع الصناعي بولاية جيجل.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وتختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (مرابط، 2015) بعنوان: "أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على قابلات الصحة العمومية بولاية بسكرة "

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية بولاية بسكرة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أسلوب المسح الذي مسح 178 من أصل 208 قابلة في الصحة العمومية، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التماثل التنظيمي غير صالح للتطبيق في القطاع العمومي للصحة لعدم وجود علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة.

تتفق دراستنا مع دراسة (مرابط، 2015) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وأيضا طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وتتفق أيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء،

العضوية والتشابه)، وتختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في ميناء جن جن - جيجل -.

- دراسة (العمرى، 2015) بعنوان: "التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظات شمال الأردن وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (300) مشرف ومشرفة تربوية، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في إقليم الشمال متوسطة، وجاء مجال الولاء التنظيمي في المرتبة الأولى، بينما مجال التشابه في المرتبة الأخيرة؛ كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وبين الحوافز المقدمة لهم.

تتفق دراستنا مع دراسة (العمرى، 2015) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وإتباع المنهج الوصفي التحليل مع الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في ميناء جن جن - جيجل -.

- دراسة (الشواورة، 2015) بعنوان: " أثر التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكراك".

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية تربية قصبة الكراك، وبيان علاقتها بالدافعية، وتحقيقا لأهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم اختيار عينة من (104) مفردة، وقد تبين من النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطا.

تتفق دراستنا مع دراسة (الشواورة، 2015) في تناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، كما تتفق في طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء،

العضوية والتشابه)، في حين تخلف دراستنا عن الدراسة السابقة في مكان إجراء الدراسة حيث أجريت الدراسة الحالية في ميناء جن جن -جيجل-.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Atteya، 2021) بعنوان: " The Mediating Role Of Organizational Indentification On The " Relationship Between Perceived External Image And Employees

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الآليات والظروف المبنية على الصورة الخارجية التي يمكنها رفع إنتاجية الموظفين، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (279) موظفا وموظفة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التميز التنظيمي يلعب دور في تعزيز العلاقة بين الصورة الخارجية والتماثل التنظيمي.

تتفق دراستنا مع دراسة (Atteya، 2021) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وإتباع المنهج الوصفي التحليل مع الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف دراستنا مع الدراسة السابقة في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (Deepak، 2019) بعنوان: " Antecedent And Consequences Of Organizational "Identification: A Study In The Tourism Sector Of Sikkim

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على السلوك التنظيمي لدى موظفي السياحة والتحقق من سابقة وعواقب التماثل التنظيمي، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (246) موظفا وموظفة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن ظهور سلوك تبادل المعرفة نتيجة لوجود التماثل التنظيمي، كما أن التماثل التنظيمي يخلق الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

تتفق دراستنا مع دراسة (Deepak، 2019) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وإتباع المنهج الوصفي التحليل مع الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، في حين تختلف دراستنا مع الدراسة السابقة في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

– دراسة (Bacaksiz et al، 2017) بعنوان: " The Relationships Between Organizational Identification, Job Performance, And Job Crafting: A Study Among Nurses

هدفت هذه الدراسة الى تحديد التماثل التنظيمي، الأداء الوظيفي للممرضات وكذا مستويات الوظيفية، بالإضافة إلى الخصائص الاجتماعية والديمغرافية التي تؤثر على هذه المفاهيم والعلاقات بينها، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (240) ممرضة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك ارتباط إيجابي قوي بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

تتفق دراستنا مع دراسة (Bacaksiz et al، 2017) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وكذلك من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

– دراسة (Basar & Basim، 2015) بعنوان: " Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي وتحديد الدور الوسيط لتصورات السياسة التنظيمية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام أسلوب المسح على 363 موظفا، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه هناك علاقة طردية بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي.

تتفق دراستنا مع دراسة (Basar & Basim، 2015) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وكذلك من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية الاستبيان، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

دراسة (Karanika-Murry, 2015) بعنوان: "Engagement, And Job Satisfaction Organizational Identification, Word"

هدفت هذه الدراسة الى توفير فهم أعمق لكيفية ارتباط التماثل التنظيمي بالرضا الوظيفي من خلال تبني منظور الهوية الاجتماعية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (194) موظف وموظفة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تأثيرا إيجابيا للتماثل التنظيمي على الرضا الوظيفي، وتأثيرا غير مباشر في حالة الارتباط الوظيفي يلعب دور الوسيط.

تتفق دراستنا مع دراسة (Karanika-Murry, 2015) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وكذلك من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

دراسة (Baertsch,1991) بعنوان: "Effects Of Organizational Identification And Perceived Organizational Innovativeness On The Adaptive And Innovative Behaviors Of Employee"

هدفت هذه الدراسة الى الكشف على تأثير انخفاض وارتفاع مستوى التماثل التنظيمي والابتكار التنظيمي المدرك على الموظفين، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (68) موظفا وموظفة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأفراد ذوي التماثل التنظيمي العالي ومستوى منخفض من تصورات عالية للابتكار التنظيمي سيكونون أكثر قدرة على التكيف.

تتفق دراستنا مع دراسة (Baertsch,1991) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وكذلك من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الولاء، العضوية والتشابه)، وتختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية

سنتناول في هذا المطلب الدراسات التي تناولت متغير سلوك المواطنة التنظيمية باللغة العربية والإنجليزية.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (كبير، 2021) بعنوان: "أثر التمكين على أداء العاملين من خلال سلوك المواطنة التنظيمية"

هدفت هذه الدراسة لتقصي أثر التمكين بأبعاده على أداء العاملين بأبعاده من خلال سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعاده (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وذلك بالتطبيق على العاملين في مؤسسة مطاحن عمر بن عمر بقالمة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعه على عينة عشوائية من العاملين بلغت (350) عامل على مختلف المستويات الوظيفية، أظهرت النتائج وجود أثر ايجابي متوسط للتمكين ككل ولأبعاده على سلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت عدم تأثيره على سلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة لوجود تأثير إيجابي متوسط لسلوك المواطنة التنظيمية ككل ولكل أبعاده منفصلة على أداء العاملين، أما فيما يخص جزئية الوساطة فقد أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية يتوسط العلاقة بين التمكين وأداء العاملين.

تتفق دراستنا مع دراسة (كبير، 2021) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) في حين تختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة من حيث تحديد حجم العينة والمتمثلة في العينة العشوائية الطبقية، في حين اعتمدت دراسة كبير (2021) على العينة العشوائية وكما تختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة، حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن -جبل-.

- دراسة (الحبيشي وحسان، 2020) بعنوان: "أثر العدالة التنظيمية المدركة على سلوك المواطنة التنظيمية

الدور الوسيط للثقة التنظيمية"

هدفت هذه الدراسة إلى أثر العدالة التنظيمية المدركة على سلوك المواطنة التنظيمية، في ظل الدور الوسيط للثقة التنظيمية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستدلالي المقارن، وعلى الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وأجريت الدراسة على عينة من 232 موظفا يعملون بعدد من البنوك التجارية، الحكومية،

الخاصة، وفروع البنوك الأجنبية بمحافظة القاهرة والحيزة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي موجب مباشر للثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، بينما تبين عدم وجود تأثير معنوي مباشر، وغير مباشر للعدالة التنظيمية المدركة على سلوك المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (الحبيشي وحسان، 2020) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف في متغيرات الدراسة حيث اعتمدت الدراسة الحالية على متغيرين، وتختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جبل-.

- دراسة (العتيبي، 2019) بعنوان: "درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العالي الحكومية في مدينة الرياض"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمات، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى قائدات المدارس. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (380) معلمة ممن يعملن في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمدينة الرياض. كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومن أهمها: أن ممارسة قائدات مدارس التعليم العام الحكومية لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر المعلمات، حيث جاءت في المرتبة الأولى بعد (السلوك الحضاري)، يليه بعد (وعي الضمير)، ثم بعد (الكياسة)، ثم (الإيثار)، (وأخيرا بعد الروح الرياضية). كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو الدرجة الكلية لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده المتمثلة في (الإيثار، والكياسة، وعي الضمير، السلوك الحضاري) لقائدات المدارس باختلاف متغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح معلمات المرحلة الثانوية. وكذلك فروقا ذات دلالة إحصائية في وجهات نظرهم نحو الدرجة الكلية لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده المتمثلة في (الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) لدى قائدات المدارس باختلاف متغير الخبرة.

في حين تتفق من حيث طبيعة المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة بنفس الأداة لجمع البيانات (الاستبيان)، في حين تختلف دراستنا مع دراسة (العتيبي، 2019) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية

كمتغير تابع، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (بوخمخم، 2019): بعنوان "مساهمة التمكين في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفي بالجامعة الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة إلى مساهمة التمكين في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين بالجامعة الجزائرية، الدراسة التطبيقية أنجزت بالإدارات المركزية لجامعات الجزائر 3، قسنطينة 2، جامعة سطيف 1، جامعة بجاية، جامعة جيجل، وجامعة الأغواط، وأجريت على عينة حجمها 360 مفردة، 200 موظفة 160 موظف، واعتمدها على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أن مستوى كل من التمكين وسلوك المواطنة التنظيمية متوسط بالجامعات مجال الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين وفي تبني سلوك المواطنة التنظيمية بين الجامعات دون وجود فروق ذات دلالات بين الموظفين والموظفات في إظهار سلوك المواطنة التنظيمية، تسجيل أثر للتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية بالجامعات مجال الدراسة.

تتفق دراستنا مع دراسة (بوخمخم، 2019) وبتناولنا سلوك المواطنة كمتغير تابع، واعتمدها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، في حين تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (عبد القادر، 2018) بعنوان: "علاقة المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بجودة أداء أستاذ الجامعي"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين المناخ التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية بجودة أداء الأستاذ الجامعي بجامعات الوسط الجزائري في ضوء متطلبات الجودة في التعليم العالي، وكذا الكشف عن أثر المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في جودة أداء الأساتذة، وتحديد أيهما الأكثر تأثيرا في إحداث التغيرات الملاحظة في جودة الأداء، كما سعت إلى تحديد أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية التي لها أثر دال إحصائيا على الدرجة الكلية لجودة الأداء من جهة وعلى أبعاده من جهة أخرى. ولتحقيق ذلك استخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغت حجم العينة 746 أستاذًا ينحدرون من 10 جامعات وقد استعان الباحث بالاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي أن يمارس الأساتذة سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة أعلى من المتوسط، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية وجودة أداء الأساتذة الجامعيين، تنسب التغيرات الملاحظة على جودة أداء الأساتذة الجامعيين لسلوك المواطنة التنظيمية أكثر مما تنسب للمناخ التنظيمي.

تتفق دراستنا مع دراسة (براهيم، 2018) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، في حين تختلف دراستنا عن الدراسة السابقة في مكان إجراء الدراسة حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (بن عودة، 2016) بعنوان: "تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على محددات سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية"

هدفت هذه لدراسة تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على محددات سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (142) موظفا، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (714) موظفا، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، وتم توزيع الاستبيان عشوائيا على مختلف العاملين في مؤسسات دباغة الجلود، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ارتفاع مستوى إدراك جميع محددات سلوك المواطنة التنظيمية، إذ سجلت تحققهم بمستويات مرتفعة، ماعدا محدد (الرضا الوظيفي، الدعم التنظيمي)، الذي سجلت تحققهم بمستويات متوسطة، توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومحددات سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسات دباغة الجلود.

تتفق دراستنا مع دراسة (بن عودة، 2016) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتختلف من حيث الأبعاد حيث اعتمدت دراسة (بن عودة، 2016) على بعدين وهما البعدان الرئيسيان لسلوك المواطنة التنظيمية حسب رأي الاتجاه الأول (سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة ككل، سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد أفراد معينين)، أما رأي فاتجاه الثاني (الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري)، في حين أبعاد الدراسة الحالية (الإيثار،

الكياسة، الروح الرياضية، الوعي الضميري، السلوك الحضاري)، كما تختلف في مكان إجراء الدراسة حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (مروة، 2016): "تأثير إعادة هندسة العمليات الإدارية في المواطنة التنظيمية بحث تطبيقي في الشركة العامة للصناعات الالكترونية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة والأثر بين إعادة هندسة العمليات الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية، وطبقت في شركة الصناعات الإلكترونية وشمل عينة من المديرين والموظفين والعاملين وبلغ عددهم (100) فرداً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصل إليها وجود علاقة ارتباط معنوي بين إعادة هندسة العمليات الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية ووجود علاقة تأثير معنوي لإعادة هندسة العمليات الإدارية في سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

تتفق دراستنا مع دراسة (مروة، 2016) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تتفق أيضاً من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (العمرى، 2011) أثر أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك، تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وزعت على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغت (574) مفردة، أعيد منها ما مجموعه (529) وكان الصالح منها التحليل الإحصائي (516) استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أن مستوى إدراك العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك لكل من أبعاد العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة، كما توصلت كذلك لوجود اثر لأبعاد العدالة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وان العدالة التنظيمية تفسر ما مقداره (62%) من التباين في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (العمرى، 2011) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على نفس الأداة لجمع البيانات (الاستبيان)، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف في طريقة تحديد حجم العينة فهو تناول عينة عشوائية بسيطة وكذلك في مكان إجراء الدراسة فالدراسة الحالية أجريت في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

- دراسة (الحواس، 2003): "أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بصياغة فرضيتين أساسيتين يبحثان في مدى وجود دور وسيط للالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد تم اختبار هذه الفروض على عينة حجمها 353 مفردة من العاملين في البنوك التجارية قطاع عام في منطقة القاهرة الكبرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج الدراسة: وجود متغير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط فإنه يكون هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة معنوية بين عدالة التعاملات وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (الحواس، 2003) وبتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، واعتمادها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتختلف من حيث الأبعاد بحيث تناولت دراسة (الحواس، 2003) نموذج ثنائي الأبعاد (السلوكيات التي تفيد المنظمة ككل، السلوكيات التي تفيد أفراد معينين) ونموذج خماسي الأبعاد (الإيثار، الكرم، الالتزام العام، الروح الرياضية، السلوك الحضاري)، في حين أبعاد الدراسة الحالية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، والوعي الضميري، والسلوك الحضاري)، كما تختلف أيضا في مكان إجراء الدراسة، حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Dinpanah & Naeimian، 2019) بعنوان: "Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour And Empowerment Among Extension Experts"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والتمكين، اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (177)

موظف، من أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان أنه توجد علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتمكين بين خبراء الإرشاد.

تختلف دراستنا مع دراسة (Dinpanah & Naeimian, 2019) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، وتتفق من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، كما تتفق أيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

– دراسة (Jehad et al, 2019) بعنوان: "Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institution"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس البعدين المتعلقين بسلوك المواطنة التنظيمية ودراسة كيفية ارتباط هذه السلوكيات تتعلق بوجهي الاشباع الوظيفي (الجوهري والخارجي)، اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (100) موظفا، من أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان أن الاشباع الخارجي والوظيفي الجوهري على حد سواء امر بالغ الأهمية في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (Jehad et al, 2019) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، وأيضا من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، كما تتفق أيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، وأيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، وتختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

– دراسة (Alper, 2018) بعنوان: "The Effect Of Internal Marketing Activities On Organizational Citizenship Behavior"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التسويق الداخلي على سلوك المواطنة التنظيمية، وتوضيح كيفية مساهمة أنشطة التسويق الداخلي في سلوك المواطنة التنظيمية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (171) فردا في مستشفى

تركي، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر إيجابي وارتباط بين التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية داخل المستشفى.

تتفق دراستنا مع دراسة (Alper, 2018) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، وأيضا من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، كما تتفق أيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، وأيضا من حيث الأبعاد حيث اعتمدنا الأبعاد التالية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري)، تختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

دراسة (Mansouri & mekkache, 2015) بعنوان: "Examining The Relevance Between "Organizational Citizenship, Case Study Of Mohammed Seddik Ben Yahia Hospital"

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة الموجودة بين الذكاء العاطفي وكل من الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (105) موظفا، من أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان أن للذكاء العاطفي ارتباط موجب قوي مع كل من الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري، وله ارتباط موجب متوسط مع الالتزام المعياري، إلا أن ارتباطه مع سلوك المساعدة كان ضعيفا بينما لا يوجد ارتباط بين الذكاء العاطفي والإيثار بمستشفى جيجل.

تتفق دراستنا مع دراسة (Mansouri & mekkache, 2015) بتناولنا سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، وأيضا من حيث طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، كما تتفق أيضا في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان، وتختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-، كما تختلفت مع الدراسة الحالية في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث اعتمدت الدراسة السابقة بعدي(سلوك مساعدة الاخرين والايثار)، أما الدراسة الحالية فاعتمدت أبعاد (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري).

المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية باللغة العربية والانجليزية.

- دراسة (هاشم، 2018) بعنوان: "أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية وانعكاسه على أداء العاملين: دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين من خلال سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط، كما هدف إلى قياس وتحديد مستوى التماثل التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير قائمة استقصاء وزعت على عينة بلغت (327) مفردة في المستشفيات العامة و(252) مفردة في المستشفيات الخاصة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، الانتماء، التشابه) وسلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء العاملين تعزي إلى اختلاف نمط ملكية المستشفيات (عام - خاص)، كما أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المستشفيات العامة والخاصة، وأيضاً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على الاداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العامة والخاصة.

تتفق دراستنا مع دراسة (هاشم، 2018) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، وأيضاً طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وتتفق أيضاً دراستنا مع الدراسة السابقة حول أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في (الولاء، العضوية، التشابه)، وأيضاً أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، والوعي الضميري). وتختلف في أداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، وتختلف أيضاً في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المينائية جن جن - جيجل -.

- دراسة (الطراونة، 2014) بعنوان: "أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التماثل التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (444) مفردة، تم استعادة (412) استبانة، وتم استبعاد (14) استبانة

لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك خضع منها للتحليل (398) استبانة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل وهو التماثل التنظيمي بأبعاده (الانتماء، العضوية، والتشابه) قد جاءت مرتفعة، كما أن تصورات المبحوثين نحو سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، الوعي الضميري، والسلوك الحضاري) جاءت مرتفعة، كما أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل التماثل التنظيمي بأبعاده على المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية وبينت الدراسة أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التشابه على سلوك المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (الطراونة، 2014) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير مستقل، وأيضا طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، وتتفق أيضا دراستنا مع الدراسة السابقة حول أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في (الولاء، العضوية، والتشابه)، وأيضا أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، والوعي الضميري). تختلف في مكان اجراء الدراسة الميدانية حيث اجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المنائية جن جن -جيجل-.

ثانيا: الدراسات بالأجنبية

دراسة (Dhurup et al، 2020) بعنوان: "Exploring The Relationship Between Organizational Identification And Organizational Citizenship Behavior Among Employees In A University "Of Technology In South Africa"

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في جامعة التكنولوجيا في جنوب افريقيا، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (253) مفردة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التماثل التنظيمي يرتبط بسلوك المواطنة التنظيمية ارتباطا كبيرا إيجابيا، ومن حيث الأهمية العلمية، تم الكشف عن وجود علاقة ضعيفة إلى معتدلة بين البنيتين.

تتفق دراستنا مع دراسة (Dhurup et al، 2020) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وأيضا طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، وتتفق أيضا دراستنا مع الدراسة السابقة حول أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في (الولاء، العضوية، التشابه)، وأيضا أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار،

القياسية، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، والوعي الضميري)، تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المنائية جن جن -جبل-.

- دراسة (Vondey، 2010) بعنوان: "The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, And Organizational Identification"

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقة التماثل التنظيمي بالشخص والمنظمة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (114) مفردة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل التماثل التنظيمي بأبعاده على المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية وبينت الدراسة أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التشابه على سلوك المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (Vondey، 2010) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وأيضا طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، وتتفق أيضا دراستنا مع الدراسة السابقة حول أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في (الولاء، العضوية، التشابه)، وأيضا أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، والوعي الضميري)، تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المنائية جن جن -جبل-.

دراسة (Bellou et al، 2005) بعنوان: "The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, And Organizational Identification"

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين التماثل التنظيمي والاعتزاز الذاتي على سلوك المواطنة التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (140) مفردة، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أنه هناك تأثير إيجابي للعاملين على سلوك المواطنة التنظيمية، كما أن للتماثل التنظيمي والاعتزاز الذاتي علاقة طردية بسلوك المواطنة التنظيمية.

تتفق دراستنا مع دراسة (Bellou et al، 2005) بتناولنا التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، وأيضا طبيعة المنهج المتبع حيث اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة لأداة جمع البيانات الرئيسية حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية، وتتفق أيضا دراستنا مع الدراسة السابقة حول أبعاد

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المتغير المستقل والمتمثلة في (الولاء، العضوية، التشابه)، وأيضاً أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، والوعي الضميري)، تختلف في مكان إجراء الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة الحالية في المؤسسة المنائية جن جن -جيجل-.

خلاصة

من خلال ما تناولناه سابقا يتضح لنا أن التماثل التنظيمي أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تحسين فاعلية الأفراد وتحقيق أهدافها، لأن وجود التماثل التنظيمي في المنظمة يؤدي إلى تحسين سلوكيات الأفراد، ليصبحوا أكثر تشابها في سلوكياتهم ويزيد إحساسهم بالانتماء للمنظمة، ويصبحوا أكثر تعاوناً مع بعضهم البعض وذلك ما يزيد من ولاءهم للمنظمة، فالتماثل التنظيمي متغير أساسي في السلوك التنظيمي وبوجوده يمكن للمنظمة التنبؤ بالسلوك الفردي والجماعي في المنظمة، ومنه يمكن القول أن التماثل التنظيمي له تأثير مهم على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاده، وهذا ما سنحاول التأكد منه في دراستنا الميدانية في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

بعد تطرقنا في الفصل السابق للإطار النظري للدراسة وكذا لأدبياتها التطبيقية، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط الجانب النظري للدراسة على أرض الواقع، وذلك من خلال دراسة أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن - جيجل-، ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث يستعرض المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، في حين يستعرض المبحث الثاني نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث وقبل الخوض في نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، نستعرض طريقة جمع البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليلها.

المطلب الأول: نوع أداة الدراسة وطريقتها

يستعرض هذا المطلب نوع الأداة التي استخدمت في جمع البيانات، وكذا طبيعة مجتمع وعينة الدراسة.

أولاً: نوع أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتعتبر الأداة الملائمة والأكثر فعالية لتحقيق الأهداف المنشودة من هذه الدراسة، وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

وتغطي الاستبانة ثلاث محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي (الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات العمل في المؤسسة، والفئات السوسيو مهنية).

المحور الثاني: ويشمل المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) ممثلاً بأبعاده التالية:

- البعد الأول: العضوية ويضم العبارات (1 إلى 5)؛
- البعد الثاني: الولاء ويضم العبارات (6 إلى 10)؛
- البعد الثالث: التشابه ويضم العبارات (11 إلى 15).

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على الاستبانة التي صممها كل من (قيس، 2020؛ فاضل أحمد، 2016؛ الطراونة، 2014) في دراساتهم مع إجراء عليها بعض التعديلات بما يتوافق وأهداف الدراسة.

المحور الثالث: يتضمن المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) متضمناً (15) عبارة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على الاستبانة التي صممها كل من (الطراونة، 2014؛ أبوزيد وأبوزيد، 2016) في دراساتهم مع إجراء عليها بعض التعديلات بما يتوافق وأهداف الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ومن أجل قياس درجة استجابة أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني والمحور الثالث تم استخدام المقياس السداسي والذي تتراوح درجاته بين: غير موافق بشدة، غير موافق بشكل معتدل، غير موافق بشكل طفيف، موافق بشكل طفيف، موافق بشكل معتدل، موافق بشدة. وتأخذ القيم والأوزان التالية: (1، 2، 3، 4، 5، 6) على الترتيب حسب المستويات المدرجة في الإجابة والشكل الموالي يوضح ترتيب عناصر هذا المقياس والأوزان المرتبطة بها.

الجدول رقم (01): المقياس السداسي المعتمد في الاستبيان

غير موافق بشدة	غير موافق بشكل معتدل	غير موافق بشكل طفيف	موافق بشكل طفيف	موافق بشكل معتدل	موافق بشدة
1	2	3	4	5	6

Source : (Rungson, 2010)

لتحديد طول خلايا المقياس السداسي المستخدمة في المحورين الثاني والثالث من الاستبانة، تم حساب المدى، الذي يمثل الفرق بين أعلى قيمة في المقياس (6) وأدنى قيمة له (1): $(5 = 6 - 1)$ ، وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول على طول الفئة (أي: $5/6 = 0.83$)، وبعد ذلك تم إضافة تلك القيمة (0.83) إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى أي $(1.83 = 1 + 0.83)$ ؛ وعلى هذا الأساس تكونت فئات المقياس السداسي الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): فئات المقياس السداسي في الاستبيان

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئة
01	[1-1.83]	غير موافق بشدة	01	درجة عالية من عدم الموافقة
02	[1.84-2.67]	غير موافق بشكل معتدل	02	درجة متوسطة من عدم الموافقة
03	[2.68-3.51]	غير موافق بشكل طفيف	03	درجة ضئيلة من عدم الموافقة
04	[3.52-4.35]	موافق بشكل طفيف	04	درجة ضئيلة من الموافقة
05	[4.36-5.19]	موافق بشكل معتدل	05	درجة متوسطة من الموافقة
06	[5.20-6]	موافق بشدة	06	درجة عالية من الموافقة

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على المقياس السداسي.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

قبل تحديد مجتمع وعينة الدراسة، تجدر الإشارة بداية إلى تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية، حيث تمت على مستوى المؤسسة المينائية جن جن - جيجل-، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية يبلغ رأس مالها حوالي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

1.040.000.000 دج، تقع في الجهة الشرقية لمدينة جيجل وتحديدًا بمنطقة أشواط بدائرة الطاهير (إدارة الموارد البشرية للمؤسسة المينائية جن جن، 2022).

يضم مجتمع الدراسة جميع عمال المؤسسة المينائية جن جن والبالغ عددهم 1266 عاملاً (إدارة الموارد البشرية للمؤسسة المينائية جن جن، 2022)، اخترنا منه عينة عشوائية طبقية تقدر بـ 65 عاملاً.

وجاءت حصيلة توزيع واسترجاع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول (03): مجتمع وعينة الدراسة والاستبيانات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستبيانات المسترجعة	مجتمع الدراسة		الفئات السوسيو مهنية
	عينة الدراسة	عدد الاستبيانات الموزعة	
11	11	النسب المئوية	إطار
19	20	عدد العمال	عون التحكم
34	34	%8.1	عون تنفيذ
64	65	%32.6	المجموع
		%68.3	
		%100	

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

سنتناول في هذا المطلب اختبار أداة الدراسة، من حيث صدقها وثباتها.

أولاً: صدق أداة الدراسة

من أجل التأكد من مدى قدرة أداة الدراسة على قياس ما وضعت من أجله، تم الاعتماد في دراستنا على صدق الاتساق الداخلي:

أ. صدق الاتساق الداخلي (البنائي) لعبارات الاستبانة

من أجل التأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون"، وذلك لمعرفة مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد أو المحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت النتائج كما يلي:

1. صدق الاتساق الداخلي لعببارات البعد الأول (العضوية) من المحور الأول (التماثل التنظيمي)

يوضح الجدول التالي نتائج اختيار صدق الاتساق الداخلي لعببارات بعد العضوية.

الجدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد " العضوية "

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى العضوية
01	أشعر بالفخر كوني أحد أعضاء المؤسسة المينائية	0.656**	0.000
02	أصف المؤسسة المينائية أمام الغير بأنها أسرة كبيرة	0.804**	0.000
03	أشعر بأن المؤسسة المينائية توليني اهتماما كبيرا	0.875**	0.000
04	أصف نفسي للآخرين بالقول: أعمل في المؤسسة المينائية	0.710**	0.000
05	أشعر بأن مؤسستي تهتم بي	0.835**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العضوية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.656 و 0.875) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لجميع عبارات هذا البعد أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن عبارات بعد العضوية صادقة لما وضعت لقياسه.

2. صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الولاء) من المحور الأول (التماثل التنظيمي)

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لبعد الولاء

الجدول رقم (05): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد " الولاء "

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى الولاء
06	أنا على استعداد لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المؤسسة المينائية على النجاح	0.706**	0.000
07	أنا على استعداد لقضاء بقية حياتي الوظيفية في المؤسسة المينائية	0.830**	0.000
08	أدافع عن المؤسسة المينائية وسياساتها أمام الآخرين	0.781**	0.000
09	أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	0.850**	0.000
10	اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	0.815**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول (05) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الولاء والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.706 و 0.850) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لجميع عبارات بعد الولاء

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

عبارات هذا البعد أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن عبارات بعد الولاء صادقة لما وضعت لقياسه.

3. صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (التشابه) من المحور الأول (التماثل التنظيمي)

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لبعد التشابه.

الجدول رقم (06): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد " التشابه "

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى التشابه
11	امتلك روابط قوية بمؤسستي وأرى من الصعب جدا كسرها	0.734**	0.000
12	أشعر بان هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي أوّمن بها وقيم المؤسسة التي أعمل فيها	0.790**	0.000
13	أنظر إلى مشاكل المؤسسة المينائية على أنها مشاكلي الخاصة	0.877**	0.000
14	أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة المينائية	0.833**	0.000
15	أحاول في قراراتي أن أخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة المينائية	0.705**	0.000

** دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول (06) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التشابه والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.705 و 0.877) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لجميع عبارات هذا البعد أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن عبارات بعد التشابه صادقة لما وضعت لقياسه.

4. صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول (التماثل التنظيمي) ككل

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول (التماثل التنظيمي)

الجدول رقم (07): صدق الاتساق الداخلي لمحور التماثل التنظيمي ككل

رقم العبارة	الأبعاد	معامل الارتباط r مع المحور	مستوى التماثل التنظيمي
01	العضوية	0.909**	0.000
02	الولاء	0.906**	0.000
03	التشابه	0.909**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول (07) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.906 و 0.909) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لجميع عبارات هذا البعد أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن عبارات وأبعاد التماثل التنظيمي صادقة لما وضعت لقياسه.

ب. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني (سلوك المواطنة التنظيمية)

الجدول رقم (08): الصدق الداخلي لفقرات محور " سلوك المواطنة التنظيمية "

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط r مع البعد	مستوى سلوك المواطنة التنظيمية
01	أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة	0.641**	0.000
02	أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه	0.816**	0.000
03	أقوم بنقل خبراتي للعاملين الجدد	0.770**	0.000
04	انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين	0.660**	0.000
05	أتجنب انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية	0.345**	0.000
06	أشاور مع زملائي في حالة اتخاذي قرار قد يؤثر عليهم لاحقاً	0.723**	0.000
07	أقبل ملاحظات زملائي حول أخطائي في العمل بصدق ورحب	0.718**	0.000
08	أغض النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل.	0.508**	0.000
09	لا أعترض إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغباتي في العمل.	0.424**	0.000
10	أنفذ دائماً القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة	0.328**	0.000
11	أحرص على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب	0.519**	0.000
12	أعمل بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك	0.494**	0.000

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

0.000	0.656**	أحافظ على سمعة المؤسسة المينائية التي أعمل بها	13
0.000	0.759**	أحرص على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية	14
0.000	0.578**	أساهم في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية	15

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من المحور الثاني والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.328 و 0.816) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لجميع عبارات هذا المحور أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن عبارات ومحور سلوك المواطنة التنظيمية صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات الاستبانة

للتأكد من ثبات الاستبانة قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرومباخ لأبعاد ومتغيرات الدراسة منفردة ومجموعة، وقد تم الاعتماد على المقياس التالي في الحكم على مستويات معاملات الثبات (البياي، 2005، ص:50):

- ثبات ضعيف إذا كانت ألفا أقل من 60%؛

- ثبات مقبول إذا كانت ألفا تقع بين 60% و 70%؛

- ثبات جيد إذا كانت ألفا تقع بين 70% و 80%؛

- ثبات ممتاز إذا كانت ألفا أكبر من 80%.

وقد جاءت النتائج كما يلي:

أ. معاملات الثبات ألفا كرومباخ لأبعاد محور التماثل التنظيمي

الجدول رقم (09): معاملات الثبات ألفا كرومباخ Alpha Cronbach لأبعاد محور التماثل التنظيمي

الأبعاد	رقم العبارات	معامل ألفا كرومباخ	درجة الثبات
العضوية	05_01	0.836	ممتاز
الولاء	10_06	0.850	ممتاز
التشابه	15_11	0.849	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول رقم (09) أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الأول (العضوية) فاق 80%، حيث بلغ 83.6% بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ممتازة؛
 - معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثاني (الولاء) فاق 80%، حيث بلغ 85% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ممتازة؛
 - معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للبعد الثالث (التشابه) فاق 80%، حيث بلغ 84.9% بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ممتازة.
- ب. معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحوري الاستبانة منفردة ومجموعة

الجدول رقم (10): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحوري الاستبانة منفردة ومجموعة

الرقم	المحور	معامل ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الأول	التماثل التنظيمي	0.931	ممتاز
الثاني	سلوك المواطنة التنظيمية	0.857	ممتاز
المحورين معا	المحورين معا	0.936	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (10) أن:

- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول (التماثل التنظيمي) فاق 90%، حيث بلغ 93.1% بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ممتازة؛
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الثاني (سلوك المواطنة التنظيمية) فاق 80%، حيث بلغ 85.7% بمعنى أن معامل ثبات المحور الثاني يتمتع بدرجة ممتازة؛
- معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحورين معا (محور التماثل التنظيمي ومحور سلوك المواطنة التنظيمية) فاق 90%، حيث بلغ 93.6% بمعنى أن معامل ثبات الكلي يتمتع بدرجة ممتازة.

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات أداة الدراسة

تم تحليل البيانات المجمع، وحساب النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة 26 وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية التي تم توظيفها في هذه الدراسة:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أولاً: التكرارات والنسب المئوية: تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

ثانياً: المتوسط الحسابي: تم استخدام المتوسط الحسابي لقياس مستوى كل من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

ثالثاً: الانحراف المعياري: تم استخدام الانحراف المعياري لقياس درجة التشتت في إجابات أفراد العينة على عبارات المحوري الرئيسيين للدراسة.

رابعاً: معامل الثبات ألفا كرونباخ: استخدم لقياس ثبات الأداة.

خامساً: معامل الارتباط بيرسون: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة أو بُعد مع الدرجة الكلية للبُعد أو المحور الذي تنتمي إليه.

سادساً: معاملي الالتواء والتفلطح: تم حساب قيم معاملي الالتواء والتفلطح لمعرفة ما إذا كانت بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي.

سابعاً: الانحدار الخطي المتعدد: تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا التعرف على المستويات السائدة للتماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى التعرف على أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، ومن أجل الوصول إلى ذلك نقوم بتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة.

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد العينة

من خلال هذا المطلب سنسعى إلى معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة حسب: الجنس، والسن، وعدد سنوات العمل، والفئات السوسيو مهنية.

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	51	79.7%
أنثى	13	20.3%
المجموع	64	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

اعتماداً على معطيات الجدول رقم (11) نجد أن عدد الذكور أكبر بكثير من عدد الإناث، حيث بلغ عدد العاملين الذكور 51 عامل وهم يمثلون ما نسبته (79.7%)، أما عدد العاملات الإناث فقد بلغ 13 أي ما نسبته (20.3%) من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تفسير كبر عدد الذكور مقارنة بالإناث في المؤسسة المينائية جن إلى طبيعة نشاط المؤسسة، والذي يحتاج في كثير من الأحيان إلى الجهد العضلي.

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة متغير السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	3.1%
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	32	50%
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	22	34.4%
50 سنة فأكثر	8	12.5%
المجموع	64	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

انطلاقاً من معطيات الجدول رقم (12) يتضح أن الفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة هي الأعلى من بين الفئات حيث بلغ عدد أفراد هذه الفئة 32 عاملاً ما يمثل نسبة 50%، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تتميز بعمال في مقتبل العمر، أما فئة المستجوبين الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة فقد بلغ أفرادها 22 عاملاً وهو يعادل (34.4%)، أما الذين تفوق أعمارهم 50 سنة فقد بلغ 8 عاملين، وهو عدد قليل جداً نجده يعادل (12.5%)، وبلغ عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم أقل من 30 سنة عاملين وهذا ما يعادل (3.1%).

ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن مؤسسة المينائية جن قد عززت فئة العاملين لديها بفئات عمرية شابة يمكن الاعتماد عليها لتطوير أداء المؤسسة.

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
37.5%	24	ثانوي وأقل
17.2%	11	تكوين مهني متخصص
45.3%	29	جامعي
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

من معطيات الجدول رقم (13) يتضح لنا أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ذوو مستوى جامعي بعدد قدر ب(29) عاملا أي ما نسبته (45.3%)، ثم يليهم العاملون الذين مستواهم ثانوي وأقل بعدد قدره (24) عاملا أي ما نسبته (37.5%)، أما فيما يخص عدد العاملين الذين مستواهم تكوين مهني متخصص فقد بلغ عددهم (11) عاملا أي ما نسبته (17.2%) وهذا يشير إلى أن عينة الدراسة تتمتع بمؤهلات علمية.

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة متغير عدد سنوات العمل

النسبة	التكرار	عدد سنوات العمل
6.3%	4	أقل من 5 سنوات
28.1%	18	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
48.4%	31	من 10 إلى أقل من 15 سنة
17.2%	11	من 15 سنة فأكثر
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

من خلال نتائج الجدول رقم (14) يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة يزيد عدد سنوات عملهم عن 5 سنوات، حيث أن أصحاب الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة والتي قدرت ب 31 فردا أي ما نسبته 48.4% من العينة هي أكبر نسبة من بين النسب المتحصل عليها في فئة الدراسة، يليها أصحاب الفئة الذي عدد سنوات العمل من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات التي قدرت ب 18 فردا أي ما نسبته 28.1% من العينة، ثم يليها أصحاب الفئة الذي عدد سنوات عمل 15 سنة فأكثر التي قدرت ب 11 فردا من عينة الدراسة أي ما نسبته 17.2%، وهذا ما يعني أن العاملين يمتلكون خبرات متنوعة تؤهلهم لممارسة وظائفهم.

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة متغير الفئات السوسيو مهنية

النسبة	التكرار	الفئات السوسيو مهنية
17.2%	11	إطار
29.7%	19	عون تحكم
53.1%	34	عون تنفيذ
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

من خلال نتائج الجدول رقم (15) يتضح أن أغلب أفراد العينة من أعوان التنفيذ (34) فرداً، حيث يمثلون ما نسبته 53.1% من العينة، في حين احتلت المرتبة الثانية فئة أعوان التحكم حيث قدر عددهم ب (19) فرداً، أي ما نسبته 29.7% من العينة، في حين بلغ عدد الإطارات (11) فرداً من العينة بنسبة قدرت ب 17.2% من العينة، ويرجع هذا الاختلاف إلى أعمال المؤسسة التي تتطلب أعوان التنفيذ أكثر من الأصناف المهنية الأخرى.

المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بمستوى التماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن

للتعرف على مستوى التماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات وأبعاد محور التماثل التنظيمي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

أولاً: النتائج المتعلقة بمستوى العضوية السائد في المؤسسة المينائية جن جن

لمعرفة مستوى العضوية السائد في المؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " العضوية "

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	أشعر بالفخر كوني أحد أعضاء المؤسسة المينائية	5.19	0.906	متوسطة من الموافقة	1
02	أصف المؤسسة المينائية أمام الغير بأنها أسرة كبيرة	4.69	1.153	متوسطة من الموافقة	2
03	أشعر بأن المؤسسة المينائية توليني إهتماما كبيرا	3.95	1.408	ضئيلة من الموافقة	4
04	أصف نفسي للآخرين بالقول: أعمل في المؤسسة المينائية	4.61	1.268	متوسطة من الموافقة	3
05	أشعر بأن مؤسستي تهتم بي	3.72	1.386	ضئيلة من الموافقة	5

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

-	متوسطة من الموافقة	0.96	4.43	المتوسط الحسابي العام، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعده العضوية
---	--------------------	------	------	---

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (16) أن المستوى العام لشعور العاملين بالعضوية في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعده العضوية (4.43)، وهو ينتمي للفئة [4.36-5.19] التي تمثل الخيار موافق بشكل معتدل.

كما يتبين من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعده العضوية بلغ (0.96) حيث يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد العينة.

جاءت العبارة رقم (1) بأعلى وسط حسابي (5.19) وتقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19] وانحراف معياري قدره (0.906)، هذا ما يدل على درجة متوسطة من الموافقة على أن العاملين يشعرون بالفخر كونهم أحد أعضاء المؤسسة المينائية، في حين أن العبارة رقم (2) قدر متوسط حسابها (4.69)، وتقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19] وهي تدل على درجة متوسطة من الموافقة على أن العاملين يصفون أنفسهم للآخرين بأنهم يعملون في المؤسسة المينائية، في حين العبارة رقم (4) فقد قدر متوسط حسابها (4.61)، وتقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، هذا ما يدل على درجة متوسطة من الموافقة على أن العاملين يصفون أنفسهم للآخرين بالقول: نحن نعمل في المؤسسة المينائية، أما العبارة رقم (3) فقد قدر متوسط حسابها (3.95)، تقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35]، هذا ما يدل على درجة ضئيلة من الموافقة على أن العاملين يشعرون بأن المؤسسة توليهم اهتماما كبيرا، أما العبارة رقم (5) فقد جاءت بأقل وسطي حسابي قدر ب(3.72)، وتقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35] وهذا ما يدل على درجة ضئيلة من الموافقة على أن العاملين يشعرون بأن مؤسستهم تهتم بهم.

ثانيا: النتائج المتعلقة بمستوى الولاء السائد في المؤسسة المينائية جن جن

لمعرفة مستوى الولاء لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " الولاء "

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	متوسطة من الموافقة	1.098	5.00	أنا على استعداد لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المؤسسة المينائية على النجاح	06
5	ضئيلة من الموافقة	1.636	4.08	أنا على استعداد لقضاء بقية حياتي الوظيفية في المؤسسة المينائية	07
3	متوسطة من الموافقة	1.133	4.78	أدافع عن المؤسسة المينائية وسياساتها أمام الآخرين	08
4	متوسطة من الموافقة	1.284	4.55	أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	09
2	متوسطة من الموافقة	1.134	4.87	اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	10
-	متوسطة من الموافقة	1.00	4.65	المتوسط الحسابي العام، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعء الولاء	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (17) أن المستوى العام لشعور العاملين بالولاء في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعء الولاء (4.65)، وهو ينتمي للفئة [4.36-5.19] التي تمثل الخيار موافق بشكل معتدل.

كما يتبين من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعء العضوية بلغ (1.00) حيث يدل على وجود بعض التشتت في إجابات أفراد العينة.

يتضمن بعد الولاء (05) عبارات جاءت العبرة رقم (06) بأعلى وسط حسابي قدر ب (5.00)، ويقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، حيث تدل على أن العاملين بالمؤسسة موافقون بدرجة متوسطة على استعدادهم لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح، في حين العبرة رقم (10) فقد قدر متوسطه حسابها (4.87) تقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، و تدل على أن العاملين موافقون بدرجة متوسطة من الموافقة على أن أنهم يهتمون بإخلاص بمستقبل مؤسستهم، كما تقع العبرة رقم (08) أيضا في فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، فقد قدر متوسط حسابها ب(4.78)، وهي تدل على أن العاملين موافقون بدرجة متوسطة على أنه يدافعون على المؤسسة وسياساتها أمام الآخرين، وكذا العبرة رقم (09) فهي أيضا تقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، حيث قدر متوسط حسابها (4.55)، هذا ما يدل على أن العاملين موافقون بشكل متوسط على شعورهم بولائهم لهذه المؤسسة، أما العبرة (07) فجاءت بأقل متوسط

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

قدر ب(4.08) وتقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35]، وهي تدل على أن العاملين موافقون بدرجة ضئيلة على استعدادهم لقضاء بقية حياتهم الوظيفية في المؤسسة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بمستوى التشابه السائد في المؤسسة المينائية جن جن

لمعرفة مستوى التشابه لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد " التشابه "

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	متوسطة من الموافقة	1.110	4.58	امتلك روابط قوية بمؤسستي وأرى من الصعب جدا كسرها	11
3	ضئيلة من الموافقة	1.281	4.09	أشعر بان هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي أومن بها وقيم المؤسسة التي أعمل فيها	12
4	ضئيلة من الموافقة	1.461	3.84	أنظر إلى مشاكل المؤسسة المينائية على أنها مشاكلي الخاصة	13
5	ضئيلة من الموافقة	1.478	3.58	أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة المينائية	14
2	متوسطة من الموافقة	1.138	4.42	أحاول في قراراتي أن أخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة المينائية	15
-	ضئيلة من الموافقة	1.02	4.10	المتوسط الحسابي العام، الانحراف المعياري ودرجة الموافقة لبعد التشابه	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (18) أن المستوى العام لشعور العاملين بالتشابه في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة ضئيلة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبعده التشابه (4.10)، وهو ينتمي للفئة [3.52-4.35] التي تمثل الخيار موافق بشكل طفيف.

كما يتبين من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لبعده التشابه بلغ (1.02) حيث يدل على وجود بعض التشتت في إجابات أفراد العينة.

جاءت العبارة رقم (11) بأعلى متوسط حسابي (4.58) وهي تقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، وهي تدل على درجة متوسطة من الموافقة على أن العاملين يمتلكون روابط قوية بمؤسستهم ويرون من الصعب جدا كسرها، في حين العبارة (15) فقد قدر متوسط حسابها (4.42) وهي تقع ضمن فئة موافق بشكل

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

معتدل [4.36-5.19]، وهي تدل على درجة متوسطة من الموافقة على أن العاملين بحيث يحاولون الأخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة، أما العبارة رقم (12) فقد جاءت بمتوسط حسابي قدره (4.09) حيث تقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35]، وهذا ما يدل على درجة ضئيلة من موافقة العاملين على أنهم يشعرون بأن هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي يؤمنون بها وقيم المؤسسة التي يعملون فيها، في حين جاءت العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي قدره (3.84) وهو يقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35]، هذا يدل على موافقة العاملين بدرجة ضئيلة على أنهم ينظرون إلى مشاكل المؤسسة على أنها مشاكلهم الخاصة، في حين جاءت العبارة رقم (14) بأدنى متوسط حسابي قدره (3.58) والتي تقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف [3.52-4.35] أي درجة ضئيلة من الموافقة للعاملين على أنهم يشعرون أن خططهم للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة.

رابعا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول مستوى التماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن

لمعرفة المستوى الكلي للتماثل التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لمحور التماثل التنظيمي، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول مستوى التماثل التنظيمي

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد التماثل التنظيمي
2	متوسطة من الموافقة	0.96	4.43	العضوية
1	متوسطة من الموافقة	1.00	4.65	الولاء
3	متوسطة من الموافقة	1.02	4.10	التشابه
-	متوسطة من الموافقة	0.90	4.39	التماثل التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (19) أن المستوى العام لشعور العاملين بالتماثل التنظيمي في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور التماثل التنظيمي (4.39)، وهو ينتمي للفئة [4.36-5.19] التي تمثل الخيار موافق بشكل معتدل.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لمحور التماثل التنظيمي بلغ (0.90)، مما يدل على وجود بعض التشتت في إجابات أفراد العينة.

من خلال نتائج الجدول رقم (19) يمكن أيضا ترتيب أبعاد التماثل التنظيمي ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية وهذا كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- جاء بعد " الولاء " في المرتبة الأولى وهذا بمتوسط حسابي قدره (4.65)؛
- جاء بعد " العضوية " في المرتبة الثانية وهذا بمتوسط حسابي قدره (4.43)؛
- جاء بعد " التشابه " في المرتبة الثالثة وهذا بمتوسط حسابي قدره (4.10).

المطلب الثالث: النتائج المتعلقة بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية السائد في المؤسسة المينائية جن جن

لمعرفة المستوى الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية السائد في المؤسسة المينائية جن جن، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (20): مستوى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
4	متوسطة من الموافقة	0.900	5.13	أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة	01
8	متوسطة من الموافقة	0.981	5.08	أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه	02
6	متوسطة من الموافقة	1.035	5.09	أقوم بنقل خبراتي للعاملين الجدد	03
7	متوسطة من الموافقة	0.938	5.09	انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين	04
2	كبيرة من الموافقة	1.171	5.20	أتجنب انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية	05
3	متوسطة من الموافقة	0.915	5.13	أتشاور مع زملائي في حالة اتخاذ قرار قد يؤثر عليهم لاحقاً	06
9	متوسطة من الموافقة	0.981	5.08	أقبل ملاحظات زملائي حول أخطائي في العمل بصدق ورحب	07
13	متوسطة من الموافقة	1.082	4.56	أغض النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل.	08
15	ضئيلة من الموافقة	1.543	3.75	لا أعترض إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغباتي في العمل.	09
11	متوسطة من الموافقة	0.974	5.06	أنفذ دائماً القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة	10
1	كبيرة من الموافقة	0.690	5.50	أحرص على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب	11

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

10	متوسطة من الموافقة	1.037	5.06	أعمل بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك	12
5	متوسطة من الموافقة	0.807	5.12	أحافظ على سمعة المؤسسة المينائية التي أعمل بها	13
12	متوسطة من الموافقة	1.116	4.66	أحرص على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية	14
14	ضئيلة من الموافقة	1.330	4.30	أساهم في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية	15
-	متوسطة من الموافقة	0.60	4.92	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري الكلي ومستوى الموافقة الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (20) أن المستوى العام لممارسة العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية (4.92)، وهو ينتمي للفئة [4.36-5.19] التي تمثل الخيار موافق بشكل معتدل.

كما يتبين من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية بلغ (0.60) حيث يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد العينة.

حيث جاء أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (11) بمقدار (5.50) وهي تقع ضمن الفئة موافق بشدة [5.20-6] وتدل على درجة عالية من الموافقة على ان العاملين يحرصون على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب، في حين العبارات رقم (05) فجاءت بمتوسط حسابي قدره (5.20) وهي تقع في الفئة موافق بشدة [5.20-6] ويدل على درجة عالية من الموافقة على أن العاملين يتجنبون انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية، أما العبارات (6، 1، 13، 3، 4، 2، 7، 12، 10، 14، 8) والتي قدرت أوساطها الحسابية ب: (5.13؛ 5.1؛ 5.12؛ 5.09؛ 5.09؛ 5.09؛ 5.08؛ 5.08؛ 5.06؛ 4.66؛ 4.56) على التوالي فهي تقع ضمن الفئة موافق بشكل معتدل [4.36-5.19]، وتدل على درجة متوسطة من موافقة العاملين على أنهم يتشاورون مع زملائهم في حالة اتخاذهم قرارا قد يؤثر عليهم لاحقا، ويقدمون المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة، كما يحافظون على سمعة المؤسسة المينائية التي يعملون بها، ويقومون بنقل خبراتهم للعاملين الجدد، كما ينتبهون للأثر الذي يتركه سلوكهم في الآخرين، ويتعاونون مع رؤسائهم لأداء الأعمال على أحسن وجه، ويتقبلون ملاحظات زملائهم حول أخطائهم في العمل بصدق ورحب، ويعملون بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك، وينفذون دائما القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة، كما يحرصون على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية، ويغضون النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل.

أما العبارتين رقم (15، 9) قدر متوسط حسابهما (4.30؛ 3.75)، على التوالي بحيث تقع ضمن الفئة موافق بشكل طفيف [4.35-3.52] وهي تدل على درجة ضئيلة من موافقة العاملين على أنهم يساهمون في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية، ولا يعترضون إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغبتهم في العمل.

المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

قبل التطرق لاختبار فرضيات الدراسة لابد من اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

للتأكد من أن البيانات تخضع أو تقترب من التوزيع الطبيعي تم حساب معاملات الالتواء والتقلطح لمتغيرات الدراسة، وفي هذا الإطار يشير (Kline 2016) إلى أن الحصول على قيمة مطلقة لمعامل الالتواء أقل أو يساوي 3، وقيمة مطلقة لمعامل التقلطح أقل أو يساوي 10 يعني خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (p:77)

الجدول رقم (21): اختبار التوزيع الطبيعي

معامل التقلطح	معامل الالتواء	المتغيرات	التمائل التنظيمي
- 0.143	- 0.556	العضوية	
0.271	-0.706	الولاء	
-0.182	-0.306	التشابه	سلوك المواطنة التنظيمية
0.189	-0.692		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

من خلال نتائج الجدول رقم (21) نلاحظ أن القيم المطلقة لمعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة أقل من 3، ونفس الشيء بالنسبة للقيم المطلقة لمعاملات التقلطح فهي أقل من 10، إذا فإن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، ومن ثم إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية

قبل اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة يجب أولاً التأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (22).

الجدول رقم (22): معاملات تضخم التباين والتباين المسموح

الأبعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
العضوية	2.785	0.359
الولاء	2.620	0.382
التشابه	2.639	0.379

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (22) عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، حيث جاءت جميع قيم معاملات تضخم التباين (VIF) لجميع الأبعاد أقل من 10، كما جاءت جميع قيم معاملات التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.1) (Pallant, 2005, p150)

بعد التأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد المتغير المستقل، ننتقل لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية، حيث تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية

المتغيرات المستقلة	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
العضوية	- 0.366	- 2.592	0.012
الولاء	0.726	5.301	0.000
التشابه	0.353	2.566	0.013
R		0.755 ^a	
قيمة R ²		0.570	
قيمة F		26.557	
مستوى الدلالة		0.000 ^b	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

أ. اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية كالتالي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن"

نلاحظ من الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (F) تقدر ب (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن.

كما نلاحظ من نتائج الجدول أن قيمة (R^2) قد بلغت (0.570)، وهذا يعني أن أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة تفسر ما نسبته (57%) من التباين الحاصل في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن، والنسبة المتبقية (43%) ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة، ومنه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.

ب. اختبار الفرضيات الفرعية

ب.1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الأولى كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لُبعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد العضوية تقدر ب (0.012)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (23) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (- 0.366)، وهذا يعني أن بُعد العضوية يؤثر سلبا في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة، فزيادة عضوية العاملين بوحدة واحدة تؤدي إلى تناقص في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ب (- 0.366).

ب.2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لُبعد الولاء في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن".

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد الولاء تقدر ب(0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الولاء في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، ومنه الفرضية الفرعية الثانية مقبولة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (23) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغت (0.353)، وهذا يعني زيادة ولاء العاملين بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ب (0.353).

ب.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثالثة كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لبُعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن".

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة الإحصائية لقيمة (T) الخاصة ببعد التشابه تقدر ب (0.013)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، ومنه الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (23) أن قيمة معامل (Beta) قد بلغ (0.726)، وهذا يعني زيادة ولاء العاملين بوحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ب (0.726).

المطلب الخامس: مناقشة النتائج

من خلال هذا المطلب يتم مناقشة النتائج المتعلقة بكل من المستوى الكلي للتمائل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية السائدين في المؤسسة المينائية جن جن، بالإضافة لتفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمستوى الكلي للتمائل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن

أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى الكلي للتمائل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للتمائل التنظيمي (4.39) المقابل للخيار موافق بشكل معتدل، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على أن

أنهم يشعرون بولائهم الدائم للمؤسسة لامتلاكهم روابط اتجاه مؤسستهم حيث يصفون أنفسهم بأنهم يعملون في هذه المؤسسة.

ثانياً: مناقشة لنتائج المتعلقة بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية السائد في المؤسسة المينائية جن جن

أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية السائد في المؤسسة المينائية جن جن جاء بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للتمائل التنظيمي (4.94) المقابل للخيار موافق بشكل معتدل، وهذا يعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على أنهم يمارسون سلوكيات تطوعية اتجاه المؤسسة دون انتظار حوافز ومكافآت.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر معنوي للتمائل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (F) بـ (0.000)، وبلغت قيمة معامل (R^2) بـ (0.570) وهي تفسر ما نسبته (57%) من التباين الحاصل في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن، والنسبة المتبقية (43%) ترجع لمتغيرات أخرى لم تدرج في هذا النموذج، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أبعاد التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، والتشابه) تعتبر أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، حيث أن بُعدي العضوية والتشابه يخلقان جو ومناخ عمل إيجابي يوجه فيه سلوكيات العاملين نحو اتجاه واحد من أجل تحقيق أهداف واحدة ذلك ما يزيد من ولاءهم لمؤسستهم ويعزز إحساسهم بالمواطنة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من (Dhurup et al,2020؛ هاشم، 2018؛ الطراونة، 2014؛ Vondey,2010؛ bellou et al,2005).

- أظهرت نتائج الدراسة أن بُعد العضوية له أثر معنوي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة له (0.012) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقاً في الدراسة، ويفسر ذلك بأن العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن يعتبرون المؤسسة كأسرة كبيرة لهم، إذ يمكن لجميع العمال تعريف أنفسهم من خلال هذه المؤسسة لامتلاكهم هوية واحدة، وهو ما يدفعهم لممارسة سلوكيات تطوعية تجاه بعضهم البعض وتجاه مؤسستهم دون انتظار مقابل لذلك.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من (Dhurup et al,2020؛ هاشم، 2018؛ الطراونة، 2014؛ Bellou et al,2005؛ Vondey,2010).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد الولاء له أثر معنوي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة المينائية جن جن، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة له (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في الدراسة، ويفسر ذلك بأن ولاء العاملين تجاه مؤسستهم ورغبتهم في البقاء فيها، يخلق جو من التعاون واللطافة بين العاملين ويجعلهم أكثر التزاما نحو عملهم ومؤسستهم، مما يؤدي إلى تعزيز سلوك المواطنة لديهم.

تتفق هذه النتائج مع نتائج كل من (Dhurup et al,2020؛ هاشم، 2018؛ الطراونة، 2014؛ Bellou et al,2005)، وتختلف مع نتائج (Vondey,2010)

- أظهرت نتائج الدراسة أن بعد التشابه له أثر معنوي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة له (0.013) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) المحدد مسبقا في الدراسة، ويفسر ذلك أن تطابق قيم، وأهداف وثقافة العاملين مع قيم، وأهداف وثقافة المؤسسة المينائية يخلق روابط قوية بين العاملين والمؤسسة، وهو ما يدفعهم لممارسة سلوكيات تطوعية تجاه مؤسستهم دون انتظار مقابل لذلك.

تتفق هذه النتائج مع نتائج كل من (Dhurup et al,2020؛ هاشم، 2018؛ الطراونة، 2014؛ Bellou et al,2005)، وتختلف مع نتائج (Vondey,2010).

خلاصة

تم في هذا الفصل تحليل آراء عينة الدراسة حول واقع كل من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن، وعلاقة الأثر بينهما، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار الخطي المتعدد، وقد أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، والتشابه) في سلوك المواطنة التنظيمية.

الخاتمة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة المينائية جن جن -جيجل-، والتي تدور حول أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات، نردها كما يلي:

أولاً: النتائج

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية ما يلي:

- جاء المستوى الكلي للتماثل التنظيمي السائد في المؤسسة المينائية جن جن بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطه الحسابي الكلي (4.39)؛
- جاء المستوى العام لشعور العاملين بالولاء في المؤسسة المينائية جن جن بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لُبُعد الولاء (4.65)؛
- جاء المستوى العام لشعور العاملين بالعضوية في المؤسسة المينائية جن جن بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لُبُعد العضوية (4.43)؛
- جاء المستوى العام لشعور العاملين بالتشابه في المؤسسة المينائية جن جن بدرجة ضئيلة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لُبُعد التشابه (4.10)؛
- جاء المستوى العام لممارسة العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة المينائية جن جن بدرجة متوسطة، وهذا حسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية (4.92).

أما فيما يخص نتائج اختبار الفرضيات فقد جاءت كما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد العضوية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد الولاء في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن -جيجل-؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد التشابه في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن -جيجل-.

ثانيا: الاقتراحات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تقترح الدراسة ما يلي:

- ضرورة اهتمام المؤسسة المينائية جن جن بمفهوم التماثل التنظيمي واتخاذ السياسات والإجراءات التنظيمية التي تعمل على زيادته؛
- تعزيز العضوية للعاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، وذلك بتحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة ووضع الاهتمام بحاجات العاملين المادية والمعنوية ضمن أولوياتها؛
- تعزيز الولاء للعاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، من خلال الاهتمام بالعاملين وتلبية حاجياتهم.
- الاهتمام بالتشابه في المؤسسة المينائية جن جن، وذلك بمعرفة قيم العاملين وأهدافهم ومحاولة توحيدها مع قيم وأهداف المؤسسة لتصبح مشتركة؛
- تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها داخل المؤسسة المينائية جن جن، من خلال إيجاد بيئة عمل مناسبة ومحفزة له ماديا ومعنويا قائمة على التعاون، الاعتراف، المنافسة، والاحترام المتبادل؛
- إعداد الندوات والبرامج التثقيفية التي توضح مفهوم التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وأهميتها للعاملين بالمؤسسة المينائية جن جن، وذلك للوصول إلى البيئة الوظيفية الداعمة لهما، والتقدم نحو الإنتاجية بكفاءة وفعالية؛
- العمل على تحسين بيئة الأفراد العاملين بالميدان عن طريق توفير وسائل السلامة والأمن.

ثالثا: آفاق الدراسات

تقترح الدراسة الحالية المواضيع البحثية التالية:

- أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية؛
- علاقة المناخ التنظيمي بالتماثل التنظيمي في الإدارات العمومية؛
- التماثل التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي؛
- التماثل التنظيمي وعلاقته بالضغط النفسي؛
- أثر سلوك المواطنة التنظيمية في السلوك الإبداعي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ. الكتب

1. بري، عدنان بن ماجد عبد الرحمان، هندي، محمود محمد براهيم وعبد الله، أنور أحمد محمد. (1997). مبادئ الإحصاء والاحتمالات (ط.3). السعودية: عمادة شؤون المكتبات.
2. البياني، مهدي محمود. (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (ط.1). الأردن: دار الحامد.
3. ربحي، مصطفى عليان وغنيم، عثمان محمد. (2000). مناهج وأساليب البحث العلم. (ط.1) الأردن: دار صفاء للنشر.
4. الرفاعي، حسين أحمد. (2005). مناهج البحث العلمي (مناهج إدارية تطبيقية). (ط.4). الأردن: دار وائل للنشر.
5. سليمان، محمد أحمد ووهب، سوسن عبد الفتاح. (2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. (ط.1). الأردن: ناشرون وموزعون.
6. الطلافحة، عباس والزغبى، بلال محمد. (2004). النظام الإحصائي (ط.2). الأردن: دار وائل للنشر.
7. عطوي، عزت جودت. (2007). أساليب البحث العلمي. (ط.1). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. الغندور، محمد جلال. (2015). البحث العلمي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الجواهر للنشر والتوزيع.
9. محمد، حسين محمد رشيد محمد، حسين محمد والسويلات، منى عطاء الله. (2011)، مبادئ الإحصاء والاحتمالات ومعالجتها باستخدام برنامج (ط.1). الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
10. محمود، إيهاب عبد السلام. (2011). تحليل البرنامج الإحصائي. (ط.1). الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
11. المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. (ط.1). مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
12. النقيب، عبد الخالق عبد الجبار. (2011). الإحصاء الحياتي (الطبعة العربية). الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ب. المجلات العلمية

1. بدر زيا يوسف، مروة. (2016). تأثير إعادة هندسة العمليات الإدارية في المواطنة التنظيمية بحث تطبيقي في الشركة العامة للصناعات الإلكترونية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 7 (22)، 197_221.

2. بن يحيى، عز الدين. (2017). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة الشباب لولاية قسنطينة. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية*، 4 (10)، 235-258.
3. تيشات، سلوى ومزهدة، نورالدين. (2021). العمل التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة. *مجلة العلوم الإدارية والمالية*، 5 (2)، 222-245.
4. جلاب، مصباح وعلوطي، عاشور. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي من وجهة نظر أساتذة علم النفس والعمل والتنظيم دراسة ميدانية. *مجلة حوليات الجزائر*، 1، 4 (32)، 683-705.
5. الحبيشي، نيفين عزت علي وحسان، دعاء محمد رستم. (2020). أثر العدالة التنظيمية المدركة على سلوك المواطنة التنظيمية الدور الوسيط للثقة التنظيمية: مدرس إدارة الأعمال. كلية التجارة جامعة القاهرة، 11 (4)، 167_244.
6. حمزة، محمد. (2015). سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين دراسة مقارنة بمدرسة مصرية وأخرى ليبية. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، 15 (15)، 199-281.
7. حنيش، صلاح الدين والباي، محمد وبن علي، عبد الرزاق. (2019). أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطاقم الإداري العامل بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كوبا بالوادي، *مجلة الباحث* ISSN 1112-3613، 19 (1)، 467-479.
8. الرميدي، بسام سمير، (2019). الدور الوسيط في التماثل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية، *مجلة الباحث الإقتصادي*، 7 (11)، 484-507.
9. شاطر، شفيق وكعواش، جمال الدين وعمارة، شريف. (2021). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. *مجلة مجاميع المعرفة*، 7 (1)، 394-413.
10. الشلمة، ميسون عبد الله أحمد. (2018). التطابق (التماثل) التنظيمي: مدخل معاصر للاستثمار برأس المال البشري دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل. *مجلة العلوم الإجتماعية*، 5 (13)، 917-939.
11. الشواورة، طه سالم. (2015). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 24 (1)، 120-141.

12. طه، منى حسين السيد. (2021). دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والتماثل التنظيمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 10(1)، 109-150.
13. العتيبي، صالحة حسن خلف. (2019). دراسة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض. *المجلة التربوية*، (59)، 216-243.
14. العشري محمد حسن. (2020). خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتى. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 8(2)، 1-30.
15. عليوي، هدى أمين. (2020). دور سلوكيات المواطنة التنظيمية في أبعاد جودة الخدمات المصرفية: دراسة استطلاعية في مصرفي الرشيد والرافدين. (56)، 443-484.
16. العمري، أيمن أحمد العموش، أية خالد محمد، (2016). درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الإتصال الإداري وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، *مجلة إتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 37(1) 17-38.
17. فراج، هبه أحمد محمد. (2019). أثر الممارسات الأخلاقية للقيادة على مشاركة الأفراد للمعرفة من خلال التماثل التنظيمي كمتغير وسيط دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 55-487.
18. كرسنة، أمينة وبوعطيط، جلال الدين. (2021). العدالة التنظيمية ودورها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية: مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، 1(2)، 132-144.
19. متولي، الشريف سعيد والنبوي، مهى محمد. (2018). أثر الضغوط التنظيمية والتماثل التنظيمي على العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي وإتجاهاتهم نحو بيئة العمل: دراسة ميدانية على المحليات بمحافظة الشرقية. *مجلة التجارة للبحوث العلمية*، 2(55)، 1-46.
20. محمد، لمى قيس رؤوف محمد، (2020). دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. *مجلة الإقتصاد وعلوم التسيير* 121(26)، 301-316.
21. مرابط، سوريا عثمانى، (2018). التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام المفهوم والواقع. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 1(26)، 315-344.
22. الموسوي، أمير علي خليل ودايخ، نغم عبد علي. (د.س.). دور التمكين الإداري في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية. منظمة نبع زمزم العالمية لتجارة السيارات "حالة بحثية". *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 10(42)، 180-195.

23. مبروح، عبد الوهاب وبوعطيط، جلال الدين، (2020). تماثل التنظيمي في مديرية الشباب والرياضة: من خلال مؤشر العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز عند كل من العمال المشرفين والغير مشرفين. مجلة الإبداع الرياضي، 11 (2)، 589-608.
- ج. الأطروحات والرسائل الجامعية
1. الأسطل، فداء خليل ضاهر. (2020). التماثل التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. فلسطين.
 2. بن عودة، مصطفى. (2016). تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على محددات سلوك المواطن التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة للجلود بالجزائر. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة يحيى فارس المدية.
 3. بن يحيى، عمار. (2018). التنكيد في العمل وعلاقته بالتماثل التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص بولاية جيجل. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2.
 4. بوخمخ، جنات. (2019). مساهمة التمكين في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية لدى الموظفين بالجامعة الجزائرية. أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة.
 5. حواس، أميرة محمد رفعت. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطن التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة. مصر.
 6. الرحامنة، دعاء إبراهيم عبد الهادي. (2014). أثر تمكين العاملين على سلوك المواطن التنظيمية في شركات الاتصالات في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة البلقاء التطبيقية. الأردن
 7. الطراونه، مروان عقل حمود. (2014). أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطن التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
 8. عبد القادر، براهيم رابح. (2018). علاقة المناخ التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية بجودة أداء الأستاذ الجامعي: دراسة وصفية بجامعة الوسط الجزائري. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
 9. عز الدين، صادق. (2020). القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء عنابة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عبد الحميد مهري. قسنطينة 2
 10. العمري، إسلام. (2015). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدمة له. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة. الأردن.

11. العمري، محمد العوض العمري (2011)، أثر أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من جهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة.
12. كبير، عمر. (2021). أثر التمكين على أداء العاملين من خلال سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة مطاحن عمر بن عمر قالمة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
13. لطرش، زكرياء. (2019). القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عبد الحميد مهري. قسنطينة 2.
14. مرابط، سعيدة (2020). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمائل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز مطبعة الشرق بولاية قسنطينة. أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة عبد الحميد مهري. قسنطينة 2.
15. مرابط، سوريا عثمانى (2015). أبعاد التماثل وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية: دراسة ميدانية في المؤسسة الصحية العمومية بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.
16. مرابط، سوريا عثمانى. (2019). التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خيضر بسكرة.
17. هاشم، أحمد محمد عبد اللطيف. (2018). أثر التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وانعكاسه على أداء العاملين: دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بنى سويف مصر.

A. BOOKS

1. Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of Structural Equation modeling (4th ed)*. New York: The Guilford press.
2. Pallant, J, B. (2005). *SPSS Survival Manual (2nd ed)*. Crow's Nest Allen and Unwin.

B. Journal and Reviews

1. Atteya, G. (2021). The mediating role of organizational identification on the relationship between perceived external image and employees' positive outcomes: the moderating role of perceived organizational distinctiveness. *scientific journal for economic & commerce*, 309-360
2. Bacaksiz, F. (2017). The relationships between organizational identification, job performance, and job crafting: a study among nurses. *international journal of caring sciences* 10(1),251-259
3. Baertsch, G . (1991). effects of organizational identification and perceived organizational innovativeness on the adaptive and innovative behaviors of employees, Graduate student theses dissertations & professional papers, unisersity of montana, usa
4. Basar, U., & basim, N.(2015) .effect of organizational identification on job satisfaction : moderating role of organizational politics. *yonitim veekonomi* 22(2), 663-680
5. Bellou. A., chitiris.L & Bellou, V. (2005). The impact of organizational identification and self-Esteem on organizational citizaenship Behavior: the case of greek public hospitals.5(2), 305-318
6. Deepak, S. (2019) . antecedent and consequences of organizational indification: a study in the tourism sector of Sikkim. *future business journal*. 5(4),2-9
7. Demir, K. (2015). Teachers organizational citizanship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *procedia social and behavioral sciences*.147, 1176-1182
8. Dick, R.,V., grojean. M, W., christ. O., & Wieseke.J. (2006). Identity and the Extra Mill relationships between organizational identification and organizational citizenship Behaviour. *British journal of managment*. 17, 283-301
9. Dinpanah, R., & Naeimian, N. (2019). Relationship between organization citizenship behaviour and empowerment among extension experts. *J.agr.sci. Tech*, 21(2), 265-275
- 10.Dipaoula, M.F., & Michael, T.M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in schools and Its Relationship of school Climate. *Journal of School leadership* .11, 1-8.
- 11.Garcia, A. (2006). identification organisationnelle V.S identification professionnelle une approche Affective, XVI le Congres de L'AGRH - le travail au coeur de la GRH .lille la France.
- 12.Johnson, W.L., Johnson A, M., & Heimberg, F. (1999). A Primary And Second Order Component Analysis of the Organaizational Identification Questionnaire. *Educational & Psychological Measurement* 59 : 159-170.
- 13.Karanika-Murray, M., Nikita Duncan, Halley M., Pontes, & Mark, D. Griffiths. (2015).Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*,1-22.

14. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222
15. Mekkrache, F., & Mansouri, K. (2015). Examining the relevance between emotional intelligence, organizational commitment and organizational behavior citizenship: case study of Mohammed Seddik Ben Yahia Hospital. *revue des sciences humaines*, 38(39), 35-52
16. Mohammad, J., Habib, F & Alias, M. (2011). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: an empirical study at higher learning institutions. *Asian academy of management journal*, 16(2), 149-165
17. Ngondjama, J, DHurup, M & Joubert. (2020). Exploring the relationship between organizational identification and organizational citizenship behaviour among employees in a university of technology in south Africa. *international journal of business and management studies*, 12(1), 84-100
18. Rungson, C. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scal 5 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6 (3) :399- 403.
19. Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organizational fit, and organizational identification. *international journal of leadership studies*, 6(1), 4-27.

الملاحق

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبانة بحث

أخي الفاضل..... أخي الفاضلة.....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة، التي هي جزء من دراسة علمية موسومة بـ: "أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية. لذا نرجو منكم التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عليها بموضوعية، حيث أن دقة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم، علماً أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

الأستاذ المشرف

د. شاطر شفيق

إعداد الطالبتين:

بوجعيط صفاء

بوداب أميمة

السنة الجامعية: 2022/2021.

المحور الأول: البيانات الشخصية الوظيفية:

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المرافقة لاختيارك.

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة
50 سنة فما فوق

3- المستوى التعليمي:

ثانوي وأقل تكوين مهني متخصص جامعي

4- عدد سنوات العمل في المؤسسة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات من 10 إلى أقل من 15 سنة
من 15 سنة فأكثر

5- الفئات السوسيو مهنية:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

الخور الثاني: التماثل التنظيمي:

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المرافقة لاختيارك، أمام كل عبارة من العبارات التالية:

رقم العبارة	العبارات					
	موافق بشدة	موافق بشكل معتدل	موافق بشكل طفيف	غير موافق بشكل طفيف	غير موافق بشكل معتدل	غير موافق بشدة
العضوية						
1						أشعر بالفخر كوني أحد أعضاء المؤسسة المينائية
2						أصف المؤسسة المينائية أمام الغير بأنها أسرة كبيرة
3						أشعر بأن المؤسسة المينائية توليني إهتماما كبيرا
4						أصف نفسي للآخرين بالقول: أعمل في المؤسسة المينائية
5						أشعر بأن مؤسستي تهتم بي
الولاء						
6						أنا على استعداد لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المؤسسة المينائية على النجاح
7						أنا على استعداد لقضاء بقية حياتي الوظيفية في المؤسسة المينائية
8						أدافع عن المؤسسة المينائية وسياساتها أمام الآخرين
9						أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة

						اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	10
التشابه							
						امتلك روابط قوية بمؤسستي وأرى من الصعب جدا كسرها	11
						أشعر بان هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي أومن بها وقيم المؤسسة التي أعمل فيها	12
						أنظر إلى مشاكل المؤسسة المينائية على أنها مشاكلي الخاصة	13
						أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة المينائية	14
						أحاول في قراراتي أن أخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة المينائية	15

المحور الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية:

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المرافقة لاختيارك، أمام كل عبارة من العبارات التالية:

رقم العبارة	العبارات					
	موافق بشدة	موافق بشكل معتدل	موافق بشكل طفيف	غير موافق بشكل طفيف	غير موافق بشكل معتدل	غير موافق بشدة
1						أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة
2						أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه

						أقوم بنقل خبراتي للعاملين الجدد	3
						انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين	4
						أجنب انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية	5
						أشاور مع زملائي في حالة اتخاذ قرار قد يؤثر عليهم لاحقا	6
						أقبل ملاحظات زملائي حول أخطائي في العمل بصدر رحب	7
						أغض النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل.	8
						لا أعترض إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغباتي في العمل.	9
						أنفذ دائما القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة	10
						أحرص على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب	11
						أعمل بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك	12
						أحافظ على سمعة المؤسسة المينائية التي أعمل بها	13

						أحرص على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية	14
						أساهم في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية	15

شاكرين لكم حسن تعاونكم...

الملحق رقم (02): نتائج معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه

1. معامل الارتباط لعبارات بعد العضوية بالدرجة الكلية للبعد

Correlations

		العضوية
المينائية	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أسرة كبيرة	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
كبيراً	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
المؤسسة المينائية	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	64
أشعر بأن مؤسستي تهتم بي	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

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

2. معامل الارتباط لعبارات بعد الولاء بالدرجة الكلية للبعد

Correlations

الولاء

أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
اهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000

N	64
---	----

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

3. معامل الارتباط لعبارات بعد التشابه بالدرجة الكلية للبعد

Correlations

التشابه

Pearson Correlation	.734**
امتلك روابط قوية بمؤسستي وأرى من الصعب جدا كسرها	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.790**
أشعر بان هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي أؤمن بها وقيم المؤسسة التي أعمل فيها	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.877**
أنظر إلى مشاكل المؤسسة المينائية على أنها مشاكلي الخاصة	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.833**
أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة المينائية	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.705**
أحاول في قراراتي أن أخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة المينائية	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64

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

4. معامل ارتباط بيرسون لدرجات أبعاد محور التماثل التنظيمي بالدرجة الكلية

Correlations

التماثل التنظيمي

العضوية	Pearson Correlation	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

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

Correlations

التماثل التنظيمي

الولاء	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

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

Correlations

التماثل التنظيمي

التشابه	Pearson Correlation	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

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

5. معامل ارتباط عبارات محور سلوك المواطنة التنظيمية بالدرجة الكلية للمحور

Correlations

سلوك المواطنة التنظيمية

أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أحسن وجه أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أقوم بنقل خبراتي للعاملين الجدد	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
ألتجنب انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية	Pearson Correlation	.345**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	64
أتشاور مع زملائي في حالة اتخاذي قرار قد يؤثر عليهم لاحقا	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000

N	64
Pearson Correlation	.718**
انتقيل ملاحظات زملائي حول أخطائي في العمل بصدور رغب	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.508**
أغض النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل.	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.424**
لا أعترض إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغباتي في العمل.	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.328**
أنفذ دائما القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة	
Sig. (2-tailed)	.008
N	64
Pearson Correlation	.519**
أحرص على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.494**
أعمل بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.656**
أحافظ على سمعة المؤسسة المينائية التي أعمل بها	
Sig. (2-tailed)	.000
N	64
Pearson Correlation	.759**

أحرص على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
أساهم في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

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

الملحق رقم (03): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات لبعء العضوية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

معامل الثبات لبعء الولاء

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

معامل الثبات لبعء التشابه

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

معامل الثبات الكلي للتمائل التنظيمي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

معامل الثبات الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	15

معامل الثبات الكلي للمحورين معا

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	30

الملحق رقم (04): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	51	79.7	79.7	79.7
	أنثى	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	2	3.1	3.1	3.1
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	32	50.0	50.0	53.1
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	22	34.4	34.4	87.5
	سنة فأكثر 50	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي وأقل	24	37.5	37.5	37.5
	تكوين مهني متخصص	11	17.2	17.2	54.7
	جامعي	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

عدد سنوات العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	4	6.3	6.3	6.3
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	28.1	28.1	34.4
من 10 إلى أقل من 15 سنة	31	48.4	48.4	82.8
من 15 سنة فأكثر	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

الفئات السوسيو مهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid إطار	11	17.2	17.2	17.2
عون تحكم	19	29.7	29.7	46.9
عون تنفيذ	34	53.1	53.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

الملحق رقم (05): نتائج المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لمحوري التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التماثل التنظيمي وأبعادها

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
64 اشعر بالفخر كوني أحد أعضاء المؤسسة المينائية		5.19	.906

أصف المؤسسة المينائية أمام الغير بأنها أسرة كبيرة	64	4.69	1.153
أشعر بأن المؤسسة المينائية توليني إهتماما كبيرا	64	3.95	1.408
أصف نفسي للآخرين بالقول: أعمل في المؤسسة المينائية	64	4.61	1.268
أشعر بأن مؤسستي تهتم بي	64	3.72	1.386
أنا على استعداد لبذل جهد كبير فوق المتوقع لمساعدة المؤسسة المينائية على النجاح	64	5.00	1.098
أنا على استعداد لقضاء بقية حياتي الوظيفية في المؤسسة المينائية	64	4.08	1.636
أدافع عن المؤسسة المينائية وسياساتها أمام الآخرين	64	4.78	1.133
أشعر بولائي الدائم لهذه المؤسسة	64	4.55	1.284
أهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة المينائية	64	4.87	1.134
أمتلك روابط قوية بمؤسستي وأرى من الصعب جدا كسرها	64	4.58	1.110
أشعر بان هناك تطابق إلى حد كبير بين القيم التي أؤمن بها وقيم المؤسسة التي أعمل فيها	64	4.09	1.281
أنظر إلى مشاكل المؤسسة المينائية على أنها مشاكلها الخاصة	64	3.84	1.461
أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة المينائية	64	3.58	1.478
أحاول في قراراتي أن أخذ بعين الاعتبار النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة المينائية	64	4.42	1.138
العضوية	64	4.4313	.96228
الولاء	64	4.6563	1.00694

التشابه	64	4.1031	1.02848
التماثل التنظيمي	64	4.3969	.90761
Valid N (listwise)	64		

2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور سلوك المواطنة التنظيمية

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة	64	5.13	.900
أعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه	64	5.08	.981
أقوم بنقل خبراتي للعاملين الجدد	64	5.09	1.035
انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين	64	5.09	.938
أتجنب انتهاك حقوق الآخرين في المؤسسة المينائية	64	5.20	1.171
أشاور مع زملائي في حالة اتخاذي قرار قد يؤثر عليهم لاحقاً	64	5.13	.951
أقبل ملاحظات زملائي حول أخطائي في العمل بصدر رحب	64	5.08	.981
أغض النظر عن المضايقات البسيطة التي تحدث في بيئة العمل	64	4.56	1.082
لا أعترض إذا ما اتجهت الأمور بالاتجاه المعاكس لرغباتي في العمل	64	3.75	1.543
أنفذ دائماً القوانين والقواعد التي تضعها المؤسسة المينائية من غير حاجة إلى الرقابة والمتابعة	64	5.06	.974

أحرص على المواظبة في الحضور إلى العمل وعدم التأخر أو التغيب	64	5.50	.690
أعمل بعد أوقات الدوام الرسمي إذا اقتدت المصلحة العامة ذلك	64	5.06	1.037
أحافظ على سمعة المؤسسة المينائية التي أعمل بها	64	5.12	.807
أحرص على حضور الاجتماعات المرتبطة بعمل المؤسسة المينائية	64	4.66	1.116
أساهم في حل النزاعات التي تحدث في المؤسسة المينائية	64	4.30	1.330
سلوك المواطنة التنظيمية	64	4.9208	.60845
Valid N (listwise)	64		

الملحق رقم (06): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
العضوية	Mean	4.4313	.12029	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.1909	
		Upper Bound	4.6716	
	5% Trimmed Mean	4.4576		
	Median	4.5000		
	Variance	.926		
	Std. Deviation	.96228		
	Minimum	2.40		
	Maximum	6.00		

	Range	3.60	
	Interquartile Range	1.00	
	Skewness	-.556	.299
	Kurtosis	-.143	.590
الولاء	Mean	4.6563	.12587
	95% Confidence Interval for Lower Bound Mean	4.4047	
	Upper Bound	4.9078	
	5% Trimmed Mean	4.7160	
	Median	4.8000	
	Variance	1.014	
	Std. Deviation	1.00694	
	Minimum	1.80	
	Maximum	6.00	
	Range	4.20	
	Interquartile Range	1.40	
	Skewness	-.705	.299
	Kurtosis	.271	.590
التشابه	Mean	4.1031	.12856
	95% Confidence Interval for Lower Bound Mean	3.8462	
	Upper Bound	4.3600	
	5% Trimmed Mean	4.1174	
	Median	4.2000	
	Variance	1.058	

	Std. Deviation	1.02848	
	Minimum	1.60	
	Maximum	6.00	
	Range	4.40	
	Interquartile Range	1.40	
	Skewness	-.306	.299
	Kurtosis	-.182	.590
سلوك المواطنة التنظيمية	Mean	4.9208	.07606
	95% Confidence Interval for Lower Bound Mean	4.7688	
	Upper Bound	5.0728	
	5% Trimmed Mean	4.9484	
	Median	5.0000	
	Variance	.370	
	Std. Deviation	.60845	
	Minimum	3.20	
	Maximum	6.00	
	Range	2.80	
	Interquartile Range	.85	
	Skewness	-.692	.299
	Kurtosis	.189	.590

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
العضوية	.124	64	.016	.942	64	.005
الولاء	.114	64	.039	.941	64	.004
التشابه	.116	64	.031	.973	64	.175
سلوك المواطنة التنظيمية	.136	64	.005	.961	64	.043

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم (07): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.549	.40864

a. Predictors: (Constant), التشابه, الولاء, العضوية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.304	3	4.435	26.557	.000 ^b
	Residual	10.019	60	.167		
	Total	23.323	63			

a. Dependent Variable: سلوك المواطنة التنظيمية

b. Predictors: (Constant), التشابه, الولاء, العضوية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.047	.260		11.732	.000					
	العضوية	-.231	.089	-.366	-2.592	.012	.436	-.317	-.219	.359	2.785
	الولاء	.439	.083	.726	5.301	.000	.710	.565	.449	.382	2.620
	التشابه	.209	.081	.353	2.566	.013	.607	.314	.217	.379	2.639

a. Dependent Variable: سلوك المواطنة التنظيمية