

دور الانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة عينة من أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة-
The role of functional affiliation in enhancing organizational citizenship behavior
Study a sample of civil protection directorate employees in Biskra

فراح خالدي^{1*}، صورية زاوي²، أمال مهاوة³

¹ جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، (الجزائر)، (samira.walid1@gmail.com)

² جامعة محمد خيضر بسكرة، (الجزائر)، (souria_net@yahoo.fr)

³ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (الجزائر)، (amelm115@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/04/27؛ تاريخ القبول: 2021/05/19؛ تاريخ النشر: 2021/07/10

ملخص: تهدف الدراسة إلى محاولة تحديد دور الانتماء الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية لولاية بسكرة في تعزيز سلوك المواطنة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع من جانبه النظري والتطبيقي وبالاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم توزيعه على مجموعة من موظفي الحماية المدنية لولاية بسكرة (37 موظف)، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج الميدانية أهمها أن الانتماء الوظيفي يفسر 62% من التغيرات الحاصلة في سلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاح: انتماء وظيفي، التزام وظيفي، مواطنة تنظيمية. أبعاد المواطنة التنظيمية..
تصنيف JEL: J19؛ J20؛ J24

Abstract:

The study aims to determine the role of the employee affiliation of civil protection personnel in the state of Biskra in promoting citizenship behaviour. The descriptive and analytical approach has been adopted to study the subject from its theoretical and practical side, depending on the questionnaire tool. The study reaches a set of field results, the most important of which is that employee affiliation explains 62% of the changes occurring in the behaviour of organizational citizenship.

Keywords: job affiliation, job commitment, organizational citizenship, organizational citizenship dimensions.

Jel Classification Codes : J19؛ J20؛ J24

I - تهييد :

انتماء الفرد لمنظمتة نابع من مبادئ عقيدته، فالاسلام دعى إلى ضرورة تواد أفرادهم وتراحمهم وتماسكهم، وإلى حب الأفراد لدينهم ولوطنهم ولبعضهم البعض، إذ قال الله تعالى " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ... " المائدة: الآية 02، كما قال عز وجل وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا، وَأذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا... سورة آل عمران الآية 112، فتلك المبادئ تحدد سلوك الأفراد وتدفعهم للقيام بعملهم بكل أمانة وإخلاص، وتقديس عملهم والحفاظة عليه، لتحقيق أهداف منظمتهم بكل كفاءة وفعالية، والرقي بأدائها وسمعتها. لذلك وجب على المنظمات تنمية شعور الانتماء لدى أفرادها والبحث على السبل الكفيلة بتعزيزه، لما له من تأثير على سلوكيات إيجابية أخرى، ومنها المواطنة التنظيمية.

تعتمد المواطنة التنظيمية على مدى ارتباط الأفراد بالمنظمة وشعورهم بالانتماء ها وبالالتزام بها، إذ لا يتوقف عملهم أنذاك على قيامهم بأداء مهامهم الموكلة لهم ضمن الإطار الرسمي، وإنما تمتد لتشمل المبادرة الشخصية لإنجاز أنشطة تطوعية، تقديم المساعدة للزملاء، تطوير المعارف والمهارات ذاتيا، تشجيع الاقتراحات والمشاركة في تطوير العمل، الإخلاص للمنظمة والتفاخر بالعمل بها والدفاع عنها، تجنب وقوع المشاكل ومحاولة حلها عند وقوعها... الخ.

إشكالية الدراسة: إن شعور الفرد بالانتماء للمنظمة التي يعمل فيها وتوافقه مع قيمها وأهدافها يجعله يشعر بالرضا وبنية الاستقرار والاستمرار بالعمل، مما يزيد من رغبته ودافعيته للعمل والتعاون وتقوية العمل الجماعي وتبني سلوكات المواطنة التنظيمية، للمحافظة على المنظمة وعلى سمعتها واستمرارها. وهنا نطرح إشكالية الدراسة التالية:

ما هو دور الانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة ؟
ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

- ما هو مستوى الانتماء الوظيفي لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة ؟
- ما هو مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة؟
- هل يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإخلاص للمؤسسة، روح المبادرة، الالتزام التنظيمي، الإيثار) لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة ؟

فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وضعنا الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: " يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ؟"
- وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى:** " يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الإخلاص للمؤسسة لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ؟"
- الفرضية الفرعية الثانية:** " يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك روح المبادرة لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ؟"
- الفرضية الفرعية الثالثة:** " يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ؟"
- الفرضية الفرعية الرابعة:** " يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الإيثار لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ؟"

منهج الدراسة: لتحقيق غاية هذه الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره ملائم لوصف واستعراض المفاهيم الأساسية للانتماء الوظيفي والمواطنة التنظيمية، من خلال جمع مختلف المعلومات وتحليلها بغرض الإلمام بالجوانب النظرية للدراسة، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على آراء ووجهات نظر أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة لمعالجتها وتحليل واستخلاص جملة من النتائج.

أدوات البحث المستخدمة اعتمدت الباحثان على الاستبيان لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة ثم استخراج النتائج باستخدام برنامج SPSS V واعتمدنا على المعالجات الإحصائية التالية: (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة

الدراسة، التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية إحساس وشعور الأفراد لانتمائهم لمنظمتهم، وجعلها موطنهم الثاني، والذي يظهر من خلال افتخارهم بوظيفتهم وبالعمل بالمنظمة التي ينتمون لها، واعتبار أهدافهم وأهدافها واحدة، مما يسهم في تبنيتهم عدة سلوكيات تعود بالفائدة عليهم وعلى المنظمة، ومنها سلوك المواطنة التنظيمية.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- التعرف على مفهوم الانتماء الوظيفي والمواطنة التنظيمية.
- إبراز أهمية تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بين أفراد المنظمة.
- معرفة علاقة شعور الأفراد بالانتماء لوظيفتهم ومنظمتهم وتقوية سلوك المواطنة بالمنظمة.
- محاولة تقديم مقترحات يمكن أن تسهم في تعزيز علاقة الانتماء الوظيفي في تقوية وتعزيز سلوك المواطنة بالمنظمة بمديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة.

1.1- العنوان الفرعي الأول :

-تعريف الانتماء الوظيفي: الانتماء مصطلح قديم فقد استخدم للدلالة على انتماء الفرد لدين معين ولدولة معينة، وقد استعمل في المجالات والدراسات الإدارية وفي التفسير للدلالة على مدى التزام وولاء الفرد للمنظمة التي ينتمي إليها، ويعتبر بورتير من أقدم الباحثين الذين تناول موضوع الانتماء الوظيفي، فقد عرفه بأنه "قوة تطابق الفرد وارتباطه بالمنظمة التي ينتمي إليها واستجابته الإيجابية لها" (1) حيث بين أن الفرد الذي يشعر بالانتماء للمنظمة يظهر نوعاً من الانسجام والتوافق مع قيم وأهداف المنظمة والعاملين فيها، كما أنه يبدي استعداد قوي لتقديم أفضل ما لديه للمساهمة في تحقيق أهدافها، كما يعرف بأنه ارتباط الفرد بالمنظمة واستمراره للعمل والبقاء فيها، مما يجعله يعمل بفعالية وإخلاص لأجلها (2). فهو قبول قوي لقيم وأهداف المنظمة من طرف الأفراد الذين يعملون بها، ورغبتهم في الاستمرار فيها والدفاع عنها وبذل جهود أكبر فيها. (3)

كما سبق نستنتج أن الانتماء الوظيفي:

- الانتماء حالة نفسية تعبر عن العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- ارتباط أو علاقة قوية بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها.
- الانتماء محصلة تفاعل عوامل شخصية داخل الفرد وتنظيمية متعلقة بالمنظمة التي ينتمي إليها.
- إدراك وتوافق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة.
- استعداد الفرد ورغبته في بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف التي يوافق عليها.

إذن يمكن القول أن الانتماء الوظيفي نظام أو عملية مدخلاهما تتشكل من مجموعة من العوامل كالخصائص الشخصية (الحاجة للتعلم، الخبرة، أهمية الوظيفة،..)، خصائص العمل (فرصة للترقية، تطوير الذات،..)، ومخرجاتها عبارة عن مجموعة من السلوكيات الإيجابية كالانضباط في العمل، الرغبة في البقاء في المنظمة، الرغبة في الأعمال التطوعية،... الخ. (3)

والملاحظ أن مصطلح الانتماء ارتبط بالجانب الاجتماعي وبجاجة الأفراد إلى الشعور بالانتماء للأسرة معينة ولأرض ودولة معينة، وبضرورة تنمية هذا الشعور، مما ينتج عنه شعور الأفراد بواجباتهم نحو هذه الأسرة وهذا الوطن، وبضرورة المحافظة عليهم وبالذات عنهم.

وهذا ما توصلت له نظرية الحاجات لماسلو، إذ أن حاجة الفرد للانتماء تبدأ من حاجاته الاجتماعية، أي حاجته للأسرة والوطن ثم الحاجة إلى الانتماء إلى جماعة العمل الرسمية وغير الرسمية، إلى جانب الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات. (4)

وتجدر الإشارة إلى ضرورة التفرقة بين الانتماء والولاء الوظيفي رغم أنهما مفهومان متقاربان، فالانتماء استعداد تام من قبل الفرد لبذل كل ما يستطيع بغية المساهمة في تحقيق النجاح للمنظمة، في حين الولاء يعكس السلوك الرسمي فقط الذي ترغب فيه المنظمة وتوقعه من الفرد الذي يعمل لديها (3)، وبمعنى أبسط فإن الانتماء يعني الانسحاب وعضوية الفرد للجماعة التي ينتمي إليها، في حين الولاء يعني الوفاء والطاعة لشخص أو جهة معينة (4)، وبالتالي يمكن أن يكون للفرد الولاء والطاعة وتنفيذ أوامر جهة معينة في حين انه ينتمي لجهة أخرى، كما يمكن أن ينتج عن الولاء الانتماء بمرور الوقت.

- أهمية الانتماء الوظيفي: يستمد الانتماء الوظيفي أهميته من كونه بسمح —: (4)

- زيادة رضا الأفراد عن وظيفتهم ومنظمتهم، وبالتالي زيادة دافعيتهم للعمل أكثر.

- تقوية العلاقات الاجتماعية والترابط بين الأفراد بالمنظمة.

- ضمان بقاء الأفراد بالمنظمة وعدم تركها، وبالتالي تقليل ظاهرة التسرب الوظيفي.

- المشاركة الفعالة في عمليات وأنشطة المنظمة والاستعداد للتضحية من أجلها بتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

- رفع معنويات الأفراد والمشاركة في حل المشكلات التي تواجههم.

والملاحظ أن هناك علاقة قوية بين الانتماء الوظيفي والالتزام الوظيفي، فالفرد الذي يشعر بالانتماء للمنظمة يكون حريصاً على الالتزام بقيمتها وإجراءاتها، وعلى تمهيتها وتطويرها، ويكون أكثر بقاء فيها. (5)

إذن الانتماء الوظيفي يمثل عامل أساسي لتوقع العديد من سلوكيات الأفراد سواء الإيجابية أو السلبية كترك العمل، التكاسل، الغياب الانضباط... الخ، لأن الأفراد الذين يشعرون بالانتماء يعتقدون أنهم والمنظمة فريق واحد يسعى لتحقيق أهداف موحدة. (6)، لذلك وجب على المنظمة السعي لتفعيل وترسيخ مفهوم الانتماء الوظيفي لدى أفرادها، حتى تضمن استقرارهم وبقائهم فيها والدفاع عنها، ليس هذا فقط بل إن الأفراد الذين يظهرون انتماء للمنظمة يسعون دائماً لإبداع وابتكار وسائل وأساليب جديدة، تمكنهم من تقديم أداء متميز، مما يسهم في تطوير أنفسهم وتطوير منظمتهم والارتقاء بها مستويات أعلى.

- أنواع الانتماء الوظيفي: من أهم تصنيفات الانتماء الوظيفي هي: (7)

* **لانتماء النفسي (العاطفي):** يعبر عن درجة انتماء الفرد عاطفياً بالمنظمة، أي ارتباطه بقيمتها ومبادئها، والذي يكون ناتج عن إحساسه وتأثره الشخصي بها، وارتباطه بتمسك وتعاون جماعة العمل.

* **لانتماء الاستمراري (المواصل):** وهو أكثر أنواع الانتماء، يعبر عن رغبة الفرد القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة، وعدم القدرة على التخلي عنها ومغادرتها بسبب المزايا الوظيفية التي يتحصل عليها، وتقديره لتكلفة التضحية بها لو ترك المنظمة.

* **الانتماء المعياري:** يعبر عن الانتماء الأدبي والشخصي للتمسك بقيم وأهداف المنظمة، والذي يكون ناتجاً عن التأثير بالقيم الاجتماعية والدينية، وماذا سيكون موقف زملائه منه لو ترك العمل.

فإذا كان انتماء الفرد بالمنظمة مستمر أو متواصل فإنه سيبقى بما حتى لا يتحمل تكلفة الفرصة الضائعة إذا ترك العمل بها، وستكون جهوده هي الجهود العادية أو المعتادة لتأدية مهامه، أما إذا كان انتماء الفرد عاطفياً بالمنظمة فإنه سيحافظ على بقاءه فيها، وسيبدل كل جهده لتحقيق أهدافها والعمل بروح الفريق الواحد وتكريس مفهوم المواطنة التنظيمية. (8)

2.1 - العنوان الفرعي الثاني :

- **تعريف المواطنة التنظيمية:** اقترن مصطلح المواطنة بالوطن، وعرفت بأنها الصفة التي يتمتع بها المواطن داخل وطنه أو الهوية الرسمية للفرد خارجه، أما سلوك المواطنة التنظيمية فيعتبر مصطلح حديث نسبياً، وهو يشير إلى رغبة الفرد في المشاركة في إنجاز الأعمال التي تتجاوز متطلبات وظيفته والتي تساهم في فعالية وكفاءة أداء المنظمة ككل (9)، فهو سلوك فردي تطوعي أو اختياري يسهم في تعزيز فعالية أداء المنظمة (10)، كما يشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى "تلك السلوكات المفيدة تنظيمياً والتي لا يمكن تشجيعها أو تدعيمها على أساس التزامات الدور الرسمي، كما لا يمكن إثارتها باستخدام المكافآت التي يتضمنها عقد العمل، فهي تقدم بشكل اختياري" (11).

إذن سلوك المواطنة يتضمن تصرفات الأفراد التي تتعدى حدود واجبه الوظيفي الرسمي في المنظمة، كتقديم المقترحات والآراء لتحسين نشاط أو وظيفة معينة، التطوع لتدريب موظفين جدد وتعليمهم إجراءات وضوابط العمل بالمنظمة، المشاركة في إنجاز مهام إضافية... الخ، والتي تساعد على تطوير أو تحسين أداء المنظمة. (12)

كما سبق نستنتج أن المواطنة التنظيمية: (13)

- سلوك اختياري، يقوم الأفراد من خلاله بمهام وأعمال تتعدى وظائفهم الرسمية.

- لا ينتظر الأفراد من وراء هذه السلوكات الحصول على مكافآت وحوافز.

- أداء الأفراد لمتطلبات وظيفتهم بشكل فعال، مما يسهم في فعالية أداء المنظمة.

- شعور الأفراد بالولاء للمنظمة وبالبقاء والاستمرار فيها.

- تهدف المواطنة التنظيمية إلى تجسيد روح التعاون والتكافل داخل المنظمة، والسعي إلى تبني السلوكات التي من شأنها تقوية أداء المنظمة والرقى بها.

- 14) -أبعاد المواطنة التنظيمية: اختلف الباحثين في تحديد و أبعاد المواطنة التنظيمية، لذلك سنحاول ذكر أهم هذه الأبعاد المتفق عليها:
- * **روح المبادرة:** وتسمى المبادرة الشخصية، وهي تشير إلى قيام الفرد بأعمال تطوعية والتشجيع على تحقيق والقيام بمهام إضافية تتعدى العمل الرسمي، فهو فرد يقدر العمل ويسعى لتحسينه، لذلك يطلق على هذا الفرد مصطلح قائد حملة التشجيع أو صاحب الاقتراحات الإبداعية والتغيير في العمل.
- * **الإيثار:** ويعتبر من أهم أبعاد المواطنة التنظيمية، وتعني رغبة الفرد في تقديم المساعدة الاختيارية الطوعية للزملاء في العمل وحل المشاكل التي يمكن أن تصادفهم، مما يساعد على نشر ثقافة التعاون والانسجام بين الأفراد داخل المنظمة، والاستفادة من تبادل المعارف والمهارات فيما بينهم.
- * **الروح الرياضية:** وتعني مدى استعداد الفرد للتسامح والصبر على المتاعب والمضايقات التي يمكن أن تصادفه في المنظمة ودخل جماعة العمل، والذي يظهر في عدم الشكوى للإدارة أو تقديم التظلم.
- * **لللباقة والمجاملة:** وتعني محاولة الفرد منع وقوع المشاكل في العمل وتقليل حدتها أو تجنب إثارتها، بالإضافة إلى مساعدة الآخرين في توفير المعلومات التي يحتاجونها.
- * **الإخلاص للمنظمة:** ويطلق عليه السلوك الحضاري، أي مدى مسؤولية الفرد وإحساسه بالانتماء للمنظمة، وإظهار اهتمام بها، كما يعني مشاركة الفرد في مهام ونشاطات المنظمة غير الرسمية، كالحرص على متابعة أنشطة المنظمة، السعي إلى تحسين صورة المنظمة في البيئة الخارجية لها، الدفاع عن المنظمة أمام الغير، الافتخار بالعمل بالمنظمة... الخ.
- * **الالتزام الوظيفي:** يشير الالتزام إلى استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة وقبوله بأهدافها وقيمها (15)، فهو يعكس السلوك الشخصي من المواطنة، إذ يتضمن التزام الفرد بمهامه في الإطار الرسمي لوظيفته، والذي يعكس مدى حرص الفرد على أداء مهامه في وقتها وعدم تضييع الوقت، والالتزام بتنفيذ قوانين وقيم المنظمة، الحرص على نظافة مكان العمل... الخ. (16)
- * **التنمية الذاتية:** وتعني السلوكيات الطوعية التي يمارسها الفرد لتحسين أدائه، فالفرد المتصف بالمواطنة يحاول دائما تنمية وتطوير ذاته، ورفع مستوى المعارف والمهارات التي يملكها، فهو يبحث باستمرار عن وسائل وأساليب لتدريبه سواء داخل المنظمة أو خارجها لمواجهة التغيرات والتطورات التي تحدث في مجال عمله.
- والملاحظ أن هناك العديد من العوامل التنظيمية التي تساعد على تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، كالعادلة التنظيمية وشعور الفرد بعدالة توزيع المكافآت وتقييم الأداء وحتى عدالة التعامل بين الأفراد، نمط القيادة المتبع، وضوح أو غموض الدور ومدى توافقه مع قدرات الفرد وطموحاته، أعضاء جماعة العمل وتماسكها، اعتقاد الفرد بدعم المنظمة له وياهتمامها وتقديرها لدوره ولإسهاماته، كل ذلك يجعله يشعر بالحاجة للانتماء لها، بل وبالالتزام تجاهها، من خلال تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية، التي تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في فعالية المنظمة.
- ولا يترتب على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بالمنظمة تحسين فعاليتها فقط، بل إن وجود أفراد يكرسون أنفسهم لها يسهم في: (17)
- ضمان بقاء هؤلاء الأفراد للعمل بالمنظمة وتقليل دوران العمل؛
 - المساهمة في تحسين إجراءات وأساليب العمل؛
 - الحصول على منتجات بجودة عالية وكفاءة؛
 - المساهمة في توفير بيئة عمل جيدة داخل المنظمة؛
 - تحسين العلاقة بين العاملين والمشرفين والإداريين، بحيث تكون سلوكياتهم ناتجة عن الحب والاحترام بين الطرفين؛
 - مساعدة المنظمة على النجاح والتميز.

II - الطريقة والأدوات :

- **مجتمع وعينة الدراسة:** تعتبر عملية اختيار عينة الدراسة خطوة من خطوات الدراسة ذاتها والتي يستوجب ربطها بالهدف الرئيسي له، على اعتبار أن العينة هي مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة، فبدلاً من إجراء الدراسة على كامل مفردات المجتمع تم اختيار جزء من تلك المفردات بطرق علمية تكفي لضمان صدق تعميم النتائج على المجتمع بأكمله، وقد تم أخذ عينة عشوائية مكونة من أفراد الحماية المدنية لولاية بسكرة، حيث بلغ عددهم: (40) استبانة، تم استرجاع منها (37) استبانة، صالحة للتحليل الإحصائي.
- **ثبات الأداة (Reliability):** يقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج، أو نتائج متقاربة لو كررت الدراسة في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها. ومن خلال الجدول 01، فإن ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Coefficient)

Cronbach's)، الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر، كان معامل الثبات الكلي لأداة البحث قد بلغ (0.95) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض البحث.

-اختبار التوزيع الطبيعي: يتم التأكد من مدى إتباع بيانات الاستبيان المتحصل عليها للتوزيع الطبيعي، وذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov كما هو موضح في الجدول رقم (02).

أوضحت نتائج الاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

- تحليل خصائص عينة الدراسة: يتضمن الجدول التالي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق (الجنس - السن - المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية)

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن كل أفراد العينة من نوع الذكوري حيث بلغت نسبتهم 100%، وهو توزيع طبيعي ناتج عن أن طبيعة عمل المؤسسة وصعوبته تتطلب الذكور أكثر من الإناث، كما نلاحظ أن أغلبهم من الفئة العمرية الأقل من 30 سنة، حيث قدرت نسبتهم بـ 45.9%، ليأتي في المرتبة الثانية أصحاب الفئة العمرية من 30-39 سنة بنسبة 29.7%، ثم يليها الفئة العمرية من 40-49 سنة بنسبة 18.9%، أما في المرتبة الأخيرة فكانت لأصحاب الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة بنسبة 5.4%، وهو توزيع طبيعي أيضا ناتج عن حاجة متطلبات العمل بمديرية الحماية المدنية إلى توظيف الشباب للقيام بها، كما يلاحظ أن أغلبية أفراد العينة حاصلين على مستوى البكالوريا، حيث جاءت نسبتهم أعلى النسب بـ 51.4%، أما المتحصلين على مستوى الليسانس فقد كانوا في المرتبة الثانية بنسبة 18.9%، وهي تقريبا متساوية مع أفراد العينة المتحصلين على شهادة مهندس دولة بنسبة 16.2%، وهو ما يدل على حرص المؤسسة على توظيف أصحاب الشهادات الجامعية للعمل بها، وأما المتحصلين على شهادة تقني سامي فقد جاءوا في المرتبة الأخيرة بنسبة 13.5%، أما فيما يخص خاصية الخبرة الوظيفية فنلاحظ أن أغلبية أفراد العينة خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات بنسبة 37.8%، ليأتي في المرتبة الثانية الذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 15 سنة بنسبة 27%، وهي تقريبا متساوية مع أصحاب الخبرة المهنية ما بين 5-10 سنوات بنسبة 21.6% أما في المرتبة الأخيرة فقد كانت لأصحاب الخبرة المهنية ما بين 10-15 سنة بنسبة 13.5%.

III- النتائج ومناقشتها :

لتعرف على اتجاهات الباحثين حول الانتماء الوظيفي، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: "ما هو مستوى الانتماء الوظيفي لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة؟" لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول رقم (04). حيث يلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسطات الحسابية (4.3875)، (4.3475)، (4.2854)، (4.4210)، (4.1540)، (3.8458)، (4.1744)، (4.1569)، (4.0156)، (4.1021)، (4.1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10) تقع في المستوى المرتفع من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثالث من فئات مقياس ليكارت (3.67-5)، وبانحراف معياري قدر بـ (1.19576)، (0.85144)، (0.83412)، (0.83287)، (1.10110)، (1.12103)، (1.01123)، (1.1031)، (1.11232)، (1.10450)، على التوالي، أي أن هناك انسجام في إجابات أفراد العينة بدرجة كبيرة على أسئلة هذه الفقرات، مما يفسر بأن أفراد العينة يؤكدون وبدرجة كبيرة على أن قيم وثقافة المؤسسة تتطابق مع قيمهم ومبادئهم وأن العمل بهذه المؤسسة يجعلهم يقدمون أفضل ما عندهم من أداء، فهم يشعرون بالفخر للعمل بهذه المؤسسة ويرون بأنها الأفضل بين المؤسسات التي يمكن أن يعملون بها، لذلك فهم مستعدون للقيام بأي عمل داخل المؤسسة يجعلهم يحتفظون بالعمل بها وأي تغيير في وضعيتهم الحالية لا يجعلهم يتركون عملهم بهذه المؤسسة، كما يؤكد أفراد العينة وبدرجة كبيرة أيضا بأنهم يعملون جو من الاحترام والحب المتبادل مع الزملاء، وبأنهم تربطهم رابطة قوية بهم، فهم يساندون بعضهم ويشعرون بأنهم فريقا واحد، في العمل وأتلقى المساندة منهم، مما يشعرهم بأنهم لا يريدون استبدال وظيفتهم وزملائهم بالعمل في وظائف أخرى، لذلك كان مستوى شعور أفراد العينة بالانتماء الوظيفي للمؤسسة محل الدراسة مرتفع الأهمية، حيث كان المتوسط الحسابي (4.1890)، وبانحراف معياري (1.02674).

ومن أجل التعرف على اتجاهات الباحثين حول سلوك المواطنة التنظيمية، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: "ما هو مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة؟" لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول رقم (05).

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية (4.3784)، (4.3784)، (4.3514)، (4.4054)، (4.0270)، (3.9459)، (4.0811)، (4.1892)، (4.1081)، (4.0000)، (4.3514)، (4.1892)، (3.9189)، (3.9730)،

(3.8649)، للفقرات (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10)، (11)، (12)، (14)، (15)، (16)، تقع في المستوى المرتفع من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثالث من فئات مقياس ليكارت (3.67-5)، وانحراف معياري قدر بـ (1.1867)، (0.8612)، (0.8238)، (0.8319)، (1.1177)، (1.1041)، (1.0104)، (1.1014)، (1.2198)، (1.1547)، (1.0597)، (1.0230)، (1.2333)، (1.1422)، (1.2728)، على التوالي، أي أن هناك انسجام في إجابات أفراد العينة بدرجة كبيرة على أسئلة هذه الفقرات، مما يفسر بأن أفراد العينة يدافعون بقوة على المؤسسة التي يعملون بها أمام الأشخاص الخارجيين، وعندما ينتقدوا زملائهم، وأهم لا يستبدلون وظيفتهم الحالية بوظيفة في مؤسسة أخرى حتى إذا كانت تدفع راتب أعلى، كما أنهم يشاركون دائما في الاجتماعات الخاصة بالعمل ويقدمون مقترحات لتحسينه، كما أنهم يناقشون مع زملائهم ويشجعونهم على دعم العمل بتقديم مقترحات لذلك، كما أنهم يعملون بقوة لإتمام أعمالهم بدقة ويخصون وقت العمل لأداء واجباتهم الوظيفية فقط، ويحرصون على تنفيذ إجراءات وتعليمات العمل بعناية شديدة، مما يجعلهم لا يطالبون بالعدل الاستثنائية إلا في الحالات القصوى، كما أنهم يحافظون بشكل كبير على مكان العمل نظيفا ومرتبًا، كما يؤكد أفراد العينة بأنهم يسلكون سلوك الإيثار في العمل وبدرجة مرتفعة من خلال التطوع لمساعدة زملائهم في العمل الذين لديهم أعمال كثيرة وللقيام بأعمال خارجة عن وظيفتهم بالمؤسسة كلما دعت الحاجة لذلك، بالإضافة إلى مساعدة زملائهم الجدد في العمل دون أن يطلب منهم ذلك، إلا أن المتوسط الحسابي (2,1471)، للفقرة (13)، يقع في المستوى المتوسط من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.34-3.66)، وانحراف معياري قدر بـ (1,5383)، أي أن هناك انسجام في إجابات أفراد العينة بدرجة كبيرة على سؤال هذه الفقرة مما يفسر أن أفراد العينة يؤكدون أنهم يسلكون سلوك متوسط في الاهتمام والمحافظة على ممتلكات المؤسسة، ورغم ذلك كان مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع الأهمية، حيث كان المتوسط الحسابي (4.0304)، وانحراف معياري (0.8026).

وللتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية" يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية " تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار مثلما يبينه الجدول رقم (06). من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (06) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (59.340) وقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.629) وهذا يعني أن (62%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع "سلوك المواطنة التنظيمية" تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل "الانتماء الوظيفي"، والباقي يعزى لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج، وهي قوة تفسير قوية، وبالتالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بمديرية الحماية المدنية. بسكرة. وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية، أين نعتمد في ذلك على الانحدار الخطي المتعدد، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول رقم (07). طبقا للنتائج الموضحة بالجدول (07)، فإن الانتماء الوظيفي ليس له دور ذو دلالة إحصائية في كل من سلوك الإخلاص للمؤسسة وروح المبادرة لدى أفراد الحماية المدنية بالمؤسسة محل الدراسة، حيث فاقت مستويات دلالتها 0.05 وبلغت على التوالي 0.945، 0.308، وعليه فإن الفرضيات الفرعية الأولى والثانية مرفوضة، بينما يوجد دور ذو دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي على كل من الالتزام التنظيمي والإيثار عند أفراد العينة محل الدراسة، حيث بلغت مستوى دلالتها على التوالي 0.000، 0.037، وهي أقل من 0.05. ويمكن تفسير النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيات، من كون الانتماء الوظيفي يشكل عاملا هاما لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية بالمؤسسة محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بتعزيز جانب وسلوك وعي والتزام الأفراد بالإجراءات والتعليمات التي تسطرها المؤسسة، وكذا التزامهم بأداء المهام الموكلة لهم بكل دقة، بالإضافة إلى تعزيز سلوك التعاون وتقديم المساعدة والمساندة الطوعية لزملائهم، وهي جوانب هامة وضرورية تقتضيها طبيعة عمل أفراد الحماية المدنية، في حين كان الانتماء الوظيفي ليس له دور في تعزيز سلوك الإخلاص للمؤسسة وروح المبادرة في نظر الباحثين، رغم أنها تعد متطلبات يفترض توفرها في عمال المؤسسات لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

IV- الخلاصة :

يسهم الانتماء الوظيفي للأفراد في تنمية سلوك الولاء والتزام الأفراد تجاه عملهم بتنفيذه بكل دقة من جهة، وتجاه المنظمة بتنفيذ الإجراءات والسياسات التي تحكم عملهم من جهة أخرى، بالإضافة إلى تعزيز التزامهم تجاه زملائهم بتنمية روح التعاون ومساندة بعضهم البعض طوعا وبدون مقابل، وبالتالي زيادة شعورهم بالمواطنة التنظيمية. ومن خلال دراستنا الميدانية بمديرية الحماية المدنية بسكرة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ تصورات الباحثين حول مستوى المتغير: الانتماء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المرتفع وفقا لمقياس البحث.
 - ✓ تصورات الباحثين حول مستوى المتغير: سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المرتفع وفقا لمقياس البحث.
 - ✓ وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
 - ✓ وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الإيثار في المؤسسة محل الدراسة.
 - ✓ عدم وجود دور للانتماء الوظيفي في سلوك الإخلاص للمؤسسة في المؤسسة محل الدراسة.
 - ✓ عدم وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك روح المبادرة في المؤسسة محل الدراسة.
- وعلى ضوء هذه النتائج نقدم مجموعة من الاقتراحات هي:
- ✓ على إدارة المؤسسة تشجيع الأفراد على الإبداع وتطوير العمل، وتثمين المقترحات والأفكار الجديدة والبناءة.
 - ✓ عقد دورات تكوينية لفائدة الأفراد للإطلاع على كل جديد فيما يخص عملهم، ومساعدتهم على تنمية وتطوير أنفسهم.
 - ✓ تقدير الجهود المبذولة من قبل الأفراد المخلصين لمؤسستهم ولأداء واجباتهم بفعالية، من خلال تشجيعهم والاعتراف بمجهوداتهم ومكافأهم إذا اقتضى الأمر.
 - ✓ تنمية ثقافة حب المؤسسة والاهتمام والمحافظة على ممتلكاتها ومصالحها.
- ومن خلال دراستنا هذه يمكن اقتراح عدة مواضيع مستقبلية بما يخدم مديرية الحماية المدنية، أين يمكن التركيز على دراسة الدعم التنظيمي للمديرية وتأثيره على أداء وسلوكيات العاملين، كذلك يمكن دراسة ضغوط العمل وشعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي وكيف يمكن معالجتها من قبل الإدارة، بالإضافة إلى دراسة أهمية تحلي العاملين بالمديرية بسلوك الاستقامة التنظيمية وأثرها على أداء المديرية.
- ملاحق :

جدول 01: معاملات الصدق والثبات

معامل الصدق	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات وأبعادها
0.965	0.932	10	الانتماء الوظيفي
0.961	0.925	16	سلوك المواطنة التنظيمية
0.977	0.955	26	الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.22

جدول 02: "اختبار التوزيع الطبيعي"

المواطنة التنظيمية	الانتماء الوظيفي	المتغيرات
,2050	,2650	Sig. قيمة

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.22

جدول 03: "خصائص عينة الدراسة"

النسبة المئوية	التكرار	الخاصية	
100	37	ذكر	الجنس
45.9	17	أقل من 30	السن
29.7	11	30-39	
18.9	07	40-49	
5.4	02	من 50 فأكثر	الخبرة الوظيفية
37.8	14	أقل من 5 سنوات	
21.6	08	5-10	
13.5	05	10-15	
27.0	10	أكثر من 15	

51.4	19	بكالوريا	المستوى العلمي
13.5	05	تقني سامي	
18.9	07	ليسانس	
16.2	06	مهندس	
100	37	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22.

جدول 04. نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول الانتماء الوظيفي

درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	1,19576	4,3875	مستعد للقيام بأي عمل داخل المؤسسة يجعلني أحفظ بعلمي بها.
مرتفع	0,85144	4,3475	أرى أن قيم وثقافة المؤسسة تتطابق مع قيمى ومبادئى.
مرتفع	0,83412	4,2854	أشعر بالفخر للعمل بهذه المؤسسة.
مرتفع	0,83287	4,4210	يجعلني العمل بهذه المؤسسة أقدم أفضل ما عندي من أداء.
مرتفع	1,10110	4,1540	أي تغيير في وضعيتي الحالية لا يجعلني أترك عملي بهذه المؤسسة.
مرتفع	1,12103	3,8458	هذه المؤسسة هي الأفضل بين المؤسسات التي يمكن أن أعمل بها.
مرتفع	1,01123	4,1744	ترتبطني رابطة قوية مع زملائي في العمل واتلقى المساندة منهم.
مرتفع	1,10231	4,1569	أشعر أنني وزملائي فريقا واحدا.
مرتفع	1,11232	4,0156	أعمل في جو من الاحترام والحب المتبادل مع الزملاء.
مرتفع	1,10450	4,1021	أحب العمل مع زملائي ولا أريد استبدال وظيفتي وزملاء آخرين في المؤسسة.
مرتفع	1.02674	4.1890	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22.

جدول 05. نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول سلوك المواطنة التنظيمية

درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	1,1867	4,3784	أدافع عن المؤسسة عندما ينتقدها زملائي
مرتفع	0,8612	4,3784	أدافع عن المؤسسة التي أعمل بها أمام أشخاص خارجيين.
مرتفع	0,8238	4,3514	لا أستبدل وظيفتي الحالية بوظيفة في مؤسسة أخرى حتى إذا كانت تدفع راتب أعلى.
مرتفع	0,8319	4,4054	أتناقش مع زملائي لدعم العمل بالمؤسسة.
مرتفع	1,1177	4,0270	أقدم مقترحات لرؤسائي لتحسين العمل .
مرتفع	1,1041	3,9459	أشارك دائما في الاجتماعات الخاصة بالعمل.
مرتفع	1,0104	4,0811	أشجع زملائي على تقديم أفكار تدعم العمل.
مرتفع	1,1014	4,1892	أبذل كل جهدي لإتمام العمل بكل دقة.
مرتفع	1,2198	4,1081	لا أطلب عطل استثنائية إلا في الحالات القصوى.
مرتفع	1,1547	4,0000	أحرص على تنفيذ إجراءات وتعليمات العمل بعناية شديدة.
مرتفع	1,0597	4,3514	أحافظ وأخصص وقت العمل لأداء واجباتي الوظيفية.

مرتفع	1,0230	4,1892	أحافظ على مكان العمل نظيفاً ومرتباً.
متوسط	1,5383	2,4595	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التي أعمل بها.
مرتفع	1,2333	3,9189	أقدم المساعدة لزملائي الجدد في العمل دون أن يطلب مني ذلك.
مرتفع	1,1422	3,9730	أنتطوع لمساعدة زملائي في العمل الذين لديهم أعمال كثيرة.
مرتفع	1,2728	3,8649	أنتطوع للقيام بأعمال خارجة عن وظيفتي بالمؤسسة كلما دعت الحاجة لذلك.
مرتفع	0,8026	4,0304	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22.

جدول 06. نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	R معامل الارتباط	R2 معامل التحديد
الانحدار	14.588	1	14.588	59.340	0,000*	0.793	0.629
الخطأ	8.604	35	0,246				
المجموع الدوري	23.192	36					

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول 07. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدور الانتماء الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية

المتغير التابع Y	(B)	Beta	(T)	مستوى الدلالة
الإخلاص للمؤسسة	0.010-	0.009-	0.070-	0.945
روح المبادرة	0.205	0.258	1.035	0.308
الالتزام التنظيمي	/	/	/	0.000*
الإيثار	0.436	0.505	2.176	0.037*

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

- الإحالات والمراجع :

1. Dipaola Michael .(2001). Organizational Citizenshp Behavior in schools and its relationship of school climate . Gournal of school leadership ,VOL 11.430 ،
2. Fred Luthans .(1992). Organizational behavior .New York: 6ed, Mc Graw.
3. Organ.D.W .(1988). oRGANIZATIONAL cITIZENSHIP BEHAVIOR THE Good Solider Syndome .lescington books.
4. Porter.L, S. (1974). Organizational Commitment, job satisfacyion and turmover among,psychiatric technicians. Gournal of Applied Psychology, 59.
5. أحمد بن سالم العامري. (2003). محددات سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 17، العدد 2، 75.
6. أحمد عبد الله أنيس. (2008). العدالة الاجرائية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية . مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 12، جامعة تكريت، العراق، 18.
7. جمال الدين مرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس. (2002). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
8. حسين فراح الشادي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
9. عادل محمد زايد. (2006). العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية. مصر: المنظمة العربية للتنمية العربية.

10. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة العصرية.
11. عبد الرحمان أحمد محمد الهيجان. (2006). الولاء التنظيمي للمدير السعودي. الرياض: مطابع جامعة نايف الأمنية.
12. فاروق فيله، السيد محمد عبد الحميد. (2009). السلوك التنظيمي. عمان: ط2، دار المسيرة.
13. محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (2016). السلوك التنظيمي. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
14. محمد أيمن عبد اللطيف عبشوش. (1996). الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديمغرافية للقوى العاملة. دراسة مقارنة. المجلة العلمية للأقتصاد والتجارة، العدد 01، 823.
15. محمد سعيد سلطان. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجديدة.
16. مدحت محمد أبو نصر. (2005). بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة. القاهرة: دار ايتراك للطباعة والنشر.
17. موسى اللوزي. (2010). التطوير التنظيمي (أساسيات ومفاهيم حديثة). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

فراح خالدي، صورية زاوي، أمال مهاوة (2021)، دور الانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية دراسة عينة من أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 07 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 229-239.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُنصّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُنصّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.