

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين: بشير بن ساسي نوري ومعمار مناصر

بعنوان:

التماثل التنظيمي، وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني  
بورقلة.

دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين المهني بورقلة. الجزائر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

12/06/2024

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
محمد قوارح	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
صبرينة غربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
حورية عمروني	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

# الإهداء

«...رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ  
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ» [النمل:19]

بعد حمد الله وشكره والصلاة على نبيه ﷺ أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقَّرها في كتابه العزيز...

(أمي الحبيبة رحمة الله عليها).

إلى خالد الذكر، الذي كان خير مثال لرب الأسرة، والذي لم يتهاون يوماً في توفير سبيل الخير  
والسعادة لي..

(أبي الموقر رحمة الله عليه).

إلى من أعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة..

اسرتي الصغيرة وكل عائلتي الكبيرة، إلى خالاتي وأخوالي حفظهم الله ورعاهم..

إلى زوجتي وابنائي (محمد ضياء الدين، عبد الرحمان بولنوار، رؤية آلاء الرحمان، رزان، وآخر العنقود  
مريم إلينا) إلى إخوتي وأخواتي، من أشد بهم عضدي بارك الله لي فيهم أجمعين..

إلى كل أصدقائي ومعارفي الذين أجلهم واحترمهم خصوصاً عبد الرحمان كشيرد..

إلى كل أساتذتي في الكلية..

أهدي لكم جميعاً هذا العمل المتواضع.

نوري بشير بن ساسي

# الاهـداء

وصلت مرحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة.

وها أنا إذا أختتم بحث تخرُّجي بكل همّة ونشاط،

وأمتنُّ لكل من كان له فضل في مسيرتي،

وساعدني ولو باليسير.

إلى أبي مرحمة الله عليه وأمي الحنونة شفاها الله، وإخوتي، وأصدقائي، ونزوجتي، وأولادي:

حمدي محمد إباد . آلاء . محمد أمير .

فلقد كانوا بمثابة العُضد والسند في سبيل استكمال البحث .

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مُساندتي، وخاصة

الاستاذة صابرة بنته غربي لمُدِّي بالمعلومات القيمة طوال الوقت كلما احتجت إليها في ذلك .

ولا أنسى الأستاذ المحترم فرحات الاخضري من قسم اللغة والآداب العربية الذي

تكرم مشكوراً بمعاينة أطروحتي ومراقبتها لغويًا وأسلوبياً .

أهدي إلى الجميع بحث تخرُّجي .

كما أدعو المولى - عزَّ وجلَّ - أن يُطيل في أعماركم، ويرزقكم الخيرات .

مناصر معمر

# شكر وتقدير

يقول النبي ﷺ «من لا يشكر الناس لا يشكر الله»

نشكر الله عز وجل الذي اعاننا على إتمام هذا العمل بمنه وتوفيقه وكرمه، ونحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه .

أولا ، نتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتنا الفاضلة، المشرفة "الأستاذة الدكتورة صابرينة غربي" على تفضلها بقبول الاشراف على هذا العمل، وعلى توجيهاتها القيمة التي قدمتها لنا، ومساعدتها التي لا نقدر بثمن، ونرجو من المولى العلي القدير أن يثيبها عنا خير الثواب، ولها منا فائق الشكر والتقدير والاحترام .

ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل منتسبي قطاع التكوين والتعليم المهنيين بولاية ومركلة: إطارات وأساتذة وعمال على دعمهم وتقديم التسهيلات اللازمة لإتمام هذا العمل المتواضع .

كما لا ننسى أن نتوجه بالشكر لكل من ساهم في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد ، وإلى كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ومركلة، وخصوصا أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية وإلى كل عمال الكلية .

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	شكر وتقدير
III	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الاشكال البيانية
VI	قائمة الملاحق
VII	ملخص الدراسة
أ-ب-ج	مقدمة
<b>الباب الأول: الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الاول: الاطار العام للدراسة</b>	
04	1. إشكالية الدراسة
06	2. فرضيات الدراسة
06	3. أهمية الدراسة
06	4. اهداف الدراسة
07	5. حدود الدراسة
07	6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
08	7. الدراسات السابقة
12	8. التعليق على الدراسات السابقة
14	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: التماثل التنظيمي و المواطنة التنظيمية</b>	
16	تمهيد الفصل
17	1. التماثل التنظيمي
17	1-1. مفهوم التماثل التنظيمي

17	1-2. اهداف التماثل التنظيمي
18	1-3. أهمية التماثل التنظيمي
18	1-4. ابعاد التماثل التنظيمي
20	2. المواطنة التنظيمية
20	1-2. مفهوم المواطنة التنظيمية
21	2-2. أهمية سلوك المواطنة التنظيمية
22	2-3. ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية
25	خلاصة الفصل
<b>الباب الثاني: الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الثالث:</b>	
27	تمهيد الفصل
28	1. المنهج المعتمد في الدراسة
28	2. مجتمع و عينة الدراسة
28	3. الدراسة الاستطلاعية
28	3-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية
29	3-2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
30	4. وصف أداة الدراسة
31	5. خصائص السيكمترية لأداة الدراسة
31	5-1 المحور الأول التماثل التنظيمي
33	5-2 المحور الثاني المواطنة التنظيمية
34	6. الدراسة الأساسية
34	6-1 وصف عينة الدراسة الأساسية
36	7. أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
36	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع:</b>	
38	9. عرض و تحليل النتائج
48	خاتمة
50	قائمة المصادر والمراجع
55	الملاحق

## فهرس الجداول:

صفحة الجدول	رقم الجدول	عنوان الجدول
29	01	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة
30	02	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية
31	03	الجدول يوضح المقياس الخماسي المعتمد في الاستبيان
32	04	جدول يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية
32	05	جدول يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي
33	06	جدول يوضح ثبات مقياس التماثل التنظيمي بالاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط (برسون)
33	07	جدول يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية
34	08	جدول يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس المواطنة التنظيمية
34	09	جدول لقياس ثبات مقياس المواطنة التنظيمية تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط (برسون)
35	10	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاساسية حسب الرتبة
35	11	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاساسية حسب الاقدمية
38	12	الجدول يوضح نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان التماثل التنظيمي
39	13	الجدول يوضح نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان المواطنة التنظيمية
41	14	جدول يمثل نتائج معامل لارتباط برسون لدراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية
42	15	الجدول يوضح دلالة الفروق في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة
43	16	الجدول يوضح دلالة الفروق في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية
44	17	الجدول يوضح دلالة الفروق المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة
44	18	الجدول يوضح المقارنة البعدية لدلالة الفروق المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة
45	19	الجدول يوضح دلالة الفروق المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

فهرس الملحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	صفحة الملحق
01	الاستبيان الخاص بالدراسة	55
02	دوائر نسبية توضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة والاقدمية	58
03	مخرجات برنامج (SPSS) تبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية	59
04	مخرجات برنامج (SPSS) تبين صدق وثبات مقياس التماثل التنظيمي	60
05	مخرجات برنامج (SPSS) تبين صدق وثبات مقياس المواطنة التنظيمي	62
06	مخرجات برنامج (SPSS) تبين توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب الرتبة والاقدمية	64
07	دوائر نسبية توضح توزيع افراد عينة الدراسة الاساسية حسب الرتبة والاقدمية	65
08	مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة معامل الارتباط برسون	66
09	مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة اختبار (T test) لدراسة الفرضية الأولى (مستوى التماثل والمواطنة)	66
10	مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة اختبار (anova) لدراسة الفرضيات المتعلقة بالرتبة وسنوات الاقدمية	68
11	نسخة من طلب تقديم التسهيلات	70

## ملخص الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية، وعن مستوى كل منهما لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف استخدم هذا البحث المنهج الوصفي، وتم توزيع استبيان الدراسة على عينة عشوائية مكونة من تسعة وسبعين (79) أستاذ تكوين مهني بورقلة. وتمت معالجة نتائج الدراسة باستخدام معامل الارتباط برسون واختبار T لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق، وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التماثل والمواطنة لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة. كما كشفت عن وجود علاقة دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير رتبة الأستاذ و سنوات الأقدمية. كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الأقدمية بعكس رتبة الأستاذ؛ حيث وجدت فروق في رتبة الأساتذة لصالح رتبة أستاذ التكوين المهني.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، المواطنة التنظيمية، أساتذة التكوين المهني.

## Résumé :

la présente étude visait à révéler la relation entre l'identification organisationnelle et la citoyenneté organisationnelle et le niveau de chacun d'eux parmi les professeurs de formation professionnelle a Ouargla, et afin d'atteindre ces objectifs, l'étude a adopté une méthode de recherche descriptive, et le questionnaire de l'étude a été distribué à un échantillon aléatoire composé de (79) professeurs de formation professionnelle a Ouargla, les résultats de l'étude ont été traités ont Utilisé le coefficient de corrélation de Pearson et l'analyse unidirectionnelle de la variance et T test pour étudier les différences, La recherche a conclu qu'il n'y a pas de différences statistiquement significative entre l'identification organisationnelle et la citoyenneté organisationnelle, il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la l'identification organisationnelle en raison de la variable du grade de professeur et des années d'ancienneté, car il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans la citoyenneté organisationnelle en raison de la variable des années d'ancienneté, contrairement au grade de professeur, ou il y avait des différences dans le rang des professeurs en faveur du rang de professeur de formation professionnelle

**Mots clés :** l'identification organisationnelle, citoyenneté organisationnelle, les professeurs de formation professionnelle

مقدمة

## مقدمة

إن دراسة السلوك التنظيمي تعتبر ذات أهمية كبيرة في المنظمات الحديثة لعدة أسباب فهي تساعد على فهم العوامل التي تؤثر في سلوك الأفراد داخل المنظمة، وفهم هذه العوامل التي يمكن أن تساعد القادة والمديرين على تحسين العلاقات العملية وتعزيز الأداء الفردي والجماعي؛ والبحث عن الطرق الانجح لتعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين أفراد المنظمة الذي يؤدي بدوره إلى الفهم الجيد للديناميكيات الاجتماعية والعوامل التي تؤثر في العمل الجماعي، بالإضافة إلى انه يؤدي إلى تحسين التواصل والتعاون بين الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل، مما يؤدي إلى بقائها واستمرارها في الوسط الاجتماعي والاقتصادي. وتبرز أهمية دراسة السلوك التنظيمي كذلك في تطوير مهارات القيادة والإلمام والتحكم بالعوامل التي تؤثر في سلوك الأفراد مما يمكن ويساعد على اتخاذ القرارات الصائبة وتطوير الاستراتيجيات الفعالة لتحقيق أهداف المنظمة.

وتعمل دراسة السلوك التنظيمي على تطوير الأساليب التي تعزز رضى الموظفين ورفاهيتهم في العمل، فعندما يشعر الموظفون بأنهم محترمون ومهمون ومشاركون في صنع القرارات، فإنهم يكونون أكثر رضى والتزاما بالمنظمة. وهذا ما يشجعهم على الابتكار والتغيير الإيجابي في المنظمة. فتوفر بيئة تنظيمية تشجع على التفكير الإبداعي والتجديد، تمكن للمنظمة أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات في البيئة الخارجية، خصوصا في ظل التطور التكنولوجي الهائل الحاصل في عالمنا وفي ظل المنافسة الشرسة بين المنظمات.

وكخلاصة لما سبق يمكن القول إن دراسة السلوك التنظيمي تساهم في تحسين العلاقات العملية وتعزيز الأداء والتعاون ورضى الموظفين والابتكار في المنظمات الحديثة. إنها أداة قوية للقادة والمديرين لتحقيق النجاح المستدام والتميز التنظيمي.

و يعد مفهوم التماثل التنظيمي ومفهوم المواطنة التنظيمية من المفاهيم الحديثة، والمهمة في ميدان علم النفس وميدان إدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ميادين عدة أخرى تعنى بسلوك الأفراد داخل المنظمات أو السلوك التنظيمي بعبارة أدق، فقد لقي اهتماما واسعا في واقعنا المعاصر من طرف الباحثين في شتى العلوم الإنسانية، رغم أن لهما جذورا تاريخية في الفكر الإنساني عموما والفكر التنظيمي خصوصا وحتى في الفكر التشريعي الإسلامي، فكلاهما يهدف إلى خدمة ومساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها وتحقيق جودة الأداء، وإلى الوصول بالأفراد إلى ذلك الشعور بالانتماء والولاء والعمل على مساعدة غيرهم من الأفراد في ذات المنظمة. فينتقل الفرد من ذاته إلى الانصهار في المنظمة، والتوحد معها وهذا ما يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الأفراد داخل المنظمة وبناء نسيج اجتماعي متين داخلها، بالإضافة إلى المكاسب الأخرى العديدة التي قد يحصلون عليها، كما أن ذلك يعود بفوائد كبيرة جدا على المنظمة فهي من خلال كل ذلك تحقق زيادة في مردوديتها وكفاءة في أدائها وتعزيز مكانتها في البيئة الاجتماعية والاقتصادية في عصر السرعة والتقدم التكنولوجي والتنافس الصارخ بين المنظمات والمؤسسات.

وعلى ضوء ما سبق فإن تحقيق مستوى عال من المواطنة والتماثل التنظيميين أصبح من أولويات المنظمات التي تسعى للاستمرار والمنافسة.

وقد جاءت هذه الدراسة للإسهام ولو بالنزر اليسير في إثراء الرصيد العلمي في هذا المجال وفتح الباب لدراسات أخرى في الموضوع نفسه وتناوله من وجهات نظر مختلفة غير التي تم التطرق إليها سابقا.

وجاءت هذه الدراسة مقسمة إلى بابين أساسيين باب نظري تطرقنا فيه إلى فصلين: الفصل الأول تناول الإطار العام للدراسة ويجوي الإشكالية وتساؤلات الدراسة وفرضياتها وأهميتها وما أهداف الدراسة وحدودها كما تناولنا التعاريف الإجرائية لمتغيرات ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة والتعليق عليها. أما الفصل الثاني تناول التراث النظري لكلا المفهومين أو المتغيرين الأساسيين في الدراسة حيث تناولنا في القسم الأول مفهوم التماثل التنظيمي مفهومه وأهدافه وأهميته بالإضافة إلى أبعاده، وفي القسم الثاني نفس الخطوات بالنسبة لمفهوم المواطنة التنظيمية. أما بالنسبة للباب الثاني فهو كذلك مقسم إلى فصلين فصل تطرقنا فيه إلى المنهج المعتمد في الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة والدراسة الاستطلاعية كما عرضنا فيه أيضا وصف أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية والدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية وختمنا بالأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وفي الفصل الأخير تم عرض النتائج وتحليلها.

# الفصل الأول:

## الإطار العام للدراسة

1 الإشكالية

2 الفرضيات

3 أهمية الدراسة

4 أهداف الدراسة

5 حدود الدراسة

6 التعاريف الإجرائية

7 الدراسات السابقة

8 التعليق على الدراسات السابقة

## 1 إشكالية الدراسة:

إن العنصر البشري أضحى من أهم وأثمن الموارد في المنظمة، ومما لا شك فيه أن نجاح أية منظمة من المنظمات يعود بالدرجة الأولى إلى ما تمتلكه من موارد بشرية. ولا يمكن أن نتصور أية منظمة بدون رأسمال بشري، فبدونه تبقى مجرد مجموعة من المباني والمعدات والأثاث. إن الأفراد هي التي تصنع المنظمات وتمهد لها الطريق للنمو والنجاح والاستمرار. ومع تزايد الاهتمام من قبل المنظمات بالتفاعل الاجتماعي الإيجابي بين العاملين و المنظمة و الذي يظهر في شكل سلوكيات إيجابية تساهم في تحقيق الاستثمار الأفضل للموارد البشرية وذلك لأنه يحقق الترابط والاندماج بين الفرد والمنظمة بما يتجاوز ما تفرضه الثقافة التنظيمية و متطلبات الوظيفة، وفي هذا المجال يذهب عدد كبير من علماء السلوك التنظيمي المعاصرين إلى أن تحقيق أهداف المنظمات لا يتحقق فقط عن طريق الأدوار الأساسية للعاملين والمحددة وظيفيا بل بأداء ما أمكن من أدوار إضافية وهو ما يعرف بتسميات عديدة منها سلوكيات الدور الإضافية، أو سلوكيات المواطنة التنظيمية أو السلوك غير المكلف.

إن الاهتمام بسلوكيات المواطنة أصبح ضرورة لكل منظمة تريد أن تحسن وتطور من أداء موظفيها وهذا يعود إلى تأثير هذه السلوكيات على أداء الموظف ومستوى كفاءته وهذا ما أكدته دراسة (حمزة معمري وبن زاهي منصور) حول واقع أداء هذه السلوكيات لدى عمال سونلغاز بورقلة، والتي خلصت إلى أن أداء هذه السلوكيات متوسط، وأن العناية بهذا السلوك تسهم في تحسين مستوى الكفاءة والأداء والفعالية التنظيمية.

وعليه فإن المنظمات التي تعتمد على متطلبات الوظيفة هي منظمات يصعب عليها الاستمرار ومواجهة التحديات خاصة ونحن نعيش في عصر العولمة والانفجار المعرفي والتكنولوجي، وإذا كان سلوك المواطنة التنظيمية سلوك طوعي واختياري نابع من الفرد ودون انتظار مقابل، ورغم الدور الذي تساهم به المحددات التنظيمية المختلفة في تشكيل هذا السلوك إلا أنه يصعب إنكار دور الخصائص الشخصية في تشكيله. إذ لا تلعب إدراكات الفرد للمكاسب التنظيمية دورا مباشرا فقط في تحديد سلوك الفرد داخل العمل بل لها دور غير مباشر لأنها تحدد إدراكاتها تجاه كل العمليات التنظيمية، ويأتي في مقدمتها التماثل. وهو من المفاهيم الحديثة ويشير إلى مجموعة من السلوكيات الإيجابية التي يسلكها العامل تجاه منظمته وتعكس مدى توحده معها وفي هذا السياق عرفها (جونسون، 1999، ص، 199) إنه عملية اندماج بين رغبات الفرد ورغبات المنظمة وينتج عنها خلق حالة التماثل. حيث يعد التماثل أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها إلى أن يكون العاملون فيها مندمجين برسالتها ورؤيتها التي تهدف إلى تحقيقها وتصب في النهاية لصالح المنظمة بكفاءة وتنمي روح الانتماء والولاء والدافعية والالتزام وبالتالي تنمية روح الإبداع والابتكار والتعاون (الشواورة، 2016، ص، 124).

وفي نفس الإطار عزز (البشباشة، 2008، ص، 236) هذه الفكرة حيث أكد أن صفة التماثل مرتبطة بالمنظمات الناجحة التي يتوافق و ينسجم فيها الافراد والمنظمة ويؤدي عدم التماثل إلى انخفاض الأداء وضعف المخرجات وعدم رضا العاملين مما يؤثر على نجاحها واستقرارها ، وعلى المؤسسات أن تعمل جاهدة لتنميته وهذا ما تسعى إليه المؤسسات الوطنية الجزائرية خصوصا المؤسسات ذات الطابع الخدماتي والتي تعتمد على العنصر البشري بالدرجة الأولى ومن بين أهم هذه المؤسسات نجد مؤسسات التكوين والتمهين التي تعتبر الملاذ الآمن للشباب الذين تعذر عليهم مواصلة مساهمهم الدراسي وهو المزود الأساسي للاقتصاد الوطني باليد العاملة

المؤهلة في شتى الميادين من جهة، ومن جهة أخرى يمكن اعتباره صمام أمان للحفاظ على تماسك واستمرار المجتمع من خلال احتواء هؤلاء الشباب وحمايتهم من خطر الآفات الاجتماعية التي تترصدهم بالنظر إلى المرحلة العمرية التي يعيشونها آلا وهي فترة المراهقة وما تحمله من مشاكل وصعوبات.

أمام هذه الأهداف السامية وبغية التكفل بطالبي التكوين من مختلف شرائح المجتمع وخصوصا المتسربين من المنظومة والبالغ عددهم في الموسم الدراسي 2023/2022 حسب الإحصائيات الرسمية 300 ألف متسرب من المنظومة التربوية تم استيعاب ما يقارب 269 ألف طالب تكوين في مختلف أنماط وأجهزة التكوين المهني (التكوين الحضوري، التكوين عن طريق التمهين، التكوين عن بعد). ويشرف على هذا العدد الهائل من الملتحقين بمؤسسات التكوين المهني عدد من الأساتذة بولاية ورقلة يقدر عددهم بـ (337 أستاذ) من مختلف الرتب والتخصصات.

فقد وفرت الوزارة على المستوى الوطني في دورة فيفري 2024 أزيد من (285.476) مقعد بيداغوجي وعلى مستوى ولاية ورقلة تم فتح (4040) منصب بيداغوجي في نفس الدورة موزعة على (12) مركز تكوين مهني وتمهين و(03) معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني بالإضافة إلى فرع جهوي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد (مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية ورقلة، فيفري 2024).

ومن اجل حسن سير العملية التكوينية كان من الواجب توفير بيئة عمل ملائمة للأستاذ لأداء رسالته على أكمل وجه، خصوصا انه المؤطر الرئيسي أو الأساسي في المؤسسة التكوينية ويتمثل دوره في مرافقة وتكوين هؤلاء الشباب وتأهيلهم للحياة العملية وعليه وجب توفير ظروف عمل مناسبة في المؤسسات التكوينية سواء على الصعيد الرسمي او غير الرسمي ونشير هنا بالخصوص إلى مدى اعتزاز الأستاذ وفخره كونه جزء لا يتجزأ المؤسسة التكوينية أو ارتباطه والتصاقه بها وبرؤيتها وبرسالتها السامية. إن هذه العوامل السالفة الذكر تجعل من الأستاذ يبذل جهودا مضمينة في عمله ويجد فيه بشكل أكبر، فعلى الصعيد الرسمي مثلا: كآدائه لمهامه اليومية، وعلى الصعيد الغير الرسمي فان الجو الأخوي وحسن المعاملة المتبادلة بين الأفراد في المؤسسة التكوينية وبين الأفراد وإدارة المؤسسة تعد من أهم العوامل المحفزة للأستاذ.

بناء على ما تم ذكره نستنبط أهمية التماثل التنظيمي للموظف وتأثيره على بقية المتغيرات التنظيمية وفي هذه الدراسة سوف نتناول الكشف عن مستوى التماثل ومستوى سلوكيات المواطنة والعلاقة بينهما لدى أساتذة التكوين المهني.

### تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مستوى كل من التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة؟
- 4- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية؟
- 5- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة؟
- 6- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية؟

## 2 فرضيات الدراسة:

- تتوقع مستوى مرتفع لمستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- تتوقع مستوى مرتفع لمستوى المواطنة لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.
- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.
- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.
- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

## 3 أهمية الدراسة:

لدراسة أهميتان علمية وعملية.

**أهمية علمية:** تكمن الأهمية العلمية للدراسة فيما ستضيفه إلى الرصيد المعرفي حول هذين المتغيرين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية نظرا للاهتيمهما وتأثيرهما على بقية المتغيرات في البيئة التنظيمية، فهي تلقي الضوء على جانب هام من علاقة الأفراد بالمؤسسات التي ينتمون إليها وبالأخص على السلوكيات غير الرسمية بداخلها التي ليست ضمن متطلبات الوظيفة، والتي تخلق تفاعلا إيجابيا بين الموظفين وتعزز انتمائهم للمؤسسة وترفع روحهم المعنوية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

**الأهمية العملية:** تكمن في معرفة واقع التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة ولما ستكشف عنه من نتائج وتوصيات يستفيد منها الأساتذة بالخصوص مما يزيدهم في مستوى الحماس في الأداء والرضا عن العمل والفاعلية في الأداء وكفاءته وشعورهم بالانتماء للمؤسسة التكوينية وتوطيد العلاقات فيما بينهم. ويستفيد المسؤولون على القطاع كمديري المؤسسات التكوينية في تحقيق الالتزام ودعم وتعزيز سلوكيات المواطنة والتماثل لموظفيهم عموما خصوصا بما يخدم أهداف المؤسسات التكوينية والقطاع ككل.

## 4 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- معرفة مستوى التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- البحث عما إذا كانت توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.
- معرفة عما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى كل من التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات رتبة الأستاذ وسنوات الأقدمية.
- معرفة أهم الجوانب النظرية للتماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية.

### 5 حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

-**الحدود الزمنية** : إن الدراسة كانت خلال الموسم الجامعي 2024/2023 بدءا من منتصف شهر ابريل إلى غاية منتصف شهر مايو.

-**الحدود المكانية** : أجريت هذه الدراسة بمؤسسات التكوين المهني بولاية ورقلة (مراكز التكوين المهني والتمهين، معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني، المعهد الوطني للتكوين المهني).

-**الحدود البشرية** : تحددت بشريا بعينة قدر عدد أفرادها بـ : 79 أستاذا.

وتحدد الدراسة كذلك بالمنهج المتبع (الوصفي) والأدوات المطبقة في هذه الدراسة استبيان التماثل التنظيمي واستبيان سلوك المواطنة التنظيمية.

### 6 التعاريف الإجرائية:

#### التماثل التنظيمي:

هو إدراك الأستاذ لوجود تطابق بينه وبين المؤسسة التكوينية التي يعمل بها بولاية ورقلة وتتمثل أبعاده في التشابه والعضوية والولاء حيث يعتبر أن أهداف المؤسسة التكوينية التي يعمل بها تتوافق مع أهدافه وتعبّر عن طموحاته فهو يعتز بانتمائه لها، والذي يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث في مقياس التماثل التنظيمي للعالم. (Cheney1982) وترجمه للعربية (مازن فارس رشيد 2003).

#### المواطنة التنظيمية:

وهي مجموعة الاستجابات السلوكية غير الرسمية التي تصدر من أستاذ التكوين المهني بولاية ورقلة طوعية أو يمتنع عنها بغض النظر عن الثقافة التنظيمية للمؤسسة التكوينية ولا تندرج هذه السلوكيات ضمن المهام المرتبطة بوظيفته، وتتمثل أبعاده في (الإيثار - الكياسة -وعي الضمير - الروح الرياضية - السلوك الحضاري) وهو حصيلة النتيجة التي يقيسها استبيان تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ل (Konovsky& Pugh , 1994) والذي استخدمه (محمد فوزي البردان، 2010).

### 7 الدراسات السابقة:

لدراسة أي موضوع لابد من الاطلاع على التراث العلمي المتعلق به وخصوصا الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث أو الدراسة وهذا لإلقاء الضوء على الطرق التي تناول بها الباحثون هذه المتغيرات والأدوات المستعملة والمنهج المتبع والاستفادة منها في توفير المعلومات التي ينطلق منها البحث فهي تحدد الطريق التي على باحث أن يسلكها في دراسته فمن خلالها تتضح الرؤية والمسار العام للدراسة.

ومن اجل ذلك ارتأينا أن نعرض بعض الدراسات المحلية الوطنية والعربية وبعض الدراسات الأجنبية التي تناولت المتغيرات محل الدراسة ويمكن أن نلخصها في ثلاث أجزاء جزء خاص بمتغير التماثل التنظيمي وجزء خاص بمتغير المواطنة التنظيمية وجزء ثالث خاص بالدراسات التي تناولت كلا تماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية.

ويمكن أن نلخصها في الآتي:

#### دراسات تناولت التماثل التنظيمي:

دراسة **صوريا عثمانى مرابط (2019)** سعت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام بولاية بسكرة الجزائر، والكشف عن الفروق الدالة إحصائيا في مستوى التماثل التنظيمي ومستوى إدراك الهوية المهنية تبعاً لمتغير (لسنوات الأقدمية المهنية، الحالة المهنية، المؤهل العلمي) ومحاولة التحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام.

الدراسة أسفرت عما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام.
- مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى الأخصائيين النفسيين.
- مستوى مرتفع من إدراكا الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين.
- لا وجود لفروق ذات دالة إحصائية في التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية تعزى لمتغير سنوات الأقدمية المهنية، الوضعية المهنية، لكن توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في إدراك الهوية المهنية بين الأخصائيين النفسيين لصالح حملة الليسانس والماستر عكس حملة الدكتوراه.

دراسة **حكيمه مصباحي ولامية بويدي (2021)** التي سعت للكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة قمار ولاية الوادي بالجزائر من خلال قياس أبعاد التماثل التنظيمي، وشملت عينة الدراسة (96) أستاذا (من ابتدائيات مقاطعة قمار).

خلصت نتائج هذه الدراسة الى وجود مستوى مرتفع للتشابه التنظيمي، لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالإضافة إلى وجود مستوى مرتفع للانتماء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ونفس المستوى المرتفع كذلك بالنسبة للولاء التنظيمي.

دراسة جلاب مصباح وعلوطني عاشور (2018) حول دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي أساتذة علم النفس العمل والتنظيم سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي من وجهة نظر أساتذة علم النفس العمل والتنظيم وقد أجريت على مجموعة من أساتذة علم النفس العمل والتنظيم بجامعة كل من (المسيلة - عنابة - قسنطينة) وقدر عددهم بـ (25) أستاذ في مختلف تخصصات علم النفس العمل والتنظيم وتوصلت إلى النتائج التالية:

- العدالة التوزيعية لها دور في تحقيق التماثل التنظيمي بدرجة عالية.
- العدالة الإجرائية لها دور في تحقيق التماثل التنظيمي بدرجة عالية.
- لعدالة التفاعلات دور في تحقيق التماثل التنظيمي بدرجة عالية .

دراسة حميد سالم الكعبي (2018) بعنوان دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي التي هدفت إلى اختبار دور التماثل التنظيمي في الحد من مستوى الصمت التنظيمي لدى عينة من عمال البنوك الأهلية بالعراق قدر عدد أفراد العينة بـ (67) فرد، وقد تحققت الدراسة من فرضيتين رئيسيتين، نصت الأولى على وجود علاقة ارتباطية سلبية بين التماثل التنظيمي، والصمت التنظيمي. وتناولت الفرضية الثانية علاقة التأثير بين المتغيرين، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها (وجود علاقة سالبة بين التماثل التنظيمي والصمت التنظيمي).

دراسة كل من آلاء عبد الموجود العاني وسجي نذير الصراف (2019) الموسومة بقياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل بالعراق التي تناولت مدى ارتباط الأفراد العاملين بمنظمتهم، واستهدف البحث قياس مستوى التماثل التنظيمي في جامعة الموصل. وقد تبنت الباحثتان مجموعة من الفرضيات تمحورت حول عدم شعور الأفراد العاملين في جامعة الموصل بالتماثل التنظيمي بدلالة أبعاده (العضوية، التشابه، الولاء) على عينة قدرها (45) فرد من الأفراد العاملين بالجامعة المذكورة، وقد تم التوصل إلى عدة استنتاجات أهمها وجود تمثيل فعلي للتماثل التنظيمي ولأبعاده (العضوية، الولاء، التشابه) في جامعة الموصل، وهو ما يدل على شعور الباحثين بالانتماء لمنظمتهم وافتخارهم بالعمل فيها.

دراسة سامر عبد المجيد البشاشة (2008) سعت الدراسة للتعرف على تحليل أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان مطور لجمع البيانات وزعت على أفراد العينة المقدر عددها بـ (919) فرد، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- جاءت تصورات العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة، جاء بعد العدالة الإجرائية اولا والعدالة التوزيعية في الأخير.
- أن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتل بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي.
- هناك أثرا دال إحصائيا لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي.

دراسة مها عبد العزيز الخليفة (2006) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ممارسة المهارات القيادية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الباحثة مجموعة من الاستبيانات المطورة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ عددها (441) فرد، وخلصت إلى ما يلي:

- جاء المتوسط العام لأبعاد متغير ممارسة المهارات القيادية في المؤسسات العامة الأردنية مرتفعاً، كما جاء أيضاً مستوى التماثل التنظيمي مرتفعاً.

- وجود أثر لممارسة المهارات القيادية على التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء).

دراسة معاذ جمال محمود موسى (2021) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن بأبعاده (جودة الأداء و حجم الأداء) وأجريت الدراسة على (148) فرد، خلصت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي و التشابه التنظيمي و العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء و حجم الأداء) و اختلاف في الأثر بين أبعاد المتغير المستقل على المتغيرات التابعة إذ أكدت هذه الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي على جودة الأداء كما ان هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية على حجم الأداء.

دراسة راتب السعود و خالد أحمد الصرايرة (2009) سعت الدراسة إلى تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقته بأدائهم الوظيفي. شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين وعددهم (2905) ورؤساء الأقسام الأكاديمية وعددهم (314). وتم اختيار عينة بطريقة عشوائية مكونة من (582) عضو هيئة تدريس، و 77 رئيس قسم).

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، وأداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً كما كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

#### دراسات تناولت المواطنة التنظيمية:

دراسة أمينة قهوجي ومقدود ومطالي (2021) الموسومة ب: تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية والتي هدفت إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين. وأجريت على عينة مكونة من (265) أستاذاً. خلصت إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة مرتفعة. وأنه لا وجود لفروق دالة إحصائية بين إجابات الأفراد تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس والسن والدرجة العلمية، بعكس سنوات الخبرة).

دراسة شلاي وليد و قبوق عيسى (2020). سعت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين كل من سلوك المواطنة التنظيمية والمثلة بأبعاده الخمسة (الإيثار، اللطف، الروح الرياضية، وعى الضمير، والسلوك الحضاري) وسلوك الإبداع الإداري والممثل بأبعاده الثلاث (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات) لعينة من مديري المدارس الابتدائية

ببلدية المسيلة، كما سعت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الجزائرية، وشملت الدراسة عينة مكونة من (43) مديرا و مديرة بلدية المسيلة و توصلت إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.
- يحظى أفراد عينة الدراسة بمستويات مرتفعة من ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
- يحظى أفراد عينة الدراسة بمستويات مرتفعة من ممارسة الإبداع الإداري.

دراسة معمري حمزة وبن زاهي منصور (2014) بعنوان **سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة** وسعت الدراسة إلى الكشف عن واقع أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عمال سونلغاز بورقلة وشملت الدراسة عينة مكونة من (110) موظفا، خلصت الدراسة إلى أن مستوى أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية متوسط.

دراسة أسامة محمد الرواشدة (2020) بعنوان **أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية**، يهدف هذا البحث إلى قياس أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في فنادق العقبة بالملكة الأردنية الهاشمية؛ خلصت النتائج إلى ما يلي:

- هناك علاقة إيجابية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الفنادق.
- وجود أثر إيجابي لأبعاد القيادة الروحية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، يقظة الضمير، السلوك الحضاري).

دراسة محمد فوزي أمين البردان (2014) التي هدفت إلى تحديد أثر كل من العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في مستشفيات جامعة المنوفية، وشملت عينة تتكون من (325) من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض والإداريين بالمستشفيات المعنية بالدراسة، وقد توصلت إلى عدد من النتائج منها:

أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية من ناحية، وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية من ناحية أخرى.

دراسة فاطمة علي بلقاسم الفرجاني (2017) تحت عنوان **مدى توافر سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المعهد العالي للمهن الطبية بمدينة بنغازي**، هدفت إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده (الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، ووعي الضمير) لدى العاملين في المعهد العالي للمهن الطبية بمدينة بنغازي، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (110) موظفاً، و خلصت إلى ارتفاع في المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية وجميع أبعاده لدى العاملين بالمعهد، كما كشفت نتائج الدراسة أن بعد الإيثار جاء الأول يليه بعد الكياسة ثم بعد الروح الرياضية ثم بعد السلوك الحضاري، و أخيرا بعد ووعي الضمير، كذلك أكدت النتائج المتحصل عليها عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده تعزى إلى الجنس والعمر و سنوات الخدمة.

دراسة محمد احمد الخليفة علي (2013) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (تقييم الأداء) وسلوك المواطنة التنظيمية على نية ترك العمل. افترضت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في تقييم الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة دالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في

تقييم الأداء ونية ترك العمل، وأن هناك علاقة دالة إحصائياً بين سلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل. وبلغ عدد افراد العينة (257) موظف من العمال البنوك التجارية السودانية بفروعها الرئيسية.

وخلصت الدراسة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية سائد بدرجة عالية بين الموظفين العاملين بفروع الرئاسة بالبنوك التجارية السودانية، ووجود علاقة غير مباشرة بين ممارسة تقييم الأداء ونية ترك العمل من خلال سلوك المواطنة التنظيمية.

دراسات تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية:

دراسة (Dhurup& al,2020) بعنوان:

**"Exploring The Relationship Between Organizational Indentification and Organizational Cirizenship Behavior Amoung Employees in A University of Technology in South Africa"**

استكشاف العلاقة بين "تحديد الهوية التنظيمية" والسلوك التنظيمي بين الموظفين في جامعة التكنولوجيا في جنوب إفريقيا هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في جامعة التكنولوجيا في جنوب إفريقيا، وقد اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبان وزع على عينة تكونت من (253) فرد، وتوصلت الى مجموعة من النتائج أهمها: أن التماثل التنظيمي يرتبط بسلوك المواطنة التنظيمية ارتباطا ايجابي كبير، ومن حيث الأهمية العلمية، تم الكشف عن وجود علاقة ضعيفة إلى معتدلة بين المتغيرين.

دراسة (Vondey,2010) بعنوان:

**"The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person–Organization Fit, And Organizational Identification "**

"العلاقات بين القيادة الخادمة، وسلوك المواطنة التنظيمية، وملاءمة الشخص والمنظمة، والتماثل التنظيمي" جامعة ريجنت الولايات المتحدة.

سعت الدراسة الكشف عن العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقة التماثل التنظيمي بالشخص والمنظمة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبان وزع على عينة مكونة من (114) فرد، من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: وجود أثر ذو دال إحصائياً للمتغير المستقل (التماثل التنظيمي بأبعاده) على المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) وبينت الدراسة أنه لا وجود لأثر دال إحصائياً لبعده التشابه على سلوك المواطنة التنظيمية.

**8 التعليق على الدراسات السابقة:**

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والتي تناولها الباحثان في ثلاث أجزاء: الجزء الأول ضم الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي والجزء الثاني الذي ضم الدراسات التي تناولت المواطنة التنظيمية وجزء ثالث تناول العلاقة بين التماثل التنظيمي و المواطنة التنظيمية وهي في مجملها تناولت دراسات مشابهة للدراسة الحالية وقد اتفقت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة في عينة البحث فالعديد من الدراسات السابقة تناولت عينة من الأساتذة أو هيئة التدريس عموماً، كما تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي وكذلك أدوات الدراسة (استبيان التماثل التنظيمي واستبيان

سلوك المواطنة التنظيمية)، كما لا يفوتنا أن نشير إلا أن هذه الدراسة قد تكون الأولى في دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية محليا على الأقل ولذلك نرجو أن تضيف ولو شيء اليسير للرصيد العلمي وتفتح الباب للدراسات اللاحقة.

خلاصة الفصل

لقد تناولنا في هذا الفصل الخطوات الأساسية التي تنطلق منها الدراسة، فقد تم طرح التساؤلات والفرضيات وما الأهمية منها، كما

تم تحديد أهداف الدراسة تعريف المفاهيم إجرائيا، وتعرضنا للدراسات السابقة مع التعليق عليها.

# الفصل الثاني:

## التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية

تمهيد

### 1- التماثل التنظيمي

مفهوم التماثل التنظيمي

أهداف التماثل التنظيمي

أهمية التماثل التنظيمي

أبعاد التماثل التنظيمي

### 2- المواطنة التنظيمية

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

خلاصة

## تمهيد الفصل:

نال مفهوم التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية اهتماما بليغا من قبل الباحثين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية هذا الاهتمام يعكسه الكم المتزايد من الدراسات والأبحاث التي تناولت هذان المفهومين ونتيجة للتطورات الحاصلة في العصر الحديث أدركت المنظمات على اختلافها ضرورة الاهتمام أكثر بالموارد البشري و العلاقات الاجتماعية بين الأفراد العاملين في بيئة العمل حتى أضحى من المؤشرات الأساسية للحكم على مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وسنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على هذين المفهومين أو المتغيرين و الكشف عن خلفيتهما النظرية في أدبيات البحث .

## 1 التماثل التنظيمي:

### 1-1 مفهوم التماثل التنظيمي:

يعد مفهوم التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة في عدة ميادين (علم النفس، علم الاجتماع، الإدارة...) بالرغم من وجود جذور له في الفكر الإنساني عموماً، تعود إلى عدة قرون، فمثلاً في الفكر الإسلامي. حيث اشارات الخليفات (2006) "فقد تضمنت الدعوة الإسلامية مبدأ التماثل كواحد من مبادئها، حيث حثت على ضرورة أن يتبنى المسلمين أهداف وقيم الشريعة الإسلامية لتصبح موازية لأهدافهم الشخصية، والالتزام بقيم الولاء، والانتماء للأمة الإسلامية ولمبادئها".

ومن هنا فان مفهوم التماثل التنظيمي يعني التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين الفرد والمنظمة، ولقد اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تعريفه. فيعرفه كل من (Tompkins & Cheney, 1985) " ان الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية لكي تتواءم مع مفاهيم المنظمة وقيمها".

ويذهب كل من (Hall & Nygren, 1997, 177) الى أن "التمائل هو: تلك العملية التي تتكامل وتتطابق من خلالها أهداف المنظمة والأهداف الخاصة بالفرد". اما (Johnson, & Hemberg, 1999, 160) فيعرفانه بكونه "عملية اندماج بين رغبات الفرد ورغبات المنظمة وينتج عنها خلق حالة من التماثل".

في حين يرى كل من (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994, 239) " أن التماثل التنظيمي هو الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقدون أنها تميز المنظمة".

وأخيراً يشير (Carol, 2001) إلى أن التماثل التنظيمي يتكون بعدة طرق إحداها تتم من خلال تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة، أما الأكثر حداثة ترى بان تكوين مفهوم التماثل يتم بمساعدة نظرية الهوية الاجتماعية" (ص30).

وعموماً يشير مفهوم التماثل التنظيمي إلى وحدة الأهداف والتشابه في القيم والمفاهيم بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها ويتكون كل ذلك من خلال تبني الفرد لقيم ومفاهيم المنظمة وتوحد أهدافه مع أهدافها فينعكس ذلك على سلوكياته إلى أن يصبح يعرف بنفسه من خلال المنظمة. ولا يمكن أن يصل الفرد إلى هذه الدرجة من التطابق بينه وبين المنظمة أو بالأحرى بين أهدافه وقيمها وأهداف وقيم المنظمة إلا إذا اقتنع بان المنظمة تحقق له ما يصبو إليه.

### 1-2 أهداف التماثل التنظيمي

تتمثل أهداف التماثل التنظيمي بمجموعة من النقاط التي أشار إليها كل من (العتيبي، 2016، ص، 705)، (السعود وآخرون، 2009، ص، 189) والموضحة أدناه:

- أ. يعمل على زيادة الالتزام والأداء والدافعية العالية، والحد من الصراعات.
- ب. زيادة الولاء وتفعيل التعاون بين الافراد في المنظمة.
- ج. الارتباط نفسياً بين العاملين كفريق عمل واحد، وأن مصيرهم واحد، وأن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعاً.
- د. شعور العاملين بالرضا، والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم في العمل.
- هـ. تبين الصور الايجابية للمنظمة، والولاء لها، والإيمان بها.

و. قبول العاملين بالتطوير و خفض مقاومة التغيير لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.  
من خلال ما سبق يتبين لنا أن التماثل التنظيمي تنقسم إلى قسمين الأول متعلق بالمنظمة والثاني متعلق بالأفراد العاملين بها.

### 1-3 أهمية التماثل التنظيمي

إن أهمية التماثل التنظيمي تعود في آخر المطاف بالفائدة على المنظمة بدرجة كبيرة، فهي تسعى لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وفي مصلحة الفرد أيضا، إذ تنمي لديه روح الانتماء، والتعاون، والولاء للمنظمة حيث يرى (القرالة، 2005، ص، 30) بأن للتماثل التنظيمي بالغ الأهمية للعاملين في اي منظمة وتمثل فيما يأتي:

- أ. تقدير ذات عالي عند الفرد.
  - ب. بلوغ درجة مرتفعة من السمو فوق الذات.
  - ج. إضفاء معنى مميز للحياة لدى الافراد.
  - د. الرفع من مستوى الطموح لدى العاملين.
  - هـ. زيادة درجة الانتماء للمنظمة.
- أما (رشيد، 2007، ص، 75) و(الشبابشة، 2006، ص، 450) أوضحا بأن أهمية التماثل تكمن في الآتي:

- أ. تقديم المصلحة العامة على الفردية عند تقسيم البدائل، واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة.
- ب. من خلال التماثل مع المجموعة فان الافراد يدركون ارتباطهم النفسي مع قدر ومصير المجموعة.
- ج. ان الإحساس بالتماثل التنظيمي قد يمنع الموظف أن يصبح عنصر مزعج، ويمكن القول بان التماثل شرط ضروري للشعور العام بالقبول بالعمل، كما أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة من المتوقع أن يبقوا في المنظمة وأن يبذلوا جهدهم لتحسين المنظمة.
- د. عند تماثل الأفراد مع المنظمة فانه يسهل أحداث عملية التغيير بدون مقاومة.
- هـ. يؤثر التماثل التنظيمي القوي على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل، وتصبح المنظمة مرشد التماثل الأفراد في مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم. (الكعي، 2018، ص ص، 7، 8).

كما سبق يمكن أن نستنتج أن للتماثل أهمية بالغة لكل من المنظمة من حيث زيادة ارتباط الأفراد بها وتقديم مصلحتها العامة على ذاتهم، كما يعتبر التماثل أحد العوامل التي تسهل عملية التغيير عند الحاجة اليه وخفض درجة المقاومة عند الأفراد.

### 1-4 أبعاد التماثل التنظيمي:

يمكن القول بان اغلب الباحثين يتفقون على ثلاث أبعاد للتماثل التنظيمي والتي كانت محل الدراسة من قبلهم بداية من (Cheney) و (مازن فارس رشيد) و (البشبابشة) وغيرهم الكثير وهذه الأبعاد هي: الولاء، التشابه، العضوية.

**الولاء:** يتفق الباحثون في المجال بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الايجابي، المتمثل لدى الموظف نحو منظمته وإخلاصه لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها وذلك ببذل الجهد بما يعزز من نجاحها

وتفضيلها على ما سواها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية، (كما مكتوب في مرابط، 2019).

وهكذا فإن أهداف المنظمة التي يشعر الفرد بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع منظمة معينة، حيث يمتلكه شعور بشيء من الخسارة النفسية عند تركها، وعلى هذا الأساس فإن "الولاء" يعتبر أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية (رشيد، 2003، ص25).

ونلخص ذلك في أن التماثل التنظيمي هو إدراك ذهني نابع من ذات الفرد موجه نحو المنظمة، يتجلى في شكل مجموع السلوكيات التي تدل على ارتباطه بما نفسيا فيبذل الجهد من أجل نجاحها والبقاء فيها.

التشابه: يعرف Dutton et Dukerich (1994) هذا البعد على أنه "القبول والتماهي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد"، ويحدث توتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد والمنظمة، حيث يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تحلي الفرد عن هويته الشخصية، إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية. وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين رؤية الأفراد لما هو مميز ومركزي ومستمر بالنسبة للمنظمة مع مفهومهم لذاتهم فإنهم يدمجون من جهة الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، حيث يدرك الأفراد أن هناك تداخلا بين خصائص المنظمة وخصائصهم الشخصية، ويصبحون ملتصقين نفسيا بمنظمتهم ويرون هويتهم من خلالها.

(رشيد، 2003، ص27) و من جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، و حتى التاريخ و المصير المشترك، و مع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن و مع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد و المجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتماثل الأفراد مع المجموعة الأكثر تشابها بهم.

**العضوية:** هي المحرك لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر، ومن هنا نجد إن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جلب المزيد من الأعضاء ليس كهدف في حد ذاتها وإنما من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة. ويمكن أن تقتصر شروط عضوية الجماعات على:

- الأشخاص أو المؤسسات العاملة في نفس مجال التخصص المهني أو الصناعة أو من لهم نفس الاهتمامات.
- العاملين في مستويات وظيفية معينة في نفس مجال التجارة أو التخصص المهني.
- تموقع العاملين في نطاق الحدود الجغرافية المحددة.
- استعداد الأطراف للالتزام بالقانون المطبق (سلسلة الأدلة الإرشادية للإدارة).

وتكون عضوية الأفراد محل التماثل لأنها تشبع حاجيات الاجتماع والاندماج مع الآخرين في الوقت نفسه، لأن الجماعات أصغر من المنظمات التي تحتويها، والناس يتماثلون على الأرجح من المجموعات الصغيرة نسبيا، لأن التماثل مع المجموعات الكبيرة الحجم

يشكل تهديدا للتمايز الفردي، في حين أن التماثل مع المجموعات الصغيرة يوفر للفرد قدرا كافيا من التمايز. كما يقضي الأفراد معظم حياتهم التنظيمية مع مجموعات العمل التي ينتمون إليها، ما يجعل جماعات عملهم مألوفة وجاذبة، الأمر الذي يؤدي في نهاية إلى مستويات عالية من التماثل.

## 2- المواطنة التنظيمية:

### 2-1 مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية.

إن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم التي أنتجها الفكر المعاصر والتي حازت على اهتمام الكثير من الباحثين خصوصا في مجال الإدارة وهو يرتبط بأهم مورد في أي منظمة ألا وهو المورد البشري الذي هو أساس أي منظمة كانت أو بصفة اعم المجتمع ككل، فان التقدم في أي مجال مرهون بمدى تطور هذا المورد فلذلك نلاحظ فرقا بين المجتمعات التي تولي اهتمام بهذا المورد وتطويره والتي لا تولي الاهتمام الكافي بهذا المورد فالأولى تكون أكثر تطورا من الاخرية.

ويرجع تاريخ هذا المفهوم الى أواخر سبعينيات القرن الماضي كنتاج لأعمال العالم اورجان (Organ,1977) بعد ما مهدت الأبحاث التي قام بها كل من العالم انبرنارد في العام 1938 وكاتز في العام 1964 لبلورة هذا المفهوم الجديد (Organizational Citizenship Behavior) ويرمز له اختصارا بـ (OCB) وبعدها زاد اهتمام العلماء به وتوالت الأبحاث فيه بعد ذلك لأهميته خصوصا في ظل المنافسة الشديدة بين المنظمات.

فقد عرف (Organ) سلوكيات المواطنة " بأنه سلوك فردي لا يدخل ضمن المتطلبات المفروضة في الوصف الوظيفي، ولا يرتبط بشكل مباشر أو رسمي بنظم المكافآت المعمول بها في المنظمة، ويؤدي في مجمله إلى زيادة الفعالية التنظيمية " (فهواجي، مقدود، مطالي،2021، ص، 380).

كما عرف (Chien,2003,p2) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه "تصرف الفرد التطوعي والاختياري الذي لا يندرج ضمن التعليمات وعقد العمل ويسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها، ويرى (البشاشة والحراشة،2011،ص 649) أن سلوك المواطنة التنظيمية هو "سلوك الفرد التقديري الذي لا يكون لديه اهتمام بإظهاره مباشرة للدائرة الرسمية، ولا يحصل على مكافأة جراء ممارسته مع أنه في مجمله يؤدي إلى تعزيز الفعالية الوظيفية للمنظمة ككل"، وعرفه (معمرى وبن زاهي 2014،ص،47) بأنه "يتمثل في التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف في الأنظمة الرسمية للمنظمة، ويمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية، اي انها تطوعية ولا تخضع لمكافأة محددة مباشرة في نظام الحوافز الرسمي للمنظمة، وذو أهمية كبيرة للأداء الناجح والفعال للمنظمة، وهو سلوك فردي نابع من المبادرة الذاتية، ويخضع للإرادة الحرة للفرد، ولا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة، وعلى الرغم من لا أنه يعد أداء رسميا بحد ذاته إلا أنه يسمح ويسهم في تحقيق الأهداف الكلية للمؤسسة (الفرجاني،2017،ص،101).

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ بان الباحثين اشتركوا في تعريف هذا المفهوم بحيث اجمعوا على انه يشير إلى السلوكيات الطوعية التي تصدر عن الفرد وليست من صميم متطلبات منصب العمل والتي يقوم بها في المنظمة من تلقاء نفسه دون انتظار مقابل أي أنها نابعة من الفرد بشكل اختياري دون أي إجبار أو إكراه خارجي.

## 2-2 أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

ويؤكد العديد من الباحثين في موضوع المواطنة التنظيمية أن لها أهمية قصوى في الأداء العام للمنظمة من خلال (معمرى، 2014، ص، 105):

- يوفر سلوك المواطنة التنظيمية للإدارة وسائل التفاعل بين الافراد داخل المنظمة التي تؤدي إلى زيادة النتائج الكلية المحققة.
- نظر لقلّة الموارد البشرية في المنظمات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنتج من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى احتمال تحقيق المنظمة لأهدافها.

أن أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية تصدر من النتائج والآثار الإيجابية، التي يمكن أن تحققها للمنظمة، فقد لخص بعض الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية بما يلي (نصار، 2012، ص، 68):

1. يؤدي إلى تقليل من التكلفة المادية للمنظمات، فهو إضافة حقيقية لمواردها، إذ يوجه ما كان مقرراً أن تصرفه المنظمات في توظيف بعض العاملين، للتوسع في خدماتها والتميز في أدائها.
  2. يرفع من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما لا يوجد في العمل الروتيني.
  3. يرفع من مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور الأفراد بالانتماء لمنظماتهم.
  4. يعطي الفرصة للممارسة الديمقراطية، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب فيه، أو التوقيت المناسب له.
  5. يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات؛ مما يعود بنتائج إيجابية على الأداء.
  6. يرفع من فعالية الأداء وكفاءته.
  7. يؤدي إلى الالتزام ويساعد في حل المشكلات.
  8. يخفف من مستوى التسرب الوظيفي، ويساهم في رفع الروح المعنوية لدى الموظفين.
- وتتضح أهمية هذا السلوك في ثلاث مستويات لأي منظمة وهي: (الرميزان، 2013، ص، 39).

أ- على مستوى المنظمة: فإن هذه الأهمية تتضح من خلال النتائج الإيجابية المحققة ومنها:

- يساعد في تحسين أداء المنظمة من خلال إدارة العلاقات المتبادلة بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة.
- يساعد في زيادة حجم النتائج المحققة في المنظمة عامة.
- يساعد في خفض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة.
- الحفاظ على وحدة وتماسك المنظمة.
- الاستفادة من الموارد المتاحة لزيادة الناتج الكلي للمنظمة.
- يمكن الجهاز الإداري من تحسين قدراته على أداء مهامهم من خلال تخصيص وقت أكبر للتخطيط وجدولة الاعمال وحل المشكلات.

ب - على مستوى جماعات العمل: فانه يرسخ العلاقات بين الأفراد والجماعات بما يعود إيجابا على الأداء، ويسهم في تنسيق النشاطات بين جماعات العمل بشكل أفضل، ويعزز قدرة المنظمة على استقطاب أفضل العاملين والمحافظة عليهم عن طريق جعلها مكان عمل جذاب.

ج- على مستوى الافراد: فهو يزيد من كفاءة وفاعلية الموظف في العمل ويرفع من مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن العمل، كما أنه يترك اثرا ايجابيا لدى الرؤساء والمديرين عن الفرد ما قد يؤدي الى حصوله على الحوافز (مادية و معنوية).  
يظهر مما سبق أن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية، بالنسبة للمنظمة، لا غنى عنها فهي تجنبها إهدار الموارد المادية والبشرية مع زيادة في جودة الأداء وتجنب الصراعات. كما أن لها أهمية بالنسبة للأفراد تتضح في رضاهم وشعورهم براحة في أداء مهامهم أو المهام التي يرغبون في المشاركة فيها.

### 2-3 أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

ان العديد من الدراسات تشير إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية، هي: الإيثار، والكياسة، ووعي الضمير، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري (الرشيدي، 2015، ص، 27) وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

أ- الإيثار: ويتمثل هذا السلوك مساعد وتوجيه الأفراد داخل المنظمة خصوصا الجدد منهم دون انتظار أي مقابل مهما كان نوعه، أي أنه سلوك تطوعي يقوم به الفرد لمساعدة الآخرين أو محاولة تجنبهم الوقوع في الأخطاء اثناء العمل، وينظر البعض إلى أن هذا البعد هو البعد الأساسي في سلوك المواطنة التنظيمية (آل زاهر، 2011، ص، 342).

ويعرف الإيثار " بأنه ذلك السلوك الموجه (الطوعي) الذي يتخذ مساعدة الزملاء الآخرين أو العميل (الزبون) أو المدير في تأدية لوظائفهم داخل المنظمة دون الالتفات للحصول على مكافأة تفضيلية له جراء ذلك السلوك (العزام، 2015، ص، 110).  
ومن سلوكيات الإيثار: مساعدة الآخرين الذين عليهم أعباء عملية كثيرة، وتوجيه الموظفين الجدد وتعليمهم حتى دون طلب ذلك، والقيام بمهام الزملاء عند غيابهم، وتوفير الوقت لمساعدة الزملاء في العمل، والتطوع للمشاركة في اللجان، والتطوع للعمل خارج الأوقات عند الحاجة، وتحمل مسؤوليات إضافية بصفة طوعية، وإقراض المال لزملاء العمل عند الحاجة (الزهراني، 1428، ص، 28).

ب- الكياسة والكرم: وهناك من يطلق على هذا البعد اللياقة واللطف، ويعبر عن محاولة الفرد تفادي وقوع المشاكل في العمل وإدراكه لتأثير سلوكه على باقي الموظفين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم (القحطاني، 1434، ص، 45).

وتعرف الكياسة " بأنها سلوك الفرد الموجه نحو تجنب مشكلات وصعوبات العمل وخاصة التي تؤثر على الآخرين، وهذا السلوك يساهم بشكل كبير في تقديم الاقتراحات وتمرير المعلومات وتسهيل إجراءات عمل المنظمة ويتضمن مساعدة العاملين بصورة رسمية أو غير رسمية (نصار، 2012، ص، 90).

ومن مؤشرات هذا البعد أخذ الاحتياطات والتدابير للتقليل من احتمال حدوث المشاكل في العمل وعدم التدخل في خصوصيات الآخرين، ومراعاة مشاعر الزملاء في العمل في تصرفاته وأفعاله (أبو جاسر، 2010، ص، 183).

وأهمية هذا البعد تبدو جلية في المواقف التي يتطلب فيها أداء العمل ضرورة التنسيق بين مجموعة أفراد أو مجموعات عمل مختلفة، وما يترتب على ذلك من تدعيم روح التعاون البناء بدلا من الدخول في حوارات جدلية غير مفيدة (الفالح، 2015، ص، 14).

**ج - وعي الضمير:** ويتمثل في سلوك العامل التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، واحترام القوانين والأنظمة، والراحة، وأداء المهام بجدية (الرميزان، 2013، ص، 42).

ويعرف وعي الضمير " بأنه سلوك الموظف التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، من خلال التطوع بأعمال إضافية وإبداء مقترحات تسهم في تطوير العمل وتحسينه، والمساهمة بشكل اختياري في حل المشاكل في المنظمة (الرشيدي، 2015، ص، 28).

من سلوكيات بعد وعي الضمير : الحضور المبكر للعمل والقيام بالمهام في مواعيدها، و الجاهزية الدائمة للقيام بالمهام، وعدم تضييع الوقت في المحادثات أو في الراحة التي لا تخدم أهداف المنظمة، والمواظبة على الحضور للعمل وقلة الغيابات حتى عند وجود مبررات معقولة لذلك، وتفادي الأخطاء عند أداء المهام (سلوك الحياطة) وإكمال الواجبات بعناية فائقة، و قضاء معظم ساعات العمل في أداء المهام الرسمية، وتقبل قوانين المنظمة والقواعد والإجراءات وتنفيذها بالدقة المطلوبة حتى مع غياب الرقابة أو عدم وجود ما يدل على تجاوز أو الإخلال بالقوانين (الزهراني، 1428، ص، ص، 29، 30).

**د- الروح الرياضية:** وتعني نزعة الفرد للقيام بالمهام المنوطة به من دون شكوى أو تدمير، كما تعبر عن مدى مساهمة العامل في حل الخلافات التي تنشأ في المنظمة بأسلوب بناء واستعداده لتقبل وتحمل بعض المضايقات العابرة في العمل، ومن مظاهر الروح الرياضية استعداد العامل لاحتمال مضايقات الأفراد البسيطة والمؤقتة وواجبات العمل دون تظلمات أو احتجاج، وبالتالي صرف الطاقات التنظيمية لإنجاز المهمة وتخفيف أحمال المديرين (الدهبي، 2014، ص، 109).

وتعرف الروح الرياضية " بأنها موقف الفرد الإيجابي من النواحي السلبية الموجودة في العمل أو هي صورة مدى استعداد الفرد لتقبل الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية من دون امتعاض أو شكوى، وغالبا ما تظهر هذه المضايقات التنظيمية نتيجة تفاعل العاملين داخل المنظمة الواحدة أو العمل ضمن جماعة، ومن الواضح أن تقبل الفرد لتلك الإحباطات الوظيفية من دون تدمير أو شكوى يمكن أن يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل الحقيقية (نصار، 2012، ص، 90).

ويشمل بعد الروح الرياضية رغبة الفرد في القيام بالمهام المطلوبة مهما كانت الظروف ودون أي شكوى أو تدمير، وتشجيع حل الخلافات التي قد تنشأ بين الأفراد في المنظمة وتقبل النقد والتحلي بالهدوء التام عند أي طارئ أو مشكلة لضمان عدم تأثر المنظمة بأي خسارة أو ضرر قد تلحق بها (العزام، 2015، ص، ص، 110، 111).

**هـ- السلوك الحضاري:** ويسمى كذلك المشاركة، ويشمل كل الأنشطة التطوعية التي يختار الفرد القيام بها من اجل الحفاظ على أمن المنظمة كالتبليغ عن وجود مخاطر قد تلحق بالمنظمة في المستقبل، بالإضافة الى الحرص على اطفاء الاجهزة و اغلاق الابواب

قبل مغادرة العمل، التبليغ عن أي خطر يمكن أن يلحق بالمنظمة، وقف عملية انتاج ما يمكن أن يلحق الأذى بالصحة العامة (أبو جاسر، 2010، ص، 39).

ويعرف آل زاهر 2011 السلوك الحضاري " بأنه عبارة عن سلوك يقوم به الفرد بهدف المساهمة في تقديم مقترحات تنفيذ المنظمة وتسهم في تطويرها مثل: التمسك بقرارات المنظمة، وحضور الاجتماعات والندوات، وأداء الوظائف غير المطلوبة منه، ومتابعة التطورات التنظيمية، ووجود ولاء للمنظمة والتحدث عنها بطريقة إيجابية وخصوصا أمام غير العاملين بها، والتعبير عن الرأي أو التعبير الذاتي".

ومن خلال ما سبق من شرح لا يعاد سلوك المواطنة التنظيمية يمكن وضعها في مجموعتين حسب عبد الله وآخرون، 2008 هما:

1- سلوك الفرد الموجه نحو الأفراد في المنظمة بشكل أساسي مثل (الإيثار والكياسة).

2- سلوك الفرد الموجه نحو المنظمة ككل مثل (وعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الحضاري).

أن هذه الأبعاد الخمسة هي اساس ما يقوم عليه مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وقد اختلفت مسمياتها عند بعض الباحثين لكنها تبقى متشابهة في صميمها وحتى تعريفاتها الإجرائية وبالمقابل هناك شبه توافق بين الباحثين على أن هذه الأبعاد الخمسة هي المكونات الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية (القحطاني، 2012، ص 46).

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل وبعد الإلمام بالخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة، وبعد أن تطرقنا لمفاهيم كلا من التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية والأهمية منهنما وأهدافهما وأبعادهما، وذلك وفقاً لما توصل إليه الباحثين من دراسات وأبحاث اهتمت بمآزين المتغيرين وفي حدود اطلاعنا وإيماننا بالموضوع حاولنا إضافة ولو الشيء القليل للرصيد المعرفي في هذا الميدان الذي لازال فتياً وفي حاجة إلى المزيد من الأبحاث والدراسات.

# الفصل الثالث:

## الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- مجتمع وعينة الدراسة
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 4- أداة الدراسة
- 5- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة
- 6- الدراسة الأساسية
- 7- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

### تمهيد الفصل:

يعد الجانب الميداني جزء مهم ضمن خطوات البحث العلمي والمتعلقة بجهود الباحث في التحقق من موضوع دراسته. وعليه ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة المعتمد ووصف لعينة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، وكذلك وصف لأدوات الدراسة واختبار لخصائصها السيكومترية، بالإضافة إلى وصف لعينة الدراسة الأساسية وخطوات إجرائها، وفي الأخير عرض للأساليب الإحصائية المستعملة حسب ما تقتضيه طبيعة الدراسة ومجرياتها.

### 01- المنهج المعتمد في الدراسة:

إن اعتماد الباحث على منهج للدراسة يعد خطوة لا بد منها، وهذا من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومعالجة فرضياتها بشكل دقيق ومنهجي وملائم لطبيعة الدراسة، وعليه وبما أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي العلائقي، لأنه الأنسب لهذه الدراسة. والمنهج الوصفي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره (ربحي وعثمان، 2000، ص، 43).

### 02- مجتمع وعينة الدراسة:

المقصود بمجتمع الدراسة كل الأفراد الذين يسعى الباحث أن يعمم نتائج بحثه عليهم. ويتمثل المجتمع الأصلي في أساتذة التكوين المهني بورقلة، والبالغ عددهم (337) أستاذ في مختلف التخصصات والرتب وعلى هذا الأساس فان عينة الدراسة عينة طبقية عشوائية وذلك لان المجتمع الأصلي غير متجانس هناك ثلاث فئات من الأساتذة موزعين كما يلي: أساتذة التكوين المهني العدد: (160) أستاذ.

أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 1 ورتبة 2 العدد: (119) أستاذ.

أساتذة متخصصين في التكوين والتعليم المهنيين مكلفين بالهندسة البيداغوجية العدد: (58) أستاذ.

والعينة هي مجموعة من الوحدات المستخرجة من مجتمع بحثي واحد، والتي تتوفر على تلك المتغيرات التي يريد الباحث أن يدرسها، وقد تضم العينة وحدة معاينة واحدة، أو كل وحدات المعاينة ما عدا واحدة، أو أي عدد بينها (سعد، 2019، ص، 14). أي أن العينة قد تكون كل مجتمع الدراسة أو جزء منه حسب ما يقتضيه البحث أو حسب ما يراه الباحث ملائم بشرط أن يكون ممثلاً لمجتمع الدراسة الأصلي.

وقد تم تحديد عينة الدراسة بـ (111) أستاذ من مختلف الرتب العاملين بقطاع التكوين المهني بورقلة.

### 03- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الممهدة للدراسة الأساسية، وهي تلك الإجراءات التي يقوم بها الباحث خلال بحثه بغرض الإلمام الموضوعي بحيثيات دراسته ومقتضياتها.

### 3-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

- ضبط متغيرات الدراسة، والتمرن على تطبيق الأدوات ودراسة لبعض خصائصها السيكمومترية وتقنينها، والتأكد من صدقها وثباتها وذلك من أجل جاهزيتها واستعمالها في الدراسة الأساسية.
- تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق الأدوات المستخدمة في الدراسة وإمكانية تعديلها.
- معرفة الوقت اللازم للدراسة الأساسية.
- التأكد من الطرق الإحصائية من خلال استخدامها في تحليل البيانات والتدريب عليها.
- التعرف على مجتمع الدراسة ومميزاته والتقرب منه.

- التعرف على العراقيل والصعوبات التي يمكن مواجهتها خلال تطبيق الدراسة الأساسية.

- معرفة مدى ملائمة الأداة المستخدمة في الدراسة.

- التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة (الصدق والثبات).

وللتأكد من الإجراءات المستخدمة في تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية وذلك في الموسم الجامعي 2024/2023 وبالضبط في الفترة الممتدة من منتصف شهر افريل إلى غاية نهاية نفس الشهر 2024 و تم توزيع 30 استبيان على مجموعة من الأساتذة بقطاع التكوين المهني بورقلة لوضع التصور الأولي للدراسة وذلك قصد معرفة مدى وضوح وفهم الأساتذة لعبارات الاستبيان، حيث تم تعديل بعض العبارات بشكل يتناسب مع طبيعة عينة الدراسة وعرضه عليهم للتأكد من مدى ملائمة هذه عبارات من حيث الوضوح وسهولة الفهم وبساطة وسلامة اللغة بشكل عام إضافة إلى التأكد من صدق وثبات الاستبيان.

### 3-2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة من 30 استاذ خلال الموسم الدراسي 2024/2023 وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

والجداول الموالية توضح توزيع أفراد العينة.

جدول رقم (01) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة

المتغير	الفئة	التقييم	
		النسبة	التكرار
الرتبة	استاذ التكوين المهني	46.7 %	14
	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين	26.7 %	8
	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	26.7 %	8
	المجموع	100 %	30

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد فئة أستاذ التكوين المهني بلغ (14) والتي تمثل 46.7 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين فقد بلغ (8) والتي تمثل بنسبة 26.7 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية فقد بلغ (8) والتي تمثل بنسبة 26.7 % من حجم العينة الاستطلاعية.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية

التقييم		المتغير
النسبة	التكرار	
23.3 %	7	اقل من 5 سنوات
56.7 %	17	من 5 الى 15 سنة
20 %	6	اكثر من 15 سنة
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم أن عدد فئة اقل من 5 سنوات بلغ (7) والتي تمثل 23.3 % أما بالنسبة إلى عدد فئة من 5 إلى 15 سنة فقد بلغ (17) والتي تمثل بنسبة 56.7 % أما بالنسبة إلى عدد فئة أكثر من 15 سنة فقد بلغ (6) والتي تمثل بنسبة 20 % من حجم العينة الاستطلاعية.

#### 4- وصف أداة الدراسة:

تمثل أداة جمع البيانات في الاستبيان الذي يعرف على أنه " أداة استقصاء منهجية وهو عبارة عن مجموعة من الخطوات المنتظمة التي تبدأ بتحديد البيانات المطلوبة وتنتهي باستقبال الاستمارات. وقد صمم الباحثان استبيان لقياس المتغيرين اعتماداً على الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين مقسم إلى ثلاث محاور، المحور الأول يختص بالبيانات الديمغرافية. المحور الثاني خاص بالتمائل التنظيمي والثالث يختص بالمواطنة التنظيمية مع إجراء التغيرات والتعديلات اللازمة حتى يتألم مع طبيعة البحث وطبيعة العينة محل الدراسة.

بالنسبة للمحور الأول من الاستبيان:

البيانات الديمغرافية وهي: الجنس - الرتبة - سنوات الأقدمية.

المحور الثاني من الاستبيان فهو:

- استبيان تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (Konovsky & Pugh , 1994) واستخدمته (فهواجي واخرون، 2022).

وينقسم المقياس إلى خمس أبعاد وهي: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري.

العبارات الخاصة بعدد الإيثار (05،04،03،02،01).

العبارات الخاصة بعدد الكياسة والكرم (11،10،09،08،07،06).

العبارات الخاصة بعدد الضمير الحي (17،16،15،14،13،12).

العبارات الخاصة بعدد الروح الرياضية (22،21،20،19،18).

العبارات الخاصة ببعده السلوك الحضاري (23،24،25،26،27).

أما المحور الثالث من الاستبيان فهو:

- مقياس أبعاد التماثل التنظيمي، (Cheney1982) وطره الباحث، (Hemberg &Johnson1999) وترجمه للغة العربية الباحث الأردني (مازن فارس رشيد2003). والمستخدم من قبل كل من (مرابط،2019) و (الفتلاوي، 2014) و (البشاشة، 2008).

وينقسم المقياس إلى ثلاث أبعاد وهي: العضوية، الولاء، التشابه.

العبارات الخاصة ببعده العضوية (41.48.47.45.42.36.35.32.28).

العبارات الخاصة ببعده الولاء (34.31.29.37.46.50.33).

العبارات الخاصة ببعده التشابه (44.43.41.40.39.38.30).

ومن أجل قياس درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي والذي تتراوح درجاته بين: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة.

وتأخذ القيم والأوزان التالية: (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب حسب المستويات المدرجة في الإجابة والجدول الموالي يوضح ترتيب عناصر هذا المقياس والأوزان المرتبطة بها.

الجدول رقم (03): المقياس الخماسي المعتمد في الاستبيان

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
01	02	03	04	05

##### 5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم قياس بعض الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والمتمثلة في:

##### الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

بعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة صلاحية لقياس الظاهرة موضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأداة المستخدمة في بحثنا الحالي:

##### 5-1 المحور الأول: التماثل التنظيمي

- الصدق: ويقصد بصدق الاستبانة أي أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

أ/ - صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار مدى قدرته على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة لدى العينة الاستطلاعية تم ترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا، وأخذ نسبة (33% العليا) ونسبة (33% دنيا)، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا، ثم حساب نسبة (ت) وتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (04) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=30):

مستوى الدلالة	قيمة sig	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة
0.01	0.00	16	12.59	5.04	105.66	9	الفئة العليا
				5.01	75.77	9	الفئة الدنيا

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (105.66) بانحراف معياري قدره (5.04) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (75.77) بانحراف معياري قدره (5.01) و "ت" المحسوبة التي بلغت (12.59) وبحساب درجة الحرية التي قدرت بـ (16) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01). وبذلك يعتبر الاستبيان يتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن تطبيقها في الدراسة الأساسية.

ب/ الثبات:

حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة "ألفا كرونباخ"، وهو يعتمد على ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار وكلما كانت البنود متجانسة كان التناسق عالي فيما بينها ونتائج ثبات ألفا كرونباخ موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (05) يوضح قيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس التماثل التنظيمي

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
التماثل التنظيمي	23	0.93

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الثبات تقدر بـ 0.93 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس ج/ الثبات - حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية، هي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (06) يوضح ثبات مقياس التماثل التنظيمي بالاعتماد على طريقي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط (برسون)

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	0.80	0.89	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل الارتباط برسون قدرت بـ (0.80) ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون قدرة بـ (0.89) وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات.

## 2-5-2 محور الثاني: المواطنة التنظيمية:

- **الصدق:** ويقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه ولحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة: أ/ - **صدق المقارنة الطرفية:** تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار مدى قدرته على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة لدى العينة الاستطلاعية

تم ترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا، وأخذ نسبة (33% العليا) ونسبة (33% دنيا)، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا، ثم حساب نسبة (ت) وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة

الاستطلاعية (ن=30):

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	126.77	4.790	9.51	16	0.00	0.01
الفئة الدنيا	9	105.00	4.92				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (126.77) بانحراف معياري قدره (4.790) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (105.00) بانحراف معياري قدره (4.92) و "ت" المحسوبة التي بلغت (9.51) وبحساب درجة الحرية التي قدرت بـ (16) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01). وبذلك يعتبر الاستبيان يتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن تطبيقها في الدراسة الأساسية.

ب/ الثبات:

حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة "ألفا كرونباخ"، وهو يعتمد على ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار وكلما كانت البنود متجانسة كان التناسق عالي فيما بينها ونتائج ثبات ألفا كرونباخ موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (08) يوضح قيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس المواطنة التنظيمية

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
المواطنة التنظيمية	27	0.88

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الثبات تقدر 0.88 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس. ج/ الثبات - حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية، هي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (09) لقياس ثبات مقياس المواطنة التنظيمية تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط

(برسون)

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
المواطنة التنظيمية	0.61	0.76	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل الارتباط برسون قدرت بـ 0.61 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون قدرة 0.76 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات.

### 6 الدراسة الأساسية:

لقد سمح التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للأداة، ضمن إجراءات الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية، وتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة، وذلك وفق خطوات ومراحل منهجية تطبيقية.

فقد تم توزيع 120 استبيان تم استرجاع 87 استبيان تم استبعاد 8 بسبب عدم صلاحيتها ومطابقتها للشروط المطلوبة.

### 1-6 وصف عينة الدراسة الأساسية:

تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة أساتذة التكوين المهني خلال الموسم الدراسي 2023/2024 والبالغ عددهم (79)

حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والجدول الموالي يوضح توزيع وخصائص عينة الدراسة الأساسية.

جدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الرتبة

التقييم		المتغير	الفترة
النسبة	التكرار		
30.4 %	24	الرتبة	أستاذ التكوين المهني
34.2 %	27		أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين
35.4 %	27		أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية
100 %	79		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد فئة أستاذ التكوين المهني بلغ (24) والتي تمثل 30.4 % أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين فقد بلغ (27) والتي تمثل بنسبة 34.2 % أما بالنسبة إلى عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية فقد بلغ (27) والتي تمثل بنسبة 35.4 % من حجم العينة الأساسية.

جدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية

التقييم		المتغير	الفترة
النسبة	التكرار		
17.7 %	14	الأقدمية	أقل من 5 سنوات
58.2 %	46		من 5 إلى 15 سنة
24.1 %	19		أكثر من 15 سنة
100 %	79		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم أن عدد فئة اقل من 5 سنوات بلغ (14) والتي تمثل 17.7 % أما بالنسبة إلى عدد فئة من 5 إلى 15 سنة فقد بلغ (46) والتي تمثل بنسبة 58.2 % أما بالنسبة إلى عدد فئة أكثر من 15 سنة فقد بلغ (19) والتي تمثل بنسبة 24.1 % من حجم العينة الأساسية.

### 7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

معامل الارتباط بيرسون لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

اختبار الفروق "ت" T test لدراسة الفروق.

اختبار anova لتحليل التباين الأحادي.

التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة).

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار (20).

### خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءاً بالمنهج المعتمد في هذه الدراسة لملاءمته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، هذه الأخيرة التي تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

# الفصل الرابع:

## عرض وتحليل النتائج

- 1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- 5 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:
- 6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:
- 7 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها (79) فقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في درجات متغيرات الدراسة باختلاف (الأقدمية. الرتبة).

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

- نتوقع ان يكون مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (69) وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

المتوسط النظري = عدد الفقرات \* (الدرجة القصوى + الدرجة الدنيا) / 2

• المتوسط النظري 23 \* (1+5) / 2 = 69

الجدول رقم (12) يوضح: نتائج اختبار (T test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط

الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان التماثل التنظيمي

المتغير	عدد البنود	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي	23	69	87.02	11.99	78	13.35	0.00	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد البنود كان (23) أما المتوسط النظري لدرجات أفراد العينة قد قدر بـ(69) في حين أن المتوسط الحسابي قد بلغ (87.02) وبانحراف معياري قدره (11.99) وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط النظري باعتماد الاختبار التائي (T. test) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (78) و القيمة التائية(13.35) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig) (0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه كلما كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري فهذا يعني أن المستوى مرتفع بينما تدل قيمة ت على أن الفروقات بين المتوسطين هي فروقات حقيقية مما يدل على تحقق الفرضية ، التي تنص على أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.

ومن هذه النتيجة يتبين لنا أن المتوسط الحسابي جاء أكبر من المتوسط النظري حيث قدر المتوسط النظري بـ (69) والمتوسط الحسابي بـ (87.02) وهذا دليل على وجود مستوى مرتفع من تماثل أساتذة التكوين المهني بورقلة مع مؤسساتهم فهم يعترفون بانتماثلهم لها ويمتلكون روابط قوية اتجاهها. وحسب اعتقادنا فان مرد ذلك إلى أن النظرة لمهنة التدريس عموما أو العمل في مؤسسات مهمتها الأساسية التدريس أو التكوين التي تتميز بنبل رسالتها هي ما تجعل أساتذة التكوين المهني بورقلة يبدون هذا المستوى المرتفع من التماثل التنظيمي.

وبالرجوع إلى ما وصل إليه الباحثون في المجال أمثال (Cheney) و (مازن فارس رشيد) و (البشباشة) وغيرهم نجدهم يحددون ثلاث أبعاد للتمائل التنظيمي هي: الولاء – التشابه – الانتماء او العضوية. وبالعودة إلى النتائج المتحصل عليها فان مستوى التماثل المرتفع يشي بمستوى مرتفع لأبعاده الثلاثة المذكورة سابقا او في بعضها على الأقل عند أساتذة التكوين المهني بورقلة، فالولاء حسب ما يشير (رشيد، 2003) و (مرابط، 2019) وغيرهما من الباحثين على انه إدراك ذهني للفرد بالتوحد مع المنظمة يتجلى في سلوكه وحرصه على بذل قصارى جهده من اجل خدمتها ونجاحها كما يتضح في إخلاصه لها ورغبته للبقاء فيها وتفضيلها على غيرها، أما بالنسبة لبعد التشابه و حسب (Dutton et Dukerich, 1994) و (رشيد، 2003) فانه يتم قبول قيم ومعتقدات المنظمة كلها او بعضها وتممصها حينما يشعر الأستاذ أنها تتوافق معه ومع قيمه وان قيمه تتوافق و قيم الأفراد العاملين بها كذلك و خصوصا جماعة العمل التي ينتمي اليها هو ما يجعل الأستاذ يرتبط مع المؤسسة نفسيا و يعرف نفسه من خلالها، و فيما يخص بعد العضوية او الانتماء فان الاستاذ الذي يظهر مستوى مرتفع من العضوية و الانتماء تحركه حاجته الفطرية إلى الاجتماع بباقي الأفراد و أن يكون جزء من جماعة يكون مقبولا بها و يلقي الاهتمام فيها، أي أن مستوى مرتفع من العضوية فيه إشباع لحاجيات الأساتذة و تحقيق لأهداف المؤسسة التكوينية. وهو ما يتفق مع عدة دراسات منها دراسة (مرابط، 2019) وكذلك دراسة (مصباحي، بويدي، 2021) وحتى الدراسات العربية مثل دراسة (العاني، الصراف، 2019) ودراسة (الصرايرة، 2009).

## 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

– نتوقع أن يكون مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (81) وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

$$\text{المتوسط النظري} = \text{عدد الفقرات} * (\text{الدرجة القصوى} + \text{الدرجة الدنيا}) / 2$$

$$\bullet \text{ المتوسط النظري } 27 * (1+5) / 2 = 81.$$

الجدول رقم (13) يوضح: نتائج اختبار (T test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط

الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان المواطنة التنظيمية

المتغير	عدد البنود	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
المواطنة التنظيمية	27	81	114.92	9.26	78	32.53	0.00	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد البنود كان (27) أما المتوسط النظري لدرجات أفراد العينة قد قدر ب(81) في حين ان المتوسط الحسابي قد بلغ (114.92) وبانحراف معياري قدره (9.26) وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط النظري باعتماد الاختبار التائي (T. test) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (78) و القيمة التائية (32.53) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig) (0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه كلما كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري فهذا يعني أن المستوى مرتفع بينما تدل قيمة ت على أن الفروقات بين المتوسطين هي فروقات حقيقية مما يدل على تحقق الفرضية ، التي تنص على أن مستوى المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة مرتفع.

وتبين لنا نتائج الدراسة مستوى مرتفع من سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة فقد بلغ المتوسط الحسابي (114.92) والمتوسط النظري (81) وهو ما يؤكد تحلي أساتذة التكوين المهني بورقلة بسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة المتمثلة في الإيثار والكرامة والكرم ووعي الضمير والروح الرياضية والسلوك الحضاري داخل مؤسساتهم التكوينية وهو ما يدل مستوى عالي من النضج وروح المسؤولية تجاه المؤسسات التي يعملون.

ويمكن إسقاط ما خلصنا إليه من استنتاج بالنسبة للمتغير السابق في أن طبيعة المهنة (التدريس) قد تكون عاملا هاما في هذا المستوى المرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية.

ووفق الباحثين في هذا المجال تشير أغلب الدراسات مثل (الرشيدى، 2015) وغيره إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية، هي: الإيثار، والكرامة، ووعي الضمير، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.

ويمكن أن نفهم على ضوء النظريات المفسرة لسلوك المواطنة التنظيمية نتائج هذه الدراسة من خلال تحليل أبعاد هذا المتغير المذكورة أعلاه، فقد جاء مستوى المواطنة لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع وهو ما يجعلنا نفترض أن مستوى أبعاد المواطنة التنظيمية مرتفعة لدى عينة الدراسة وبداية ببعد الإيثار حسب كل من (آل زاهر، 2011) و (العزام، 2015) وغيرهم من الدراسات التي أسلفنا ذكرها الذين انه يظهر في مساعدة الأستاذ لزملائه الجدد وغيرهم في المؤسسة، أو تجنبهم الوقوع في الأخطاء أو حتى مساعدتهم في التخفيف من أعباء العمل حتى وان كان ذلك في أوقات العمل الإضافية ومن دون انتظار مقابل. وبالنسبة للكرامة والكرم التي يعبر عنها في السلوكيات التي يقوم بها الأستاذ لاجتناب الوقوع في المشاكل مع الزملاء ومراعاة مشاعرهم وتجنب السلوكيات التي تؤثر على الآخرين بشكل سلبي سواء في المجموعة الواحدة أو بين عدة مجموعات عمل وبصفة طوعية (نصار، 2012) و (الفالح، 2015) وغيرهم.

أما فيما يخص بعد وعي الضمير وهو ما يتجاوز الحد الأدنى المطلوب من متطلبات الوظيفة كالالتزام بالوقت عند الحضور للعمل والانصراف منه أو انجاز الأعمال قبل موعدها المحدد حتى مع غياب الرقابة. وبخصوص بعد الروح الرياضية الذي يعبر عنه في مواقف الأستاذ الإيجابية من السلبيات الموجود في العمل مثل التغاضي عن المضايقات البسيطة والمساهمة في حل الخلافات والقيام بالمنوطة به دون التذمر أو كثرة الشكوى. والبعد الأخير وهو السلوك الحضاري ويشمل كل السلوكيات التطوعية التي يقوم بها الأستاذ للحفاظ على المؤسسة ووسائلها وتجنب إهدار مواردها (الرميزان، 2013) و (الزهراني، 1428).

وقد توافقت هذه النتائج مع نتائج مجموعة من الدراسات منها دراسة (قهواجي، مقدود، مطالي، 2021)، وكذا دراسة (الفرجاني، 2017)، بينما اختلفت مع دراسة كل من (معمري، بن زاهي، 2014).

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على ما يلي:

- وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة.

جدول رقم (14) يمثل نتائج معامل الارتباط برسون لدراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية

متغيرات الدراسة	العينة عدد افراد	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة
التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية	79	.536**	0.00	دال

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أفراد العينة بلغ (79) وقيمة معامل الارتباط برسون قدر بـ (\*\*.536) وقيمة sig قدرة بـ (0.00) وعليه هي دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة.

من خلال ما سبق يتضح أن العلاقة بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة علاقة دالة إحصائية، ورغم ذلك فهي لا تعتبر علاقة طردية قوية ولعل ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة راجع إلى صغر حجم العينة المدروسة فعلا (79) من العينة الأصلية المفترض أن تشملها الدراسة (111).

ومن الناحية النظرية فإن سلوك المواطنة التنظيمية هام جدا بالنسبة للفرد و المنظمة، فالمنظمة بحاجة إلى أفراد لا يكتفون بمتطلبات الوظيفة فقط بل تحتاج كذلك إلى سلوكيات تطوعية من اجل بقائها و هذه الأخيرة لا يمكن أن تظهر في بيئة تنظيمية لا تشجعها، إضافة إلى الخصائص الشخصية للأفراد التي تلعب دورا هاما في ظهور هذه السلوكيات التطوعية كما تؤدي إلى دورا غير مباشر في تحديد ادراكات الأفراد نحو كل العمليات التنظيمية و أهمها التماثل التنظيمي، و الذي يشير إلى السلوكيات الإيجابية النابعة من ذات الفرد نحو المنظمة كما أشار إلى ذلك (جونسون، 1999، ص، 199). والتي تعبر عن مدى تماثلها معها وهو ما يمثل أحد أشكال التماثل الاجتماعي الذي تصبوا إليه المنظمات على اختلاف أنشطتها. حيث تنمي لدى الأفراد روح الانتماء والولاء والالتزام وتنمي روح الابتكار والتعاون كذلك وهو ما ذكره (الشواورة، 2016، ص، 124). وهذه النتائج عكس ما ذهب اليه دراسة (vondey, 2010). وكذلك دراسة (Dhurup & al, 2020).

4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة تنص الفرضية الرابعة على ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (anova) لتحليل التباين الأحادي تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح دلالة الفروق في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	د.م
التماثل التنظيمي	بين المجموعات	379.27	2	189.63	1.32	0.27	0.05
	داخل المجموعات	10840.67	76	142.64			
	الإجمالي	11219.94	78	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ (379.27) عند درجة الحرية (2) ومتوسط المربعات قدر بـ (189.63) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ (10840.67) عند درجة الحرية (76) وقدر متوسط المربعات بـ (142.64) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (11219.94) ودرجة الحرية (78) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (1.32) وقدرت قيمة (sig) بـ (0.27) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

يبدو جليا من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفروق في التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة غير دالة إحصائيا أو أنها ليست بالأهمية التي تذكر بتعبير آخر، وهو راجع في اعتقادنا إلى إدراك الأساتذة باختلاف رتبهم لأهمية الرسالة التي يؤدونها، وباعتزازهم بالانتماء لمؤسساتهم التكوينية وهذه النتائج تتوافق مع نتائج مجموعة من الدراسات التي تناولت الموضوع منها دراسة (الصريرة، 2009) التي تناولت متغير مشابه لمتغير الرتبة فقد تكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس (أساتذة ورؤساء أقسام) وخلصت إلى أن درجة التماثل التنظيمي كانت مرتفعة، بالإضافة إلى دراسة (مرابط، 2019) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التماثل التنظيمي تعزى لمتغير التعيين الوظيفي و يمكن أن يكون متغير مشابه لمتغير رتبة الأستاذ في الدراسة الحالية.

مع الإشارة إلى عدم وجود دراسات على حد علمنا تناولت رتبة الأساتذة كأحد المتغيرات في الدراسة وهذا يعود لخصوصية قطاع التكوين المهني، ولا يفوتنا أيضا أن نأخذ بالحسب أن توزيع أفراد عينة الدراسة فنلاحظ أن نسبة رتبة أستاذ التكوين المهني تقدر بـ 30.4% من العدد الكلي لأفراد العينة والذي قد يكون عاملا فاعلا في عدم وجود فروق.

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة: تنص الفرضية الخامسة على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (anova) لتحليل التباين الأحادي تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح دلالة الفروق في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	م.د
التماثل التنظيمي	بين المجموعات	663.11	2	331.55	2.38	0.09	0.05
	داخل المجموعات	10556.83	76	138.90			
	الإجمالي	11219.94	78	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ(663.11) عند درجة الحرية (2) ومتوسط المربعات قدر بـ (331.55) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(10556.83) عند درجة الحرية (76) وقدر متوسط المربعات بـ (138.90) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (11219.94) ودرجة الحرية (78) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (2.38) و قدرت قيمة (sig) بـ (0.09) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.

بالنظر الى النتائج المذكورة في تحليل الجدول السابق يتضح انه لا توجد فروق دالة في التماثل التنظيمي تعزى الى عدد سنوات اقدمية الأساتذة بعبارة أكثر دقة ان الفروق ليست ذات معنى من الناحية الإحصائية وهو دليل على ان أساتذة التكوين المهني بورقلة رغم اختلاف السنوات التي قضاها في العمل يتماثلون ويتوحدون مع مؤسساتهم التكوينية ويعتزون بالانتماء اليها والقناعة برسالتها ورؤيتها وهو ما تؤيده عدة دراسات في نفس الاطار مثل دراسة (مرابط، 2019) التي خلصت الى انه لا توجد فروق دالة التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لسنوات الاقدمية المهنية، و هنا أيضا يجب ان نشير الى ان نسبة الأساتذة الذين لهم اقدمية في الخدمة تقل عن 5 سنوات يمثلون نسبة 17.7% من المجموع الكلي لأفراد العينة و هي نسبة ضئيلة قد لا يكون لها التأثير الكبير في النتائج المتحصل عليها.

6 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة: تنص الفرضية السادسة على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (anova) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح دلالة الفروق في المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	د.م
المواطنة التنظيمية	بين المجموعات	585.73	2	292.86	3.63	0.03	0.05
	داخل المجموعات	6115.80	76	80.47			
	الإجمالي	6701.54	78	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ (585.73) عند درجة الحرية (2) ومتوسط المربعات قدر

بـ (292.86) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ (6115.80) عند درجة الحرية (76) وقدر متوسط المربعات بـ

(80.47) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (6701.54) ودرجة الحرية (78) وعليه قدرت قيمة (F) بـ

(3.63) و قدرت قيمة (sig) بـ (0.03) وهي قيمة دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (anova) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح المقارنة البعدية لدلالة الفروق في المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير رتبة

الأستاذ

المتغير	رتبة الاستاذ	ن - العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة sin	د.م
المواطنة التنظيمية	استاذ تكوين المهني	24	0.47	2.51	0.01	0.01
	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين	27	1.33	2.41	0.04	
	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	28	5.13	2.49	0.04	

يبين الجدول أن عدد فئة استاذ التكوين المهني بلغ(24) والمتوسط الحسابي بلغ (0.47) بانحراف معياري قدره (0.51) وقيمة (sig) قدرت ب(0.01)، بينما عدد فئة استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين بلغ(27) والمتوسط الحسابي بلغ (1.33) وانحراف معياري قدره (2.41) وقيمة (sig) قدرت ب(0.04)، بينما عدد فئة أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية بلغ(28) والمتوسط الحسابي بلغ (5.13) وانحراف معياري قدره (2.49) وقيمة (sig) قدرت ب(0.04)عند مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على انه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغيرالرتبة لصالح أستاذ التكوين المهني.

بعد دراسة النتائج المتحصل يمكن تفسيرها تبعاً للاتي بالنسبة للأساتذة من رتبة أستاذ التكوين المهني والتي تبدي سلوكيات المواطنة أكثر من باقي الرتب فهي منتوج القطاع أي ان هؤلاء الأساتذة من خريجي قطاع التكوين المهني سواء كانوا من التقنيين السامين او الحرفيين (مستوى تكوين اقل من تقني سامي) فلها ارتباط بالمؤسسات التكوينية أكثر، إضافة الى ان مستواهم لا يمكنهم من الالتحاق بنفس المهنة (استاذ) في باقي القطاعات ولذلك يبدون سلوكيات المواطنة أكثر من غيرهم، تليها في المرتبة الثانية رتبة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية و هي رتبة يتحصل عليها الأستاذ عن طريق الترقية فقط من الأساتذة المتخصصين في التكوين و التعليم المهنيين بعد مدة لا تقل عن خمس سنوات عمل فعلية و هي تعادل الرتبة (15) في تصنيف الوظيف العمومي و هو ما لا يمكنهم الحصول عليه في قطاعات أخرى، و قد كانت هذه النتائج في مجملها متعارضة مع الدراسات التي تناولت متغير مشابه لمتغير الرتبة منها دراسة (قهواجي، مقدود، مطالي، 2021) التي خلصت الى عدم وجود فروق في المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، و كما اسلفنا لا توجد دراسات على حد علمنا تناولت رتبة الأستاذ في ه متغير المواطنة التنظيمية، و قد اشرنا سابقا الى خصوصية القطاع في هذا الجانب.

#### 7 - عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة: تنص الفرضية السابعة على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغيرالاقدمية

ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (anova) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح دلالة الفروق في المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	م.د
المواطنة التنظيمية	بين المجموعات	303.48	2	151.74	1.80	0.17	0.05
	داخل المجموعات	6398.06	76	84.18			
	الإجمالي	6701.54	78	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ(303.48) عند درجة الحرية (2) ومتوسط المربعات قدر بـ(151.74)، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(6398.06) عند درجة الحرية (76) وقدر متوسط المربعات بـ(84.18) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (6701.54) ودرجة الحرية (78) وعليه قدرت قيمة (F) بـ(1.80) و قدرت قيمة (sig) بـ (0.17) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية.

رغم ان الدراسة الحالية تناولت متغير سنوات الاقدمية في ثلاث مستويات لا تبدو متقاربة الا ان النتائج كانت بعدم وجود فروق دالة احصائيا بين الفئات الثلاث وهو يدل على ان الأساتذة باختلاف السنوات التي قضاها في مؤسساتهم الا انهم يبدون مستوى من سلوكيات المواطنة التنظيمية متقارب وهذا يرجع الى ايمانهم برسالة مؤسساتهم النبيلة ووعيهم بالمسؤولية لتحقيق أهدافها المسطرة ورسالة قطاع التكوين المهني ككل، وهو ما يتوافق مع اغلب الدراسات التي خاضت في موضوع المواطنة التنظيمية و لعل من ابرزها دراسة (الفرجاني، 2017) التي خلصت الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في سلوك المواطنة التنظيمية و ابعادها الخمس تعزى لمدة الخدمة لدى عينة الدراسة.

خاتمة

في الأخير وبعد القيام بالدراسة الميدانية، والتي تتمحور حول علاقة التماثل التنظيمي بالمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة، والتي أسفرت عن مجموعة من النتائج نوردتها كما يأتي:

- جاء مستوى التماثل التنظيمي مرتفعا لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي: **87.02**

وجاء مستوى المواطنة التنظيمية مرتفعا لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي: **114.92**

بالنسبة لنتائج اختبار الفرضيات فقد كانت النتائج كالآتي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية حيث قدرت قيمة معامل ارتباط برسون ب:  $(0.536)$ .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الرتبة لصالح رتبة أستاذ

التكوين المهني؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين ورتبة أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة تعزى لمتغير الاقدمية.

## 2-التوصيات:

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

- تنمية وتعزيز سلوكيات المواطنة والتماثل لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة، من خلال الاهتمام بهم وتلبية حاجياتهم (التريقات، تحسين الأوضاع الاجتماعية، الاهتمام بالنشاطات الترفيهية، التحفيز المعنوي... الخ) وذلك من أجل تأدية الرسالة المنوطة بهم على أحسن وجه.

- برمجة الندوات والبرامج التثقيفية التي توضح مفهوم التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وأهميتها للأساتذة بالمؤسسات التكوينية و غيرهم من الموظفين، وذلك للرفع من كفاءتهم و نشر ثقافة المواطنة و التماثل.

- برمجة تكوين فعال، ومراقب لفائدة مديري المؤسسات التكوينية وكل المسؤولين في القطاع وبخاصة بالتركيز على المفهومين المركزيين (التماثل التنظيمي والمواطنة التنظيمية) بصفة خاصة والسلوك التنظيمي بصفة عامة.

## 3- آفاق الدراسة:

تقترح الدراسة المزيد من الأبحاث في هذه المفاهيم باعتبارها جديدة وحديثة، خصوصا فيما يتعلق بالمفهومين موضوع الدراسة في ظل التطور الحاصل في بيئة المنظمات وأساليب العمل، وما يشهده العالم من تطور في وسائل التواصل الاجتماعي.

## قائمة المراجع

- مازن، ف.ر. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي. المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.
  - سعد، ح. ج. (2019). العينة والمعاينة، عمان: دار البداية.
  - رنجي، م. ع. وعثمان، م. غ. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق. عمان: دار الصفاء للنشر.
- الدراسات:**
- آلاء، م. ع. وسجى، ن. ص. (2019). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 11 (24).
  - أمينة، ق. ووهيبة، م. وليلى، م. (2021). تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 17 (26).
  - حكيمة، م. ولامية، ب. (2021). مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 9 (26).
  - حمزة، م. ومنصور، ب. (2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 14 (14).
  - جلاب، م. وعاشور، ع. (2018). دور العدالة التنظيمية في تحقيق التماثل التنظيمي من وجهة نظر أساتذة علم نفس العمل والتنظيم. حوليات جامعة الجزائر 1، 4 (32).
  - راتب، س. وخالد، أ. ص. (2009). التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية. ملحق دراسات العلوم التربوية، 36.
  - طه، س. ش. (2016). 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).
  - مني، ح. س. ط. (2021). دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والتماثل التنظيمي، دراسة تطبيقية بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام بالسادس من أكتوبر، الجمهورية المصرية، معاذ، ج. م. م. (2021). التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأردن.
  - وليد، ش. وعيسى، ق. (2020). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري، دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية جامعة المسيلة، 5 (1)، 12-143.
  - أسامة، م. ر. وعثمان، م. ص. وسيد، أ. ز. وسعيد، س. إ. (2020). أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 19 (1)، 247-260.
  - محمد، ف. ا. ب. (د.ت). أثر كل من العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 1 (1).

- سامر، ع. ب. (2008). تحليل أثر العدالة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 4 (20).
- فاطمة، ع. ب. ف. (2017). مدى توافر سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المعهد العالي للمهن الطبية بمدينة بنغازي. *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية*، (9).
- حميد، س. غ. ك. (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 10 (37).
- علي، م. أ. خ. (2013). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نية ترك العمل، دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط، دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية السودانية. *مجلة العلوم والتقانة في العلوم الاقتصادية*، 14 (2).
- صابرين، م. ن. أ. (2010). أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- زياد، ع. (2015). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، 42.
- عبد الله، وأحمد، وحكمت، م وأحمد، ح. أ. (2008). العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصاد*، 4 (12).
- آل، ز وعلي، ن. ش. (2011). سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد. *المجلة العلمية لجامعة فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية*، 12 (1).
- س، ر. ص وخالد، أ. (2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 36.
- العتي، ت. ك. (2016). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 9 (3).

#### الاطروحات:

- حمزة، م. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
- صوريا، ع. م. (2019). التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الاخصائي النفسي في القطاع الصحي العام. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مها، ع. خ. (2006). أثر ممارسة المهارات القيادية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. الأردن: جامعة مؤتة الأردن.
- عبد الرحمن، ع. ر. (2013). إدارة التغيير وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمنسوبي حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- محمد، ع. س. ز. (1428هـ). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبينين بمدينة جدة. المملكة العربية السعودية: كلية التربية جامعة أم القرى.
- أمل، ش. ح. ر. (2015). مستوى ممارسات مديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
- سند، ن. ق. (1434هـ). الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
- حياة، د. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.
- ماجد، س. ف. (2015). العوامل المؤثرة على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر ضباط إدارة المرور بمدينة الرياض. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- أروى، ع. ق. (2005). آثار المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية. الأردن: جامعة مؤتة.
- علي، ح. ن. (2012). دراسة تأثير التمكين في سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في دائرة صحة المثني. العراق: جامعة الكوفة.

### الوثائق الرسمية:

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2009)، 46 (13).

### مراجع باللغة الأجنبية:

Michelle Vondey, The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification, International Journal of Leadership Studies, Vol. 6 Iss. 1, 2010.

Dr JD NgoNdjama, exploring the relationship between organizational identification and organizational citizenship behavior among employees in a university of technology in south Africa, international journal of business and management studies vol 12, no 1, 2020.

Kamile DEMİR, The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification, Eurasian Journal of Educational Research, Issue 60, 2015.

Johnson, W.L.J, Johnson, A.M and Heimberg, F. 1999. "A Primary and Secondar Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire", Educational and Psychological Measurement, 5(1), 159- 170

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة: التماثل التنظيمي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة

الاستبيان حول موضوع: "التماثل التنظيمي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التكوين المهني بورقلة"

أخي الاستاذ! أختي الاستاذة ... تحية طيبة وبعد:

يقوم الطالبان بإجراء هذه الدراسة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية من جامعة ورقلة، ومن أجل ذلك نرجو من حضرتكم التكرم والاجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة والاجابة عن جميعها بموضوعية وذلك بوضع علامة (x) مقابل الاجابة المناسبة من وجهة نظرتكم الشخصية، علماً أن البيانات التي ستدلون بها سوف تعالج بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي لهذه الدراسة فقط، ..... وشكراً على تعاونكم.

#### البيانات الديمغرافية:

##### الجنس:

ذكر  انثى

##### الرتبة:

أستاذ التكوين المهني

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 2/1

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية

##### سنوات الاقدمية:

أقل من 5 سنوات  من 5 الى 15 سنوات  أكثر من 15 سنة

## المحور الأول: المواطنة التنظيمية

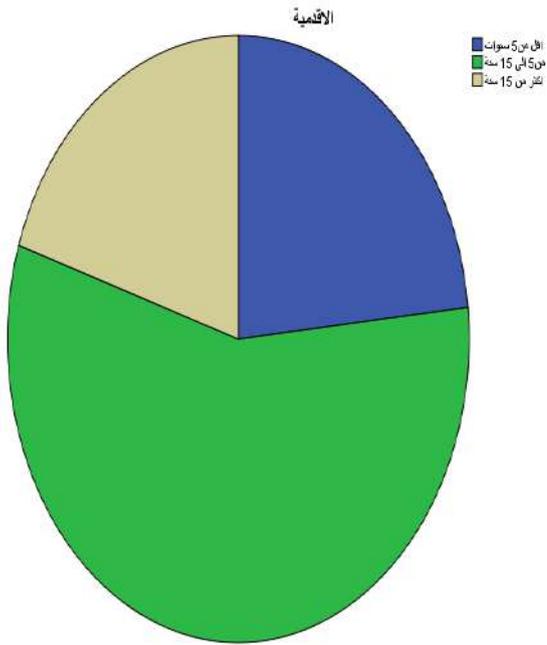
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	أقدم المساعدة لزملائي الاساتذة في العمل دون انتظار مقابل.					
02	أبادر بمساعدة الاساتذة الجدد بشكل تطوعي لتسهيل أداء مهامهم والتأقلم في جو العمل.					
03	أشجع زملائي الاساتذة على إنجاز مهامهم بفعالية					
04	أتطوع لتعويض الاساتذة الذين يتغيبون عند الحاجة.					
05	أتطوع لتقديم ساعات تدريس إضافية في غير أوقات العمل الرسمي.					
06	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل.					
07	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل.					
08	أحرص على التنسيق والتشاور مع زملائي عند اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر عليهم.					
09	أحترم خصوصيات زملائي.					
10	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعدكم على تقدمهم في مسارهم المهني.					
11	أسهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين زملائي.					
12	ألتزم بجدول التوقيت بالحضور المبكر، والانصراف في الوقت المحدد.					
13	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباتي.					
14	أعمل على إتقان أي نشاط أقوم به.					
15	ألتزم بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى في غياب الرقابة الإدارية.					
16	أعلم الإدارة مسبقا عندما لا أتمكن من الحضور.					
17	أحافظ على ممتلكات المؤسسة التكوينية ولا أستعملها لأغراض شخصية.					
18	أقبل النقد من طرف زملائي بصدق ورحب.					
19	أتجنب إعطاء المشكلات التي أوجهها في العمل أكبر من حجمها.					
20	أتسامح عن أية إساءة شخصية وأتجنب لوم الآخرين.					
21	أتجنب تصيد أخطاء زملائي.					
22	أقبل التغييرات التي تطرأ في ظروف العمل بسهولة.					
23	أتابع بانتظام التعليمات الداخلية بالمؤسسة التكوينية.					
24	أحرص على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل (المداولات، مجلس مكونين...).					
25	أسعى جاهدا للتعلم المستمر وتحسين مهاراتي حتى لو كان ذلك على نفقتي الخاصة.					
26	أدافع عن سمعة المؤسسة التكوينية عندما ينتقدها الآخرون وأحاول باستمرار تحسين صورتها.					
27	ألتزم بالعبادات والمعايير الاجتماعية (كالمظهر العام، احترام الكبير، عدم التدخين في مكان العمل ...)					

## المحور الثاني: التماثل التنظيمي

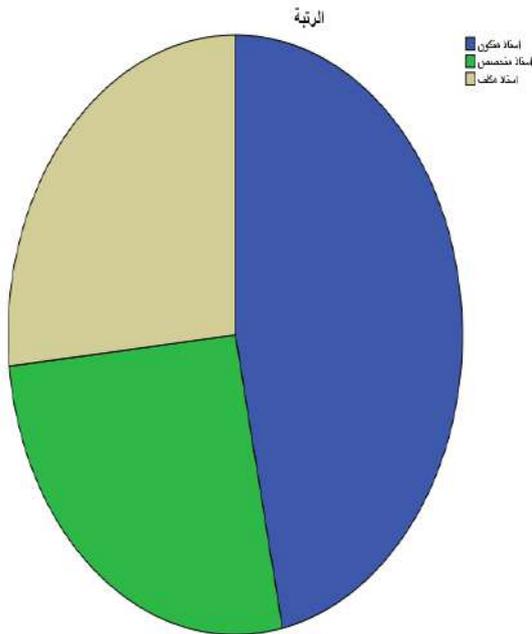
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
28	مسرور لأنني أعمل بهذه المؤسسة التكوينية					
29	أدافع عن المؤسسة التكوينية وسياستها أمام الآخرين.					
30	ابذل أقصى جهد لتحقيق المؤسسة التكوينية أهدافها					
31	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المؤسسة التكوينية.					
32	لا أريد تغيير المؤسسة التكوينية التي أعمل فيها .					
33	أعتز مع زملائي بإنجازات المؤسسة التكوينية.					
34	أتحدث في العلن عن المشاريع الناجحة التي تنظمها المؤسسة.					
35	أشعر أن خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المؤسسة التكوينية.					
36	أصف المؤسسة التكوينية بأنها أسرة كبيرة.					
37	أشعر بولائي المستمر للمؤسسة التكوينية.					
38	أعمل في المؤسسة التكوينية من أجل تحقيق رسالتها و أهدافها.					
39	أعتقد أن صورة المؤسسة التكوينية التي أعمل فيها تمثل طموحاتي المستقبلية.					
40	أتجنب في اتخاذ قراراتي النتائج السلبية التي قد تعود على المؤسسة التكوينية.					
41	أنظر إلى مشكلات المؤسسة التكوينية على أنها مشكلاتي الشخصية					
42	عندي مواقف ايجابية كثيرة مشتركة مع زملاء المؤسسة التكوينية.					
43	أقف على بعض سياسات المنظمة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.					
44	أرى أن قيمي و قيم المؤسسة التكوينية متماثلة إلى حد كبير.					
45	أحدد هويتي من خلال المؤسسة التكوينية بسهولة.					
46	أفخر بأن أكون أحد أعضاء جماعة العمل (العاملين) في هذه المؤسسة التكوينية.					
47	سأستمر في العمل في هذه المؤسسة التكوينية حتى دون الراتب.					
48	أشعر بأن المؤسسة التكوينية توليني اهتماما كبيرا.					
49	أصف نفسي للآخرين بالقول " أنا استاذ في هذه المؤسسة التكوينية "					
50	أهتم بإخلاص بمستقبل المؤسسة التكوينية .					

شكرا على تعاونكم

ملحق رقم 02: دوائر نسبية توضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب والرتبة والاقدمية



خصائص العينة حسب متغير الاقدمية



خصائص العينة حسب متغير الرتبة

ملحق رقم 03: مخرجات برنامج (SPSS) تبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

### Frequency Table

#### الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
استاذمتكون	14	46.7	46.7	46.7
استاذمتخصص	8	26.7	26.7	73.3
استاذمكلف	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### الاقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 اقل من	7	23.3	23.3	23.3
سنة 15 الى 5 من	17	56.7	56.7	80.0
سنة 15 اكثر من	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ملحق رقم 04: مخرجات برنامج (SPSS) تبين صدق وثبات مقياس التماثل التنظيمي

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
المجموع	.229	.639	12.594	16	.000	29.88889	2.37333	24.85764	34.92013
المجموع			12.594	15.999	.000	29.88889	2.37333	24.85763	34.92015

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	العليا	9	105.6667	5.04975	1.68325
	الدنيا	9	75.7778	5.01941	1.67314

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	23

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Part 1	Value	.912
		N of Items	12 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.869
		N of Items	11 <sup>b</sup>
		Total N of Items	23
		Correlation Between Forms	.802
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.890
	Unequal Length		.890
		Guttman Split-Half Coefficient	.888

ملحق رقم 05: مخرجات برنامج (SPSS) تبين صدق وثبات مقياس المواطنة التنظيمي

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
المجموع	العليا	9	126.7778	4.79004	1.59668
	الدنيا	9	105.0000	4.92443	1.64148

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المجموع	Equal variances assumed	.183	.675	9.510	16	.000	21.77778	2.28994	16.92332	26.63223
	Equal variances not assumed			9.510	15.988	.000	21.77778	2.28994	16.92302	26.63254

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	27

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.799
		N of Items	14 <sup>a</sup>
Spearman-Brown Coefficient	Part 2	Value	.838
		N of Items	13 <sup>b</sup>
		Total N of Items	27
		Correlation Between Forms	.616
		Equal Length	.763
		Unequal Length	.763
		Guttman Split-Half Coefficient	.762

ملحق رقم 06: مخرجات برنامج (SPSS) تبين توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب الرتبة والاقدمية

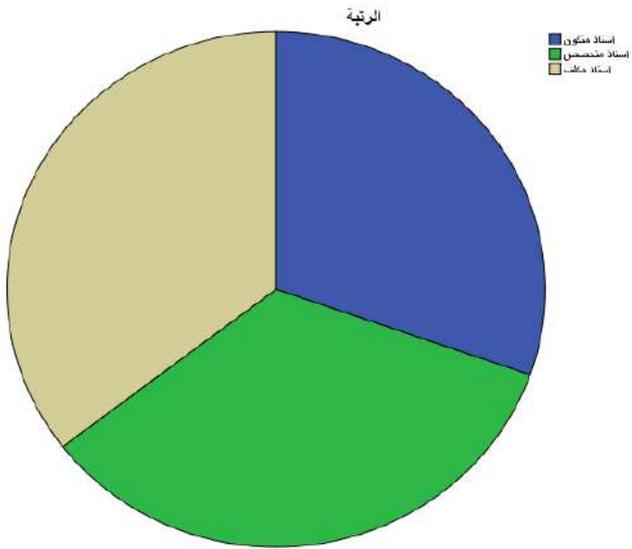
## الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
استاذمتكون	24	30.4	30.4	30.4
استاذمتخصص	27	34.2	34.2	64.6
استاذمكلف	28	35.4	35.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

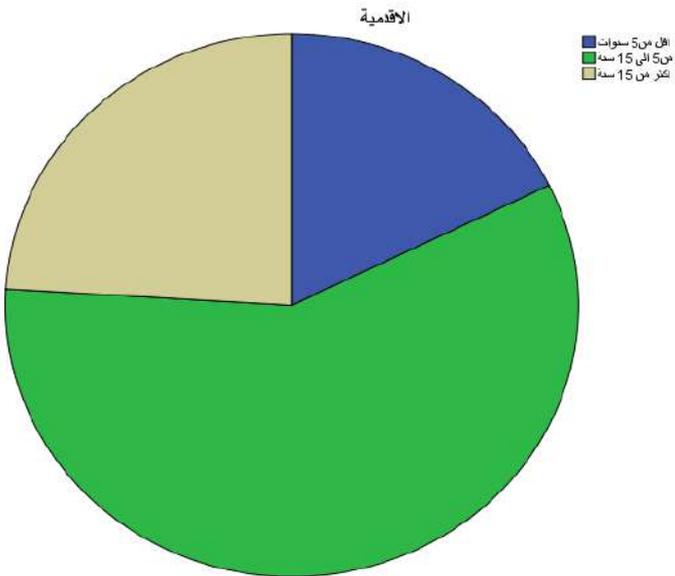
## الاقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 اقل من	14	17.7	17.7	17.7
سنة 15 الى 5 من	46	58.2	58.2	75.9
سنة 15 اكثر من	19	24.1	24.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

ملحق رقم 07: دوائر نسبية توضح توزيع افراد عينة الدراسة الاساسية حسب الرتبة والاقدمية



توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب رتبة الاستاذ



توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الاقدمية

ملحق رقم 08: مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة معامل الارتباط برسون

		التنظيمي_التمائل	التنظيمية_المواطنة
التنظيمي_التمائل	Pearson Correlation	1	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
التنظيمية_المواطنة	Pearson Correlation	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

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

ملحق رقم 09: مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة اختبار (T test) لدراسة الفرضية الأولى (مستوى التماثل

والمواطنة)

### T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنظيمي_التمائل	79	87.0253	11.99356	1.34938

One-Sample Test

	Test Value = 69					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التنظيمي_التمائل	13.358	78	.000	18.02532	15.3389	20.7117

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنظيمية_المواطنة	79	114.9241	9.26916	1.04286

One-Sample Test

	Test Value = 81					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التنظيمية_المواطنة	32.530	78	.000	33.92405	31.8479	36.0002

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed التنظ_ التماثل	1.300	.258	-.654	77	.515	-1.77606	2.71415	-7.18063	3.62850
Equal variances not assumed بيمي			-.650	73.300	.518	-1.77606	2.73108	-7.21872	3.66659

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed التنظيمية_ المواطنة	.024	.878	-1.200	77	.234	-2.50064	2.08405	-6.65051	1.64922
Equal variances not assumed			-1.197	74.865	.235	-2.50064	2.08947	-6.66321	1.66193

ملحق رقم 10: مخرجات برنامج (SPSS) تبين قيمة اختبار (anova) لدراسة الفرضيات المتعلقة بالرتبة وسنوات

الاقدمية

الرتبة

التنظيمي\_ التماثل

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	379.271	2	189.635	1.329	.271
Within Groups	10840.679	76			
Total	11219.949	78			

الاقدمية

التنظيمي\_ التماثل

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	663.116	2	331.558	2.387	.099
Within Groups	10556.833	76	138.906		
Total	11219.949	78			

الرتبة

التنظيمية\_المواطنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	585.738	2	292.869	3.639	.031
Within Groups	6115.806	76	80.471		
Total	6701.544	78			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: التنظيمية\_المواطنة

LSD

(I) الرتبة	(J) الرتبة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أستاذ متكون	أستاذ متخصص	6.47685*	2.51662	.012	1.4646	11.4891
	أستاذ مكلف	5.13690*	2.49538	.043	.1669	10.1069
أستاذ متخصص	أستاذ متكون	-6.47685*	2.51662	.012	-11.4891-	-1.4646-
	أستاذ مكلف	-1.33995-	2.41958	.581	-6.1590-	3.4791
أستاذ مكلف	أستاذ متكون	-5.13690*	2.49538	.043	-10.1069-	-.1669-
	أستاذ متخصص	1.33995	2.41958	.581	-3.4791-	6.1590

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

الاقدمية

التنظيمية\_المواطنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	303.481	2	151.741	1.802	.172
Within Groups	6398.063	76	84.185		
Total	6701.544	78			

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



السنة الجامعية: 2024/2023

جامعة قاصدي مرباح  
بورقلا  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
مصلحة شؤون الطلبة  
الرقم... 2024/2023

إلى السيد(ة): مدير التكوين و التعليم المهنيين ولاية ورقلة

## الموضوع : تقدير \_\_\_\_\_ م تسهيلات

تقوم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بتدريب الطلبة علميا وعمليا على إنجاز البحوث والدراسات الميدانية، وهذا من أجل إعدادهم و تكوينهم لخدمة قضايا البحث العلمي وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية.

وعليه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلاب(ة)

= نوري بشير بن ساسي

= مناصر معمر

التخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشريةالمستوى : ثانية ماسترالاستاذ المشرف: غربي صبرينةموضوع الدراسة: دراسة ميدانية

نحن على يقين بأنكم ستبذلون الجهد الكافي في إطار ما يسمح به القانون لتقديم التسهيلات الضرورية لطلابنا.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام \_\_\_\_\_

ورقلة في: ..... 2024

4 أبريل 2024

امضاء رئيس القسم:  
رئيس قسم علم النفس و علوم التربية  
الاسم: السيد خالد بن  
الاسم: السيد خالد بن

امضاء المشرف  
مديرية التكوين و التعليم المهنيين  
ولاية ورقلة  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين