تأثير الفخر التنظيمي على التماثل التنظيمي
دراسة تطبيقية على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء

إعداد

أ. د./ حميدة محمد النجار

أستاذ الموارد البشرية

كلية التجارة– جامعة المنصورة

أ.م.د./ تامر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الاعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة المنصورة

الباحث/ عماد يسري عبد الجواد أبو غزالة

باحث دكتوراه إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

ملخص البحث

يهدف هذا البحث الى التحقق من درجة وقوة تأثير أبعاد الفخر التنظيمي على التماثل التنظيمي بالتطبيق على عينة عشوائية طبقية قوامها ٣٠٣ مفردة من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات (الدقهلية – دمياط - كفر الشيخ)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الخاصة بالتحليل الوصفي ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد،وذلك بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الانسانية spss v.26 وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين متغيرات وأبعاد الدراسة ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي والوسم – التشابه التنظيمي – الولاء التنظيمي)، وقد إحتل بعد الفخر الاتجاهي من أبعاد الفخر التنظيمي المرتبة الأولى في التأثير على بعدي (التصنيف الذاتي والوسم – الولاء التنظيمي) من أبعاد التماثل التنظيمي، بينما احتل بعد الفخر العاطفي من أبعاد الفخر التنظيمي المرتبة الأولى في التلأثير على بعد التشابه التنظيمي من أبعاد التماثل التنظيمي وأخيراً تم تقديم بعض التوصيات العملية والعلمية.

الكلمات المفتاحية: الفخر التنظيمي، التماثل التنظيمي

Abstract

This research aims to investigate the degree and strength of the influence of the dimensions of organizational pride on organizational Identification by applying a stratified random sample of 303 employees of the North Delta Electricity Distribution Company in the governorates of (Dakahlia - Damietta - Kafr El-Sheikh). Multiple regression, depending on the statistical software package for human sciences spss v.26. The study reached a number of results, the most important of which is the presence of a positive significant correlation between the variables and dimensions of the study. The results also showed a significant effect of organizational pride dimensions (emotional pride - Attitudinal pride) on Dimensions of organizational Identification (The Self- Categorization and labeling - organizational similarity - Organizational Affiliation), and the Attitudinal pride dimension

of the dimensions of organizational pride ranked first in influencing the two dimensions (The Self- Categorization and labeling - organizational loyalty) of the dimensions of organizational Identification, while the dimension of emotional pride ranked among the dimensions Organizational pride ranks first in influencing the dimension of organizational similarity from the dimensions of organizational Identification. Finally, some practical and scientific recommendations were presented.

Keywords: organizational pride, organizational Identification

١- المقدمة:

تهتم المنظمات بتحسين بيئة العمل لدبها لتحقيق رفاهية الموظفين ومساعدتهم على إنجاز الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة عالية، وقد لاحظ معهد Great Place to Work، المعروف على نطاق واسع بتطوير القوائم السنوية لـ "أفضل الشركات للعمل لديها"، أن الفخر هو أحد المكونات الثلاثة اللازمة لإنشاء بيئة عمل رائعة، حيث يعتبر تعزيز الفخر التنظيمي ممارسة توظيف إيجابية من جانب قطاع الموارد البشرية في المنظمات على اختلاف أنواعها وتوجهاتها (Great Place to Work Institute, 2015).

ويقع الفخر ضمن "فئة خاصة من المشاعر" (Tangney & Tracy, 2011) والتي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بقضايا الذات والهوية وهي أساسية للأداء النفسي للأفراد (Tracy & Robins, 2007).

ومن خلال عدم الاعتراف الكامل بالفخر التنظيمي باعتباره بنية مميزة، قد نفشل في فهم اتساع وعمق تأثير الموظفين في مكان العمل، والأهم من ذلك، تأثير ردود الفعل هذه على أفكارهم وسلوكياتهم. وحيث أنه لم يتم منح اهتمام كبير لفخر الموظفين، فقد حان الوقت للتحقيق بدقة في هذه التجربة العاطفية. وبشكل عام، هناك شعور متزايد بالإلحاح لفحص الدور البارز للعواطف في مكان العمل حيث "لا تزال نظرياتنا في الإدارة تعتمد إلى حد كبير على منظورًا باردًا وعقلانيًا يفشل في دمج الطبيعة الكاملة للتفكير والشعور والسلوك البشري" (Ashkanasy, Humphrey, & Huy, 2014).

ووفقًا لـ Ashforth، فإن التماثل التنظيمي مهم للأفراد حيث يكسبهم الهوية الذاتية واحترام الذات والكرامة. وفي نفس الوقت، يحصلون على الرضا من عملهم مما يجعلهم يزيدون من إنتاجيتهم. وعلى الطرف الآخر فإن التماثل يعطي معنى للمنظمة. حيث يشعر الفرد الذي يتماهى مع المنظمة بأنه مرتبط بها ويرى أن مصيره مرتبط بمصير المنظمة، حتى أنه يتجاوز نفسه.

واستجابة لدعوات الباحثين لدراسة كيفية تأثير الفخر على التماثل التنظيمي (على سبيل المثال،(Ayse et al., 2015) . هدف هذا البحث إلى اختبار تأثير الفخر التنظيمي على التماثل التنظيمي بالتطبيق على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة:

١/٢ الإطار النظري

يشتمل البحث على متغيرين هما: الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي وفيما يلي عرض لمفاهيم البحث على النحو التالي:

١/١/٢ – الفخر التنظيمي:Organizational Pride

تناول كثير من الباحثين تعريف الفخر التنظيمي من منظور مختلف حيث عرفه Al-Ghazali & Sohai (2021) بأنه شعور يتطور عند ظهور إشارات إيجابية من رابطة المجموعة. إذا انخرطت إحدى المؤسسات في برامج تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع، فسوف يعلق الموظفون أنفسهم بشكل أكثر إيجابية مع مثل هذه المنظمة، كما عرفه Jones (2010) بأنه مدى شعور الأفراد بالمتعة والشعور الإيجابي واحترام الذات الناشئ عن عضويتهم التنظيمية. ومما سبق يمكن القول أن الفخر التنظيمي يعبر عن شعور لدي الموظف يتطور عند ظهور إشارات إيجابية ناتجة عن المقارنات الإيجابية بين الذات والآخرين (زملاء العمل – زملاء المهنة -....) أو تقييم الوضع النسبي للمنظمة في بيئة العمل أو البيئة المحيطة على سبيل المثال (مكانة المنظمة في السوق -المسئولية الاجتماعية).

وقد تم الاعتماد على بعدين للفخر التنظيمي كونهما الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة التي تناولت للفخر التنظيمي كمتغير متعدد الأبعاد ويمكن توضيحهما فيما يلي:

١/١/١/٢ - الفخر التنظيمي العاطفي / Emotional Organizational Pride: يشير الفخر العاطفي إلى العاطفة الإيجابية والتي بمكن وصفها بأنها تجربة عقلية منفصلة ولكنها قصيرة الأجل، ويختبر الأفراد الفخر العاطفي إذا طابقوا أو تجاوزوا المعايير والتوقعات الاجتماعية وذلك بقيامهم بمقارنة معرفية بين الإنجازات الفعلية للمنظمة والتوقعات الأصلية لعضو المنظمة حول كيفية تنفيذ واجباتهم التنظيمية من قبل المنظمة (Fisher and Ashkanasy, 2000).

٢/١/١/٢ - الفخر التنظيمي الاتجاهي / Attitudinal Organizational Pride: يوصف الفخر الاتجاهي بأنه تجربة دائمة يمكن تعلمها (Fairfield et al., 2004) كما أنه يتسم بالجماعية وينتج عن حاجة الموظفين للإنتماء إلى المنظمة (Babi & Arslanagi, 2019) ويشير إلى الميول النفسية التي تنتج من التقييم لشخص، أو موضوع معين مع وجود درجة عالية من الاستحسان تجاه المنظمة، ويتميز بأنه ينتج من الخبرات، كما يعد الفخر التنظيمي الاتجاهي قابل للتعلم، ويدوم لفترة أطول مقارنة بالفخر التنظيمي العاطفي (Fairfield et al., 2004).

٢/١/٢ - التماثل التنظيمي Organizational Identification:

عرفه Bartels et al. (2007)بأنه التصور المنسجم مع الانتماء إلى المنظمة، حيث يُعرف الفرد نفسه من حيث مصطلحات المنظمة التي يعمل بها، وأن الموظفين الذين يشعرون بانسجامهم وتوحدهم مع المنظمة التي يعملون بها سوف يصفون أنفسهم كذلك من حيث خصائصها . كما يعرفه القرني (٢٠٢١) بأنه شعور الموظف بروابط جذب اجتماعية ونفسية تربطه بالمنظمة التي يعمل بها مما ينتج عن ذلك حالة من التماهي والاندماج التام بين الموظف ومنظمته فيتمثل قيمها وأساليبها ويحسن من صورتها في المجتمع كما يسعى جاهداً نحو تحقيق أهدافها والاهتمام بمستقبلها كما تم تعريف التماثل التنظيمي كذلك بأنه يمثل وحدانية الفرد مع المنظمة (Fritz & van Knippenberg, 2017)،

ومما سبق يمكن القول أن التماثل التنظيمي هو عملية تماهي الفرد مع المنظمة في عملية شموليه معقدة تشمل الأهداف والقيم والمشاعر والقرارات مما ينتج عنه التزام الفرد العاطفي والموقفي والسلوكي تجاه المنظمة.

وسوف يعتمد الباحثون على ثلاثة أبعاد للتماثل التنظيمي ويمكن توضيحهم فيما يلي:

١/٢/١/٢ – التصنيف الذاتي والوسم/ The Self- Categorization and labelling: تشير الاستجابة الإيجابية لهذا البعد إلى أن المنظمة متأصلة بقوة في إحساس الموظف بذاته؛ على الرغم من أن البعد في هذه الحالة مصمم أيضًا لاستهداف التصور القائل بأن الذات جزء من المنظمة ككل (Edwards & Peccei , 2007).

٢/٢/١/٢ – التشابه التنظيمي/ Organizational Similarity: وهو يعبر عن إدراك الموظف بوجود خصائص وسمات وقيم وأهداف مشتركة مع زملاء العمل وكذلك المنظمة التي يعمل بها.

٣/٢/١/٢ – الانتماء التنظيمي/ Organizational Affiliation: والانتماء التنظيمي يمثل شعور الفرد بعضويته في جماعة العمل وأن يسود بينه وبينهم روح الفريق ولديه شعور بوجوده معهم والانتماء العميق لهم وللمنظمة التي يعمل بها، والاحساس بالارتباط والجاذبية تجاههم، ويعرف نفسه من خلال المنظمة التي ينتمي إليها.

٢/٢ الدراسات السابقة:

قام الباحثون بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة (الفخر التنظيمي – التماثل التنظيمي)، وذلك لتحديد مفاهيم الدراسة ومشكلتها، وأهدافها، وفروضها، وفيما يلي عرض مختصر لتلك الدراسات وذلك على النحو التالي:

١/٢/٢ – الدراسات التي تناولت الفخر التنظيمي:

استهدفت دراسة (Nadeeshani, 2020) تحديد تأثير التوازن بين العمل والحياة على الالتزام العاطفي من خلال استكشاف الدور الوسيط للفخر التنظيمي. وكشفت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي كبير على الالتزام العاطفي وكذلك الفخر التنظيمي. علاوة على ذلك، تم الكشف عن أن الفخر التنظيمي له تأثير كبير على الالتزام العاطفي للموظفين التنفيذيين المبتدئين وما فوقهم، كما توسط الكبرياء التنظيمي جزئيًا في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والالتزام العاطفي. ومن ثم، استنتجت الدراسة أن الفخر التنظيمي له تأثير كبير على تعزيز العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والالتزام العاطفي.

في حين هدفت دراسة (Widyanti et al., 2020) تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والفخر التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى أن العدالة التنظيمية والفخر التنظيمي يعملان على تحسين أداء الموارد البشرية، حيث سيُظهر الموظفون الذين يعاملون معاملة عادلة ويفخرون بالشركة زيادة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

كما بحثت الدراسة (Raza et al., 2021) تأثير تصور موظفي الفنادق لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك الموظفين الطوعي المؤيد للبيئة. والدور الوسيط للفخر التنظيمي ومشاركة الموظفين في هذه العلاقة. علاوة على ذلك، تم التحقيق في الدور المعدل للتعاطف في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك الموظفين الطوعي المؤيد للبيئة، وأظهرت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظفين الطوعي المؤيد للبيئة. علاوة على ذلك، تم تأكيد الوساطة المتوازية والمتسلسلة لـمشاركة الموظفين والفخر التنظيمي أيضًا بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الموظفين الطوعي المؤيد للبيئة. وعلاوة على ذلك، يؤدي التعاطف إلى تنسيق العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الموظفين الطوعي المؤيد للبيئة.

وفي محاولة لفهم العلاقة بين الفخر التنظيمي والحوافز الجوهرية والاحتفاظ بالموظفين كانت دراسة (Brunson, 2021) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن الحوافز الجوهرية لها علاقة إيجابية قوية بالفخر التنظيمي، بالإضافة إلى ذلك، كان للحوافز الجوهرية علاقة ذات دلالة إحصائية مع معدل الدوران، وأن الفخر التنظيمي يكن له علاقة ذات دلالة إحصائية مع معدل الدوران، وأن الفخر التنظيمي ليس متغيرًا معتدلاً بين الحوافز الجوهرية والدوران الطوعي بين العاملين.

واستهدفت دراسة (Youn & Kim, 2022) تحديد تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين من خلال استكشاف الدور الوسيط لجدوى العمل والفخر التنظيمي. وأظهرت النتائج أن أظهرت النتائج أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تفيد كلاً من أصحاب المصلحة الداخليين (أي الموظفين) والخارجيين (أي المجتمع والعملاء) أثرت بشكل إيجابي على الفخر التنظيمي للموظفين. ومع ذلك، فإن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تفيد العملاء فقط هي التي أثرت بشكل كبير على جدوى عمل الموظفين المدركة. كما أثرت المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين للموظفين من خلال جدوى العمل والفخر التنظيمي.

كماهدفت دراسة (أحمد وآخرون، ٢٠٢٣) تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين بأبعاده (توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة) والفخر التنظيمي ببعديه (الفخر التنظيمي العاطفي، الفخر التنظيمي الاتجاهي). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي طردي بين أبعاد السلوك الابتكاري والفخر التنظيمي.

٢/٢/٢ – الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

هدفت دراسة (Beeler et al., 2020) إلى بحث التوتر الذي قد ينشأ عندما يحاول مندوبو المبيعات أداء دور مندوب المبيعات والصديق في نفس الوقت، وبالتالي، ضغط الدور عند البيع للأصدقاء، حيث من المتوقع أن يكون لضغوط الدور عواقب إيجابية وسلبية في سياق بيع الأصدقاء. وتم اختبار هذه الأفكار باستخدام بيانات استقصائية ثنائية (مقدمة من مندوبي المبيعات وعملائهم) وتوصلت الدراسة إلى أن (١) التماثل التنظيمي يقلل من إجهاد بيع الأصدقاء، (٢) التماثل التنظيمي وعلاقة إجهاد بيع الأصدقاء تتوقف على تكرار بيع الأصدقاء وحجم الصفقة، (٣)

غموض بيع الأصدقاء يقلل من أداء المبيعات وثقة العملاء، و (٤) الصراع مع بيع الأصدقاء له عواقب متباينة، مما يؤدي إلى استجابات إيجابية للعملاء ولكن نتائج سلبية لمندوبي المبيعات.

في حين تناولت دراسة (Graham et al., 2020) الإجابة على السؤال التالي هل ينخرط بعض الموظفين في سلوك غير أخلاقي لأنهم يعتقدون حقًا أنه الشيء الصحيح الذي يجب فعله؟، حيث يهدف السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات إلى إفادة منظمة الموظف، وتقترح الدراسة أن يتزايد احتمال مشاركة الموظفين في السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات عندما يعتقدون أن هذه الأفعال مناسبة أخلاقياً، وأن معتقدات الأخلاق هذه هي الأقوى بين الموظفين الذين يعملون في أقسام ذات معايير أنانية. وتفتقر مثل هذه المعايير إلى إرشادات حول أهمية حماية مصالح أصحاب المصلحة الخارجيين، كما توفر معرفة أخلاقية محدودة حول الآثار الأوسع للسلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات كما تقترض الدراسة كذلك أن التماثل التنظيمي يقوي هذه الآثار، وتوصلت الدراسة إلى أن الأحكام الأخلاقية للسلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات مرتبطة بشكل إيجابي بكل من تصنيفات الذات والمشرف لموظف السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات. في المقابل، تم الحكم على أعمال السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات بأنها أكثر ملاءمة أخلاقياً في الأقسام ذات المعايير الأنانية، وتوسطت هذه الأحكام الأخلاقية الإيجابية في العلاقات بين المعايير الأنانية وموظف السلوك غير الأخلاقي المؤيد للمنظمات وأخيرًا، كانت التأثيرات غير المباشرة للمعايير الأنانية أقوى بين الموظفين ذوي المستويات العالية من التماثل التنظيمي.

كما استهدفت دراسة أخرى (Hui et al., 2020) اكتشاف الآلية التي من خلالها يؤثر تماثل المنظمة على إبداع الموظفين، وبحث الدور الوسيط لمشاركة العمل ودور قيم العمل في هذه العلاقة تكشف النتائج أن التماثل التنظيمي يؤثر بشكل كبير على إبداع الموظفين من جيل الألفية؛ تلعب المشاركة في العمل دورًا وسيطًا إيجابيًا بين التماثل التنظيمي وإبداع الموظف كما أوصت الدراسة بأن المشاركة في العمل هي وسيط حاسم للعلاقة المعقدة بين التماثل التنظيمي وإبداع الموظف.

وفي دراسة أخرى (Bose et al., 2021) درست الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والتماثل التنظيمي للموظفين. كما تمت دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والتمكين النفسي والدور الوسيط المحتمل للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والتماثل التنظيمي للموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية كان لها تأثير إيجابي وهام على التماثل التنظيمي وكذلك التمكين النفسي للموظفين. كما توصلت الدراسة إلى أن النموذج المطور سيمهد الطريق لمزيد من الاهتمام نحو دور التمكين النفسي بين القادة والموظفين في المنظمة.

وفي محاولة لمعرفة العوامل الرئيسية التي لها تأثير على رضا الطلاب وبقاء الطلاب ونواياهم الداعمة للمؤسسات التعليمية هدفت دراسة (Al Hassani & Wilkins, 2022) إلى تحديد تأثير التماثل التنظيمي وسمعة المؤسسة على رضا الطلاب وسلوكياتهم، وتوصلت النتائج إلى أن الجودة المدركة للتدريس والتماثل

التنظيمي وسمعة المؤسسة عوامل تنبؤية مهمة لرضا الطلاب، حيث يكون لرضا الطلاب تأثيرات مباشرة ووسيطة على بقاء الطلاب ونواياهم الداعمة.

وهدفت دراسة (Ahmad et al., 2023) إلى تحديد تأثير الصداقة في مكان العمل على التماثل التنظيمي وتأثيرها اللاحق على دمج الوظيفة والأداء الوظيفي ورفاهية الموظف، إلى جانب الدور الوسيط للمهارات السياسية، وذلك خلال ثلاث موجات من COVID-19، وكانت أبرزت النتائج أن الصداقة في مكان العمل تؤثر سلبًا على التماثل التنظيمي في الموجة الأولى، بينما يرتبط التماثل التنظيمي سلبًا بالأداء الوظيفي في الموجتين الأولى والثانية. علاوة على ذلك، فإن التكاثل التنظيمي يتوسط علاقات الصداقة في مكان العمل مع نتائج الموظفين، في حين أن المهارات السياسية تعمل أيضًا على تعديل العلاقات في جميع الموجات الثلاث.

٣/٢/٢ - دراسات تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي:

هدفت دراسة (Lythreatis, AMS & Wang, 2019) إلى استكشاف العلاقة التي تربط القيادة التشاركية بالتماثل التنظيمي، كما تبحث في الدور الذي يلعبه الفخر التنظيمي في انتماء تصورات المسؤولية الاجتماعية للشركات مع التماثل التنظيمي وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التشاركية تؤدي إلى تصورات المسؤولية الاجتماعية للشركات وأن تصورات المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤدي إلى الفخر التنظيمي والتي بدورها تؤدي إلى التماثل التنظيمي.

وفي نفس السياق توصلت دراسة (Boezeman & Ellemers, 2014) في المؤسسات غير الربحية والعمل التطوعي إلى أن القيادة الداعمة وتشجيع القادة الموظفين للتعبير عن الأفكار داخل المنظمة ترتبط بالتماثل التنظيمي والرضا عن القيادة من خلال الفخر بالمنظمة.

ولطالما تم دمج المشاعر المستمدة من عضوية الموظف التنظيمية، مثل الفخر، في تفعيل التماثل التنظيمي، حيث توضح نظرية الهوية الاجتماعية أن التماثل التنظيمي للموظف يزداد عندما يتم تعزيز الفخر التنظيمي لديه لأن هذا يلبي في النهاية حاجة الموظف للانتماء وهو ما اتفق مع ما أوصى به (Brands, 2019) في بحثه عن تأثير الفخر التنظيمي على معنى العمل لوظائف الياقات الزرقاء.

كما يمكن أن تؤدي مشاعر الفخر التنظيمي إلى تصرف الموظف وفقًا لقيم الشركة وأهدافها، لذلك، فمن الأرجح أن يستوعب الموظف أهداف وقيم الشركة باعتبارها أهدافه وقيمه هو وبالتالي، يساعد الفخر الموظفين بشكل مباشر على تحقيق التماثل مع منظمته (Tyler & Blader, 2013) نقلاً عن (Lythreatis et al., 2019).

واستناداً إلى العرض السابق للدراسات، يمكن استنتاج ما يلي:

- ركزت بعض الدراسات على أهمية دراسة أثر الفخر التنظيمي في بيئة العمل الداخلية للمنظمات للعمل على تحسينها وزيادة رفاهية العاملين وخلق بيئة داعمة تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها كما أكدت بعض الدراسات على أبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي).
- كما ركزت الدراسات على مدى أهمية التماثل التنظيمي في المنظمات، خاصة وأنه يمثل دعامة مهمة للإستمرار في العمل بالمنظمة والعمل على

تحسينها وتطويرها، كما أكدت بعض الدراسات على أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي والوسم – التشابه التنظيمي – الانتماء التنظيمي).

- توافقت الدراسات التي جمعت بين الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي على أن الفخر التنظيمي يؤثر إيجابيًا على التماثل التنظيمي (Brands, 2019 ; Tyler & Blader, 2013).
- معظم الدراسات السابقة لم تتطرق إلى دراسة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة (الفخر التنظيمي– التماثل التنظيمي) وهو ما يركز عليه هذا البحث.
- رغم تعدد الدراسات السابقة الاجنبية والعربية التي قامت بدراسة الفخر التنظيمي وكذلك التماثل التنظيمي، الا أن المكتبة العربية وبيئة العمل العربية والمصرية – فى حدود علم الباحثين -تفتقر لمثل هذه الدراسات، ويمثل ذلك فجوة بحثية معرفية تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

٣- مشكلة وتساؤلات البحث:

في ضوء الدراسات السابقة، فان مشكلة البحث تتمثل في معرفة إلى أي مدى تؤثر مشاعر الفخر على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات الدقهلية ودمياط وكفر الشيخ؟

ومن ثم ومن خلال هذا البحث تصبح التساؤلات المراد الحصول على إجابات لها كما يلي:

١/٣ - ما هي طبيعة العلاقة بين الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات الدقهلية ودمياط وكفر الشيخ؟

٢/٣ - ما مدى تأثير الفخر التنظيمي على التماثل التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات الدقهلية ودمياط وكفر الشيخ ككل ولكل بعد من أبعاد التماثل التنظيمي على حدة، وما هي أبعاد الفخر التنظيمي الأكثر تأثيراً في أبعاد التماثل التنظيمي؟

٤- أهداف البحث:

يسعى الباحثون من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١/٤ - التعرف على طبيعة علاقة الإرتباط بين الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٢/٤ – تحديد أثر أبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على كل من أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي والوسم – التشابه التنظيمي – الانتماء التنظيمي)، وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٥- فروض البحث:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهداف الدراسة والدراسات السابقة تتمثل فروض البحث في الآتي:

١/٥ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٢/٥ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

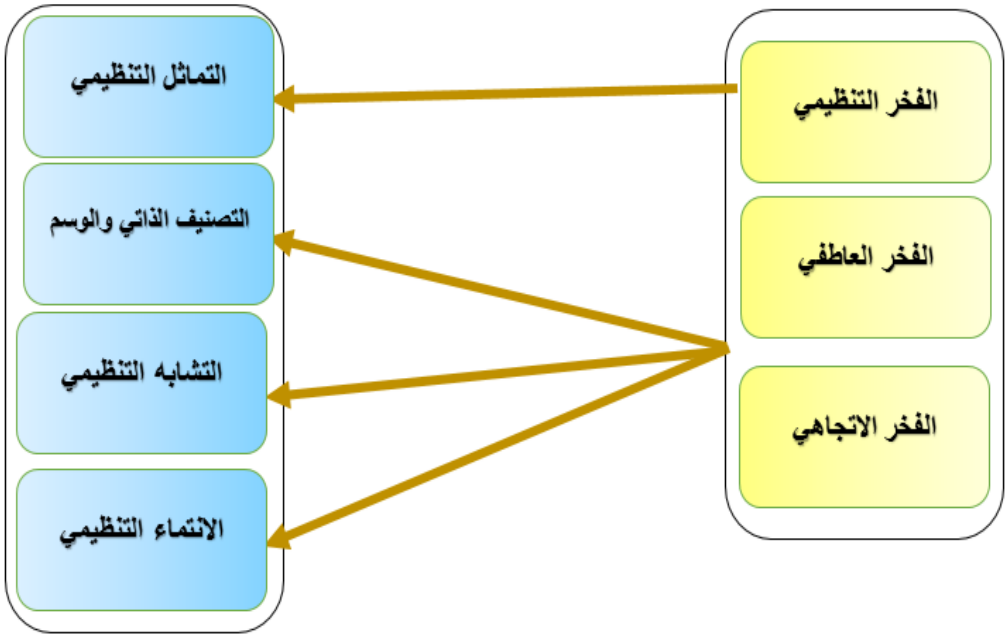
وينقسم هذا الفرض إلى عدد من الفروض الفرعية التالية:

١/٢/٥ - يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على التصنيف الذاتي والوسم وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٢/٢/٥- يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على التشابه التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

٣/٢/٥- يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على الانتماء التنظيمي وفقاً لآراء العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

واعتماداً على ما سبق يمثل الشكل التالي نموذج البحث:



شكل رقم (١) نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحثين

٦- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية البحث الحالي مما يترتب عليه من مساهمات ذات فائدة من الناحيتين العلمية والعملية فيما يلي:

أ- الأهمية العلمية:

١/٦ - المساهمة في سد الفجوة العلمية في الدراسات السابقة التي تناولت الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي.

٢/٦ - تعد هذه الدراسة استجابة للاتجاهات المعاصرة التي نمت في الآونة الأخيرة والتي اهتمت بدراسات المشاعر والاتجاهات المؤثرة على البيئة الداخلية للمنظمات.

ب- الأهمية العملية:

٣/٦ - تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على الفخر التنظيمي في منظمة تمثل إحدى القطاعات الهامة في الاقتصاد المصري، والتعرف على مدى تأثيرها على التماثل التنظيمي.

٤/٦ - لفت انتباه المنظمات العاملة في البيئة المصرية والعربية الى أهمية تبنى مفهوم الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي كأحد المداخل الحديثة في تحسين البيئة الداخلية للمنظمات.

٧- منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر كما يلي:

١/٧ – مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمحافظات (الدقهلية – دمياط - كفر الشيخ) والبالغ عددهم (٦٧٦٧) مفردة، واعتمد الباحثون على أسلوب العينات ونظراً لعدم تجانس مجتمع الدراسة (دواوين – هندسات) تم الإعتماد على العينة الطبقية العشوائية لأنها أكثر دقة كما أنها تؤدي إلى التخلص من التحيز (إدريس، ٢٠١٦).

وتم تحديد حجم العينة باستتخدام برنامج Sample Size Calculator بافتراض ان حدود الخطأ ٥% ومعامل ثقة ٩٥ %، بلغ حجم العينة ٣٦٤ مفردة، وتم توزيع حجم العينة على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في المحافظات الثلاث (الدقهلية – دمياط – كفر الشيخ)، وفقا لعدد العاملين في كل قطاع.

يوضح جدول رقم (١) توزيع مفردات العينة وفقا للمتغيرات الديموجرافية لعينة البحث:

جدول (١)

توزيع مفردات العينة وفقا للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٠٥	%٦٧،٦٥
	أنثى	٩٨	%٣٢،٣٥
مكان العمل	ديوان	١١٢	%٣٦,٩٦
	هندسة	١٩١	%٦٣,٠٤
مستوى التعليم	أقل من جامعي	٨١	%٢٦,٧٣
	جامعي	١٨٦	%٦١,٣٨
	دراسات عليا	٣٦	%١١,٨٩
الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٦٣	%٢٠,٧٩
	من ١٠ إلى ٢٠ سنة	١٥٧	%٥١,٨١
	أكثر من ٢٠ سنة	٨٣	%٢٧,٤

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح لنا من الجدول السابق رقم (١) ما يلي:

أ. **من حيث النوع**: بلغ عدد الذكور في العينة (٢٠٥) مفردة بنسبة (٦٧،٦٥%) بينما بلغ عدد الإناث (٩٨) مفردة بنسبة (٣٢،٣٥%).

ب. **من حيث مكان العمل**: بلغ عدد المستقص منهم من العاملين بالدواويين (١١٢) مفردة بنسبة (٣٦,٩٦%)، في حين بلغ عدد المستقص منهم من العاملين بالهندسات (١٩١) مفردة بنسبة (٦٣,٠٤%).

ج. **من حيث مستوى التعليم**: بلغ عدد المستقص منهم الحاصلين على مؤهل أقل من جامعي (٨١) مفردة بنسبة (٢٦,٧٣%)، في حين بلغ عدد المستقص منهم من الحاصلين على مؤهل جامعي (١٨٦) مفردة بنسبة (٦١,٣٨%) بينما بلغ عدد المستقص منهم الحاصلين على دراسات عليا (٣٦) مفردة بنسبة (١١,٨٩%).

د. **من حيث سنوات الخبرة**: بلغ عدد المستقص منهم الذين كانت سنوات خبرتهم أقل من (١٠) سنوات (٦٣) مفردة بنسبة (٢٠,٧٩%)، في حين بلغ عدد المستقص منهم الذين كانت تتراوح سنوات خبرتهم من (١٠) سنوات إلى أقل من (٢٠) سنة (١٥٧) مفردة بنسبة (٥١,٨١%)، أما عدد المستقص منهم الذين تجاوزت سنوات خبرتهم ٢٠ سنة فقد بلغ (٨٣) مفردة بنسبة (٢٧,٤%).

٢/٧ – البيانات المطلوبة ومصادرها:

يعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية ويستخدم نوعين من البيانات هما:

١/٢/٧ - **البيانات الثانوية**: وتمثلت في الدراسات السابقة من كتب ومراجع ودوريات علمية تناولت موضوع الفخر التنظيمي وكذلك موضوع التماثل التنظيمي، يضاف إلى ذلك البيانات التي حصل عليها الباحثون من المنظمة محل الدراسة والتي ساعدت في تحديد خصائص وحجم مجتمع البحث.

٢/٢/٧ - البيانات الأولية: وتتعلق بتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم الحصول عليها من خلال قائمة استقصاء موجهة للعاملين بالشركة محل الدراسة.

٣/٧ – متغيرات البحث وأساليب القياس:

يشتمل البحث على متغيرين، هما:

١/٣/٧ – المتغير المستقل (الفخر التنظيمي): وتم قياسه بالاعتماد على مقياس Brands)،(2019 ، والذي يقيس (الفخر التنظيمي العاطفي، والفخر التنظيمي الاتجاهي)، وللتعرف على آراء المستقصى منهم نحو الفخر التنظيمي تم عمل قائمة استقصاء مكونة من سبعة عبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم إزاء كل عبارة في قائمة الاستقصاء، حيث تم إعطاء كل إجابة درجة محددة تتدرج من (٥) موافق تماما إلى (١) غير موافق على الاطلاق على هذه العبارات مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

٢/٣/٧ – المتغير التابع (التماثل التنظيمي): وتم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي قدمه (Edwards 2007 ; Sherby & Peccei, 2021) والذي يتكون من ثلاثة أبعاد (االتصنيف الذاتي والوسم، التشابه التنظيمي، الولاء التنظيمي)، وللتعرف على آراء المستقصى منهم نحو التماثل التنظيمي تم عمل قائمة استقصاء مكونة من ثلاثة عشرة عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم إزاء كل عبارة في قائمة الاستقصاء، حيث تم إعطاء كل إجابة درجة محددة تتدرج من (٥) موافق تماما إلى (١) غير موافق على الاطلاق على هذه العبارات مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

٤/٧ – أداة البحث وطرق جمع البيانات:

تمثلت أداة الدراسة الحالية وطريقة جمع البيانات الأولية في قائمة استقصاء موجهه للعاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء (محل الدراسة) بمحافظات (الدقهلية – دمياط - كفر الشيخ)، وتم جمع قوائم الاستقصاء من خلال استخدام المقابلة الشخصية مع المستقصي منهم لتوضيح أهداف الاستقصاء وطلب التعاون منهم للإجابة عن الأسئلة، وتم تجميع عدد ٣٣٢ استمارة من أصل ٣٦٤ استمارة تم توزيعها، وبعد فحص الاستمارات التي تم تجميعها تبين أن هناك عدد ٢٩ استمارة لم يتم استيفاؤها ولذلك تم استبعادها، وبالتالي اصبحت الاستمارات المستوفاة والصالحة لأعراض التحليل الإحصائي ٣٠٣ استمارة بنسبة ٨٣،٢٤% وهي نسبة جيدة لتمثيل مجتمع البحث.

٥/٧ - تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في البحث:

للتحقق من الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في البحث قبل اجراء التحليل الإحصائي، تم عمل اختبار ألفا كرونباح وكذلك معامل الإرتباط لها، ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج معامل الثبات ومعامل الصدق لمتغيرات البحث:

جدول (٢)

درجة الثبات والصدق لمتغيرات البحث

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات Cronbach Alpha	معامل الصدق Validty
الفخر العاطفي	٤	٠,٨٣٣	٠,٩١٢
الفخر الاتجاهي	٣	٠,٨٢٥	٠,٩٠٨
مقياس الفخر التنظيمي	٧	٠,٩١٢	٠,٩٥٤
التصنيف الذاتي والوسم	٤	٠,٧٨٨	.٨٨٧
التشابه التنظيمي	٥	٠,٨٠٦	٠,٨٩٧
الانتماء التنظيمي	٤	٠,٨٢٨	٠,٩٠٩
مقياس التماثل التنظيمي	١٣	٠,٩٢٤	٠,٩٦١

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٢) أن قيمة ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٧٨٨) و(٠,٩٢٤) مما يدل على أن المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية تتمتع بدرجة عالية من الثبات والإعتمادية، كما يتضح أن تلك المقاييس سجلت معاملات صدق بنائي مرتفعة تراوحت بين (٠،٨٨٧) و (٠،٩٦١)،

٦/٧ – أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض:

تم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي واختبار صحة الفروض باستخدام الحاسب الآلي من خلال الأساليب الإحصائية بحزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 22) كما يلي:

- **المقاييس الإحصائية الوصفية**: كالمتوسطات (أحد مقاييس النزعة المركزية) والانحراف المعياري (أحد مقاييس التشتت).

- **أسلوب معامل الارتباط ألفا كرونباخ**: تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا كرونباخ وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات.
- **تحليل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون**: لتحديد نوع وقوة علاقة الإرتباط بين متغيرات البحث الحالية.
- **أسلوب تحليل الانحدار بطريقة Stepwise:** وذلك لقياس التأثيرات المباشرة للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

٨- نتائج اختبار فروض البحث:

يعرض الباحثون نتائج إختبار فروض البحث، وذلك على النحو التالي:

١/٨ نتائج اختبار الفرض الأول:

ينص الفرض الأول من فروض البحث أنه "توجد علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أبعاد الفخر التنظيمي وأبعاد التماثل التنظيمي"، ويوضح الجدول رقم (٤) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث:

جدول (٤)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

الأبعاد	الفخر العاطفي	الفخر الاتجاهي	التصنيف الذاتي والوسم	التشابه التنظيمي	الانتماء التنظيمي
الفخر العاطفي	١				
الفخر الاتجاهي	**٠,٧٦٢	١			
التصنيف الذاتي والوسم	**٠,٦٠٤	**٠,٦٣١	١		
التشابه التنظيمي	**٠,٦١٢	**٠,٥٦٩	**٠,٧٨٥	١	
الانتماء التنظيمي	**٠,٦٢٠	**٠,٦٤٩	**٠,٧٨٤	**٠,٧٩٤	١

** معنوي عند مستوى ٠،٠١

المصدر: من إعداد الباحثون وذلك بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أبعاد الفخر التنظيمي.
- وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي.
- يرتبط الفخر العاطفي كأحد أبعاد الفخر التنظيمي ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية مع أبعاد التماثل التنظيمي.
- يرتبط الفخر الاتجاهي ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية مع أبعاد التماثل التنظيمي.

٢/٨ نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على أبعاد التماثل التنظيمي"، وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية تم اختبارها من خلال طريقة الإدخال Stepwise Regression على النحو التالي:

١/٢/٨ **اختبار الفرض الفرعي الأول**: والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على بعد التصنيف الذاتي والوسم"، وقد أظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول رقم (٥):

جدول (٥)
معاملات الانحدار المتدرج لتأثير أبعاد الفخر التنظيمي على التصنيف الذاتي والوسم

المتغيرات المستقلة	Stepwise Regression			الترتيب
	Beta	T	Sig.	
الفخر العاطفي	٠،٢٩٤	٤،٣٩٠	**٠،٠٠٠	الثاني
الفخر الاتجاهي	٠،٤٠٧	٦،٠٦٧	**٠،٠٠٠	الأول
قيمة ف المحسوبة F	١١٥،٠٧٠			
مستوى الدلالة الإحصائية .Sig	**٠،٠٠٠			
معامل التحديد في النموذج R^2	٠،٤٣٤			

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠،٠١.
المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١١٥،٠٧٠) عند مستوى معنوية ١%.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لـ (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على التصنيف الذاتي والوسم وذلك عند مستوى معنوية ١%.
- قيمة معامل التحديد للنموذج (٠،٤٣٤) وهو ما يشير إلى أن (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) يفسرا ٤٣،٤% من التغير في التصنيف الذاتي والوسم.
- الفخر الاتجاهي احتل المركز الأول في التأثير على التصنيف الذاتي والوسم بينما جاء الفخر العاطفي في المرتبة الثانية.

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يمكن قبول **صحة الفرض الفرعي الأول والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على التصنيف الذاتي والوسم كأحد أبعاد التماثل التنظيمي، وذلك عند مستوى معنوية ١% ومعامل ثقة ٩٩%."**

٢/٢/٨ **اختبار الفرض الفرعي الثاني**: والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفحر التنظيمي على بعد التشابه التنظيمي، وقد أظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول رقم (٦):

جدول (٦)
معاملات الانحدار المتدرج لتأثير أبعاد الفخر التنظيمي على بعد التشابه التنظيمي

المتغيرات المستقلة	Stepwise Regression			الترتيب
	Beta	T	Sig.	
الفخر العاطفي	٠،٤٢٦	٦،١٧٠	**٠،٠٠٠	الأول
الفخر الاتجاهي	٠،٢٤٥	٣،٥٥٥	**٠،٠٠٠	الثاني
قيمة ف المحسوبة F	١٠٠،١٤٣			
مستوى الدلالة الإحصائية .Sig	**٠،٠٠٠			
معامل التحديد في النموذج R^2	٠،٤٠			

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠،٠١.
المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق رقم (٦) ما يلي:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٠٠،١٤٣) عند مستوى معنوية ١%.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لـ (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على التشابه التنظيمي وذلك عند مستوى معنوية ١%.
- قيمة معامل التحديد للنموذج (٠،٤٠) وهو ما يشير إلى أن (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) يفسرا ٤٠% من التغير في التشابه التنظيمي.
- الفخر العاطفي احتل المركز الأول في التأثير على التشابه التنظيمي بينما جاء الفخر الاتجاهي في المرتبة الثانية.

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يمكن قبول **صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على التشابه التنظيمي كأحد أبعاد التماثل التنظيمي، وذلك عند مستوى معنوية ١% ومعامل ثقة ٩٩%.**

٣/٢/٨ **اختبار الفرض الفرعي الثالث**: والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفحر التنظيمي على بعد الانتماء التنظيمي، وقد أظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول رقم (٧):

جدول (٧)

معاملات الانحدار المتدرج لتأثير أبعاد الفخر التنظيمي على بعد الانتماء التنظيمي

المتغيرات المستقلة	Stepwise Regression			الترتيب
	Beta	T	Sig.	
الفخر العاطفي	٠،٣٠١	٤،٥٩٧	**٠،٠٠٠	الثاني
الفخر الاتجاهي	٠،٤١٩	٦،٣٩٤	**٠،٠٠٠	الأول
قيمة ف المحسوبة F	١٥٧،١٢٥			
مستوى الدلالة الإحصائية .Sig	**٠،٠٠٠			
معامل التحديد في النموذج R^2	٠،٤٥٩			

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠،٠١.

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق رقم (٧) ما يلي:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٥٧،١٢٥) عند مستوى معنوية ١%.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لـ (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على الانتماء التنظيمي وذلك عند مستوى معنوية ١%.
- قيمة معامل التحديد للنموذج (٠،٤٥٩) وهو مما يشير إلى أن (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) يفسرا ٤٥،٩% من التغير في الانتماء التنظيمي.
- الفخر الاتجاهي احتل المركز الأول في التأثير على الانتماء التنظيمي بينما جاء الفخر العاطفي في المرتبة الثانية.

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يمكن قبول **صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي – الفخر الاتجاهي) على الانتماء التنظيمي كأحد أبعاد التماثل التنظيمي، وذلك عند مستوى معنوية ١% ومعامل ثقة ٩٩%."**

ومما سبق يمكن قبول صحة الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على أنه **" يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الفخر التنظيمي على أبعاد التماثل التنظيمي"**، وفقاً لآراء عينة الدراسة

٩- مناقشة النتائج والتوصيات:

يتناول الباحثون في هذا الجزء عرضاً لمناقشة وتفسير النتائج التي أسفر عنها البحث وبيان مدى توافقها مع الدراسات السابقة في هذا المجال وذلك على النحو التالي:

١/٩ مناقشة وتفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

- **بالنسبة للفخر التنظيمي**: أظهرت النتائج أن المتوسط الإجمالي لدرجة الفخر التنظيمي بلغ (٣،٩٤٩) وهو ما يمثل مستوى مرتفع، واتفقت هذه النتيجة مع (مرزوق وآخرون، ٢٠٢٠)، (Castro-Gonzálezet al., 2021 ; Kraemer et al., 2020) حيث كان مرتفعاً كذلك، بينما تختلفت مع ما توصلت إليه دراسة (Durrah et al., 2019) حيت كان متوسطاً، وأن الفخر العاطفي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (٣,٩٨١) وانحراف معياري (٠,٧١٩)، بينما جاء الفخر الاتجاهي في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٩٠٥) وانحراف معياري (٠,٨٤٧).
- وتعني هذه النتيجة أن درجة شعور العاملين في الشركة محل الدراسة بالفخر التنظيمي مرتفع، حيث أن أغلب العاملين يشعرون بالسعادة لكونهم جزء من الشركة بالإضافة إلى شعورهم بأن شركتهم تقدم شيئاً ذو أهمية للمجتمع، وكذلك عبروا عن فخرهم بما يقدمونه من إسهامات جيدة تؤدي إلى نجاح شركتهم ومما يزيد من شعورهم بالفخر قيامهم بإعلام الأخرين من أقرباء وأصدقاء بأنهم يعملون بهذه الشركة.
- **بالنسبة للتماثل التنظيمي**: أظهرت النتائج أن المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسة العاملون بالشركة محل الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي بلغ (٣,٥٧٨) وهذا يشير إلى مستوى متوسط (إحصائياً)، وهو ما يتفق مع دراسة (Akgunduz & Bardakoglu, 2017)، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العقاد، ٢٠٢٠: الشهومي وأخرون، ٢٠٢١)، وكذلك دراسة (Hasan & Hussain, 2015; Hameed et al., 2016) حيث كانت مرتفعة، كما أن بعد التصنيف الذاتي والوسم جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (٣,٦٠٧) وانحراف معياري (٠,٨٥٠)، بينما جاء بعد الانتماء التنظيمي في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٥٨٩) وانحراف معياري (٠,٨٥١)، في حين كان بعد التشابه التنظيمي في

المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٥٤٥) وانحراف معياري (٠,٧٩٦) وفقا لاتجاهات آراء العاملين في الشركة محل الدراسة.

- ويرجح الباحثون أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن القيم السائدة في الشركة محل الدراسة قد لا تتطابق مع قيم العاملين بها بدرجة كبيرة وهو ما أدى إلى عدم شعور غالبيتم إلى أن مشكلات الشركة تمثل مشكلاتهم الشخصية.

٢/٩ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول من فروض البحث:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الفخر التنظيمي وأبعاد التماثل التنظيمي"، ولإختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الإرتباط، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الفخر التنظيمي والمتمثلة في (الفخر التنظيمي العاطفي، الفخر التنظيمي الاتجاهي) مع أبعاد التماثل التنظيمي والمتمثلة في (التصنيف الذاتي والوسم، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي)، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى شعور العاملين بالفخر التنظيمي كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى الفخر التنظيمي لدى العاملين بالشركة محل الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه (Lythreatis et al., 2019; Boezeman & Ellemers, 2014; Brands, 2019) ، حيث أشارت إلى أن الفخر التنظيمي يرتبط ارتباطاً معنويا إيجابياً مع التماثل التنظيمي.

٣/٩ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني من فروض البحث:

وبالنسبة إلى الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي على أبعاد التماثل التنظيمي"، ولإختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد بطريقة الإدخال Stepwise، وأظهرت النتائج قبوله صحة الفرض، حيث يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعدي الفخر التنظيمي (الفخر العاطفي، الفخر الاتجاهي) على أبعاد التماثل التنظيمي (التصنيف الذاتي والوسم، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Lythreatis et al., 2019; Brands, 2019) ، وتعنى هذه النتيجة أن الفخر التنظيمي في الشركة محل الدراسة هو أحد مسببات التماثل التنظيمي، بمعنى أنه كلما شعر العاملون بالسعادة كونهم أعضاء في شركتهم، كلما أدى ذلك إلى زيادة التماثل بينهم وبين الشركة حتى أنهم يشعرون بالاهانة إذا وجه أحد إهانة إلى شركتهم وأنه عندما يمتدح شخص شركتهم يبدو الأمر وكأنه مجاملة شخصية لهم.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الهوية الاجتماعية، فوفقًا لـ Tajfel، تشير الهوية الاجتماعية إلى عضوية الفرد في مجموعة اجتماعية والتعلق العاطفي بها (Demirtaş, 2003). حيث أن الهوية الاجتماعية هي الهوية التي يكتسبها الفرد نتيجة شعوره بالانتماء إلى مجموعة. إنها تخبر من هو الفرد، وما يعنيه للفرد أن يكون عضوًا في هذه المجموعة ومدى أهميتها له. كما لا تعبر الهويات الاجتماعية عن هوية الأفراد فحسب، بل تؤدي إلى أن الفرد يتصرف وفقًا للمجموعة في موقف معين حتى أنه يشترك في مواقف إيجابية كثيرة مع زملائه.

وبناءاً على ما توصلت إليه نتائج البحث، يمكن للباحثين تقديم التوصيات التالية:

أ- بالنسبة للفخر التنظيمي: يوصى بزيادة المواقف والأنشطة الإدارية التي تعمل على زيادة الفخر التنظيمي في شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء. والتي ستزيد أيضًا من السلوك الإيجابي للعاملين بالشركة والمتمثل في هذه الدراسة في التماثل التنظيمي. ويمكن عمل ذلك من خلال:

- نشر روح التنافس الإيجابية وعمل برامج مكافئات للأعمال المتميزة حيث يزيد ذلك من محفزات الفخر التنظيمي للموظف وخاصة العاطفي.
- زيادة وعي الموظف بالكفاءات التي تتمتع بها الشركة ومجالات العمل الحالية والخدمات غير العادية التي تقدمها.
- قيام الشركة بحملات إعلانية ناجحة حيث أن اكتساب عملاء وموردين مشهورين محفزات للفخر التنظيمي.
- الاهتمام بالثقافة وقواعد السلوك والقيم والتقاليد حيث أنها تشكل محفزات أخرى للفخر التنظيمي.
- العمل على إدارة الانطباع لدى الموظف بأن الشركة تمارس تفاعلًا مسؤولًا وصادقًا.
- تنمية شعور العاملين تجاه الشركة، وذلك من خلال الاهتمام ورعاية مصالح العاملين، وتنمية العلاقات المتبادلة فيما بينهم.
- الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركة حيث أنها تؤثر على التصورات الإيجابية للعاملين مما يزيد مشاعر الفخر لدى الموظفين.
- خلق بيئة عمل مليئة بالتحديات يمثلان شروطًا مسبقة تؤثر على فخر الموظف.
- تحديد دوافع الفخر المحتملة مثل الاحتفال بالأحداث الناجحة، ومشاركة الموظفين في المناسبات المختلفة.
- يجب البدء في إدخال قياس الفخر في استطلاعات الرأي الموحدة للموظفين لتعزيز وجود هذا البناء في أذهان الموظفين والحصول على صورة للوضع الراهن.
- يجب على إدارة الشركة أن تنظر إلى برنامج الفخر التنظيمي على أنه نهج جاد وليس بمثابة أداة دعاية للإدارة.

ب-بالنسبة للتماثل التنظيمي:

- قيام الإدارة العليا بالشركة بتعزيز العلاقات الشخصية بين المديرين والموظفين للقضاء على التنافر حيث أن له عواقب ضارة على القيادة والموظفين ونتائج الأداء. ويعيق قادة الأعمال والمديرين والموظفين الراغبين في تحسين أنفسهم ومؤسساتهم ولا يساعد على انتشار التماثل التنظيمي بالمنظمة.
- تدريب المشرفين والموظفين على للتعامل مع التحديات والتطوير الشخصي والمهني، كم يجب أن يعرف المديرون والقادة كيفية إشراك

عقول موظفيهم بشكل خلاق. ويُعد بناء علاقات قوية وعالية الجودة مع الموظفين أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق التماثل التنظيمي.

- التعاقد مع موجهين إرشاديين (Coaching) لتوجيه المديرين والقادة الحاليين والمستقبليين من قبل مدراء التماثل التنظيمي. وأن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية التنظيمية الشاملة ومستويات الأداء ومهارات القيادة والتنمية

١٠- مقترحات لبحوث مستقبلية:

- إمكانية إجراء هذه الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى لامكانية تعميم النتائج مثل (القطاع المصرفي، المنظمات التعليمية، القطاع الخاص، القطاع الصحي وغيرها).
- نموذج مقترح لمحددات ونواتج الفخر التنظيمي.
- بحث دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي.
- دراسة وتحليل العلاقة بين أنواع أخرى من المشاعر والسلوكيات مع التماثل التنظيمي.

المراجع:

أولا: المراجع العربية:

١. أحمد، روضة عادل طلبة. شمعة، رانية عبد المنعم. حمودة، منى أحمد. (٢٠٢٣). تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي. مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، مج ٢٤، ع١، ص ص: ٢٤ – ٤٦.

٢. إدريس، ثابت عبد الرحمن. (٢٠١٦). بحوث التسويق – أساليب القياس وحليل البيانات واختبار الفروض. *دار النهضة العربية للنشر والتوزيع*.

٣. الشهومي، سعيد بن راشد بن علي. الحدابي، داود عبد الملك يحيى، الدباء، عبد المجيد محمد عبد الوهاب. (٢٠٢١). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١، ع ١٥، ١ - ٣٠.

٤. العقاد، حافظ رياض. (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لأبعاد القيادة التبادلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين. *رسالة دكتوراه، جامعة الأقصى*.

٥. مرزوق، عبد العزيز علي. أبو ريشة، داليا حسن عبد المالك. حسين، سهام نبيل. (٢٠٢٠). تأثير الفخر التنظيمي على الاجهاد العاطفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب بوسط الدلتا. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، ص ص: ٨١٤ – ٨٥٤*.

ثانيا: المراجع الإجنبية:

1. Ahmad, R., Ishaq, M. I., & Raza, A. (2023). The blessing or curse of workplace friendship: Mediating role of organizational identification and moderating role of political skills. *International Journal of Hospitality Management*, *108*, 103359.
2. Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, *20*(14), 1510-1526.
3. Al Ghazali, B. M., & Sohail, M. S. (2021). The Impact of Employees' Perceptions of CSR on Career Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability, 13(9), 5235.*
4. Al Hassani, A. A., & Wilkins, S. (2022). Student retention in higher education: the influences of organizational identification and institution reputation on student satisfaction and behaviors. *International Journal of Educational Management*, (ahead-of-print).

5. Ashkanasy, N.M., Humphrey, R.H., & Huy, Q.N. 2014. Call for papers: Integrating affect and emotion in management theories. ***Academy of Management Review.***
6. Ayse, K. Y., Imran, A., & Triant, F. (2015). The effect of corporate social responsibility on pride in membership, job satisfaction and employee engagement. British Journal of Economics,Management & Trade, 9(4), 1-12.
7. Babi_c-Hodovi_c, V. and Arslanagi_c-Kalajd_zi_c, M. (2019), "Perceived corporate reputation and pride as drivers of frontline employees' reputation impact awareness: mediating role of job satisfaction", *Market-Tr_zi_ste, Vol. 31 No. 2, pp. 171-185*.
8. Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. and Joustra, I. (2007), "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate*", Journal of Organizational Behavior, 28, 173-190.*
9. Beeler, L. L., Chaker, N. N., Gala, P., & Zablah, A. R. (2020). The divergent effects of organizational identification on salesperson and customer outcomes in a friend-selling context. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *40*(2), 95-113.
10. Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, *10*(2), 160-173.
11. Bose, S., Patnaik, B., & Mohanty, S. (2021). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between transformational leadership and organizational identification of employees. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *57*(4), 490-510.
12. Brands, A. (2019). The impact of organizational pride on the experienced meaningfulness of work for blue-collar jobs. A qualitative study about the proudness of employees towards the organization and its effects on the experienced meaningfulness of work for blue-collar jobs.
13. Brunson, K. (2021). *The Perception of Organizational Pride through Work Incentives to Reduce Voluntary Turnover* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

14. Castro-González, S., Bande, B., & Vila-Vázquez, G. (2021). How Can Companies Decrease Salesperson Turnover Intention? The Corporate Social Responsibility Intervention. *Sustainability, 13(2)*, 750.
15. CHA (2004), Pride Before Profit. A Review of the Factors Affecting Employee Pride and Engagement, A CHA Report, London, available at: http://zookri.com/Portals/6/reports/ cha-report04-pride.pdf (accessed 15 March 2010).
16. Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, *temel kavram ve varsayımlar*.
17. Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health, 16(7),* 1203.
18. Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European journal of work and organizational psychology, 16(1),* 25-57.
19. Fairfield, K., Wagner, R. and Victory, J. (2004), "Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery", *Journal of Healthcare Management, Vol. 49 No. 1,* 17-29.
20. Fisher, C. and Ashkanasy, N. (2000), "The emerging role of emotions in work life: an introduction", *Journal of Organizational Behavior, Vol. 21 No. 2, 123-129.*
21. Fritz, C., & van Knippenberg, D. (2017). Gender and leadership aspiration: The impact of organizational identification. *Leadership & Organizational Development Journal, 38(8), 1018-1037.*
22. Graham, K. A., Resick, C. J., Margolis, J. A., Shao, P., Hargis, M. B., & Kiker, J. D. (2020). Egoistic norms, organizational identification, and the perceived ethicality of unethical pro-organizational behavior: A moral maturation perspective. *Human Relations*, *73*(9), 1249-1277.
23. Great Places to Work. 2016. http://www.greatplacetowork.com/our-trust- approach/what-is-agreat- workplace, Retrieved January 2016.

24. Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G. A., & Farooq, O. (2016). How do internal and external CSR affect employees' organizational identification? A perspective from the group engagement model. *Frontiers in psychology, 7*, 788.
25. Hasan, M., & Hussain, M. (2015). Role of perceived external prestige and Organizational Justice in Organizational Identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences, 4(3), 611*.
26. Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2020). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*.
27. Jones, D.A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *J. Occup. Organ. Psychol, 83, 857–878.*
28. Kraemer, T., Weiger, W. H., Gouthier, M. H., & Hammerschmidt, M. (2020). Toward a theory of spirals: The dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1–21.
29. Lythreatis, S., Mostafa, A. M. S., & Wang, X. (2019). Participative leadership and organizational identification in SMEs in the MENA Region: Testing the roles of CSR perceptions and pride in membership. *Journal of Business Ethics*, *156*(3), 635-650.
30. Masterson, C. R. (2017). Organizational pride: A multi-method examination of the nature, emergence, and function of pride in the workplace. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
31. Nishanthi, H. M. (2020). Affective Commitment: The Role of Work-life Balance and Organizational Pride (with special reference to XYZ Glove Manufacturing Company in Sri Lanka).
32. Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M. K., Farhan, M., & Wu, Y. (2021). Corporate social responsibility and employees'

voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *28*(3), 1104-1116.

33. Sherby, S. A. (2021). Aspiration to Leadership of Female Veteran Leaders: a Predictive Quantitative Correlational Study. *Doctoral dissertation, Grand Canyon University*.
34. Tangney, J. P., & Tracy, J. L. 2011. Self-conscious emotions. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), ***The handbook of self and identity***: 446-480. New York, NY: Guilford Press
35. Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The self in self-conscious emotions: A cognitive appraisal approach. In J.L. Tracy, R.W. Robins, & J.P. Tangney (Eds.), ***The self-conscious emotions:Theory and research***: 3-20. New York, NY: Guilford Press.
36. Tyler, T., & Blader, S. (2013). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. *Routledge.*
37. Welander, J., Wallin, J., & Isaksson, K. (2017). Job resources to promote feelings of pride in the organization the role of social identification. Scandinavian *Journal of Work and Organizational Psychology,* 2(1).
38. Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *55*(3).
39. Youn, H., & Kim, J. H. (2022). Corporate Social Responsibility and Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Pride and Meaningfulness of Work. *Sustainability*, *14*(4), 2428.