

انعكاس الهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي

دراسة تحليلية لآراء عينة موظفي معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف

م.ازهار عزيز جاسم

م.مهند حميد العطوي

م.حيدر جاسم الجبوري

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة

المستخلص

تعامل البحث مع الهوية الاجتماعية من خلال ثلاثة أبعاد وهي (التصنيف الذاتي, الجذب الاجتماعي, بروز المجموعة) بوصفه متغير تفسيرياً , وتعامل أيضا مع التفاعل الوظيفي بوصفه متغيراً إيجابياً من خلال أربعة أبعاد وهي (سلوك المواطنة التنظيمية,دوافع العمل, الالتزام التنظيمي, المشاركة في العمل) . هدف البحث اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي . وتكون مجتمع البحث من موظفي معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في النجف وبالتحديد الملاك الإداري, إما عينة البحث فقد كانت عينة عمدية , إذ تم اختيار عينة من (86) موظف من أصل (170) موظف اداري في المعمل واسترجعت (78) استبانته صالحة ومثلت نسبة (46%) . وتضمن البحث فرضيتين للاختبار علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث . كما استخرجت النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) واهم ما استنتجه البحث هو قوة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث التفسيري الهوية الاجتماعية والاستجابي التفاعل الوظيفي على مستوى عينة البحث.

الكلمات الرئيسية: الهوية الاجتماعية, التفاعل الوظيفي, التصنيف الذاتي, الجذب الاجتماعي, بروز المجموعة.

Dealing researcher with social identity through three dimensions, namely, Self-categorization, Social Attraction, Salience of the group) as a variable explanatory, and also dealing with functional interaction variable is a response through four dimensions, namely, (organizational citizenship behavior, motivated work, organizational commitment, participation in the labor) . The aim of the research test and effect correlation between social identity and functional interaction. And be a research population of men's ready-made clothes factory employees in Najaf, specifically administrative staff, either the research sample was a sample intentional, he was selected a sample of 86 employees out of 170 administrative employees at the plant were Retrieval (78) questionnaire valid and accounted for (46%). And ensure that research hypotheses to test the correlation between research and influencing variables. The results also extracted using statistical software (SPSS) and the most important is the conclusion research is the strength of the correlation between the two variables influencing search interpretative social identity and response functional interaction on the level of research sample.

Key words: social identity, functional interaction, self-classification, Social Attraction, Salience of the group.

لم تعد أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي تقتصر على مفاهيم ونماذج تقليدية , وإنما أخذت تتطور باستمرار نتيجة المستجدات التي طرأت على ساحة الأعمال, مما جعل الاعتماد على تلك الأساليب لم يجد نفعاً , إذ أخذت إدارات المنظمات تبحث عن الموارد البشرية ذات الخصائص التي تتوافق مع ما أفرزته البيئة , ومنها ضرورة امتلاك هذه الموارد للخبرات وإمكانات في العمل تجعلها تمتاز بمرونة عالية, فضلاً عن السبل التي من خلالها تنفيذ العمل, وطبيعة التفاعلات الشخصية بين المدراء, زملاء العمل, المرؤوسين والزبائن, وكيف تتماشى الأهداف مع قيمهم والتي تساعدهم على تحقيق رؤيتهم من خلال المشاركة نتيجة تأثير التنشئة والممارسات الاجتماعية والتي تهدف الى تعلم الفرد وفهمه للقيم والمعتقدات والسلوكيات المتوقعة والمعرفة الاجتماعية التي تعد ضرورية لقيام الفرد بالمشاركة كعضو في المنظمة, مما يؤسس بالنتيجة الثقافة التنظيمية التي تهدف الى ترسيخ أنواع معينة من السلوكيات. من هنا ركزت الدراسة على أربعة محاور ركز الأول على منهجية البحث , في حين جاء الثاني ليوضح الجانب النظري للبحث, أما المحور الثالث فخصص للجانب العملي للبحث, والرابع للاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها البحث.

المحور الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: هنالك حاجة إلى إجراء دراسات حول المستجدات في مكان العمل والتي تنعكس على أداء المنظمات كالأداء الفردي والتنظيمي, ومنها التفاعلات بين العاملين والتي تعد سلوكيات تقديرية تمارس دوراً واضحاً في تسهيل الأداء الكفوء للمنظمة (Kane, 2014). كما إن الهوية الاجتماعية للأفراد ترشدتهم إلى معرفة الذات والميول والتوجهات حسب حالات معينة, وفق إطار للسيطرة على الأهداف من خلال التحفيز وعلاقات الأفراد فيما بينهم, إلا أن الدراسات التي تربط الهوية الاجتماعية بمتغيرات التفاعل الوظيفي نادرة جداً (Nolen et al., 2012). كما أكد الباحث (Wang, 2012) على أهمية دراسة الهوية الاجتماعية للتعرف على مدى تأثيرها في تحفيز العاملين, إلا ان الدراسات التي تطرقت إلى تأثير الهوية الاجتماعية في الدافعية وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرات للتفاعل الوظيفي لا تتناسب مع تلك الأهمية, وعلى هذا الأساس تثار التساؤلات الآتية:

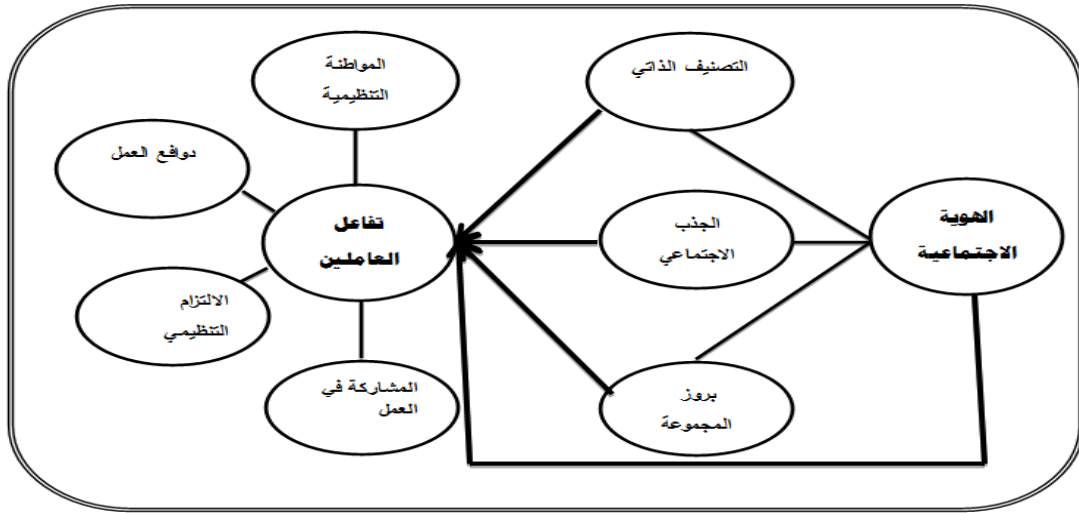
1. ما مستوى أهمية الهوية الاجتماعية لدى عينة البحث؟
2. ما مستوى أهمية التفاعل الوظيفي لدى عينة البحث؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي؟
4. هل توجد علاقة تأثير بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي؟

ثانياً: أهداف البحث وأهميته: تتجلى أهداف البحث بما يأتي :

1. تحديد مستوى الهوية الاجتماعية للموظفين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف.
2. تحديد مستوى التفاعل الوظيفي بين الموظفين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف.
3. تحليل علاقة الارتباط بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي في المعمل عينة البحث.
4. تحليل علاقات تأثير الهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي في المعمل عينة البحث.

في حين تأتي أهمية البحث في الجانبين العلمي والعملي ، ففي الجانب العلمي ، سيقدم البحث ملخص عن أهم أفكار الباحثين والكتاب لمتغيري البحث الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي مراعية في ذلك أصالة المصادر وحداتها . أما الجانب العملي فتجلى من خلال تطبيق متغيري البحث، فضلاً عن إلى تقديم معلومات وتوصيات لعينة البحث بعد التوصل الى الاستنتاجات التي سيفرزها الجانب التحليلي لإجابات عينة البحث في معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف.

ثالثاً: تطوير مخطط البحث الفرضي: بالاستناد إلى الإطار الفكري لأدبيات الهوية الاجتماعية وتفاعل الموظفين وفي ضوء مشكلة البحث وأهدافه قام الباحثون بتوليف مخطط مطور فرضي للبحث والذي يجسد مخططاً للعلاقات بين هذه المتغيرات واتجاهاتها، إذ تم قياس المتغير التفسيري الهوية الاجتماعية طبقاً لمقياس من (Hogg,2001; Korte,2007) والذي يتكون من ثلاثة أبعاد فرعية وهي التصنيف الذاتي، الجذب الاجتماعي، بروز المجموعة. كما سيتم قياس المتغير الاستجابي للبحث الذي هو التفاعل الوظيفي طبقاً لمقياس (Swales & Blackburn,2016) والذي يتكون من أربع متغيرات فرعية وهي : دوافع العمل، سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي والمشاركة في العمل. وكما موضح في شكل (1).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث المصدر: إعداد الباحثين

رابعاً : فرضيات البحث : بعد تحديد مشكلة البحث والإطلاع على الجهود المعرفية السابقة ذات العلاقة واختيار مخطط البحث الفرضي وضع الباحثين فرضيات تكون بمثابة حلول مؤقتة أو أولية يجري اختبارها بأساليب ووسائل مختلفة للتأكد من صحتها أو نفيها وهي كما يأتي :

1 . فرضية علاقة الارتباط : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي وتتفرع عنها ثلاثة فرضيات فرعية وكالاتي.

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التصنيف الذاتي والتفاعل الوظيفي.

ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الجذب الاجتماعي والتفاعل الوظيفي.

ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بروز المجموعة والتفاعل الوظيفي.

2. **فرضية علاقة التأثير** : يوجد تأثير ذات دلالة معنوية وموجبة للهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي وتتفرع عنها ثلاثة فرضيات فرعية وكالاتي:

أ. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للتصنيف الذاتي في التفاعل الوظيفي.

ب. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للجذب الاجتماعي في التفاعل الوظيفي.

ج. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لبروز المجموعة في التفاعل الوظيفي.

خامساً : حدود البحث الزمانية , المكانية و البشرية : عدت المدة من 2015 /12/15 ولغاية 2016/2 /25 بوصفها حدود الدراسة الزمانية , وعد معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الأشرف الحدود المكانية لها . حيث وجهت الاستبانة إلى موظفي المعمل المذكور وبالتحديد الملاك الإداري.

سادساً : مجتمع البحث وعينته : فيما يخص مجتمع البحث فقد انحصر في عدد العاملين الكلي في معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الأشرف, و تم توزيع (86) استمارة على عينة من اصل (170) موظف إداري وتم استرجاع(78) استبانة صالحة وكانت نسبتها (46%).

سابعاً : مقاييس البحث

1. مقاييس الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي

اعتمدت الدراسة على نموذج (Hogg,2001; Korte,2007) لتحديد مقاييس الهوية الاجتماعية, بإبعادها (التصنيف الذاتي, الجذب الاجتماعي, بروز المجموعة). وتم الاعتماد على (Zayas et al.,2015; Solesvik, 2013; Swailes & , 2016; Blackburn). لتحديد أبعاد التفاعل الوظيفي المتمثلة بـ(دوافع العمل ,سلوك الموطنة التنظيمية,الالتزام التنظيمي المشاركة في مكان العمل) لقياس التفاعل الوظيفي.

2. **المقياس الفئوي** : يسمح المقياس الفئوي بإجراء العمليات الحسابية على البيانات المجمعة المبحوثين اذ يسمح باستعمال مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت, اذ استعمل مقياس ليكرت الخماسي.

3. **الصدق الإحصائي** : استعمل الباحثين معامل (Alpha-Cronbach) بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS) , إذ حقق معامل (Alpha-Cronbach) لمتغير الهوية الاجتماعية (0.69) , وكان معامل (Alpha-Cronbach) لمتغير التفاعل الوظيفي (0.73) , أما على مستوى الكلي لاستبانته فقد بلغ (0.71) وهذه نتيجة مقبولة لو تم إعادة توزيع الاستبانة على المبحوثين مرة ثانية .

ثامناً : أدوات تحليل البيانات: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب والوسائل الإحصائية في معالجة البيانات وتبويبها وجدولتها للاستجابات الواردة في الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وهي الوسط الحسابي, التحليل العاملي, معامل الارتباط ومعامل الانحدار.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي

أولاً: مفهوم الهوية الاجتماعية وتعريفها

عند التطرق إلى مفهوم الهوية الاجتماعية يتوجب علينا تتبع جذورها في علم النفس الاجتماعي التي وصفت فيه بأنها البناء المعرفي للذات وهي أساس لانطلاق العلاقات مع الآخرين والتفاعل معهم , إذ عرفت بأنها مجموعة من السمات الشخصية التي تركز في المقام الأول على الفرد وهويته الشخصية (Ludwick,2008) . ففي الدراسات التنظيمية فان التركيز على الفرد يجعل بإمكان الباحثين تمييزه عن المجموعة التي ينتمي إليها, وبالتالي فان مفهوم الذات الاجتماعية جرى تفصيله لشرح الاختلافات الواضحة في السلوك بين الفرد بوصفه شخص (الهوية الشخصية) والفرد بوصفه عضو في المجموعة (الهوية الاجتماعية) (Korte,2007:168) كما أشار (Hogg,2001:191) الى ان العلاقة بين الفرد والمجموعة تبدأ مع فكرة الذات بوصفها المخطط المعرفي, اذ يتضمن هذا المخطط مفاهيم عاطفية معقدة ومتراصة حول الذات كما يحتوي هذا المخطط على المفاهيم الأساسية والفرعية التي تشكل ذات الفرد وتسمح له بالمحافظة على الشخصية ليتم من خلالها تصنيف شخصية الفرد الى الصنف الذي يلائمها, كما ان المفاهيم الأساسية التي يشملها المخطط المعرفي تبين طريقة تفسير وانتقاء ومعالجة المعلومات وبالتالي الحفاظ على هوية شخصية أكثر ديمومة , إذ ان جوهر المفهوم يجسد شخصية الفرد وتعد بمثابة عاملاً حرجاً لمدى تفاعله مع المجموعة لتحقيق أهدافه وإشباع حاجاته. وأضاف (Korte,2007:169) ان علم النفس الاجتماعي وضع مفهوم واسع النطاق للجماعات ووصفها بأنها كيانات مترابطة تتراوح في حجمها وتستند لسياق معين وتفسح المجال لمجموعات اكبر والتي يمكن ان تشكل أهم جزء في المنظمات , لذا فالمجموعة ذات الصلة بهوية اجتماعية معينة تعتمد على بروز تلك المجموعة مما تجعل الفرد بوصفه عضواً في تلك المجموعة ان يصور عضويته في إطار مجموعة العمل والتنظيم والمهنة والصناعة والمجتمع ويعتقد علماء النفس ان طريقة تكبير وتصرف الفرد تعتمد على مستوى التنسيق بين أعضاء المجموعة والذي ينعكس على سلوكه وأداءه, ويرى (Boutwell,2003:29) الهوية الاجتماعية بأنها مفهوم دائم وفق عملية مستمرة في التفاعل بين الفرد والجماعة داخل المجموعة نفسها وبين الفرد والجماعات الأخرى, اذ ان هذه الطبيعة الإجرائية تساعد في تفسير الطبيعة الديناميكية المعقدة في التفاعلات الاجتماعية مما تخلق الهوية الاجتماعية بعد ان تتفاعل متعددة عوامل علائقية دينامية وسياقية تحدد الهوية الاجتماعية.

وبعد عرض بعض المفاهيم ذات الصلة بالهوية الاجتماعية يتبين لنا بأنها تعد بمثابة عدسة يعرض من خلالها الفرد كيفية الانخراط والتعامل مع المجموعة وكيفية تحديد مسؤولياته اتجاه المجموعة والمنظمة ككل .

ثانياً: أبعاد الهوية الاجتماعية: أن تفاعل الفرد مع المجموعة يكون الهوية الاجتماعية ويجري ذلك على وفق علاقات تبادلية تتوافق مع النموذج الذي تشكلت وفقه هذه المجموعة , اذ ان هذا التبادل يعتمد على ثلاثة ابعاد اتفق عليها كلا من ; (Korte,2007 Hogg,2001) وهي كالآتي:

1. **التصنيف الذاتي Self-categorization:** يفترض التصنيف الذاتي ان الأفراد يختلفوا في فرصهم للانضمام الى المجموعة فضلاً عن إمكانية الوصول إليها, بالطبع يمكن للأفراد ان لاينضموا إلى أي جماعة فالمجموعات قد تكون مفتوحة أمام بعض الأفراد للانضمام إليها وقد تكون مغلقة أمام افراد آخرين, في عملية التصنيف يقيم الأفراد إمكانية الوصول الى مجموعة مما قد يقبل كعضو فيها او لايقبل, إذ إن قبول ورفض انتماء الفرد الى المجموعة يعود الى عدة محددات منها تاريخ الفرد نفسه وشخصيته وفرصة اختياره للمجموعات المتوفرة. فمن خلال عملية التصنيف الذاتي يبنى معنى الهوية الاجتماعية جنباً الى جنب مع اعتماد معايير

السلوك المناسب بوصفه أداء توجيهي للمجموعة. فالتصنيف الذاتي يعد في غاية الأهمية في بناء الهوية الاجتماعية التي تعكس الأعراف والقيم والمعتقدات الخاصة بالمجموعة والتي تميزها عن المجاميع الأخرى، أما في حالة عدم الانسجام بين الهوية الشخصية وهوية المجموعة فإن التزام وولاء الفرد لهذا المجموعة سيكون في أدنى مستوياته مما تجعله يبحث عن فرص أخرى تحقق له انسجام أكبر.

2. الجذب الاجتماعي Social Attraction : لاحظ الباحثون أن سلوك الفرد يتغير بسهولة في حالة توافق قيمه مع قيم المجموعة نفسها، مما تجعل الأعضاء يتوافقوا في الآراء داخل هذه المجموعة، هذا الانتقال في الهوية الفردية إلى هوية المجموعة واحد من الأفكار الرئيسية لنظرية الهوية الاجتماعية لفهم السلوك وفق العلاقات التبادلية بين المجموعات، كما أن هذا الانتقال والتفاعل مع هوية الأعضاء الآخرين داخل المجموعة يعد بمثابة حافظاً في الانتماء إلى مجموعة دون سواها، إذ أن التنشئة الاجتماعية للفرد التي تحدد قيمه وعواطفه تجعله ينتمي إلى مجموعة مما يعزز هويته الشخصية بعد أن تحقق له تكامل يتوافق مع دوافعه الذاتية. قوة الهوية الاجتماعية تختلف عن الهوية الفردية كونها شكلت من خلال تكامل هويات الأفراد وبالتالي فإن الاتجاه العام للأفراد يذهب مع المجموعة خصوصاً عندما تكون بارزة بين المجموعات الأخرى، فالسمات التي تصف هوية مثالية لمجموعة تصبح نموذج أو معالم تلك المجموعة.

3. بروز المجموعة Salience: إن السؤال الأساسي لنظرية الهوية الاجتماعية هو ما يسبب تشكيلها، فالهوية الشخصية التي تعتمد على مفهوم الذات تكون فريدة من نوعها وتتفاعل بدورها لتشكيل الهوية الاجتماعية، إن ما يميز المجموعة ويجعلها بارزة هو مدى توافر الأطر التحفيزية التي توفر احترام الذات وتعمل على تخفيض عدم اليقين، فضلاً عن وضوح السياق الاجتماعي الذي يعزز ذات الفرد مما تزداد دافعية الفرد للانتماء إلى هذه المجموعة وبالتالي ينظر الفرد إلى نفسه بأنه ممثل عنها مما يعزز الثقة بالنفس وفق تعامل إيجابي وعدالة بين الأعضاء دونما هنالك صراع على السلطة والميل إلى السيطرة على آراء الآخرين وهذا يجعل من المجموعة بارزة بين المجموعات الأخرى وتكون محط أنظار الأعضاء الذين ينتمون إلى مجموعات أخرى.

ثالثاً: مفهوم التفاعل الوظيفي: تتكون أنظمة الموارد البشرية من ثلاثة متغيرات ترتبط بشكل منتظم بالعدالة التنظيمية، الثقة التنظيمية وتفاعل الموظف، إذ تتكون العدالة التنظيمية عادة من ثلاثة أشكال تتعلق بالعدالة التوزيعية، التفاعلية والإجرائية. وتشير العدالة التوزيعية إلى عدالة المدخلات التي يتلقاها الموظفون (مثل الأجور والترقية) في حين العدالة التفاعلية تتجلى بمدى تفاعل المدير مع المرؤوسين بشكل عادل، أما الإجرائية فتتمثل بتطبيق الإجراءات والتوجيهات على الجميع دون تمييز. أما المتغير الثاني الذي هو الثقة التنظيمية هي مفهوم مهم في إدارة البحوث لأنه يمكن أن يدعم أو يقلل من الخلافات في العمل، الثقة داخل المنظمة تشير إلى التقدير الشامل للمنظمة كما يراها الموظف، وعادة ما يتم تصنيفها على مستويين هما الفردي والوظيفي. في المستوى الفردي تكون الثقة على أساس التفاعل بين الأشخاص. أما التفاعل على المستوى الوظيفي فيصنف إلى أربعة أنواع هي: الدافع، الالتزام، سلوك المواطنة التنظيمية والمشاركة بالعمل. يعرف الدافع بأنها مجموعة من الأنشطة التي تتبع سواء من الداخل الفرد أو المجموعة، للشروع في السلوك المتعلق بالعمل، وتحديد صياغة توجيه الفرد والاعتراف والحوافز والعلاقات التي تشكل قوى نشطة رئيسة في تحفيز الموظفين (Katou, 2013).

يأخذ تفاعل الموظف مجموعة من الأنشطة التي تغيير ردود فعل المتلقين للاستجابة للتغيير، فتفاعل الموظف يتكون من ثلاث مكونات وجدانية ومعرفية وسلوكية، وهناك ست فئات تمارس في عملية تفاعل الموظف هي: أخذ مبادرة التغيير وتنفيذها، تغيير الإجراءات لتتواءم مع الأنشطة اليومية، التمسك بالإجراءات والالتزام بها مهما كانت الظروف أي الطاعة، الحضور يومياً للتعرف على العمليات، عدم ترك المنظمة طوعاً، عدم مقاومة مبادرة التغيير (Stensaker & Meyer, 2011). إن تفاعل الموظف له قوة تأثيرية على عملية إدارة الموارد البشرية التي منها دوافع الموظفين، والالتزام التنظيمي، والمشاركة بالعمل، وسلوك المواطنة

التنظيمية. ان فالدافع مجموعة من القوى النشطة التي تتبع من داخل الفرد للعمل, كما يصف الالتزام التنظيمي مدى تمسك الفرد بهوية المنظمة عاطفياً, في حين تتمثل مشاركة الموظف بالاندماج في العمل والشعور بمسؤولية لتحقيق مصالح المنظمة ولا يمكن تحقيقها إلا من خلال المشاركة مع زملاءه بالعمل الجماعي, أما سلوك المواطنة التنظيمية فهو المسؤولية الطوعية التي يقدمها افراد التنظيم لمنظمتهم كالمحافظة على ممتلكاتها وروح المثابرة والثناء والعمل الأخلاقي (Katou, 2013). والتي يمكن توضيحها بشكل أكثر تفصيلاً في الفقرة اللاحقة

رابعاً: أبعاد التفاعل الوظيفي: يمثل التفاعل الوظيفي الحالة الوجدانية أي التغييرات في عواطف أو أمزجة الموظفين التي تحدث نتيجة التقييم المعرفي لحالة معينة , يفهم التأثير على أنه المصطلح العام الذي يشمل كلا من المشاعر القوية مثل الخوف والغضب والفرح. وكذلك العواطف والأفضليات, باستخدام البيانات والمعلومات ووضع مخططات عقلية نتيجة إدراك الواقع الخارجي, ويمكن توضيح الأبعاد التي يتضمنها التفاعل الوظيفي كما موضح في الأتي (Swailles,2016; Kooij et al., 2008).

1. سلوك المواطنة التنظيمية organizational citizenship behavior: ان سلوك المواطنة التنظيمية مهم جدا لجميع أنواع المنظمات, إذ تعرف بأنها سلوك فردي طوعي تقديري ومعرفي التي تعزز الفاعلية التنظيمية الشاملة, والتي تبرز في بعدين رئيسيين وهما الدفاع عن المنظمة عند تواجه انتقاد من الآخرين, ومساعدة الأفراد فيما لانجاز واجباتهم (Jesús et al., 2008). كما أن سلوك المواطنة التنظيمية هي مجموعة من الإجراءات الضمنية الطوعية ولم يتم مكافئتها وفق أنظمة المكافأة التنظيمية الرسمية, والتي غالبا ما يطلق عليها بالعفوية التنظيمية والسلوك التنظيمي الاجتماعي الايجابي, والتي صممت أساساً لدعم الأنشطة الاجتماعية والدعم النفسي للسلوكيات التنظيمية التي تهدف بتحويل المدخلات الى مخرجات (Syna et al., 2006).

2. دوافع العمل Work Motivation: تشير الدوافع الى الرغبة واليول للمنظمة, لإطلاق أفكار جديدة وبشكل مستمر (Solesvik, 2013). ومن النظريات التي ركزت على الدوافع هي نظرية الأبعاد الأساسية للعمل والتي حددت مجموعة من الأبعاد وهي: المهارات المتنوعة, المهمة, أهمية المهمة, الاستقلالية, التغذية العكسية والتعامل مع الآخرين (Ross, 2005). إذ تم التركيز على الدوافع في البحوث كمتغير مستقل كون تأثيره فوري على قوة واتجاه واستمرارية العمل, التي هي مجموعة من القوى النشطة التي تنشأ من داخل الفرد مرة ومرة أخرى نتيجة عوامل خارجية التي تبدأ من السلوك المتعلق بالعمل, ومن ثم تشكل تؤثر على انجاز العمل ومدته. اما كمتغير تابع إذ تأخذ شكل نية التصرف, والدليل ان بعض الموظفين المسنين يواصل العمل بسبب القيم والاحتياجات التي تكون دافعة لهم بمواصلة العمل (Kooij et al., 2008).

3. الالتزام التنظيمي Organizational Commitment: يعبر عن الالتزام التنظيمي بأنه الولاء الوظيفي لصاحب العمل, أن خلق الالتزام بين الموظف والمنظمة يعزز ويحافظ على علاقات العمل فيما بينهم على وفق الإجراءات المشتركة التي تعبر عن الصلة بين الموظف والمنظمة, كما ان المستوى العالي من الالتزام يؤدي الى استعداد الموظف بمواصلة المشاركة بالعمل مع المنظمة, وبذلك يكون التزام عاطفي يربط الموظف بوظيفته (Zayas et al., 2015). كما يمثل الالتزام القوة النسبية للفرد للمشاركة في عمل المنظمة, ويعد احد الظواهر التي تداولت في أدبيات السلوك التنظيمي والتي تتعكس على التغيب, دوران العمل والأداء الوظيفي. ويمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال الخصائص الشخصية وخبرات العمل وخصائصه, دور الوظيفة وعلاقات القيادة بالأفراد (Singh & Gupta, 2015).

4. المشاركة في العمل Work engagement: المشاركة في العمل تعبر عن الحالة الايجابية والوفاء بأهداف المنظمة, والتي تتعكس على الاندماج الشامل وتقاني العاملين لعملهم (Barnes et al, 2014). فضلا عن تمايز الأفراد بالطاقة والمرونة والحيوية العقلية أثناء العمل, والتي تعني الشعور بالأهمية, الحماس والتحدي, ويكون افراد المنظمة منمهمكين في العمل لكنهم سعداء,

ويشعروا بالوقت يمر بسرعة، لذلك يكون الأفراد مغمورين في عملهم (Bakker and Demerouti, 2008). وهناك أسبقيات تعزيز مشاركة الموظف منها أساليب القيادة المتبعة كالقيادة التحويلية مثلاً التي تعزز مستويات عالية من إشراك الموظف في العمل وتحسن من ظروف العمل التي يحتاجها الموظف والتي هي: الفوائد، الموارد الاجتماعية، العاطفية والاقتصادية التي تعطي للعمل معنى والتي بدورها تقلل من انخفاض مستوى المشاركة (Ghadi et al, 2013).

خامساً: العلاقة بين متغيرات البحث: هناك اهتمام كبير بين الباحثين لفهم سلوك لدى الأفراد في المنظمات، وعلى الرغم من التقدم المحرز في هذه الأبحاث، إلا أن هناك بعض الأسئلة التي تذهب أكثر من ذلك والتي تتعلق باتخاذ الأفراد إجراءات تذهب بعيداً عن المتطلبات الوظيفية التي تتجاوز مهمة الاندماج والتفاعل في الوظيفة وإظهار السلوكيات العنيفة (Mayfield & Taber, 2010). ومن هذا المنطلق حاول الباحثون إيجاد العلاقات الضمنية بين متغيرات الدراسة للتعرف على ماتوصلت إليه الدراسات التي تناولت المتغيرات الفرعية لدراستنا الحالية وكالاتي:

1. **العلاقة بين الهوية الاجتماعية ودوافع العمل:** إن أدراك الأفراد يحدث من خلال التفاعل فيما بينهم أي من خلال السياق الاجتماعي، ولكي يدرك الفرد الدوافع لابد من الانخراط في العمل الجماعي (Nolen et al., 2012). إن الهوية الاجتماعية والدوافع يرتبطان بجوانب اجتماعية كجوانب الرضا أو عدم الرضا في العمل، وإن خبرات العاملين المرنة تكون جنباً إلى جنب مع خبرات زملاءهم الموظفين والتي توفر لهم معرفة مباشرة لأولئك العاملين (Winkler, 2009). كما تركز نظرية الهوية الاجتماعية على فهم دوافع العاملين، أي إن تحديد الدافع المدركة حسب الحالة السببية، كما تظهر الهوية الاجتماعية تصور ارتباط الشخص بسياق المجموعة التي تشكل القاعدة الاجتماعية النفسية، التي يمكن أن تبرز من خلال العلاقات الشخصية، وبمجرد بروز الهوية الاجتماعية سوف تدفع العاملين إلى التشارك مع أعضاء المجموعة أي ليس هناك هوية شخصية تميزهم عن الآخرين (Wang, 2012).

2. **العلاقة بين الهوية الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية:** إن عدم مراعاة الهوية الاجتماعية داخل المنظمة العاملين تؤثر سلباً على تفاعلهم داخل المنظمة، ومن ثم عدم تمسكهم بسلوك المواطنة التنظيمية، مما دفع إدارات المنظمات للعمل على أخذ السياق الاجتماعي ودراسة الآثار المترتبة على الهويات الاجتماعية كسوابق لسلوك المواطنة التنظيمية (Kane, 2014). كما إن هناك أدلة تجريبية أثبتت العلاقة بين الهوية الاجتماعية بإبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الضمير، الفضيلة، وتطوير الذات) مما تحدد العوامل التي تسهم في خلق الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والعدالة لتعزيز أداء المنظمة وتحقيق الأهداف التنظيمية، إذ إن الهوية الاجتماعية تضمن بان الموظفين يواجهوا جهودهم نحو تحقيق أهداف المنظمة، وفي هذا المعنى تكون الهوية الاجتماعية مفهوم أساسي لسلوك المواطنة التنظيمية، لأنها تزيد من احتمال بقاء الأفراد في المنظمة وتعزز التعاون والتفاعل مع زملائهم، كما تعد كآلية لتشجيع الأفراد (Azizollah et al., 2014).

2. **العلاقة بين الهوية الاجتماعية والالتزام التنظيمي:** يشير الالتزام إلى تمسك العاملين بأهداف ومسارات العمل من خلال الالتزام العاطفي والالتزام بأهداف التغيير، إذ يجب أن يكون الأفراد ملتزمين باستمرارية تمسكهم بتنفيذ مجموعة محددة من الأنشطة، حتى وإن كانت الأنشطة مخالفة لمصالحهم الذاتية، فالالتزام كقوة مستقرة تلزم الموظفين ببعض الأهداف وبما أن الهوية الاجتماعية تعبر عن مواقفهم وسلوكهم كمجموعة، مما يقودنا إلى افتراض وجود صلة بين الهوية الاجتماعية والالتزام العاطفي، وبالتالي يمكن أن تحدد معاني مثل استخدام مفردة نحن بدل من أنا، وعندما يتم إنشاء هوية الموظفين ويشعروا بان مصيرهم واحد وإن أي تهديد سوف يواجههم يواجهوه كمجموعة واحدة (Long & Yan, 2014). (Chasserio et al., 2014).

ان الأفراد الوافدين الجدد الذين تتوفر فيهم القدوة والدعم والاعتراف من زملائهم من ذوي الخبرة يمكن ان يؤثر على الالتزام التنظيمي, فان التكتيكات للتنشئة الاجتماعية لها علاقة بالالتزام التنظيمي أي ان التدريب الرسمي والجدول الزمنية للتطوير الوظيفي لا يؤدي بالضرورة الى الالتزام التنظيمي, فهذا يدل على اهمية التنشئة الاجتماعية في بناء الهوية الاجتماعية داخل المنظمات, وان التنشئة الاجتماعية للأفراد توفر لهم التوجه الابتكاري خاصة عندما تشجع الوافدين الجدد على تغيير الأساليب في أداء أدوارهم (Filstad, 2011). أن الهوية التنظيمية تجعل الأفراد متمسكين نفسيا بالمنظمة بدل من فرض عوامل ملزمة لهم, كما تصف الهوية التنظيمية تفاعل الموظفين مع زملائهم داخل المنظمة سواء كان التفاعل عاطفياً أو معرفياً, (Robbins, 2011). وتشير الأدلة البحثية الى وجود علاقة بين الهوية الاجتماعية والالتزام التنظيمي بشكل ايجابي, كما يوجد اثر ايجابي للهوية التنظيمية في الاداء الوظيفي (Lam & Liu, 2014).

3. العلاقة بين الهوية الاجتماعية ومشاركة العاملين: غالبا ما يكون الأفراد مستعدين للانخراط في العمل نفسيا وبدنيا نتيجة المواقف والسلوك الايجابي, وهذا يشير الى العقد النفسي للموظف في حالة وجوده مما ينعكس على تحسين إمكانياتهم او يقوض مشاركتهم بالعمل في حالة عدم تحقيق هذا العقد , إن الموظفين الذين يمتلكون مجموعة من الهويات الاجتماعية القوية يميلوا الى ان يكونوا متعاونين عاطفيا مع زملائهم سواء كان ذلك بصورة مباشر أو غير مباشرة من خلال تأثير هويتهم على مواقفهم وسلوكهم, كما يمكن التنبؤ بان الهوية الاجتماعية تزيد الدافعية نحو انجاز الأهداف, كما ان الهوية القوية في المنظمة من المرجح ان ترتبط مشاركتهم بأهدافهم وبالتالي يكونوا أكثر حماسا للعمل بجد لتحقيق هذه الأهداف (Karanika et al., 2015). ويؤكد الباحثون ان العدالة تؤثر على مشاركة العاملين من خلال الهوية الاجتماعية, فان الموظفين الذين يمتلكون هوية اجتماعية قوية سوف تدفعهم الى الانغماس في وظائفهم (Hongwei et al., 2014).

المحور الثالث

الجانب العملي للدراسة

اولا: الوصف الإحصائي والتحليل العاملي لمتغيرات البحث: تهدف هذه الفقرة الى معرفة مستوى ابعاد البحث المتمثلة ب(الهوية الاجتماعية وتفاعل العاملين) من خلال استعمال الوسط الحسابي , الانحراف المعياري والنسبة المئوية, اذ ان كل بعد يحصل على وسط حسابي اقل من (3) وسط افتراضي او نسبة مئوية اقل من (60%) فهو غير مقبول. كما تهدف هذه الفقرة الى معرفة مدى تناسق الفقرات حسب نسب التشبع وفق التحليل العاملي فالفقرة التي تحصل على اكثر من (50%) تقبل حسب (Hear, 2010), ومدى ثبات فقرات الاستبانة حسب (Alpha).

جدول (1) الوصف الاحصائي والتحليل العاملي لفقرات الهوية الاجتماعية

المتغيرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	نسب التشبع للتحليل العاملي
التصنيف الذاتي	هنالك فرصة للانضمام الى المجموعة التي اربغ بها.	3.21	1.07	0.64	0.72
	اشعر بأني عضو فاعل في المجموعة التي انتمي إليها.	3.42	0.97	0.68	0.92
	هنالك تطابق للمعتقدات بيني والمجموعة التي انتمي إليها.	3.08	0.75	0.62	0.83
	لا أحاول الانضمام إلى مجموعة أخرى.	3.33	0.67	0.67	0.78

0.86	0.74	0.84	3.69	هنالك تماسك والتزام بين أعضاء المجموعة التي انتمى إليها.	
	0.67	0.31	3.35	على المستوى الكلي للتصنيف الذاتي	
	0.74			نسبة ثبات (ALpha) لفقرات التصنيف الذاتي	
	1			ترتيب بعد التصنيف الذاتي بين ابعاد الهوية الاجتماعية	
0.90	0.59	1.19	2.95	هنالك توافق للآراء والأفكار بين أعضاء المجموعة.	الجدب الاجتماعي
0.68	0.58	0.89	2.88	انجاز المهام الموكلة ألبنا تجري نا كفريق واحد.	
0.86	0.69	0.50	3.46	يمتلك أعضاء المجموعة مميزات لايمتلكها غيرهم.	
0.96	0.52	0.96	2.62	هنالك انسجام بين أعضاء المجموعة مبني على روح التعاون	
0.80	0.62	0.58	3.12	ارغب في قضاء أوقات إضافية مع أعضاء المجموعة .	
	0.60	0.50	3.01	على المستوى الكلي للجدب الاجتماعي	
	0.68			نسبة ثبات (ALpha) لفقرات الجدب الاجتماعي	
	3			ترتيب بعد الجدب الاجتماعي بين ابعاد الهوية الاجتماعية	
0.65	0.83	0.74	4.15	اشعر بأن المجموعة التي انتمى إليها حققت لي ماكنت أتمناه.	بروز المجموعة
0.81	0.65	0.62	3.23	انتمائي لهذه المجموعة خفض حالات عدم اليقين.	
0.79	0.53	1.19	2.64	لا يوجد صراع على السلطة بين أعضاء المجموعة.	
0.82	0.64	0.41	3.22	هنالك العديد من الأفراد يرغبوا الانضمام الى هذه المجموعة.	
	0.66	0.39	3.31	على المستوى الكلي لبروز المجموعة	
	0.71			نسبة ثبات (ALpha) لفقرات بروز المجموعة	
	2			ترتيب بعد بروز المجموعة بين ابعاد الهوية الاجتماعية	
0.64	0.40	3.22		الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية على مستوى الهوية الاجتماعية	

يوضح جدول (1) الوصف الإحصائي والتحليل العاملي لفقرات تفاعل العاملين وكالاتي:

1. حقق بعد التصنيف الذاتي للينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.35)، بانحراف معياري بلغ (0.31)، ووزن مؤوي بلغ (67%)، وجاء ترتيب البعد (1) . كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.74).
2. حقق بعد الجدب الاجتماعي للينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.01)، بأنحراف معياري بلغ (0.50)، ووزن مؤوي بلغ (60%)، وجاء ترتيب البعد (3) . كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.68).

3. حقق بعد بروز المجموعة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.31)، بأنحراف معياري بلغ (0.39)، ووزن مؤوي بلغ (66%)، وجاء ترتيب البعد (2) . كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.71).

4. حقق بعد الهوية الاجتماعية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.22)، بأنحراف معياري بلغ (0.40)، ووزن مؤوي بلغ (64%) . كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.69).

جدول (2) الوصف الإحصائي والتحليل العاملي لفقرات تفاعل العاملين

المتغيرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	نسب التشبع للتحليل العاملي
سلوك المواطنة التنظيمية	أساعد زميلي بالعمل دائما عندما يحتاجني.	3.58	0.71	0.72	0.85
	أحاول ان أقدم النصح والتوجيه للموظفين الجدد.	2.64	0.99	0.53	0.67
	أقدم باستمرار مقترحات لتحسين العمل.	3.36	1.19	0.67	0.70
	أتكلم بشكل ايجابي عن المنظمة امام الآخرين.	3.32	0.95	0.66	0.86
على المستوى الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية		3.22	0.41	0.64	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات سلوك المواطنة التنظيمية		0.72			
ترتيب بعد سلوك المواطنة التنظيمية بين ابعاد تفاعل العاملين		3			
دوافع العاملين	أحاول ان أغير طريقة عملي عند رغبتني بالحصول على مميزات إضافية.	3.23	0.42	0.65	0.92
	اشعر بالفخر عندما احصل على مكافئة تشجيعية.	3.38	1.11	0.68	0.91
	المهام المكلف بها اشعر بأنها ممتعة.	3.77	0.66	0.75	0.69
	عند إدراكي لفرصة ما اعمل بجد لكي احصل عليها.	2.74	0.79	0.55	0.85
على المستوى الكلي لدوافع العاملين		3.28	0.28	0.66	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات دوافع العاملين		0.89			
ترتيب بعد دوافع العاملين بين ابعاد تفاعل العاملين		1			
الالتزام التنظيمي	ابذل المزيد من الجهد لأجل الارتقاء بواقع المعمل .	2.95	1.28	0.59	0.85
	اشعر بان قيم العمل تتوافق تماما مع قيمتي الشخصية.	2.99	0.82	0.60	0.90
	أتفاخر أمام زملائي عند الحديث عن المعمل .	3.29	0.68	0.66	0.89
	إننا فخور جدا بانتمائنا للمعمل في هذا المعمل .	3.46	0.50	0.69	0.63
على المستوى الكلي للالتزام التنظيمي		3.17	0.36	0.63	

0.68				نسبة ثبات (ALpha) لفقرات الالتزام التنظيمي	
4				ترتيب بعد الالتزام التنظيمي بين ابعاد تفاعل العاملين	
0.76	0.62	0.89	3.10	أن العمل الذي أقوم ذات معنى وهدف للمعمل .	
0.74	0.62	0.99	3.10	اعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لغرض انجاز المهام.	
0.79	0.67	0.96	3.35	الحالات السلبية التي تحدث في العمل لا تؤثر على أدائي في انجاز المهام .	
0.89	0.66	0.95	3.32	هنالك تماسك بين ذاتي ووظيفتي من الصعب ان يفصل بينهما.	
				على المستوى الكلي للمشاركة بالعمل	
0.64				0.65	3.22
0.67				نسبة ثبات (ALpha) لفقرات المشاركة بالعمل	
2				ترتيب بعد المشاركة بالعمل بين ابعاد تفاعل العاملين	
0.64	0.43	3.22		الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية على مستوى تفاعل العاملين	

يوضح جدول (2) الوصف الاحصائي والتحليل العملي لفقرات تفاعل العاملين وكالاتي:

1. حقق بعد سلوك المواطنة التنظيمية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.22)، بأنحراف معياري بلغ (0.41)، ووزن مؤوي بلغ (64%)، وجاء ترتيب البعد (3) . كما كانت جميع نسب التشعب للتحليل العملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (ALpha) وهي (0.72).
2. حقق بعد دوافع العاملين للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.28)، بأنحراف معياري بلغ (0.28)، ووزن مؤوي بلغ (66%)، وجاء ترتيب البعد (1) . كما كانت جميع نسب التشعب للتحليل العملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (ALpha) وهي (0.89).
3. حقق بعد الالتزام التنظيمي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.17)، بأنحراف معياري بلغ (0.36)، ووزن مؤوي بلغ (63%)، وجاء ترتيب البعد (4) . كما كانت جميع نسب التشعب للتحليل العملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (ALpha) وهي (0.68).
4. حقق بعد المشاركة بالعمل للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.22)، بانحراف معياري بلغ (0.65)، ووزن مؤوي بلغ (64%)، وجاء ترتيب البعد (2) . كما كانت جميع نسب التشعب للتحليل العملي كبيرة ومقبولة، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (ALpha) وهي (0.67).
5. اما على مستوى الكلي لتفاعل العاملين للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.22)، بأنحراف معياري بلغ (0.43)، ووزن مؤوي بلغ (64%) . كما كانت جميع نسب التشعب للتحليل العملي كبيرة ومقبولة لجميع فقرات بعد تفاعل العاملين، كما ان فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (ALpha) وهي (0.68).

ثانيا: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية :

يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله إختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (الهوية الاجتماعية وتفاعل العاملين) وسيتم اختبارها حسب ورودها في المخطط البحث الفرضي وهي كالاتي:

جدول (3) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسية والفرعية

ت	البعد	تفاعل العاملين	مستوى المعنوية
1	التصنيف الذاتي	0.73	0.000
2	الجذب الاجتماعي	0.91	0.000
3	بروز المجموعة	-0.33	0.003
4	الهوية الاجتماعية	0.75	0.000

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

1- الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول(3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.75) ,اما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

2- الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التصنيف الذاتي والتفاعل الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول(3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها(0.73) ,اما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

3- الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الجذب الاجتماعي والتفاعل الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول(3) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة قدرها (0.91) ,اما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من الباحثين (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

4- الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بروز المجموعة والتفاعل الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول(3) اتضح وجود علاقة ارتباط سلبية قدرها (-0.33) ,اما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة الباحثين (0.05) لكنها علاقة عكسية لذلك لا تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ثانيا :نتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث: في هذه الفقرة سيتم مناقشة نتائج اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث وعلى وفق ما نصت عليه فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير للهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي على المستوى الكلي) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيجري اختبارها تباعا وفق ما ورد في مخطط البحث الفرضي:

1- نتائج اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسية

يبين الجدول (4) نتائج اختبار علاقة التأثير للهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للهوية الاجتماعية (X) والتفاعل الوظيفي (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية :

$$Y = a + \beta X$$

حيث أن y = التفاعل الوظيفي.

X = الهوية الاجتماعية .

B = ميل المعادلة (مقدار التغير في y الذي يطرأ نتيجة تغير x وحدة).

a = ثابتة إحصائية .

تبين المعادلة اعلاه ان التفاعل الوظيفي هو دالة للقيمة الحقيقية الهوية الاجتماعية، أن تقديرات هذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (78) فردا وكانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين متغيري الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي كما يأتي:

$$\text{التفاعل الوظيفي} = (0.06) + (0.75) \text{ الهوية الاجتماعية}$$

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (4).

الجدول (4) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين الهوية الاجتماعية وتفاعل العاملين

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	4.483	4.483	0.56	95.913	.000
الخطأ	76	3.552	.047			
المجموع	77	8.035				

N=78

المصدر: الباحثين اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية.

أما جدول المعاملات فقد أشار الى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (5) نتائج اختبار علاقة تأثير الهوية الاجتماعية في تفاعل العاملين

مستوى المعنوية	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		المعاملات المعيارية	معامل بيتا	
.856	.182	بيتا	الخطأ المعياري	الثابت
.000	9.793	.75	.100	الهوية الاجتماعية

N=78

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستفادة من مخرجات الحاسبة الالكترونية:

يتضح من جدول تحليل التباين وجدول المعاملات للعلاقة بين الهوية الاجتماعية (X) وتفاعل العاملين وعلى مستوى عينة البحث، إن قيمة (t) كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (1.685) وبمستوى معنوية (0.05) وهذا يدل على أن منحني الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X, Y) وبمستوى ثقة (0.95) وهذا ما تؤكد قيمة احصائية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت (t = 9.793)

وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت (a=0.06)، وهذا يعني إن هناك وجوداً لتفاعل العاملين مقداره (0.06) عندما تكون قيمة الهوية الاجتماعية يساوي صفراً.

أما قيمة الميل الحدي قد بلغ (β=0.75) والمرافقة لـ (X) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في الهوية الاجتماعية (X) سيؤدي إلى تغير مقداره (0.75) في تفاعل العاملين.

كما أشارت قيمة معامل التحديد (R²) إلى معامل مقداره (0.56)، بما يعني أن الهوية الاجتماعية (X) يفسر قيمته (0.56) من التباين الحاصل في تفاعل العاملين، وان (0.44) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة (95.913) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.91) في حدود ثقة (0.05) وفي ضوء هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

2. اختبار الفرضيات الفرعية: بعد ما تم اختبار فرضية التأثير الرئيسية لابد من اختبار مدى تأثير الهوية الاجتماعية (التصنيف الذاتي، الجذب الاجتماعي، بروز المجموعة) في التفاعل الوظيفي.

وعلى وفق هذه الفرضية فأن معادلة الانحدار المتعدد لمتغيرات الهوية الاجتماعية (X_1, X_2, X_3) في التفاعل الوظيفي (y) بدلالة معادلة الانحدار المتعدد الآتية :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

كانت معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين الهوية الاجتماعية (X) والتفاعل الوظيفي هي:

$$\text{التفاعل الوظيفي} = (0.06) + (0.73) \text{ التصنيف الذاتي} + (0.91) \text{ الجذب الاجتماعي} + (-0.33) \text{ بروز المجموعة.}$$

أما جدول (6) فقد أشار الى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (6) نتائج اختبار علاقات التأثير بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي

مستوى المعنوية	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		المعاملات المعيارية	معامل بيتا	
.856	.182	بيتا	الخطأ المعياري	الثابت
.000	9.209	.73	.324	0.06
.000	18.972	.91	0.082	0.756
.003	-3.044	-.33	0.031	0.588
			.089	.272

N=78

المصدر: الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من جدول (6) أن في معادلة الانحدار يؤشر الثابت ($a=0.06$)، وهذا يعني إن هناك وجوداً للتفاعل الوظيفي مقداره (0.06) عندما تكون قيمة الهوية الاجتماعية يساوي صفراً.

أما قيمة الميل الحدي للتصنيف الذاتي قد بلغ ($\beta_1=0.73$) والمرافقة لـ (X_1) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في التصنيف الذاتي (X_1) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.73) في التفاعل الوظيفي.

أما قيمة الميل الحدي للجذب الاجتماعي قد بلغ ($\beta_2=0.91$) والمرافقة لـ (X_2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الجذب الاجتماعي (X_2) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.91) في التفاعل الوظيفي .

أما قيمة الميل الحدي لبروز المجموعة قد بلغ ($\beta_3=-0.33$) والمرافقة لـ (X_3) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في بروز المجموعة (X_3) سيؤدي إلى تغير عكسي مقداره (-0.33) في التفاعل الوظيفي.

وعلى أساس هذه النتائج ترفض الفرضية على مستوى بروز المجموعة وتقبل الفرضيات الفرعية على مستوى التصنيف الذاتي والجذب الاجتماعي .

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1. توصل البحث الى أن توفر فرص انضمام الأفراد إلى المجموعة التي تتطابق معتقداتها وتكون هذه المجموعة فاعلة، كذلك تطابق المعتقدات لدى المجموعة، فضلاً عن زيادة مستويات الالتزام فيما بين أعضائها سيؤدي الى زيادة فرص المساعدة والدافعية ويحاولوا بذل مزيد من الجهد للارتقاء بواقع المعمل .
2. ان الانسجام بين أعضاء المجموعة وزيادة مستوى التوافق للآراء والأفكار فيما بينهم نتج عنه تقديم مقترحات ترتقي بواقع المعمل ويصبح أعضاء المجموعة كفريق متكامل ومنسجم .

3. عدم توفر المنافسة الايجابية بين أعضاء المجموعة وعدم إتاحة الفرصة لانضمام أعضاء جدد فضلاً عن انعدام رؤيتهم حول المستقبل مما انعكس سلباً على تفاعل العاملين فيما بينهم.
4. جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع الدراسات السابقة كون إنشاء مجموعات متطابقة بالأهداف والمعتقدات ووضع رؤية واضحة سوف تزيد بشعور الأفراد الايجابي اتجاه المنظمة من خلال التزامهم بتحقيق أهدافها بدافع ذاتي.

ثانياً : التوصيات

1. على إدارة المعمل تشكيل مجموعات عمل متطابقة للآراء والمعتقدات لتكون خالية من الصراعات السلبية لضمان فاعلية جميع أعضاء المجموعة يكون هدفهم الأساس مصلحة المعمل.
2. أن تراعي إدارة المعمل التنظيم غير الرسمي في مجموعات العمل كالصداقة بين أعضائها لضمان انسجام وتوافق ورفع روح التعاون فيما بينهم .
3. التشجيع على المنافسة الايجابية بين أعضاء المجموعة للحصول على فرص ترقية وتسلم مناصب أعلى مبنية على الكفاءة والتخصص ليخلق رؤية أكثر وضوحاً نحو مستقبلهم الوظيفي.
4. تضمين أسس غير رسمية تبين ارتباط الفرد بالمجموعة وتحديد مسؤوليات مهمة العمل لضمان عدم نشوب صراعات بين المجموعات الأخرى، مما يخلق صورة ايجابية وتحسين واقع المعمل.

Reference

1. Azizollah Arbabisarjou, Reza Hajipour² & Sadeghian Sourki Mahdi³ (2014) *The Correlation Between Justice and Organizational Citizenship*. Global Journal of Health Science; Vol. 6, No. 6.
2. Bakker Arnold B. and Demerouti Evangelia, (2008), "*Towards a model of work engagement*", *Career Development International*, Vol. 13 Iss 3 pp. 209 – 223.
3. Barnes Donald C. ,Joel E. Collier Stacey Robinson , (2014),"Customer delight and work engagement", *Journal of Services Marketing*, Vol. 28 Iss 5 pp. 380 – 390.
4. Boutwell.D,(2003) " Organizational Identity, Self-Concept, And Commitment Among Teachers In Northwest Florida" Thesis The University of West Florida.
5. Chasserio Stephanie and Pailot Philippe and Poroli Corinne, (2014),"*When entrepreneurial identity meets multiple social identities* " , *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 20 Iss 2 pp. 128 – 154.
6. Filstad Cathrine, (2011),"*Organizational commitment through organizational socialization tactics*", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 23 Iss 6 pp. 376 – 390.
7. Ghadi Mohammed Yasin, Mario Fernando, Peter Caputi, (2013),"*Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work*", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 Iss 6 pp. 532–550

8. Hongwei He, Weichun Zhu and Xiaoming Zheng (2014) **Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality**, J Bus Ethics (2014) 122:681–695.
9. Hogg, M. (2001). **A Social Identity Theory of Leadership**. Personality and Social Psychology Review 2001, Vol. 5, No. 3, 184–200.
10. Jesús María, Suárez–Mendoza, Pablo Zoghbi–Manrique–de–Lara, (2008), **The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands**, International Journal of Organizational Analysis, Vol. 15 Iss 1 pp. 56 – 76.
11. Jianhua Ge and Xuemei Su and Yan Zhou, (2010), **Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior**, Nankai Business Review International, Vol. 1 Iss 2 pp. 166 – 179.
12. Kane Lauren Mondo (2014). **Telework And Organizational Citizenship Behaviors: The Underexplored Roles Of Social Identity And Professional Isolation**, Thesis degree of Doctor of Philosophy, The City University of New York.
13. Korte, R. (2007). **A review of social identity theory with implications for training and development**. Journal of European Industrial Training Vol. 31 No. 3, 2007 pp. 166–180.
14. Katou , Anastasia A., (2013), **Justice, trust and employee reactions: an empirical examination of the HRM system**, Management Research Review, Vol. 36 Iss 7 pp. 674 – 699.
15. Kooij Dorien, Annet de Lange, Paul Jansen and Josje Dijkers, (2008), **Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 Iss 4 pp. 364 – 394.
16. Lam Long W. and Liu Yan, (2014), **The identity-based explanation of affective commitment**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 29 Iss 3 pp. 321 – 340.
17. Ludwick, K. (2008). CLOSING THE GAP: **MEASURING THE SOCIAL IDENTITY OF TERRORISTS**. Thesis Chairman, Department of National Security Affairs.
18. Mayfield Clifton O. and Taber Thomas D., (2010), **A prosocial self-concept approach to understanding organizational citizenship behavior**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 Iss 7 pp. 741 – 763.
19. Mullins , Laurie. (2010) Management & Organizational Behavior, Pearson Education Limited
20. Nolen Susan Bobbitt , Christopher J. Ward & Ilana S. Horn (2012) **Methods for taking a situative approach to studying the development of motivation, identity, and learning in multiple social contexts**, Eur J Psychol Educ 27:267–284.

21. Robbins Jordan Mathew (2011) *Toward An Integrative Model Of Organizational Commitment And Identity*: An Empirical Examination Of A Model Linking These Constructs, Master of Science Brown University.
22. Ross Darren Lee-, (2005), *Perceived job characteristics and internal work motivation* , Journal of Management Development, Vol. 24 Iss 3 pp. 253 – 266.
23. Singh Ajay and Gupta Bindu, (2015), *Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment* , Benchmarking: An International Journal, Vol. 22 Iss 6 pp. 1192 1211
24. Solesvik Marina Z., (2013), *Entrepreneurial motivations and intentions: investigating the role of education major* , Education +Training, Vol. 55 Iss 3 pp. 253 – 271.
25. Stensaker Inger G. and Meyer Christine B., (2011), *Change experience and employee reactions: developing capabilities for change* , Personnel Review, Vol. 41 Iss 1 pp. 106 – 124.
26. Swailes Stephen and Blackburn Michelle, (2016), *Employee reactions to talent pool membership*, *Employee Relations: The International Journal* , Vol. 38 Iss 1 pp.
27. Syna Helena, Desivilya Yoav, Sabag Efrat Ashton, (2006), *Prosocial tendencies in organizations* , International Journal of Organizational Analysis, Vol. 14 Iss 1 pp. 22 – 42.
28. Wang Ting Quanquan Zheng, (2012), *Working pressure does not necessarily undermine self-determined motivation* , Chinese Management Studies, Vol. 6 Iss 2 pp. 318 – 329
29. Winkler Ingo, (2009), *Term-time employment* , Education + Training, Vol. 51 Iss 2 pp. 124 – 138
30. Zayas María, Ortiz Ernesto Rosario, Eulalia Marquez and Pablo Colón Gruñeiro , (2015), *Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees* , International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 35 Iss 1/2 pp. 91 – 106.