

التمائل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي  
لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية

إعداد الباحث

هيثم محمد عبد العزيز جبريل  
مدرس مساعد بكلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات  
جامعة بورسعيد

تحت إشراف

أ.د/ محمد محمد عيسى  
أستاذ نظم المعلومات وعلوم الحاسب  
عميد كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم  
المعلومات - جامعة بورسعيد

أ.د/ إيمان صالح عبد الفتاح  
أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة  
جامعة بورسعيد

**Organizational Identification as an Approach to  
Improve Job Performance of Academic Staff Members  
in Egyptian State Universities**

**Submitted by**

**Haytham Mohamed Abdelaziz Gebril**

**Assistant Lecturer of Business Administration at Faculty of  
Management Technology and Information Systems, Port Said  
University**

**Supervisors**

**Prof. Dr. Eman Saleh Abd Elfatah  
Professor and Head of Business  
Administration Department  
Faculty of Commerce  
Port Said University**

**Prof. Dr. Mohamed Mohamed Eisa  
Professor and Head of  
Information Systems and  
Technology- Dean of Faculty of  
Management Technology and  
Information Systems  
Port Said University**

## مستخلص البحث:

استهدف البحث دراسة أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية محل البحث، وتم الحصول على البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، حيث تم إجراء البحث على عينة بلغ تعدادها الصافي (265) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات بنسبة استرداد 70%، وتم الاعتماد على حزم البرامج الإحصائية (SPSS V. 24) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذا البحث. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية، كما تبين أيضا من النتائج الوصفية للبحث أن درجة كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي كانت (3.62، 3.7) فوق المتوسط بدرجة موافق، وهو ما يدل على مستوى جيد من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي. وأوصى البحث بأهمية التماثل التنظيمي لما له من أثر إيجابي على أداء الأفراد والجامعة.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الأداء الوظيفي، الجامعات المصرية.

## **ABSTRACT:**

**The research aims to study the effect of organizational identification on job performance which is inclusive of In-role performance. The field data were collected using a survey questionnaire with a total collected back response of (265) academic staff members in the Egyptian state universities. SPSS computer package was used to fully analyze the data. The results revealed that there is a positive impact of organizational identification on job performance. The research presents a set of recommendations as the importance of adopting the organizational identification term in state universities because of its positive impact on organizational and individuals' performance.**

**Keywords: Organizational Identification, Job Performance, Egyptian Universities.**

## 1. مقدمة:

يُعد التماثل التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة، ويُعرف بأنه: "التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها" (Wang et al., 2017)، فكل جامعة رؤية ورسالة وأهداف تؤمن بها وتتخذ منها منهجاً تسعى لتحقيقه، ومن هنا صارت الجامعة تعمل على أن يؤمن العاملون برسالتها ورؤيتها وأهدافها، وأن تتلاقى أهداف العاملين مع أهداف الجامعة التي يعملون بها.

كما يُعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات القديمة والحديثة والتي لم تحظى بالبحث المطلوب في قطاع التعليم العالي، فالأداء يمثل مفهوماً يعكس أهداف الجامعة والوسائل اللازمة لتحقيقها كما يُساعد تطويره في نجاح الجامعة وقدرتها على البقاء والنمو والمنافسة في ظل العديد من التحديات والمتغيرات المحلية والدولية. كذلك يُساهم تطوير الأداء الوظيفي في تحقيق أهدافها وأن تتكيف وفق المتغيرات البيئية التي تحيط بها. ويرى (Callea et al., 2016) أن التماثل التنظيمي يلعب دوراً استراتيجياً في الأداء الوظيفي؛ وذلك لأنه كلما زاد تماثل الأفراد مع المنظمة كلما ازداد استعدادهم لتكريس جهودهم واندماجهم مع المنظمة والتعاون مع زملائهم، كذلك يكون تفكيرهم وعملهم وفقاً لقيم ومعتقدات وأهداف المنظمة؛ ومن ثم فإن التماثل التنظيمي له تأثير إيجابي على مخرجات المنظمة والأفراد متضمنة الأداء الوظيفي.

كما أن تماثل الأفراد مع المنظمة واعتبار أنفسهم جزءاً من المنظمة؛ يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم لإنجاز المهام ويعتبرون أنفسهم ممثلين للمنظمة داخلها وخارجها ويجعلوا لأهداف المنظمة الأولية في جميع قراراتهم. كما أن الأفراد يتماثلوا مع المنظمة من أجل إشباع احتياجاتهم من الشعور بالانتماء الوظيفي وتقليل الإحساس بانعدام الأمان الوظيفي والنية للتحويل؛ وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للأفراد (Bacaksiz et al., 2017). وتشير العديد من البحوث إلى وجود علاقة إيجابية تربط بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، فكلما ارتفع مستوى التماثل بين الفرد والجامعة كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي (Callea et al., 2016).

وبناءً عليه فقد قام الباحث في هذا البحث بدراسة أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي في الجامعات الحكومية المصرية، وقد وقع اختيار الباحث على قطاع التعليم كونه قطاع علمي خدمي يسعى دائماً للتطوير في أداءه.

## 2. البحوث السابقة:

### 1.2 البحوث التي تناولت التماثل التنظيمي:

استهدف بحث (El-Kassar et al., 2017) دراسة علاقة كل من المسؤولية المجتمعية للمنظمة وأخلاقيات المنظمة بسلوك المواطنة التنظيمي، كذلك دراسة الأثر الوسيط للتماثل التنظيمي على العلاقة بينهما. وذلك بالتطبيق على الجامعة الأمريكية في لبنان، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (308) مفردة من طلاب تلك الجامعة. واعتمد البحث على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية المجتمعية للمنظمة والتماثل التنظيمي، ووجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي. كما توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات المنظمة والتماثل التنظيمي،

كما يوجد تأثير إيجابي غير مباشر لأخلاقيات المنظمة على سلوك المواطنة التنظيمي من خلال الدور الوسيط للتمائل التنظيمي.

كما استهدف بحث (Coskuner et al., 2018) دراسة العلاقة بين السلوكيات المناهضة للجامعة والتمائل التنظيمي، كذلك دراسة الأثر الوسيط للدعم التنظيمي على العلاقة بين السلوكيات المناهضة للمنظمة والتمائل التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عدد من الكليات في غرب روسيا، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (123) أكاديمي في هذه الكليات. واعتمد البحث على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من 6 فقرات في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصل البحث إلى وجود علاقة سلبية بين السلوكيات المناهضة للمنظمة وكل من الدعم التنظيمي والتمائل التنظيمي، كما تبين عدم وجود تأثير للدعم التنظيمي على قوة العلاقة بين السلوكيات المناهضة للمنظمة والتمائل التنظيمي. توصل البحث أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي والتمائل التنظيمي.

استهدف بحث (Wang et al., 2017) دراسة العلاقة بين القيادة التحولية والتوصيف الوظيفي، كذلك دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بينهما. وذلك بالتطبيق على إحدى الجامعات في هولندا، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (246) مفردة من طلاب البكالوريوس والدراسات العليا بتلك الجامعة. واعتمد البحث على مقياس (Bartel, 2011) في قياس التماثل التنظيمي. وقد توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحولية والتوصيف الوظيفي، كما يتوسط التماثل التنظيمي العلاقة بين القيادة التحولية والتوصيف الوظيفي، كذلك تؤثر القيادة التحولية بشكل غير مباشر على التوصيف الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي ويكون مستوى التأثير أكبر كلما قلَّ مستوى التماثل التنظيمي.

## 2.2 البحوث التي تناولت الأداء الوظيفي:

استهدف بحث (Janse van Rensburg et al., 2018) دراسة أثر متطلبات وموارد العمل على الازدهار الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث أوضح البحث أن المتطلبات الوظيفية تتمثل في العمل الإضافي، بينما تتمثل موارد العمل في وضوح الدور والمكافأة والترقيات، وذلك بالتطبيق على جامعات الإدارة والتكنولوجيا في جنوب إفريقيا، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (339) أكاديمي في هذه الجامعات. واعتمد البحث على مقياس (Goodman & Svyantek, 1999) في قياس الأداء الوظيفي. وقد توصل البحث إلى عدة نتائج منها: حدّد البحث أبعاد الأداء الوظيفي في الأداء الرسمي In-role، والأداء الإضافي Extra-role، لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعمل الإضافي على الازدهار في العمل. يوجد تأثير إيجابي لوضوح الدور والترقيات على الازدهار في العمل والأداء الوظيفي.

كما استهدف بحث (Swalhi et al., 2017) دراسة أثر العدالة التنظيمية -المتتمثلة في العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية- على الأداء الوظيفي، كذلك دراسة أثر الالتزام الوظيفي كمتغير وسيط على العلاقة بينهما، وذلك بالتطبيق على عدد من الشركات الصغيرة والمتوسطة في فرنسا واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم

إجراء البحث على عينة مكونة من (343) مفردة من هذه الشركات. واعتمدَ البحث على مقياس (Williams & Anderson, 1991) في قياس الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي In-role. وقد توصلَ البحث إلى عدة نتائج منها: يوجد تأثير إيجابي لأبعاد العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي، يتوسط الالتزام التنظيمي العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما يوجد تأثير إيجابي للالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي.

في حين استهدف بحث (Reb et al., 2017) دراسة العلاقة بين النية للتحويل الوظيفي والأداء الوظيفي، كذلك دراسة أثر الإنهاك الوظيفي على العلاقة بينهما. وذلك بالتطبيق على عدد من الشركات في الهند واعتمدَ البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (251) مفردة من هذه الشركة. واعتمدَ البحث على مقياس (Williams & Anderson, 1991) في قياس الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي In-role. وقد توصلَ البحث إلى عدة نتائج منها توجد علاقة سلبية بين النية للتحويل الوظيفي والأداء الوظيفي، كما يتوسط الإنهاك الوظيفي العلاقة بينهما.

وفي سياق العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي استهدف بحث (Clarke & Mahadi, 2017) دراسة العلاقة بين الاحترام في العمل والأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على عدد من الشركات في ماليزيا واعتمدَ البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (203) مفردة من هذه الشركات. واعتمدَ البحث على مقياس (Williams & Anderson, 1991) في قياس الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي In-role. وقد توصلَ البحث إلى عدة نتائج منها: توجد علاقة إيجابية بين الاحترام في العمل والأداء الوظيفي، كما أوصى البحث بأهمية الاحترام المتبادل في العمل من أجل الأفراد والمنظمة.

### 3.2 البحوث التي تناولت التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي:

استهدف بحث (Hussain & Shahzad, 2018) دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، كذلك دور المشاركة التنظيمية للمشرف على التماثل التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عدد من منظمات القطاع العام والخاص من بينها قطاع التعليم العالي. واعتمدَ البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (400) مفردة من العاملين في تلك المنظمات. واعتمدَ البحث على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من 6 فقرات في قياس التماثل التنظيمي، واعتمدَ على مقياس (Williams & Anderson, 1991) المكون من 7 فقرات في قياس الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي In-role. وقد توصلَ البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، كما يوجد تأثير إيجابي للمشاركة التنظيمية للمشرف على الأداء الوظيفي. وأوصى البحث بضرورة المشاركة التنظيمية للمشرفين والتدريب المستمر وذلك من أجل نجاح المنظمة.

كذلك استهدف بحث (Ting & Ho, 2017) دراسة أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي، وذلك بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا في جنوب تايوان. واعتمدَ البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (296) مفردة من أعضاء هيئة التدريس. واعتمدَ البحث على مقياس (Cheney, 1982)

في قياس التماثل التنظيمي، كما اعتمد على مقياس (Wu's, 2010) في قياس الأداء الوظيفي. وقد توصلَ البحثُ إلى الآتي: حدد البحثُ أبعاد التماثل التنظيمي في الولاء، التشابه، العضوية، كما حدد البحثُ أبعاد الأداء الوظيفي في الآتي: إنجاز المهام، التفاعل بين الأشخاص، وتقييم الخدمة، وتوصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي.

كما استهدفَ بحث (He et al., 2016) دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي وسلوكيات العمل في المنظمة، حيث حدّدَ البحثُ أن الأداء الوظيفي وسلوكيات العمل تُعتبر نتائج التماثل التنظيمي. حيث تم تجميع البيانات من عدد (114) دراسة نشرت في (86) مقال. واعتمدَ البحثُ على مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المُكون من عشرة فقرات في قياس التماثل التنظيمي، واعتمد على مقياس (Goodman and Svyantec, 1999) في قياس أبعاد الأداء الوظيفي. وقد توصلَ البحثُ إلى عدة نتائج منها: حدّدَ البحثُ أبعاد الأداء الوظيفي الرسمي، والأداء الإضافي، كما توصلَ البحثُ إلى وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي وكل من الأداء الوظيفي والسلوك العام في المنظمة، كما يوجد تأثير إيجابي مُباشر للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي، كذلك يُوجد تأثير إيجابي غير مُباشر من خلال الانخراط في العمل.

### 3. التعليق على البحوث السابقة:

1.3 يرى الباحث أن البحوث السابقة قد ساعدت بشكل كبير في توسيع مداركه في موضوع البحث والمساهمة في تكوين الإطار النظري، كذلك الوصول إلى مشكلة البحث وبلورة الفجوة البحثية.

2.3 تعدد البحوث الأجنبية التي تناولت كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، حيث تناولت تلك البحوث التماثل التنظيمي كمتغير مستقل أو متغير وسيط أو متغير تابع، في حين تناولت الأداء الوظيفي كمتغير تابع، إلا أن هناك ندرة في البحوث التي تناولت الربط بين المتغيرين وخاصة فيما يتعلق بالتطبيق في الجامعات المصرية.

3.3 فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت التماثل التنظيمي؛ فقد بين العديد منها ( El-Kassar et al., 2017; Wang et al., 2017; Hussain & Shahzad, 2018; Ting & Ho, 2016; He et al., 2017) الأثر الإيجابي على بعض المتغيرات مثل سلوك المواطنة التنظيمية، الأداء الوظيفي، التوصيف الوظيفي، وسلوكيات العمل في المنظمة.

4.3 اتفقت معظم البحوث ( El-Kassar et al., 2017; Coskuner et al., 2018; He et al., 2016) في الاعتماد على مقياس (Mael & Ashforth, 199) المُكون من 6 فقرات في قياس التماثل التنظيمي وطبق العديد منها في قطاع التعليم العالي.

5.3 فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت الأداء الوظيفي؛ فقد بين بعضاً منها العوامل المؤثرة إيجاباً على الأداء الوظيفي مثل: موارد العمل، التدريب والتطوير، التماثل التنظيمي، العدالة التنظيمية، والاحترام في العمل كما في بحث ( Janse van Rensburg et al., 2018; Swalhi et al., 2017; Clarke & Mahadi, 2017; Hussain & Shahzad, 2018). في حين بين بحث (Reb et al., 2017) الأثر السلبي للتحوّل الوظيفي والإنهاك الوظيفي على الأداء الوظيفي.



6.3 اتفقت معظم البحوث ( Swalhi et al., 2017; Reb et al., 2017; Clarke & ) في الاعتماد على مقياس (Mahadi, 2017; Hussain & Shahzad, 2018) في قياس الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي In-role performance.

7.3 فيما يتعلق بالبحوث التي ربطت بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي ( Hussain & ) علاقة إيجابية بينهما حيث أنه كلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي للأفراد كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي.

8.3 وتأسيساً على ما سبق؛ ونظراً لندرة الأبحاث التي ربطت بين المتغيرين بالتطبيق في قطاع التعليم العالي، فإن الباحث يفترض وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

#### 4. الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات حكومية مصرية وهي: (جامعة القاهرة، جامعة الإسكندرية، جامعة المنصورة، جامعة عين شمس)، وتم تحديد أسس اختيار هذه الجامعات في الحدود المكانية للبحث.

#### 1.4 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

1.1.4 التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

2.1.4 التعرف على مستوى الأداء الوظيفي متمثلاً في الأداء الرسمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية محل البحث.

3.1.4 التعرف على مدى توافر الكوادر البشرية المؤهلة في الجامعات محل البحث والتي تمكنهم من تطبيق مثل هذه المفاهيم.

4.1.4 صياغة مشكلة البحث وتحديد متغيراته وتكوين فروضه.

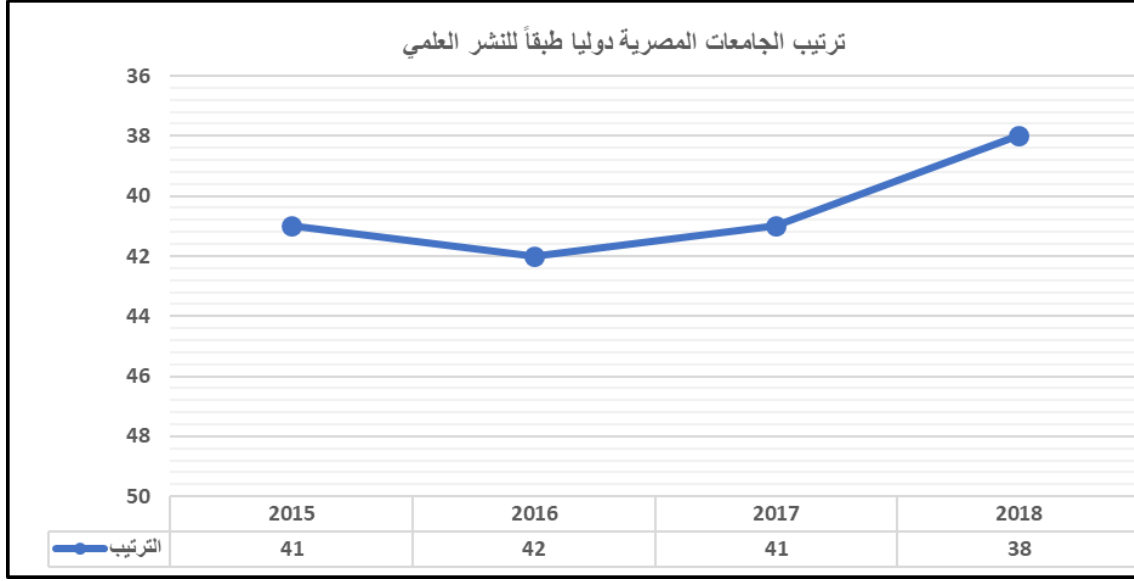
#### 2.4 الدراسة الاستطلاعية المكتبية:

قام الباحث في هذه المرحلة بالرجوع إلى العديد من البحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بكل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، كذلك الاطلاع على الإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة ونشرات الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء الخاصة بمجال تطبيق البحث. وبناءً على نتائج البحوث السابقة فقد تم الاعتماد على عددٍ من المؤشرات الكمية التي تعكس الأداء الوظيفي في قطاع التعليم العالي.

وفيما يلي تحليل لبعض البيانات المتعلقة بمجال التطبيق وهي كالتالي:

1.2.4 يبين الشكل (1) التالي ترتيب الجامعات المصرية من حيث النشر العلمي الدولي خلال الأربع سنوات السابقة:

شكل (1)  
النشر العلمي الدولي للجامعات المصرية خلال الأربع سنوات السابقة

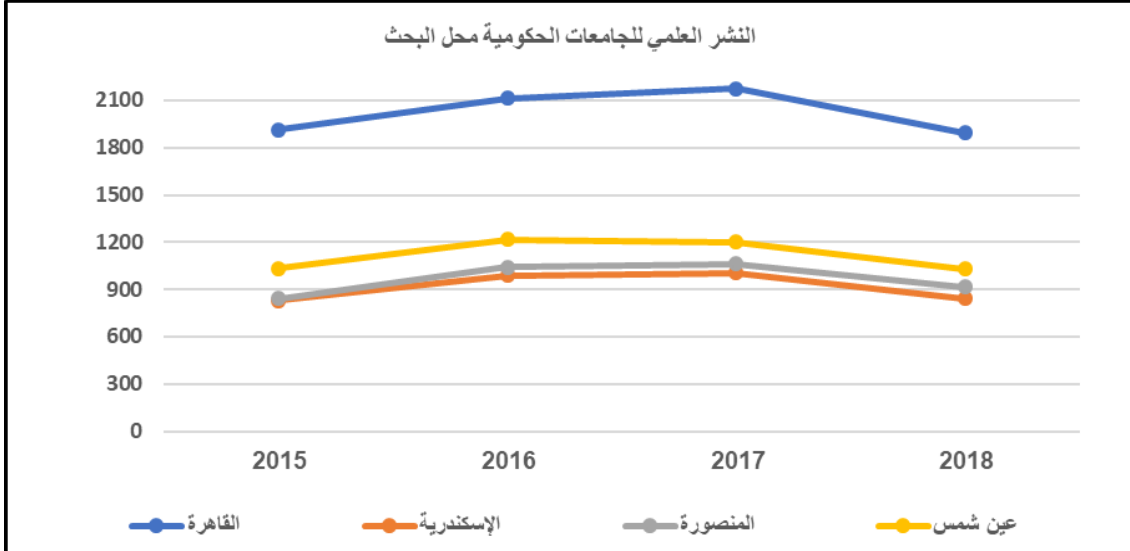


المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لموقع Web of science.

يتضح من الشكل رقم (1) ارتفاع نسبة النشر العلمي للجامعات المصرية بشكل كبير مقارنة بالعالمين السابقين فقد حققت الجامعات المصرية الترتيب (38) دولياً في النشر العلمي في عام 2018 مقارنة بالعامين 2017 و2016 حيث احتلت الترتيب (41) و(42) دولياً على التوالي.

2.2.4 يوضح الشكل رقم (2) النشر العلمي للجامعات الحكومية محل البحث كل على حدة:

شكل (2)  
النشر العلمي للجامعات محل البحث خلال السنوات الأربع الأخيرة



المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لموقع Web of science.

يتضح من خلال الشكل رقم (2) انخفاض في عدد الأبحاث المنشورة دولياً للجامعات الحكومية محل البحث في العام 2018 مقارنة بالعام السابق وهو ما يعكس انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للجامعات الحكومية محل البحث في ذلك العام مقارنة بالعام السابق.

### 3.4 الدراسة الاستطلاعية الميدانية:

تمت هذه الدراسة في الفترة من 2/11/2017 حتى 21/6/2018، حيث قام الباحث بجمع البيانات والمعلومات الميدانية وذلك بإجراء مجموعة من المقابلات الشخصية المُقننة مع عدد (40) مُفردة من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المُعانة في كلٍ من الجامعات الحكومية محل البحث، وذلك على النحو التالي:

#### 1.3.4 فيما يتعلق بالتمائل التنظيمي:

فقد تم توجيه مجموعة من الأسئلة المُتعلقة بمتغير التماثل التنظيمي (Mael & Ashforth, 1992) إلى المُستقضي منهم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث، والجدول رقم (1) يعرض بياناً بهذه الأسئلة ونسبة الردود الإيجابية:

#### جدول رقم (1)

بيان بالأسئلة والإجابات المتعلقة بمتغير التماثل التنظيمي التي تم توجيهها إلى المُستقضي منهم في الجامعات الحكومية محل البحث

م	الفقرة	نسبة الردود الإيجابية
1	هل تشعر بإهانة شخصية عندما ينتقض شخص ما الجامعة التي تعمل بها؟	70%
2	هل تهتم بمعرفة انطباع الآخرين عن الجامعة التي تعمل بها؟	70%
3	أحدثت عن الجامعة التي أعمل بها باعتباري جزءاً منها.	60%
4	هل تعتبر نجاح المنظمة التي تعمل بها هو نجاحك الشخصي؟	65%
5	عندما يثني شخص ما على الجامعة التي تعمل بها، هل تشعر بأن هذا يمثل ثناء شخصياً لك؟	70%
6	عندما تنتقد الجامعة التي بها في إحدى وسائل الإعلام هل يشعرك ذلك بالحرج؟	60%
	التمائل التنظيمي	66%

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها.

يتضح من الجدول رقم (1) ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي إلى حد ما لدى العاملين في الجامعات الحكومية محل البحث حيث مثلت نسبة الردود الإيجابية (75%)، وهذا يدل على تشابه أهدافهم وقيمهم ومعتقداتهم مع الجامعة التي يعملون بها.

#### 2.3.4 فيما يتعلق بالأداء الوظيفي:

تم توجيه مجموعة من الأسئلة (Williams & Anderson, 1991) المُتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي إلى المُستقضي منهم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث، والجدول رقم (2) يعرض بياناً بهذه الأسئلة ونسبة الردود الإيجابية:

جدول رقم (2)

بيان بالأسئلة والإجابات المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي التي تم توجيهها إلى المستقضي منهم في الجامعات الحكومية محل البحث

م	الفقرة	نسبة الردود الإيجابية
1	تستوفي معايير الأداء في التوصيف الوظيفي.	60%
2	تستطيع إتمام المهام بالشكل المطلوب.	70%
3	انت كفو في جميع مجالات العمل وتتعامل مع مهام العمل بكفاءة .	70%
4	تستطيع تلبية متطلبات الأداء الرسمي للعمل.	60%
5	تشارك في الأنشطة التي تقيم الأداء.	60%
6	تستطيع القيام بالمهام الضرورية.	70%
7	تساعد زملاءك في العمل عندما يزداد عليهم عبئ العمل.	60%
	الأداء الوظيفي	64%

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها.

يوضح الجدول رقم (2) فقرات الأداء الوظيفي المتمثلة في الأداء الرسمي وتبين ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي إلى حد ما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

#### 5. مشكلة البحث:

تبيّن للباحث من خلال البحوث السابقة والدراسة الاستطلاعية التي أجراها على الجامعات الحكومية محل البحث أن هناك انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي المتمثل في الأداء الرسمي، كذلك انخفاض في مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وانخفاض مستوى الثقة المتبادلة وضعف رُوح التعاون بين العاملين بعضهم البعض وبين العاملين والقادة؛ وبالتالي قد يؤدي تطبيق التماثل التنظيمي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل الجامعات الحكومية المصرية.

وبناءً عليه يُمكن صياغة مُشكلة البحث كما يلي:

"يوجد انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث نتيجة لضعف مستوى التماثل التنظيمي لهم"

#### 6. أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1.6 تقييم مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

2.6 تقييم مستوى الأداء الوظيفي المتمثلاً في الأداء الرسمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

3.6 تحليل أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

## 8. فروض البحث:

في ضوء مُشكلة وأهداف البحث فإنه يُمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

الفرض الرئيس:

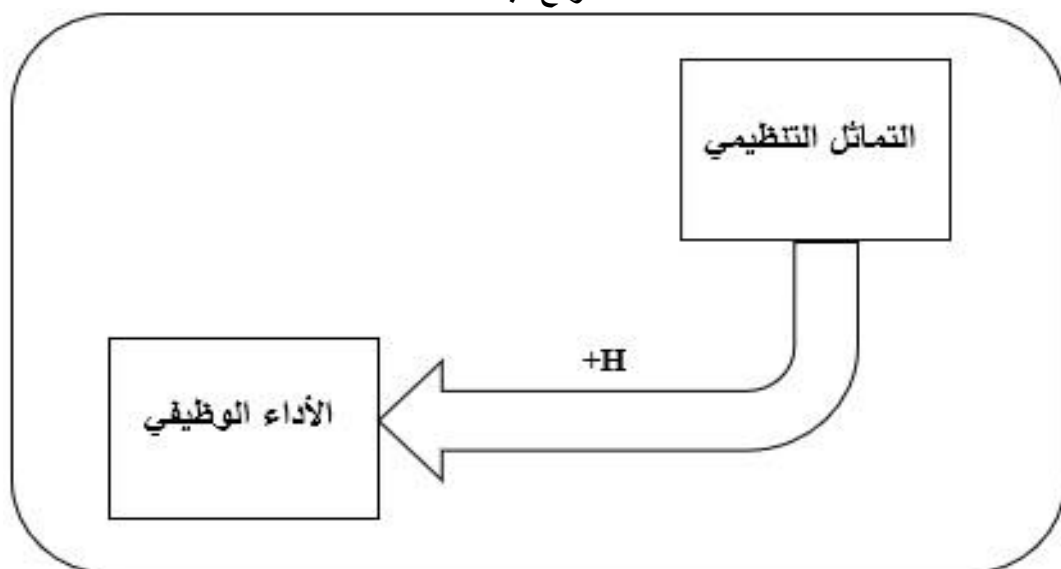
H: " يوجد تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي "

9. متغيرات البحث:

1.9 المتغير المستقل: التماثل التنظيمي

2.9 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

شكل (3)  
نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث

## 10. منهج البحث:

1.10 نوع ومصادر البيانات:

اعتمدَ البحث على نوعين من البيانات وذلك على النحو التالي:

1.1.10 البيانات الثانوية:

وذلك عن طريق مُراجعة الكتب والبُحوث والمَقالات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، وكذلك الاطلاع على الإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة الحكومية بالقطاع محل البحث، وجمع البيانات الثانوية المُرتبطة بالبحث، والمُتعلقة بالبحوث السابقة في هذا المجال، وذلك بهدف وضع الإطار النظري لها.

2.1.10 البيانات الأولية:

وذلك عن طريق جَمع البيانات من المَيدان باستخدام المُقابلات الأولية وجمع الاستبيانات، وذلك للحصول على النتائج واختبار الفروض ووضع النتائج والتوصيات المناسبة.

## 2.10 مُجتمع البحث:

يَتَّكِن مُجْتَمَعُ البَحْثِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ فِي الجَامِعَاتِ الحُكُومِيَّةِ مَحَلِ البَحْثِ. وَذَلِكَ وَفْقاً لِأَخْرِ إِصْدَارِ للجِهَازِ المَرْكَزِيِّ لِلتَّعْبِئَةِ العَامَّةِ وَالإِحْصَاءِ أَبْرِيْلَ 2018، وَهَذَا مَا يَوْضِحُه الجَدُولُ رَقْمُ (3):

### جدول رقم (3)

إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث

النسبة	أعضاء هيئة التدريس	البيان	مسلسل
33%	11525	القاهرة	1
18%	6324	الإسكندرية	2
16%	5582	المنصورة	3
33%	11590	عين شمس	4
100%	35021	إجمالي مجتمع البحث	

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إصدار إبريل 2018.

## 3.10 عينة البحث:

اعْتَمَدَ البَحْثُ عَلَى أَسْلُوبِ العِيْنَةِ وَذَلِكَ لِصَعُوبَةِ تَطْبِيقِ أَسْلُوبِ الحَصْرِ الشَّامِلِ لِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ نَظراً لِضَخَامَةِ مُجْتَمَعِ البَحْثِ، وَسَوْفَ يَتِمُّ تَحْدِيدُ حَجْمِ العِيْنَةِ اعْتِمَاداً عَلَى إِجْرَاءَاتِ سَحْبِ العِيْنَةِ العَشْوَائِيَّةِ مِنْ مُجْتَمَعِ البَحْثِ وَفْقاً لِأَسْلُوبِ التَّوْزِيعِ المُتَنَاسِبِ الَّذِي يَأْخُذُ التَّبَايِنَ فِي عِدَدِ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ فِي الجَامِعَاتِ الحُكُومِيَّةِ مَحَلِ البَحْثِ. وَلِتَحْدِيدِ حَجْمِ العِيْنَةِ اعْتَمَدَ البَاحِثُ عَلَى اسْتِخْدَامِ الصِّيْغَةِ الرِّيَاضِيَّةِ الخَاصَّةِ بِاخْتِيَارِ حَجْمِ العِيْنَةِ فِي حَالَةِ اخْتِبَارِ فُرُوضِ تَتَعَلَّقِ بِالمُتَوَسَّطَاتِ وَذَلِكَ بِمَا يَتَّفِقُ مَعَ فُرُوضِ البَحْثِ الحَالِي، وَهِيَ كَالتَّالِي:

$$n = \frac{N * (Z)^2 (\sigma)^2}{N * (e)^2 + (\sigma * Z)^2}$$

حيث أن:

n = حجم العينة.

N = حجم المجتمع.

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية وهي (1.96) عند مستوى (0.05) في اتجاهين Tailed 2.

$\sigma$  = الانحراف المعياري (0.5).

e = مستوى المعنوية (0.05).

وبالتعويض في المُعادلة السَّابق ذكرها نجد أنَّ حَجْم العينة من أعضاء هيئة التدريس كالتالي:

$$n = \frac{35021 * (1.96)^2 (0.5)^2}{35021 * (0.05)^2 + (0.5 * 1.96)^2}$$

$$n = 380 \text{ Case}$$

هذا ويوضح الجدول رقم (4) توزيع مُفردات العينة على الجامعات الحكومية محل البحث:

جدول رقم (4)  
توزيع مفردات العينة على الجامعات الحكومية محل البحث

العينة	الوزن النسبي	المجتمع	البيان	الجامعة
125	%33	11525		القاهرة
69	%18	6324		الإسكندرية
61	%16	5582		المنصورة
125	%33	11590		عين شمس
380	%100	35021		الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أبريل 2018.

#### 4.10 أسلوب جمع البيانات وتحليلها:

سَوْفَ يَسْتخدِم الباحث أسلوب الاستقصاء كوسيلة للحصول على البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم تصميم ثلاث قوائم استقصاء مُوجهة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث، وسوف يتم تحديد الأُسُس البَحْثِيَّة التي تم على أساسها تصميم هذه القوائم في الدراسة الميدانية للبحث، وسوف يعتمد الباحث أيضاً على عدد من الأساليب الإحصائية التي تتَّفَق مع طبيعة مُتغيّرات البحث بغرض اختبار الفروض الموضوعية وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS Version 24" وهي كالتالي:

1.4.10 الأساليب الإحصائية الوصفية: وتشمل الجداول التكرارية والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2.4.10 أسلوب "معامل ألفا كرونباخ" وذلك للتأكد من درجة الصدق والثبات في قوائم الاستقصاء.

3.4.10 تحليل الانحدار البسيط الغير خطي.

#### 11. حدود البحث:

##### 1.11 الحدود المكانية للبحث:

اقتصر تطبيق البحث على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث (جامعة القاهرة، جامعة الإسكندرية، جامعة المنصورة، جامعة عين شمس)، وقد قام الباحث باختيار تلك الجامعات وفقاً للأسباب التالية:

1.1.11 تُعتبر الجامعات الحكومية محل البحث من أفضل الجامعات الحكومية المصرية على المستوى الدولي والمحلي؛ فقد حققت جامعة القاهرة أفضل ترتيب من بين الجامعات المصرية على المستوى الدولي والمحلي حيث جاء ترتيبها (760) دولياً، يليها جامعة

الإسكندرية حيثُ جاء ترتيبها (1139) دولياً والثانية على مستوى الجامعات المصرية، ثم جامعة المنصورة والتي جاء ترتيبها (1289) دولياً والرابعة على مستوى الجامعات المصرية، وأخيراً جامعة عين شمس حيثُ جاء ترتيبها (1394) دولياً والخامسة على مستوى الجامعات المصرية.

2.1.11 تَتَمَيَّز هذه الجامعات إلى حدٍ ما بتمائل كلياتها وأنظمتها وبنيتها التحتية، كما أنَّ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعَاوَنَة في الجامعات الحكومية محل البحث يُمَثَل نسبة 35.7% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعَاوَنَة في (25) جامعة حكومية مصرية؛ ممَّا جعلها مُجتمَعاً مُنَاسِباً لاختيار عينة البحث مِنْه. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (5):

#### جدول رقم (5)

نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية على الترتيب

النسبة	إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعَاوَنَة	الجامعة
35.7%	35021	الجامعات الحكومية محل البحث
	97949	إجمالي الجامعات الحكومية المصرية

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الواردة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أبريل 2018.

#### 2.11 الحدود الزمنية للبحث:

تَمَّ تجميع البيانات الأولى للبحث في الفترة من 2/11/2017 حتى 21/6/2018.

#### 3.11 الحدود البشرية للبحث:

اقتصرَ تطبيق هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

#### 12 الدراسة الميدانية:

##### 1.12 تصميم مقياس البحث:

تم تصميم قائمة استقصاء تتفق مع أهداف البحث وتساعد على اختبار فروضه من خلال قياس متغيراته، وقد اعتمد الباحث في تصميم هذه القائمة على مقاييس جاهزة ومستخدمة في البحوث السابقة، وذلك على النحو التالي:

1.1.12 تم قياس التماثل التنظيمي الذي يمثل المتغير المستقل للبحث باستخدام مقياس (Mael & Ashforth, 1992) المكون من (6) فقرات تعكس مستوى التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس مع جامعاتهم.

2.1.12 تم قياس الأداء الوظيفي الذي يمثل المتغير التابع باستخدام مقياس (Williams & Anderson, 1991) المكون من (7) فقرة تقيس الأداء الرسمي In-role performance، وتعكس هذه الفقرات مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.



## 2.12 اختبار صدق وثبات المقياس :Reliability Assessment

يتم الحكم على ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للثبات، حيث تتراوح قيمة معامل ألفا للثبات بين (0) و(1) وكلما اقتربت من الواحد كلما دل ذلك على ثبات عالٍ للمقياس وكلما اقتربت من الصفر دل ذلك على انخفاض ثبات المقياس، وهناك شبه اتفاق بين الباحثين على أن معامل ألفا لتقييم الثقة والثبات الذي يتعدى (0.70) يعتبر كافيًا ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى 80% يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والثبات. ويتم اختبار صدق المقياس عن طريق حساب معامل الصدق وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

يوضح الجدول رقم (6) التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ للثبات الخاصة بمتغيري البحث التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي:

جدول رقم (6)

قيم معاملات ألفا لمقاييس التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي

م	المتغير	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	التماثل التنظيمي	6	0.867
2	الأداء الوظيفي	7	0.800

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيمة معامل ألفا للثبات بالنسبة للتماثل التنظيمي (0.867) مما يدل على الثقة والثبات في هذه الاستجابات وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث. وكانت قيمة معامل الصدق للمقياس ككل (0.932)، كما يبين الجدول قيمة معامل ألفا للثبات بالنسبة للأداء الوظيفي (0.800) مما يدل على الثقة والثبات في هذه الاستجابات وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث. وكانت قيمة معامل الصدق للمقياس ككل (0.894). وهو ما يعبر عن صدق العبارات وقدرة المقياسين على قياس ما وُضِعَ لقياسه.

## 3.12 المتوسطات المرجحة لمتغيرات البحث:

يوضح الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية للمتغير المستقل التماثل التنظيمي، والمتغير التابع الأداء الوظيفي.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث

المتوسط الحسابي	المتغيرات
3.6 (موافق)	المتغير المستقل: التماثل التنظيمي
3.76 (موافق)	المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (7) مستوى التماثل التنظيمي في الجامعات محل البحث من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث سجل التماثل التنظيمي متوسط حسابي عام قدره (3.6) عند درجة موافق، أما على مستوى الأداء الوظيفي فقد سجل متوسط حسابي (3.76) عند درجة موافق أيضاً، وهو ما يدل على مستوى مرتفع لكل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

### 13. اختبار الفروض:

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط الغير خطي بطريقة التقدير المتزامن Enter بهدف اختبار الأثر المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرض الرئيس:

"يوجد تأثير إيجابي للتمائل التنظيمي على الأداء الوظيفي".

يوضح الجدول رقم (8) علاقة التماثل التنظيمي بالأداء الوظيفي كما يلي:

جدول رقم (8)

تحليل الانحدار البسيط الغير خطي لتأثير التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	درجة الحرية (Df)	قيمة (F)	معنوية قيمة (F)	الثابت B
التمائل التنظيمي والأداء الوظيفي	0.482	0.232	1	70	0.00	2.427
معامل انحدار X = 0.482      قيمة (T-Test) = 8.372      مستوى المعنوية = 0.00						
معادلة الانحدار						

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير المستقل = التماثل التنظيمي (X)

المتغير التابع = الأداء الوظيفي (Y)

يتضح من الجدول رقم (8) أن معامل الارتباط قد بلغ (0.482)، وبلغ معامل التحديد R<sup>2</sup> (0.232)، كما بلغت قيمة F (70)، وهو ما يشير إلى النتائج التالية:

1.4.13 المتغير المستقل التماثل التنظيمي يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمتغير التابع الأداء الوظيفي بمعامل ارتباط (0.482).

2.4.13 المتغير المستقل وفقاً لمعامل التحديد R<sup>2</sup> تفسر 23% من المتغير التابع، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3.4.13 بلغت قيمة F (70) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.00) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

4.3.13 كما يتضح من الجدول أن هناك تأثير إيجابي ومباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع حيث بلغت قيمة T (8.372) عند مستوى معنوية (0.00)، وهو ما يؤكد على عدم معنوية هذا التأثير.

### 14. النتائج والتوصيات:

#### 1.14 النتائج:

توصل البحث من خلال التحليل الإحصائي إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1.1.14 توجد علاقة ارتباط بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي وذلك بمعامل ارتباط متوسط بلغ (0.482).

2.1.14 يوجد تأثير إيجابي مباشر للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي.

3.1.14 أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الاتجاه العام للتماثل التنظيمي جاء عند رجة موافق وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.6)، وهو يعكس ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية محل البحث.

4.1.14 كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الاتجاه العام للأداء الوظيفي جاء عند درجة موافق وذلك بمتوسط حسابي (3.76)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية.

## 2.14 التوصيات:

1.2.14 يوصي البحث بأهمية اتباع التماثل التنظيمي في الجامعات لما له من آثار إيجابية على الجامعة والعاملين بها، فبالنسبة للجامعة يؤدي التماثل التنظيمي إلى تقليل الاحتكاك بين الأفراد وتحسين الرضا الوظيفي كذلك زيادة التعاون والمشاركة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي، أما بالنسبة للفرد فيعزز التماثل التنظيمي من الشعور بالثقة بالنفس والشعور بالانتماء والعضوية والولاء للمنظمة والذي يؤثر إيجابا في تحسين الأداء بالجامعة.

2.2.14 كما يوصي البحث بعدم الإفراط الزائد في التماثل التنظيمي والذي قد يؤثر سلبا على الأفراد والجامعة حيث يؤدي إلى انعدام المرونة وعدم شعور الفرد بالاستقلالية ونقص الابتكار والإبداع في العمل.

3.2.14 أوصى البحث أيضا بمدى أهمية القيادة التنظيمية والمشاركة في صنع القرار وأيضاً العمل كفريق لما لهم من دور هام في زيادة مستوى التماثل التنظيمي.

4.2.14 فيما يتعلق بتحسين الأداء الوظيفي فقد أوصى البحث بضرورة تبني العوامل المؤثرة إيجابا على الأداء الوظيفي للأفراد مثل الالتزام التنظيمي، التماثل التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية للأفراد، العدالة التنظيمية، المناخ التنظيمي، الحوافز الإدارية، والتدريب والتطوير التنظيمي.

5.2.14 في سياق تحسين الأداء الوظيفي أيضا أوصى البحث بالحد من: الأنماط الإدارية الروتينية، ضغوط العمل والعمل الزائد على الأفراد، والمركزية.

6.2.14 كما أوصى البحث بأهمية تبني تماثل الهوية التنظيمية حيث يصبح الأفراد أكثر تماثلاً واندماجاً مع الجامعة من أجل تحقيق الرؤية والهدف المشترك للجامعة، والذي يؤدي إلى تحقيق الولاء والانتماء لدى الأفراد مما يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل.

## References:

1. Bacaksiz, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (2017). The Relationships between Organisational Identification, Job Performance, and Job Crafting: A Study Among Nurses. *International Journal*, 10(1), 251.
2. Bartel, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46(3), 379-413.
3. Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.
4. Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
5. Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). Mutual recognition respect between leaders and followers: Its relationship to follower job performance and well-being. *Journal of business ethics*, 141(1), 163-178.
6. Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., ... & Cifiliz, G. (2018). Mobbing, Organizational Identification, and Perceived Support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research*, 73, 19-40.
7. El-Kassar, A. N., Yunis, M., & El-Khalil, R. (2017). The Mediating Effects of Employee-Company Identification on the Relationship between Ethics, Corporate Social Responsibility, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Promotion Management*, 1-18.
8. Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.
9. He, H., Wang, W., Zhu, W., & Harris, L. (2016). Service workers' job performance: The roles of personality traits, organizational identification, and customer orientation. *European Journal of Marketing*, 49(11/12), 1751-1776.
10. Hussain, S., & Shahzad, K. (2018). Role of Supervisor's Organizational Embodiment and Organizational Identification on

- LMX and Job Performance Relationship: A Test of Moderated-Mediation Model. *Journal of Management Sciences*, 5(1), 18-37.**
- 11. Janse van Rensburg, C., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2018). Job demands and resources: Flourishing and job performance in South African universities of technology settings. *Journal of Psychology in Africa*, 28(4), 291-297.**
  - 12. Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.**
  - 13. Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2017). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*, 8(3), 707-716.**
  - 14. Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542-559.**
  - 15. Ting, S. C., & Ho, M. H. (2017). The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(6), 46-57.**
  - 16. Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.**