



العوامل الديموجرافية والوظيفية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي: بحث ميداني مقارنة

إعداد

أ. ياسر محمد تمام

مدرس علم الاجتماع المساعد بكلية آداب بني سويف

إشراف

أ.د محمد حمزة أمين عبد الله

استاذ علم الاجتماع

كلية الآداب - جامعة بني سويف

أ.د طلعت إبراهيم لطفي

استاذ علم الاجتماع المتفرغ

كلية الآداب - جامعة بني سويف

المخلص

يهدف البحث الراهن إلى الوقوف على علاقة العوامل الديموجرافية والوظيفي بالتمائل التنظيمي. وقد اعتمد البحث على أسلوب المسح الاجتماعي بالحصص الشامل، والأسلوب المقارن، كما اعتمد على استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات.

وقد كشف البحث عن وجود فروق في درجة التماثل التنظيمي تعزى إلى السن، ومدة العمل داخل التنظيم، وعدم وجود فروق في درجة التماثل التنظيمي تعزى إلى النوع والدخل الشهري من العمل.

الكلمات المفتاحية: العوامل الديموجرافية؛ العوامل الوظيفية؛ التماثل التنظيمي.



Abstract

The current research aims to determine the relationship of demographic and job factors to organizational Identification. The research relied on the comprehensive social survey method, and the comparative method, as well as the questionnaire form as a basic tool for data collection.

The research revealed that there are no differences in the degree of organizational identification due to age, gender, length of service within the organization, and monthly income from work.

Keywords: Emotional Work; Demographic Factors; Job factors; Organizational Identification

المقدمة

تعيش التنظيمات تحولات متسارعة فرضت عليها العناية بأهم مواردها لمواجهةها والحد من آثارها، وينبغي على التنظيمات التوجه إلى تطوير مواردها البشرية والاهتمام بهم ورعايتهم وإثراء البحث العلمي في سبيل حل مشكلاتهم واتجاهاتهم وسلوكهم ودوافعهم والاستفادة من نتائج الدراسات عموماً فيما يتعلق بالسلوكيات الإيجابية تحديداً والوقوف عليها والتعرف على مواطن القوة لديهم والعمل على توظيفها التوظيف الأمثل. (الخزاعي، ٢٠٢٢: ٣٩٩).

وينطوي مفهوم التماثل التنظيمي على إحساس عميق بأن الفرد يشكل جزءاً مهماً من التنظيم، وعنصراً فاعلاً لتحقيق آمالها وطموحها، ويؤمن بأن أهدافها وقيمها تسير في اتجاه متوازي، ويدرك أن المصير واحد، ويتولد لديهم الشعور بالفخر والاعتزاز والانتماء والولاء فيجتهد لتحقيق الأهداف ويدافع من أجل البقاء والاستمرار. (محمد، ٢٠١٧: ١٢٧). ويتحدد التماثل التنظيمي عندما يدرك العامل مجالات التشابه في الأهداف والقيم بينه وبين التنظيم. (Miller, et al., 2000: 627).

إشكالية البحث

إن استتعار حالة التناقض بين أهداف التنظيم من جهة، وأهداف العاملين من جهة أخرى، قد ولد بعض الصراعات والآثار السلبية التي انعكست بدورها على صميم العلاقة الإيجابية بين التنظيم والعاملين، وبالتالي على جودة الأداء وعلى طبيعة المخرجات التنظيمية، مما يستدعي من التنظيمات الاهتمام بالتماثل التنظيمي لما فيه من مزايا إيجابية وفعاله للتنظيمات كالتوفيق بين قيم التنظيم وقيم الفرد وأهداف التنظيم، وخلق ولاء وانتماء يكبر لدي العاملين تجاه التنظيم. (عبد الوهاب، ٢٠٢١: ٦٨).

وفي ضوء ما سبق يكمن صياغة إشكالية الدراسة في الكشف عن علاقة العوامل الديموجرافية والوظيفية بالتمائل التنظيمي للعاملين.

أهداف البحث وتساؤلاته



يهدف البحث إلى الكشف عن علاقة العوامل الديموجرافية والوظيفية بالتمائل التنظيم للعاملين.

ويمكن صياغة أهداف البحث في أربعة تساؤلات أساسية على النحو التالي:-

١- هل تُوجد فروقٌ جوهريّة ذات دلالة إحصائيّة في درجة تماثل العاملين تعزى إلى السن؟

٢- هل تُوجد فروقٌ جوهريّة ذات دلالة إحصائيّة في درجة تماثل العاملين تعزى إلى النوع؟

٣- هل تُوجد فروقٌ جوهريّة ذات دلالة إحصائيّة في درجة تماثل العاملين تعزى إلى مدة العمل داخل التنظيم؟

٤- هل تُوجد فروقٌ جوهريّة ذات دلالة إحصائيّة في درجة تماثل العاملين تعزى إلى الدخل الشهري من العمل؟

مفاهيم الدراسة

مفهوم التماثل التنظيمي

يُعرف التماثل التنظيمي بأنه "الدرجة التي تكون فيها الهوية الخاصة بالمديرين وتصوّراتهم فيما يتعلق بهويّة المنظمة مترابطة، أو متداخلة مع بعضها البعض، وبالتالي فإن التماثل التنظيمي يؤدي إلى تحقيق التوافق في الأهداف، وبناءً على ذلك فإن الدستور التنظيمي للمنظمة يعتبر سابق لتنفيذ التماثل التنظيمي. Kline,et (Al, 2017:57)

أما فوندي (Vondy) فقد أشار أيضاً إلى أن التماثل التنظيمي: "هو الدرجة التي يقوم فيها الفرد العامل بتحديد ما معرفياً، وعاطفياً مع منظمته، ويتراوح ذلك في الدرجة الأولى بالوعي المعرفي لدى الأفراد العاملين ببعوثيتهم مع المنظمة التي يعملون فيها، بما في ذلك تطابق الأهداف والقيم بينهم" (Vondy,2010:8).

وسيتم قياس التماثل التنظيمي في هذا البحث من خلال ثلاثة مؤشرات أساسية وهي: الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي.

الإجراءات المنهجية للبحث

١- مجالات البحث

- المجال الجغرافي: ينحصر داخل مدينة بني سويف، حيث يتواجد البنك الأهلي بفروعه، ومستشفى بني سويف التخصصي.
- المجال البشري: يشمل جميع العاملين بالبنك الأهلي بفروعه، وجميع الأطباء بمستشفى بني سويف التخصصي.
- المجال البشري: بدأت عملية جمع البيانات يوم ١٠/٧/٢٠٢١م، وانتهت يوم ١١/٩/٢٠٢١م.

٢- نوع البحث والمناهج المستخدمة: يعد البحث من البحوث الوصفية، واعتمد على أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة، والأسلوب المقارن.

٣- أدوات جمع البيانات: اعتمد البحث على استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات.

نتائج البحث

- ١- من خلال تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في أفراد عينة الدراسة حول ممارسة التمكين التنظيمي تبعاً لمتغير السن تبين أن قيمة F المحسوبة أكبر من F الجدولية في ممارسة التماثل التنظيمي لدى الأطباء والمصرفيين في التنظيمين؛ مما يشير إلى وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم تُعزى إلى متغير السن.
- جدول رقم (١): تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في استجابات المبحوثين حول مستوى

التماثل التنظيمي للتنظيمين محل الدراسة تبعاً لمتغير السن

المصرفيون				الأطباء				مصدر التباين	الأبعاد الفرعية	المتغيرات
مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة F	مُتوسّط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة F	مُتوسّط المربعات			
.٣٧٧	١.٠٤١	١٨.٢٩٦	٣	٥٤.٨٨٨	.٠٥٢	٢.٤٢٨	٩٥.١٧٩	٤	٣٨٠.٧١٨	بين المجموعات
		١٧.٥٨٢	١٢٤	٢١٨٠.١٦٦			٣٩.٢٠٨	١٠٨	٤٢٣٤.٥٠٣	داخل المجموعات



			١٢٧	٢٢٣٥.٠٥ ٥			١١٢	٤٦١٥.٢٢ ١	المجموع الكلي	
.٨٨٤	.٢١٧	٢.٤٥٤	٣	٧.٣٦١	.١٠٩	١.٩٤ ٣	٦٩.١٢٨	٤	٢٧٦.٥١٤	بن المجموعا ت
		١١.٢٩ ٥	١٢٤	١٤٠٠.٦٠ ٧			٣٥.٥٨٤	١٠٨	٣٨٤٣.٠٢ ٦	داخل المجموعا ت
			١٢٧	١٤٠٧.٩٦ ٩				١١٢	٤١١٩.٥٤ ٠	المجموع الكلي
.٤٨٢	.٨٢٦	٧.٣١٤	٣	٢١.٩٤٢	.٠٠٦	٣.٨٦ ٢	٦٤.٣٧٤	٤	٢٥٧.٤٩٧	بن المجموعا ت
		٨.٨٥٧	١٢٤	١٠٩٨.٢٧ ٧			١٦.٦٦٧	١٠٨	١٨٠٠.٠٦ ١	داخل المجموعا ت
			١٢٧	١١٢٠.٢١ ٩				١١٢	٢٠٥٧.٥٥ ٨	المجموع الكلي
.٦٨٠	.٥٠٤	٤٣.٩٣ ٩	٣	١٣١.٨١٦	.٠٤٤	٢.٥٣ ٥	٥٦٢.٠٩ ٠	٤	٢٢٤٨.٣٦ ٢	بن المجموعا ت
		٨٧.١٥ ٠	١٢٤	١٠٨٠.٦٦ ١٣			٢٢١.٧٤ ٧	١٠٨	٢٣٩٤٨.٧ ٠٠	داخل المجموعا ت
			١٢٧	١٠٩٣٨.٤ ٣٠				١١٢	٢٦١٩٧.٠ ٦٢	المجموع الكلي

٢- بتطبيق اختبار (T-Test) للفروق بين متوسطي تقديرات المبحوثين لدرجة ممارسة التماثل التنظيمي بالتتظيمين محل الدراسة تُعزى للنوع ذكور وإناث تبين أن قيمة (T) للتماثل التنظيمي لدى الأطباء العاملين في مستشفى بني سويف التخصّصي قد بلغت ١.٥٦٦، وبلغت القيمة الاحتمالية لها ١٢٠.؛ وبالتالي فإن الفروق غير دالة إحصائياً، أما قيمة (T) للتماثل التنظيمي لدى المصْرِفِين العاملين في البنك الأهلي المصري فقد بلغت ١٣٩.، وبلغت القيمة الاحتمالية لها ٨٩٠.؛ وبالتالي فإن الفروق غير دالة إحصائياً؛ تبعاً لمتغير النوع.

جدول رقم (٢): نتائج اختبار (T- Test) للفروق بين متوسطي تقديرات المبحوثين لدرجة ممارسة التماثل التنظيمي محل الدراسة تعزي للنوع (ذكور- إناث)

المصرف				الأطباء				رؤساء	الأبعاد العنصرية	التحيزات	
مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة T	الاخلاف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة T	الاخلاف المعياري				المتوسط الحسابي
٨٧٣.	١٦٠.	٤.١٧٩٢٤	٣٤.٦٣٢٩	٧٩	٣٧٤.	٨٩٣.	٦.٠٥٢٣٦	٣١.١٠٢٩	٦٨	ذكر	الولاء التنظيمي
		٤.٢٦٢٨٤	٣٤.٥١٠٢	٤٩			٦.٩٥٤٤٠	٣٠.٠٠٠٠	٤٥	أنثى	
٦٣٥.	٤٧٦.	٣.١٢٣٦٠	٣٤.٤٠٥١	٧٩	٤٦٣.	٠.٦٦٣	٣.٣٦٠٠٠	٣٢.٣٢٣٥	٦٨	ذكر	الشباب التنظيمي
		٣.٦٦٤٠٤	٣٤.٦٩٣٩	٤٩			٢.٧٩٤٣٨	٢٩.٨٦٦٧	٤٥	أنثى	
٨٩٩.	١٢٧.	٣.٣٣٢٢٠	٢٦.٦٤٥٦	٧٩	٢٢٠.	١.٢٣٤	٤.١٤٠٣٢	٢٤.١٤٧١	٦٨	ذكر	الانتماء التنظيمي
		٢.٣٠٠٣٦	٢٦.٧١٤٣	٤٩			٤.٤٧٥١٨	٢٣.١٣٣٣	٤٥	أنثى	
٨٩٠.	١٣٩.	٩.٣٣٩١٢	٩٥.٦٨٣٥	٧٩	١٢٠.	١.٥٦٦	١٤.١٠٤٤٣	٨٧.٥٧٣٥	٦٨	ذكر	الدرجة الكلية
		٩.٢٧٩٩٩	٩٥.٩١٨٤	٤٩			١٦.٧٢٠٩٧	٨٣.٠٠٠٠	٤٥	أنثى	

وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصل إليه العديد من الدراسات السابقة؛ حيث كشفت هذه الدراسات عن عدم وجود فروقٍ جوهرية ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة التماثل التنظيمي تُعزى لمتغير النوع، ومن أبرز هذه الدراسات: دراسة أحمد محمد عبد اللطيف وآخرين (٢٠١٨)، ودراسة أيز قادر Arz Kadr وآخرين (٢٠١٧)، وأخيراً دراسة فيرتز كلود. Fertz Cloud ودان فان (2017) Dan Van.

كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة سينج هون Sing Hoon وينج كو (Young Ko 2021)، ودراسة عامر عبد الوهاب (٢٠٢١)، واللذان كشفتنا عن وجود فروقٍ جوهرية بين المبحوثين حول درجة التماثل التنظيمي تُعزى إلى متغير النوع.

٣- من خلال تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في آراء عينة الدراسة حول درجة ممارسة التماثل التنظيمي لدى المبحوثين في كلا التتظيمين تبعاً لمتغير مدة العمل أو الخدمة داخل التنظيم تبين أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية في جميع أبعاد التماثل التنظيمي لدى الأطباء والمصرفيين في كلا التتظيمين، والدرجة الكلية للتماثل التنظيمي؛ مما يشير إلى أنه توجد فروقٍ جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات المبحوثين حول درجة ممارسة التماثل التنظيمي.



جدول رقم (٣): تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير مدة العمل أو الخدمة داخل التَّنْظِيمِ محل الدراسة

المتغيرات	الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	الأطباء				المصرفيون			
			مجموع المراتب	درجات الحرية	مُتَوَسِّط المراتب	قيمة F	مجموع المراتب	درجات الحرية	مُتَوَسِّط المراتب	قيمة F
الولايات التنظيمية	بين المجموعات	٢٨٨.٩٥٢	٤	٧٢.٢٣٨	١.٨٠٣	١٣٣.	٣٨٥.٠٧٠	٤	٩٦.٢٦٨	٦.٤٠١
	داخل المجموعات	٤٣٢٦.٢٦٩	١٠٨	٤٠.٠٥٨			١٨٤٩.٩٨٤	١٢٣	١٥.٠٤١	
	المجموع الكلي	٤٦١٥.٢٢١	١١٢				٢٢٣٥.٠٥٥	١٢٧		
التشابه التنظيمي	بين المجموعات	٢٥٣.٢٧٥	٤	٦٣.٣١٩	١.٧٦٩	١٤٠.	٧٦.٣٨٨	٤	١٩.٠٩٧	١.٧٦٤
	داخل المجموعات	٣٨٦٦.٢٦٥	١٠٨	٣٥.٧٩٩			١٣٣١.٥٨١	١٢٣	١٠.٨٢٦	
	المجموع الكلي	٤١١٩.٥٤٠	١١٢				١٤٠٧.٩٦٩	١٢٧		
اجتماع التنظيمي	بين المجموعات	٢٧٧.٦٧٥	٤	٦٩.٤١٩	٤.٢١٢	٠٠٣.	٥٩.٩٢٨	٤	١٤.٩٨٢	١.٧٣٨
	داخل المجموعات	١٧٧٩.٨٨٣	١٠٨	١٦.٤٨٠			١٠٦٠.٢٩١	١٢٣	٨.٦٢٠	
	المجموع الكلي	٢٠٥٧.٥٥٨	١١٢				١١٢٠.٢١٩	١٢٧		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢١٨٣.٧٢٣	٤	٥٤٥.٩٣١	٢.٤٥٥	٠٥٠.	١٢١٥.٣٦٣	٤	٣٠٣.٨٤١	٣.٨٤٤
	داخل المجموعات	٢٤٠١٣.٣٣٩	١٠٨	٢٢٢.٣٤٦			٩٧٢٣.٠٦٧	١٢٣	٧٩.٠٤٩	
	المجموع الكلي	٢٦١٩٧.٠٦٢	١١٢				١٠٩٣٨.٤٣٠	١٢٧		

وتتفق هذه النتيجة مع ما كشفت عنه دراسات كل من: سيد راشد (Said Rashid,)

et al. (2021)، ودراسة أحمد محمد سيد (Ahmed Mohamed Sayed)

(2019)؛ حيث توصلت هذه الدراسات إلى وجود فروقٍ جوهريةٍ في درجة التَّمائُلِ النَّظْمِيِّ التعزيمي تعزى إلى مدة العمل أو الخدمة داخل التَّنْظِيمِ.

بينما تختلف هذه النتيجة مع ما كشفت عنه دراسة يكن بوريك وآخرين Yaken (2017)؛ حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين مدة العمل أو الخدمة، ودرجة التَّمائُلِ النَّظْمِيِّ؛ وتدعم هذه النتيجة صحَّةَ الفرض الذي تمَّ صياغته في هذه الدراسة؛ والذي مُؤدَّاهُ: "هناك علاقة طردية بين مدة العمل، ودرجة التَّمائُلِ النَّظْمِيِّ".

وتتفق هذه النتائج مع دراسة هاني وشاح (2019 Hani Weshah)، والتي كشفت عن عدم وجود فروقٍ جوهريةٍ ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تُرجعُ إلى مدة العمل، أو الخدمة داخل التنظيم.

في حين تختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من: مرام فهميم Maryam (2021) Fahim ، ودراسة فرنكلن جون (2020) Franklin John، واللذان كشفنا عن وجود فروقٍ جوهريةٍ ذات دلالة إحصائية في مستوى التَّمكينِ النَّظْمِيِّ لدى أفراد العينة تُعزى إلى مُدَّةِ العمل داخل التنظيم.

٤- من خلال تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير الدخل الشهري من العمل، تبين أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية في درجة التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة لدى الأطباء والمصرفيين في التَّنْظِيمِ محل الدراسة؛ مما يشير إلى عدم وجود فروقٍ جوهريةٍ ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة؛ وفقاً لمتغير الدخل الشهري من العمل.

جدول رقم (٤): تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في آراء المبحوثين حول درجة ممارسة

التَّمائُلِ النَّظْمِيِّ تبعاً لمتغير الدخل الشهري من العمل

المصرفيون					الأطباء					مصدر التباين	الأبعاد الفرعية	المتغيرات
مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة F المحسوبة	مُوقِّطِط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة F المحسوبة	مُوقِّطِط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات			



٢٠.	٣.٣٩ ٢	٥٦.٥٠٨	٣	١٦٩.٥٢٥	٣٣٦.	٩٣٥.	٣٨.٥٦٣	١	٣٨.٥٦٣	بين المجموعات	الولاية التنظيمية
		١٦.٦٥٧	١٢٤	٢٠٦٥.٥٢ ٠			٤١.٢٣١	١١١	٤٥٧٦.٦٥ ٨	داخل المجموعات	
			١٢٧	٢٢٣٥.٠٥ ٥				١١٢	٤٦١٥.٢٢ ١	المجموع الكلي	
٢١٢.	١.٥٢ ١	١٦.٦٥٦	٣	٤٩.٩٦٧	٢٨٣.	١.١٦ ٥	٤٢.٧٨٧	١	٤٢.٧٨٧	بين المجموعات	الثماني التنظيمية
		١٠.٩٥٢	١٢٤	١٣٥٨.٠٠ ٢			٣٦.٧٢٨	١١١	٤٠٧٦.٧٥ ٣	داخل المجموعات	
			١٢٧	١٤٠٧.٩٦ ٩				١١٢	٤١١٩.٥٤ ٠	المجموع الكلي	
٠١٨.	٣.٤٦ ٦	٢٨.٨٩٠	٣	٨٦.٦٧٠	١٤٧.	٢.١٢ ٨	٣٨.٧٠٩	١	٣٨.٧٠٩	بين المجموعات	الاثني عشر التنظيمية
		٨.٣٣٥	١٢٤	١٠٣٣.٥٤ ٩			١٨.١٨٨	١١١	٢٠١٨.٨٤ ٩	داخل المجموعات	
			١٢٧	١١٢٠.٢١ ٩				١١٢	٢٠٥٧.٥٥ ٨	المجموع الكلي	
٠١٨.	٣.٤٦ ٣	٢٨١.٨٦ ٤	٣	٨٤٥.٥٩٣	٢١٦.	١.٥٤ ٦	٣٥٩.٩٦ ٧	١	٣٥٩.٩٦٧	بين المجموعات	الدرجة الكيفية
		٨١.٣٩٤	١٢٤	١٠٠٩٢.٨ ٣٧			٢٣٢.٧٦ ٧	١١١	٢٥٨٣٧.٠ ٩٥	داخل المجموعات	
			١٢٧	١٠٩٣٨.٤ ٣٠				١١٢	٢٦١٩٧.٠ ٦٢	المجموع الكلي	

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من نيكولا أوكاي Necloua (2018)، واللذان كشفنا عن وجود علاقة بين الدخل الشهري من العمل، والتمائل التنظيمي.

بينما تختلف هذه النتيجة مع ما كشفت عنه دراسة هيثم عبد العزيز (٢٠١٦)؛ حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الدخل الشهري من العمل، ودرجة التماثل التنظيمي.

قائمة المراجع:

- ١) أحمد محمد عبد اللطيف (٢٠١٨)، "أثر التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وانعكاسه على أداء العاملين، دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بني سويف، كلية التجارة.
- ٢) حسام الدين محمد ومحمد راشد سيف (٢٠١٧)، "درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان"، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
- ٣) عامر عبد الوهاب علي (٢٠٢١)، "التمائل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية: دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير في الجمهورية اليمنية"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٣٠
- ٤) مرزوق مبروك الخزاعي، (٢٠٢٢)، "التمائل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة"، مجلة الدراسات والبحوث التربوية
- 5) Cloud Fritz & Van Dan (2017), "The impact of organizational identification on aspiration leadership", Leadership & organization Development Journal, 38
- 6) Hoon, Sing & ko Young. (2021), "organizational identification and positive leadership", Academy of Management, 19
- 7) Kadr, Arz et al., (2017), "Organizational identification and organizational cynicism", International Journal of Caring sciences, 3
- 8) Kline, w .etal.,(2017), 'organizational constitution, organizational identification,and executive pay',Aisa-pacific Journal of Business Administration,9
- 9) Mozes,M,et al;(2011)."Corporate social responsibility, organizational identification and motivation", Social Responsibility Journal.7
- 10) Vondey,M.(2010), 'the relation ships among servant leadership, organizational fit,and organizational identification organizational identification and motivation',Social Responsibility Journal,7