

**أثر التسييس التنظيمى على سلوك
المواطنة التنظيمية
دراسة تطبيقية على العاملين بالمراكز المحلية
بمحافظة كفرالشيخ**

دكتورة

شاهيستا السعيد لبده
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفرالشيخ

أستاذ دكتور

على أحمد عبدالقادر
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفرالشيخ
وكلية المدينة الجامعية بعجمان - الإمارات

الباحثة

ولاء عماد حسين سعيد

ملخص الدراسة :

تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر مدركات التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية ، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٨٦ مفردة من العاملين بالمراكز المحلية بمحافظة كفر الشيخ ، واستخدم أسلوب تحليل الارتباط ومعامل الارتباط ، وأسلوب تحليل المسار ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للتسييس التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية ، يتحقق التحليل التجريبي للبحث من الفرضية القائلة بوجود تأثير لمدركات التسييس التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية . لتوضيح الإطار المقترح وبتلخيص النتائج قدمت مجموعة من التوصيات وخطوط البحث المستقبلية .

Summary:

This paper investigates the effect of organizational politics on the organizational citizenship behavior. Therefore, It developed by 386 questionnaires have been distributed on the employees of local government units in kafr el-sheik governorate. correlation analysis, correlation coefficient and the path analysis method were the statistical methods used to investigate this research hypothesis. While a significant negative effect of perceived organizational politics (POP) on organizational citizenship behavior (OCB), Experimental analysis of the research verifies the hypothesis that there is an effect of Perceived organizational politics regarding organizational citizenship behavior. To illustrate the proposed framework, concluded by summarizing the findings, discussing the major implications and limitations of my dissertation, and indicating several directions for future research.

مقدمة :

يعد مفهوم التسييس من المفاهيم التي تتسم بالغموض إذا لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف محدد للتسييس التنظيمي (Kacmar & Baron, 1999) ، فضلاً عن وجود صعوبات لدى الباحثين كون أن التسييس التنظيمي غير ملموس ويصعب قياسه ويحتجب عن النظر ويصعب ملاحظته والتميز بينه وبين السلوك غير السياسي ، إذا تشير المحاولات الأولية لتحديد المفهوم أن التسييس يمثل نوع من السلوك المتعلق باستخدام السلطة في العمل والذي يمارس بوجه خاص في مجال توزيع الموارد داخل المنظمة فضلاً عن دور المؤثر في كيفية تلك توزيع الموارد . (Kacmar&Baron,1999)

على مدى العقود الثلاثة الماضية ، فإن معظم البحوث في مجال السياسة التنظيمية لديها استكشاف أن نموذج لمدرجات التسييس التنظيمي (POP) هي تلك السلوكيات التي وضعت من قبل الرؤساء والتي تتعلق بمستوى السياسة التي تحوم حولها المنظمة، وترتبط بشكل إيجابي بنتائج العمل غير المرغوب فيها مثل الإجهاد، الإرهاق الوظيفي، ونوايا ترك العمل، وتتعلق سلباً بالنتائج المرغوبة للوظيفة مثل الرضا، الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية . (Meister et al., 2019)

في عصر التغير السريع المنظمات وبيئات العمل ، يلعب سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) دوراً حاسماً في نجاح المنظمات من خلال تفعيل ممارسات مختلفة في مكان العمل ، وتعزيز الروابط الاجتماعية في المنظمات والتأثير في سلوكيات الموظفين المتعلقة بالوظائف التنظيمية والنتائج وقد تم إيلاء اهتمام كبير لسلوك المواطنة التنظيمية ، مما دفع العلماء لدراسة سلوك الموظفين OCB ، بما في ذلك الفروق الفردية ، المواقف المتغيرات وعوامل القيادة والخصائص الوظيفية . (Kim&Park,2019)

وتشير نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية إلى وجود العديد من النتائج الإيجابية لها مثل تحسين الأداء التنظيمي، تزيد الكفاءة، تعزز الفاعلية التنظيمية، تعطي المنظمة القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية و تحسين الصورة الذهنية للمنظمة والحفاظ على رضا العملاء ومتلقى الخدمة (Li & Kong,2015) ؛ Rashid et ؛ Nasser et al.,2015 ؛ Khan et al.,2019 ؛ حمزة ، ٢٠١٥)

ورغم الاهتمام الذي يحظى به موضوع التسييس التنظيمي على المستوى الأجنبي ، إلا أنه مازال هناك ندرة في الدراسات التي تناولت طبيعة العلاقة بينه وبين سلوك المواطنة التنظيمية . أما على المستوى العربي فمازالت الدراسات المتعلقة بالتسييس التنظيمي قليلة ، كما أنه لم توجد دراسة عربية – في حدود علم الباحثون - بحثت في أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية ، لذا جاءت هذه الدراسة في محاولة لسد هذه الفجوة البحثية .

وسيتم عرض الدراسة في قسمين الأول : الخلفية النظرية والدراسات السابقة ، أما الثاني : فيعرض الدراسة التطبيقية ، وذلك على النحو التالي :

أولاً : الخلفية النظرية والدراسات السابقة

وتشتمل على عدة عناصر وهي : مفهوم وأبعاد التسييس التنظيمي ومفهوم وأبعاد المواطنة التنظيمية ، والدراسات السابقة المتعلقة بالتسييس التنظيمي وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية . وفيما يلي عرض لتلك العناصر على النحو التالي :

مفهوم التسييس التنظيمي Organizational Politics :

يتفق العديد من الباحثين والممارسين على أن التسييس التنظيمي هي عملية مستمرة بما في ذلك ليس فقط عملية صنع القرار على المستوى التنظيمي وعملية بناء القدرات على مستوى المجتمع ولكن أيضاً المواقف والسلوك على مستوى الفرد .

ونظراً للحدثة النسبية لمفهوم نظم التسييس التنظيمي، فقد تعددت المفاهيم الخاصة بها من قبل الباحثين والمهتمين بعلم إدارة الموارد البشرية (Human Resource Researchers)، ولازال هناك عدم اتفاق حول مفهوم التسييس التنظيمي (Organizational Politics)، فقد عرف (Islam et al., 2013) التسييس التنظيمي أنه السلوك عمداً وذلك بهدف تحقيق أقصى قدر من المصالح الذاتية حتى وأن تعارض ذلك مع المكاسب التنظيمية الجماعية التي تهدف إليها المنظمة .

بينما يشير كلا من (Umer & Salman, 2018) حيث وصف التسييس التنظيمي أنه وضع المصالح الذاتية للأعضاء قبل المصلحة العامة للمؤسسة ، وذلك حيث أن المصلحة الذاتية جزءاً من التسييس التنظيمي تتميز باهتمام الموظفين بالاحتفاظ بحياتهم المهنية ، بالإضافة إلى تقدمهم الوظيفي ، وبذلك يمكن أن تتأثر الأهداف التنظيمية الشاملة سلباً بالتسييس التنظيمي التي تتضمن اختيار الموظفين المفضلين .

في حين ينظر إليها (Ugwa et al., 2018) وقد عرّف التسييس التنظيمي بأنه مصطلح عام يشير إلى علاقات القوة وتكتيكات التأثير في مكان العمل . بسبب هذه الطبيعة السياسية ، فإن مفهوم التسييس التنظيمي لديه اهتماماً متزايداً في الأدب الإداري وخاصة في علوم الموارد البشرية . وأضاف أيضاً أن التسييس التنظيمي يحتوي على تصرفات من الأفراد والتي يتم توجيهها نحو الهدف المتمثل في تعزيز مصالحهم الذاتية دون اعتبار لرفاهية الآخرين أو منظماتهم . (Ugwa et al., 2018)

وجاءت دراسة (Crawford et al., 2019) والتي عرفت التسييس التنظيمي على " أنها "تصرفات أفراد موجهة نحو هدف تعزيز مصالحهم الذاتية دون اعتبار المصالح الآخرين أو منظماتهم" . وأضاف كلاً من (Landells & Albrech, 2019) في تعريف التسييس التنظيمي تقليدياً على أنها سلوك يخدم نفسه بنفسه ويتناقض مع الأهداف التنظيمية ويؤدي إلى إلحاق الأذى بالأفراد أو الجماعات أو الكيانات " ، وكذلك (Kacmar & Baron, 1999) جادل بالمثل أن التسييس التنظيمي "يحتوي على تصرفات أفراد موجهة نحو هدف تعزيز أهدافهم المصالح الذاتية الخاصة دون اعتبار لرفاهية الآخرين أو منظماتهم" .

وأضافت دراسة (Khan et al., 2019) أن كثير من الباحثين يعتقدون أن التسييس التنظيمي هو ظاهرة في مكان العمل ويمثل البيئة السياسية داخل المنظمة ويجادل آخرون بأن التسييس التنظيمي هو محاولة غير مقبولة من الموظفين لتحقيق الفوائد الشخصية على حساب من الفوائد التنظيمية التي تتعارض مع أهداف المنظمة العامة. تم تعريف التسييس التنظيمي بأنها " تصرفات الأفراد الموجهين نحو الهدف تعزيز مصالحهم الذاتية دون اعتبار لرفاهية الآخرين داخل المنظمة " . (Khuwaja et al., 2020)

أبعاد التسييس التنظيمي :

تم تطوير تلك الأبعاد لتكون أكثر دقة وتوضيحاً لمكونات التسييس التنظيمي داخل المنظمات للممارسة القوة والسلطة وذلك للوصول إلى أهداف أصحاب السلطة لمصالحهم الشخصية حتى لو تعارض ذلك مع أهداف وغايات منظماتهم وقد أوضحت في ستة أبعاد تناولتها دراسة كل من (Weissenberger et al., 2011) ، (زكى صقر ، ٢٠١٤) ، وتلك الأبعاد التي اعتمدها الباحثة في تلك الدراسة :

١- السيطرة على المعلومات Control of Information :

يتم السيطرة على المعلومات من خلال تحديد من يسمح له بمعرفتها ومن يمنع عنه المعلومات أو اختلاق قلب الحقائق ، وذلك بهدف تحقيق المنافع الشخصية للفرد المسيس ولأتباعه .

٢- بناء الهالة **Building a Halo** :

يقوم الأفراد المهتمين بدعم قوتهم وسيطرتهم داخل المنظمات ببناء هالة حولهم لزيادة انطباع الآخرين الجيد عنهم وقد يكون ذلك من خلال إتباع مجموعة أساليب مثل تضخيم الإنجازات وربط نجاحات الآخرين بفرد معين ولفت النظر إلى النجاحات الشخصية والصفات الإيجابية للفرد والتواجد في الأماكن المهمة وحضور الاجتماعات الرسمية والإعلامية بالإضافة إلى التحدث عن المصلحة العامة وادعاء الإخلاص للمنظمة .

٣- لوم ومهاجمة الآخرين **Blame and Attack Others** :

يعتمد الفرد المسيس على إلحاق مسؤولية أسباب الفشل بالأشخاص آخرين لا علاقة لهم بالموقف ليبقى بعيداً عن العقاب ، ويهدف ذلك لتحسين الصورة الذهنية عنهم والانطباعات الجيدة عنهم من قبل الرؤساء .

٤- تشكيل التحالفات بين الأفراد والجماعات

Formatting Alliance Between Individuals And Groups

لتحقيق المزيد من القوة يلجأ الفرد المسيس إلى تكوين تحالفات مع الأفراد والجماعات بما يضمن المصالح الشخصية المشتركة ولممارسة التأثير الناجح على الغير كما يستطيع المسيس إكتساب المزيد من القوة بالانحياز لشخص أكثر قوة بالمنظمة والموافقة على أفكاره حتى يضمن حصوله على دعمه وتأييده ومن ثم قوة إضافية مستمدة من هذا الشخص .

٥- التحكم بالقواعد والإجراءات **Control Rules And Procedures** :

يميل الأفراد الذين يلجئون للتسييس التنظيمي إلى تفسير القواعد والإجراءات وفقاً لمصالحهم أو مصالح أعوانهم .

٦- تناقض النوايا والمقاصد **Contradictions And Intention** :

بمعنى أن الأفراد الذين يلجئون إلى التسييس التنظيمي يعلنون أهدافاً عكس ما يخططون له لضمان تأييد أفراد المنظمة لغاياتهم دون إدراك أهدافهم الفعلية . ومن تلك الأبعاد يتم تحديد المدركات التسييس التنظيمي داخل المنظمات الحكومية والغير حكومية، ووضع التوصيات التي تحد من تلك الممارسات والتي تؤثر بشكل مباشر على السلوكيات التنظيمية للعاملين داخل المراكز المحلية التابعة لمحافظة كفر الشيخ .

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية **Organizational Citizenship Behavior** :

تناول العديد من الباحثين مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) وكان هناك شبه اتفاق على أنه يعتبر عمل إيجابي والسلوك الذي يدعم المنظمات والأعضاء والعمل ، وكذلك ذكرت دراسة (بدوي ، ٢٠١٠) أنه مصطلح مماثل لسلوكيات الدور الإضافي حيث أنها سلوكيات تطوعية، تقديرية، مقصودة، موجّهة، ونزيهة وتمارس بهدف مساعدة زملاء العمل أو الجماعات العمل الخاصة أو المنظمة ككل وتساهم على مر الزمن في زيادة الفاعلية التنظيمية . وأشار (Willimas & Anderson, 1991) بأنها تشير إلى مبادرات التعاون والمساعدة بين زملاء العمل والتي السلوكيات المعروضة بواسطة الموظفين لجعلها أفضل منظمة ولجعل المنظمة جيدة . في حين يعرف (الصباغ ، ٢٠٠٦) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه نشاط مرتبط بالعمل ويؤديه الموظفون طوعاً ويزيد من الكفاءة التنظيمية ويقع هذا النشاط خارج نطاق الأنشطة الرسمية المدونة في بطاقات الوصف الوظيفي . وعلى نفس المنوال يعرف (Podsakoff & MacKenzie, 2006) على أنه السلوك الفردي الاختياري الذي لا يرتبط بشكل مباشرة بأنظمة الجزاءات الرسمية، ويعزز إجمالاً كفاءة وفعالية وظائف المنظمة.

في حين يعرفها (عامر ، ٢٠١١) على أنها سلوكيات طوعية، اختيارية، تقديرية، مقصودة، وموجهة، ونزيهة، أي ليس هناك غرض من ممارستها، لا يتضمنها الوصف الوظيفي، ولا ترتبط بنظام المكافآت الرسمي، وتمارس بهدف مساعدة زملاء العمل، أو جماعات العمل الخاصة، أو المنظمة ككل وتساهم على مر الزمن في زيادة الفعالية التنظيمية ، بينما لخص (Greenberg, 2011) مفهومها على أنه " ذلك النشاط أو الإجراء الذي يمارسه الأفراد في المنظمة والذي يتجاوز التوقعات الرسمية للمتطلبات ووظائفهم والتي تعتمد مثل هذه السلوكيات على الثقافة التنظيمية المحفزة. وكذلك عرفها كل من (Kim & Park, 2019) أن سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) يعتبر عمل إيجابي والسلوك الذي يدعم المنظمات والأعضاء والعمل وأشاروا أيضا في مفهوم أكثر توضيحا لسلوك المواطنة التنظيمية تتضمن ميزات سلوك المواطنة التنظيمية على أنها سلوكيات خارج دور الفرد في الوصف الوظيفي، والسلوكيات التي لا تكافأ رسمياً ويساهم هذا السلوك في الكفاءة التنظيمية داخل منظمات العمل كما يرى كلا من (Kim & Park, 2019) أنها السلوك الفردي الذي يكون تقديرياً ، وليس بشكل مباشر أو صريح المعترف بها من قبل نظام المكافآت الرسمية ، وأنه في المجموع يعزز فعالية سير المنظمة . وأضافت دراسة (Udin, 2020) أن المواطنة التنظيمية كسلوك خارج الدور يتجاوز الأدوار والمسؤوليات الموصوفة ، كذلك أضاف (Udin, 2020) تعريف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه سلوك غير مقيد وتسهيلي لا يرتبط بنظام المكافآت الرسمي في المنظمة ويمكن أن يؤدي إلى اكتساب الفعالية التنظيمية .

أبعاد المواطنة التنظيمية :

ذكرت الدراسات أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية تحت مجموعات متعددة تمثل هذه المجموعات أبعاداً عامة لسلوك المواطنة التنظيمية ، ويعتبر من أهم وأبرز هذه التصنيفات هو التصنيف الخماسي الذي قدمه (Organ, 1988; 1990) والذي يتكون من خمسة أبعاد وهم (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعى الضمير) .

والتصنيف الثنائي الذي قدمه (Willimas & Anderson, 1991) والذي اعتمده الباحثين في البحث حيث قام بتقسيم سلوك المواطنة التنظيمية إلى بعدين هما سلوك مواطنة موجهة نحو الأفراد وتمثل السلوكيات التي تفيد بعض الأفراد بالتحديد وتؤثر عليهم بشكل مباشر وهما (الإيثار والكياسة) ، كما تساهم بصورة غير مباشرة في المنظمة مثل مساعدة الآخرين في عملهم عند تغييبهم والاهتمام بالعاملين بصورة شخصية ، ويتمثل البعد الثاني من سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة نحو المنظمة (الروح الرياضية - السلوك الحضاري - وعى الضمير) وتمثل السلوكيات التي تفيد المنظمة بصفة عامة مثل إتباع القواعد الرسمية واحترام الأوامر والقواعد غير الرسمية التي تحافظ على النظام والإبلاغ مسبقاً عن عدم التمكن للحضور إلى العمل ، وتنقسم سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى مجموعتين هما :

الأولى : سلوك المواطنة التنظيمية موجهة نحو المنظمة .. وتعتبر عن السلوكيات الموجهة نحو إفادة المنظمة ككل وتشمل الأنشطة التي يقوم بها الفرد وتؤدي للمحافظة على النظام وتحقيق أعلى معدل في حضور العمل ومحاولة مساعدة المنظمة (أبوالقمصان ، ٢٠١٢) ومن أمثلتها تقديم الاقتراحات البناءة التي تفيد تطوير الأداء، طاعة نظم وقواعد وإجراءات العمل ، والتحدث بصورة إيجابية عن المنظمة أمام الغير ، وعدم التغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى، وقبول التغييرات بصدر رحب، والحضور الاختياري للاجتماعات واللجان ، والتنمية الذاتية للمعلومات والمهارات ، وعدم الحصول على فترات راحة كاملة .

الثانية : سلوك المواطنة التنظيمية الموجهة نحو الأفراد .. وتتضمن السلوكيات الموجهة نحو الفرد أي تلك السلوكيات الموجهة لمساعدة فرد أو أفراد آخرين بفريق العمل أو بالمنظمة ، وعلى الرغم من إنه سلوك يفيد الأفراد ولكن أيضا يفيد المنظمة (Hafidz, 2012) وتتضمن مثل هذه السلوكيات مساعدة زملاء العمل الذين كانوا غائبين في إنجاز أعمالهم المتأخرة ، ومساعدة

ومساعدة زملاء العمل عندما يزيد عبء العمل عليهم ، والحرص على مساعدة الرئيس في العمل حتى ولو لم يطلب منه ذلك ، ومساعدة العاملين الجدد في الإلمام بأعمالهم ، والمساعدة في علاج مشاكل العمل .

ويعتبر التصنيف الثنائي لـ (Williams & Anderson, 1991) هو الأوسع انتشاراً وقبولاً واستخداماً من قبل الباحثين والدارسين ، لأنه يمكن أن يندرج تحته كافة الأشكال المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية . (بدوى ، ٢٠١٠)

الدراسات التي ربطت بين التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية :

هدفت دراسة (Li. Kong, 2015) إلى دراسة سلوك المواطنة التنظيمية ومدى تأثير مدركات التسييس التنظيمي داخلها، استخدم الباحث ٢٢٧ ورقة استقصاء وأستخدم أسلوب الانحدار الخطي وأظهرت نتائج البحث أن المهارات السياسية لدى الموظفين ليست فقط مفيدة لهم في التعامل مع قادتهم ولكنها ساعدت في رفع سلوك المواطنة التنظيمية داخل المنظمة، وأيضاً أظهرت الدراسة أن مدركات التسييس التنظيمي كانت غير مؤثرة داخل المنظمة عند استخدام نظرية التبادلية بين القائد والمرؤوسين .

ومن جهة أخرى هدفت دراسة (Nasser et al., 2015) إلى دراسة مدى تفاعل كل من القيادة الاستبدادية، نظرية التبادلية بين القائد والمرؤوسين (LMX) ومدركات التسييس التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية والإبداع داخل المنظمة وأستخدم الباحث ٤٨٠ مفردة من منظمات مختلفة تعمل في (الاتصالات، البنوك، قطاع التعليم) في إسلام آباد في باكستان وأظهرت النتائج أن القيادة الاستبدادية لها تأثير سلبي على كل من الأداء الوظيفي، المواطنة التنظيمية، والإبداع داخل المنظمات وهذا التأثير يصبح في أقوى في حالة تطبيق نظرية التبادلية بين القائد والمرؤوسين ووجود مدركات التسييس التنظيمي داخل المنظمة .

بينما تهدف دراسة (حمزة ، ٢٠١٥) إلى الوقوف على واقع سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين المصريين والليبيين ، وتم تطبيقها على عينة من المدرسين المصريين والليبيين واعتمدت على أسلوب المسح الاجتماعي ، كما تم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبيان وتحليل الوثائق والسجلات كشفت الدراسة عن أن الكياسة هي أكثر أنماط سلوك المواطنة التنظيمية ممارسة لدى المعلمين المصريين ، بينما الروح الرياضية هي أكثر أنماط سلوك المواطنة التنظيمية ممارسة لدى المعلمين الليبيين ، كما أبرزت الدراسة وجود فروق دالة في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين المصريين والليبيين تعزى إلى السن ، والنوع ، والدخل الشهري ، ومدة الخدمة . وكشفت الدراسة عن وجود فروق معنوية بين المدرستين في جميع ملامح بيئة العمل لصالح المدرسة المصرية ما عدا الأجور والمزايا الإضافية ومستوى توافر الظروف الفيزيائية المناسبة .

وأشارت دراسة (Naseer et al., 2016) أنه من خلال استخدام نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) تم اقتراح نموذج لدراسة التفاعل الثلاثي بين القيادة الاستبدادية وقيادة النظرية التبادلية بين القائد والعضو (LMX) ومدركات التسييس التنظيمي (POP) وعلاقتهم بالتنبؤ بالنتائج التنظيمية للمرؤوسين مثل الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية والإبداع ، وقامت فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار المعتدل وأشارت النتائج إلى أن القيادة الاستبدادية ترتبط سلباً مع نواتج العمل الثلاثة للموظف ، وتكون أثارها أقوى في ظل وجود (LMX) مرتفعة وكذلك مدركات التسييس التنظيمي مرتفعة (POP) داخل بيئة العمل (المنظمة) وقد ساهمت تلك الدراسة في كشف منطقة مهمة من الجانب المظلم من القيادة وتفاعلها مع مدركات التسييس التنظيمي (POP) و (LMX) وتأثير ذلك المباشر على نواتج العمل محل الدراسة .

بينما كان غرض دراسة (Anwar& Sidin, 2016) إكتشاف العلاقة التي بتوسطها تأثير القائد في بيئة صالحة بين مدركات التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي داخل المنظمة، وتم تجميع البيانات من ٢٣٨ مفردة من قطاع البنوك الخاصة، وأوضحت النتائج أن تأثير أبعاد القيادة في بيئة صالحة التي تتوسط العلاقة بين مدركات التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي داخل المنظمة والتي أدت إلى الحد من التأثير السلبي لمدركات التسييس التنظيمي والحد منها .

أشارت دراسة (Clercq et al., 2017) وقامت بعمل نموذج لبناء متطلبات الوظائف، قامت بدراسة علاقة التسييس التنظيمي بسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بمنظمة تصنيع مقرها المكسيك وكشفت النتائج عن مدركات التسييس التنظيمي (POP) تقلل من مشاركة العاملين بسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) داخلها، وأضافت أنها عند وضع دور معتدل وسيط لكل من (القيادة التحويلية، مشاركة الأقران، والمرونة) وجد أنهم يعقون العلاقة السلبية بين (POP) و (OCB) وأن التأثير اضعف مع مستويات أعلى لنمط القيادة التحويلية والمشاركة التنظيمية والمرونة، تشير هذه النتائج إلى أن المنظمات تتميز ببيئات داخلية مسببة بشدة يمكن أن تواجه الإجهاد الناتج عن طريق تطوير موارد سياقية وشخصية كافية داخل رتبهم .

أشارت دراسة (Khan et al.,2019) قامت تلك الدراسة على تطبيق نظرية التبادل الإجتماعي (Social Exchange Theory) لشرح كيف يصور مفهوم التسييس التنظيمي (POP) سلوك المواطنة التنظيمية على وجه الخصوص، تفترض الدراسة الحالية أن الفاعلية الأخلاقية تتوسط سلبيًا في العلاقة بين (OCB، POP) علاوة على ذلك تبحث هذه الدراسة في مدى إدراكها الداخلية معتدلة السلبي من الملوثات العضوية الثابتة على الفاعلية الأخلاقية. هذه الدراسة أستخدم عينة من ٣٩٢ من المشرفين المرؤوسين من الشركات السياحية في فترتان زمنية مختلفة في جنوب الصين. تدعم النتائج فرضيات الدراسة وتوفر اتجاهات بحثية جديدة لدراسة التسييس التنظيمي والمواطنة التنظيمية داخل المنظمات محل الدراسة .

وأوضحت دراسة (Rashid et al., 2019) أن مدركات التسييس التنظيمي احتلت إهتمام الباحثين طوال عقد من الزمان، حيث كان لها العديد من الآثار السلبية على الموظفين وكذلك على المنظمات، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التسييس التنظيمي على مشاركة العمل، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (OCB) ومعدل ترك العمل داخل المنظمات . تم جمع البيانات من ٢٢٦ موظفًا يعملون في القطاع المصرفي، كشفت النتائج عن التأثير سلبي للتسييس التنظيمي على مشاركة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وتأثير إيجابي على نية اترك العمل . علاوة على ذلك لوحظ انخراط العمل يتوسط العلاقة بين السلوك التنظيمي للمواطنة التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي داخل المنظمات، وكذلك توسطت العلاقة بين نوايا ترك العمل وسلوكيات التسييس التنظيمي داخل المنظمات .

التعليق على الدراسات السابقة :

- ساهمت الدراسات السابقة في تكوين خلفية الباحث النظرية للدراسة .
- هناك العديد من الدراسات التي ربطت بين التسييس التنظيمي والمواطنة التنظيمية مثل دراسة كل من (Li & kong, 2015؛ Naser et al.,2016؛ Rashid et al.,2019) .
- هناك شبة إجماع بين جميع الدراسات التي تناولت المواطنة التنظيمية حول أبعاده وهي (الإيثار، السلوك الحضاري، الروح الرياضية، الطاعة العامة، الكياسة) (Naser et al., 2015؛ حمزة ، ٢٠١٥ ؛ khan et al., 2019) .
- وفي ضوء ما سبق تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى معرفة أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية في المجالس المحلية بمحافظة كفرالشيخ .

- تم تطبيق الدراسات السابقة المتعلقة بالتسييس التنظيمي في منظمات حكومية وغير حكومية، ومنظمات ربحية ومنظمات غير هادفة للربح، كما شملت منظمات خدمية وأخرى إنتاجية ورغم ذلك لم يكن للبيئة المصرية نصيب كافٍ من هذه الدراسات - في حدود علم الباحثة - وبالأخص المجالس المحلية بمحافظة كفر الشيخ ك مجال للتطبيق .
- رغم تعدد الدراسات السابقة التي تناولت التسييس التنظيمي والمواطنة التنظيمية، إلا إنه لا توجد دراسة عربية واحدة - في حدود علم الباحثة - تناولت أثر التسييس التنظيمي والمواطنة التنظيمية .

وفي ضوء ما سبق تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى معرفة أثر التسييس التنظيمي كمتغير مستقل في سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المجالس المحلية بمحافظة كفر الشيخ.

مشكلة الدراسة :

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية بهدف زيادة الإلمام بموضوع البحث، والتحديد الدقيق لمشكلة البحث، والمساعدة على صياغة فروض البحث بشكل سليم والتعرف على خصائص مجتمع البحث، حيث تم إجراء مجموعة من المقابلات الموجهة مع عدد ٣٠ مفردة من العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة كفر الشيخ وذلك في الفترة من ١-٣-٢٠١٨ إلى ٢٧-٣-٢٠١٨، ودارت المقابلة حول مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمفهوم التسييس التنظيمي، والمواطنة التنظيمية ، ومن أمثلة تلك الأسئلة ما يلي :

- ما هي درجة توافر أبعاد التسييس التنظيمي بالوحدات المحلية لمحافظة كفر الشيخ؟
- ما مدى توافر سلوك المواطنة التنظيمية بالوحدات المحلية بمحافظة كفر الشيخ؟
- وقد توصل الباحثون من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية الميدانية إلى وجود مجموعة من الظواهر ذات الصلة بمشكلة الدراسة وهي :
- كما أشار ٦٠٪ من أفراد العينة إلى أن الوحدات المحلية موضع الدراسة أنه تتم محاربة الأفكار الجيدة عندما تخالف آراء الرؤساء .
- وأشار ٣٠٪ من آراء العينة إلى وجد أن بعض الرؤساء يتبع سياسة فرض الرأي عند الحديث مع الآخرين .
- أظهر عدد من العاملين فيما يقارب ٦٥٪ عدم الإهتمام بالسلوكيات التطوعية التي لا تدرج تحت نظام العمل الرسمي .
- في حين أشار ما يتجاوز ٩٠٪ من آراء العينة إلى عدم وجود فرصة لإبداء الرأي أو المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، حيث أن أغلب القرارات التي يتم اتخاذها قرارات مركزية .
- أشار ٢٠٪ من نسبة العينة إلى أن الوحدات المحلية يحرصون على عدم افتعال المشكلات مع الآخرين .
- يرى ٧٠٪ من عينة الدراسة أنهم لا يترددون بإعطاء زملائهم ما يحتاجون من معلومات وخبرات خاصة بالعمل .
- يهتم عدد قليل جدا لا يزيد عن ١٥٪ من العاملين بتقديم إقتراحات طوعية من شأنها تحسين العمل بالوحدات المحلية التي يعملون بها، وقد يقدم البعض إقتراحات لتحسين العمل ولا توضع محل الإعتبار ويقدم البعض الآخر إقتراحات يهدف منها إلى إفادة نفسه فقط دون زملائه أو الوحدة التي يعمل بها .
- وأشار ٥٠٪ من عينة الدراسة إلى انه يوجد تحالفات في العمل من سكان المنطقة الواحدة .
- بالرغم أن كلمة تسييس هي كلمة قديمة إلا أن انطباعات واتجاهات العاملين نحو مدركات التسييس التنظيمي هي انطباعات مبهمه لديهم .

وفي ضوء ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتجسد بصورة رئيسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : هل هناك تأثير للتسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية ؟ وممارسات التسييس التنظيمي الأكثر تأثيراً إن وجد لها تأثير ؟ ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بصورة أكثر تفصيلاً من خلال مجموعة التساؤلات الفرعية التالية :

- (١) ما طبيعة العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية ؟
- (٢) ما أثر التسييس التنظيمي (السيطرة على المعلومات - بناء الهالة - لوم ومهاجمة الآخرين - تشكيل التحالفات بين الأفراد والجماعات - التحكم بالقواعد والإجراءات - تناقض النوايا والمقاصد) على سلوك المواطنة التنظيمية ؟ وما هي أكثر ممارسات التسييس التنظيمي الأداء تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمية ، مأخوذة بصورة كلية ولكل بعد من أبعادها ؟

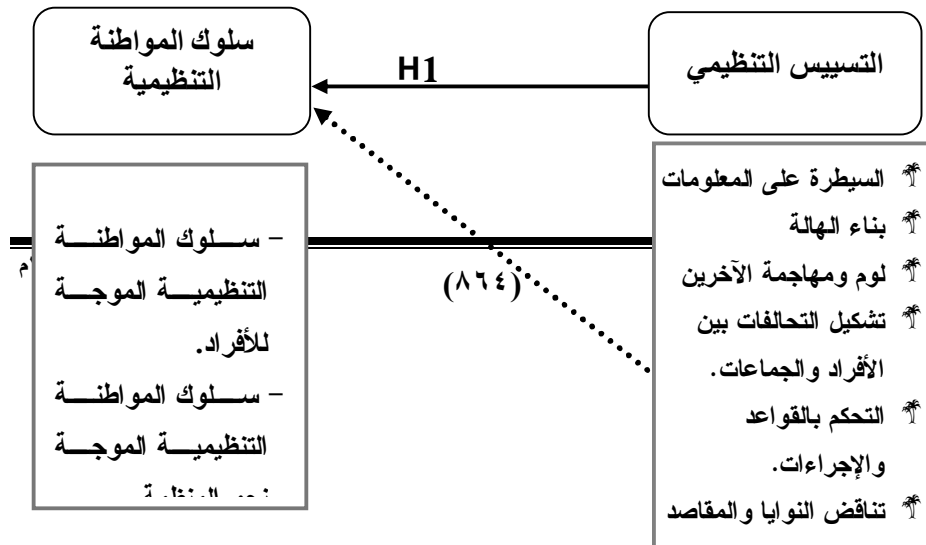
أهداف الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :
- ١- إستكشاف طبيعة العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بالمراكز المحلية التابعة لمحافظة كفر الشيخ .
 - ٢- تحديد تأثير التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وذلك بالنسبة للعاملين بالمراكز المحلية موضع الدراسة ، وتحديد أكثر ممارسات التسييس التنظيمي الأداء تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمية ككل ولكل بعد من أبعاده .

فروض الدراسة :

- إستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة ، أمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :
- ١- لا توجد علاقة معنوية بين التسييس التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بالمراكز المحلية بمحافظه كفر الشيخ .
 - ٢- لا يوجد تأثير معنوي للتسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية مأخوذ بصورة كلية ولكل بعد من أبعاده .

(
نموذج وصف لمتغيرات الدراسة



H2



الشكل من إعداد الباحثين *

أهمية الدراسة :

أسلوب الدراسة :

(١) البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها :

(٢) مجتمع وعينة الدراسة :

أولاً : مجتمع العاملين بالوحدات المحلية لمحافظة كفر الشيخ

(
مجتمع البحث من العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة كفر الشيخ

عدد العاملين حتى نهاية ٢٠١٩	المجالس المحلية التابعة لكل مركز بمحافظة كفر الشيخ
٧٥٣	الديوان العام بمحافظة كفر الشيخ
١٠١١	مجلس مدينة كفر الشيخ
١٣٥٧	مجلس مركز دسوق
٤٢٠	مجلس مركز الرياض
٨٥٦	مجلس مركز قلين
٥١	مجلس مركز البرلس
٢٧٨	مجلس مركز بلطيم
٨٧	مجلس مركز بيلا
٧٣٥	مجلس مركز مدينة سيدى سالم
٤٨	مجلس مدينة سيدى غازي
١٠٢٨	مجلس مركز فوة

المصدر : مركز نظم المعلومات ديوان عام محافظة كفر الشيخ ٢٠١٩ م.

(
حجم مجتمع الدراسة ومعدل الاستجابة

أ.د/ علي أحمد عبدالقادر، د/ شاهيستا السعيد لبد، ولاء عماد حسين أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية

معدل الاستجابة	القوائم الصالحة للتحليل	القوائم المستبعدة	القوائم المجمعة	عينة الدراسة		مجتمع الدراسة		المراكز المحلية محل الدراسة
				%	العدد	%	العدد	
٩	٢٩	٤	٣١	٨.٥	٣٣	٨.٥	٧٥٣	الديوان العام بمحافظة كفر الشيخ
١٣	٤٢	٤	٤٣	١١.٥	٤٤	١١.٥	١٠١١	مجلس مدينة كفر الشيخ
١٨	٥٧	٣	٥٨	١٥.٥	٦٠	١٥.٥	١٣٥٧	مجلس مركز دسوق
٤.٧	١٥	١	١٦	٤.٧	١٨	٤.٧	٤٢٠	مجلس مركز الرياض
٩.٨	٣١	٣	٣٢	٩.٧	٣٨	٩.٧	٨٥٦	مجلس مركز قلين
٠.٦	٢		٢	٠.٥	٣	٠.٥	٥١	مجلس مركز البرلس
٠.٦	٢	١	٩	٣	١٢	٣	٢٧٨	مجلس مركز بلطيم
٠.٨	٣	١	٣	١	٤	١	٨٧	مجلس مركز بيلا
٩.٨	٣١	٣	٣١	٨.٣	٣٢	٨.٣	٧٣٥	مجلس مركز مدينة سيدى سالم
٠.٦	٢	١	٢	٠.٥	٣	٠.٥	٤٨	مجلس مدينة سيدى غازي
١٤	٤٤	١	٤١	١١.٧	٤٥	١١.٧	١٠٢٨	مجلس مركز فوة
٤.٧	١٥		١٥	٤.٣	١٦	٤.٣	٣٨٠	مجلس مركز الحامول
١٠.٧	٣٤	٢	٣٤	٩	٣٥	٩	٨١٠	مجلس مركز مطوبس
٢	٧	١	٧	٢	٩	٢	١٩٠	العاملين الدائمين بالمراقبة
٨١	٣١٥	٢٥	٣٤٠	١٠.٠	٣٨٦	١٠.٠	٨٧٦٢	الإجمالي

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض :

تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس البحث :

(
تقييم درجة الاتساق والصدق الداخلي بين محتويات مقاييس متغيرات الدراسة
كرونباخ (مخرجات تحليل الاعتمادية Reliability Analysis)

قيمة معامل الصدق	إختبار ألفا كرونباخ		متغيرات الدراسة
	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha)	
٠,٨٤٧	٣	٠,٧١٨	السيطرة على المعلومات
٠,٩٣٥	٣	٠,٨٧٦	بناء الهالة
٠,٩٥٦	٣	٠,٩١٥	لوم ومهاجمة الآخرين
٠,٨٦٥	٤	٠,٧٤٩	تشكيل تحالفات بين الأفراد والجماعات
٠,٩٣٤	٥	٠,٨٧٤	التحكم بالقواعد والإجراءات
٠,٩٠٩	٣	٠,٨٢٧	تناقض النوايا والمقاصد
٠,٩٧٥	٢١	٠,٩٥١	معامل الثبات الكلي للتسييس التنظيمي
٠,٩٢٦	٩	٠,٨٥٨	سلوكيات مواطنة موجهة نحو الأفراد
٠,٩٢٦	٦	٠,٨٥٨	سلوكيات مواطنة موجهة نحو المنظمة
٠,٩٥٣	١٥	٠,٩٠٩	معامل الثبات الكلي لسلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .
ت - التحليل العاملي لمتغيرات البحث :

العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغيرات الأصلية الخاصة بالتسييس التنظيمي
(مخرجات أسلوب التحليل العاُملي Factor Analysis)

العوامل						المتغيرات
عامل (٦)	عامل (٥)	عامل (٤)	عامل (٣)	عامل (٢)	عامل (١)	
السيطرة على المعلومات						
٠,٢٠٦	٠,٠٥٠	٠,١١٨	٠,٨٤٩	٠,٢٢١	٠,١١٦	١- أجد صعوبة في إبداء رأيي بوضوح في قضايا العمل
٠,٠٣٥	٠,٠٨٩	٠,٠١٠	٠,٨٤٨	٠,١٨٦	٠,٣٢٥	٢- يتم محاربه الأفكار الجيدة عندما تخالف آراء الرؤساء في العمل
٠,٢٠٥	٠,١٥٦	٠,١٧٤	٠,٨١٥	٠,١٦٤	٠,٢١٩	٣- أقول للزملاء ما يودون سماعه بغض النظر عن حقيقته
بنساء الهالة						
٠,١٥١	٠,٣٤٥	٠,٣٧٧	٠,٣١٢	٠,٦١٩	٠,٢٣١	٤- يسعى الزملاء إلى بناء أنفسهم على أكتاف الآخرين
٠,٢٥٦	٠,٣٦٢	٠,٢٢٦	٠,٣٧٩	٠,٦٢٠	٠,٢٥١	٥- يحرض رئيسي في العمل على إظهار نفسه بشكل أكبر مما يستحق
٠,٣٧٧	٠,٠٧١	٠,٤٢٤	٠,٢٧٠	٠,٦٥٢	٠,٣٧١	٦- دائما ما ينسب رئيسي في العمل النجاح لنفسه و يلقى بالفشل على الآخرين
لوم ومهاجمة الآخرين						
٠,٠٩٩	٠,٠٦٩	٠,٠٩٠	٠,٢٤٥	٠,٣٠٩	٠,٧٨٨	٧- يتعمد رئيسي في العمل على تصيد الأخطاء الآخرين
٠,٠٣٨	٠,٠١٧	٠,١٣٠	٠,٣٥٧	٠,٢٩٨	٠,٧٤٩	٨- يتبع رئيسي في العمل سياسة فرض الرأي عند الحديث مع الآخرين
٠,٠٩٠	٠,٠٢٦	٠,٢٨٧	٠,٢٧٩	٠,٢٥٩	٠,٧٥٨	٩- أتعرض للعبوان النفسى من قبل رؤسائي في العمل
تشكيل تحالفات بين الأفراد والجماعات						
٠,٦١٨	٠,٠٥٧	٠,١٣٨	٠,٤٣٣	٠,٥١١	٠,٤٣٥	١٠- يصعب الدخول ضمن تحالفات العمل ذات النفوذ
٠,٨١٠	٠,٠١٣	٠,٢٠١	٠,١٦٧	٠,٢٩٨	٠,٠٦٤	١١- التقرب ممن يملكون النفوذ بالعمل هو الأفضل
٠,٦٢٧	٠,٠٠٧	٠,٤٩٣	٠,٠٦١	٠,٤٣٨	٠,٥٠١	١٢- يوجد تحالفات في العمل من سكان المنطقة الواحدة
٠,٨٣٣	٠,١٦٦	٠,١٤٣	٠,٠٣٠	٠,٢١٨	٠,١٧٣	١٣- يميل الزملاء إلى التعاون مع العاملين القدامى عن العاملين الجدد
التحكم بالقواعد والإجراءات						
٠,٠٣١	٠,٠٢٦	٠,٧٧٧	٠,٢٦٥	٠,١١٩	٠,٢٥٦	١٤- تمنح الحوافز والترقيات بشكل لا يتناسب مع القواعد المعلنة
٠,١١٤	٠,١٢٦	٠,٨١٧	٠,٢٤٦	٠,٠٢٣	٠,٢٧٠	١٥- لا تنطبق الأسس الموضوعية عند تقديم حوافز العمل
٠,٢٤٥	٠,٣٠٩	٠,٦٤٦	٠,١٤٥	٠,٣٢٣	٠,٢٠٩	١٦- يعتمد رئيسي في العمل على العلاقات الشخصية في الترقيات
٠,١٢٦	٠,٠١١	٠,٦٣٥	٠,٤٥٠	٠,١٦٣	٠,٣١٢	١٧- لا يهتم الزملاء بالحوافز لأنهم يعلمون مقدما لمن ستصرف
٠,٠١٦	٠,٢٦٣	٠,٨٥٤	٠,١٦٥	٠,١٧١	٠,١٦٤	١٨- يضع رئيسي أهداف للعمل تتوافق مع مصلحة الشخصية
تناقض النوايا والمقاصد						
٠,٠٧٤	٠,٦٦٧	٠,١٣٩	٠,١٢٢	٠,٣١٢	٠,٤٦٦	١٩- تناقض أفعال و قرارات رئيسي في العمل مع أقواله
٠,١٦٧	٠,٨٠٢	٠,٠٩٠	٠,٠٦٦	٠,١٣٨	٠,٣٨٣	٢٠- رئيسي في العمل دؤوب على تحقيق مصالحه الشخصية
٠,٠١١	٠,٨٣٣	٠,١٧٠	٠,١٠٨	٠,١١٥	٠,٣٥٥	٢١- لا تقتصر أهداف رئيسي في العمل على مصالح العمل فقط
١,٢٩٢	١,٥٦٥	٢,٧١٢	٢,٩٨٨	٤,٠٥٥	٥,٤٧١	قيمة الجذر الكامن لكل عامل بعد التدوير
٥,٦٧	٧,٤٥	٨,١٥	١٤,٢٢	١٩,٣١	٢٦,٠٥	نسبة التباين التي يفسرها كل عامل بعد التدوير

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

(
العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغيرات الأصلية الخاصة بالمواطنة التنظيمية
(مخرجات أسلوب التحليل العاُملي Factor Analysis)

العوامل	المتغيرات
---------	-----------

أ.د/ علي أحمد عبدالقادر، د/ شاهيستا السعيد لبيد، ولاء عماد حسين أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية

عامل (٢)	عامل (١)	
سلوكيات المواطنة موجهة نحو الأفراد		
٠,٠٢٧	٠,٧٦٨	١. أقدم العون لزملائي في إنهاء عملهم عند قيامهم بإجازة
٠,١٦٤	٠,٦٩٤	٢. أساعد زملائي في حالة زيادة أعباء العمل لديهم
٠,٢٥٣	٠,٦٦٣	٣. أحرص على مساعدة رئيسي المباشر في العمل حتى ولو لم يطلب مني ذلك.
٠,٢٨٥	٠,٦٤٨	٤. أقوم بتوجيه زملاء الجدد ومساعدتهم على الإلمام بالعمل.
٠,٣١٠	٠,٦٧٩	٥. لا أتردد في إعطاء زملائي ما يحتاجونه من معلومات وخبرات خاصة بالعمل.
٠,٠٩٠	٠,٦٣٠	٦. أشارك زملائي في العمل مشاكلهم الشخصية
٠,٥١٢	٠,٧٥٢	٧. أشارك زملائي بالعمل أراحهم وأجزانهم
٠,٢٧٢	٠,٧٧٥	٨. أتجنب كل أشكال الصراع مع الآخرين داخل العمل
٠,٣٢٧	٠,٨١٩	٩. أحرص على عدم افتعال المشكلات مع الآخرين
سلوكيات المواطنة موجهة نحو المنظمة		
٠,٨٢٣	٠,٢٥٧	١٠. لا أتغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى
٠,٧٥٢	٠,٠٩٣	١١. أحرص على الحصول على إذن قبل الغياب عن العمل
٠,٦١٢	٠,٥٠٧	١٢. أقوم بأي مهام تساعد على تحسين سمعة المنظمة التي أعمل بها حتى ولو لم يطلب مني ذلك
٠,٦١٧	٠,٤٣٧	١٣. لا أنصرف قبل مواعيد العمل الرسمية
٠,٧٦٩	٠,٤٧٩	١٤. لا انشغل بأي أمور شخصية أثناء تواجدي بالعمل
٠,٦٩٧	٠,٣٩٤	١٥. أحاول التغلب على المشكلات التي توجهني في أداء مهام عملي
٤,١٧١	٤,٤٧٩	قيمة الجذر الكامن لكل عامل بعد التدوير
٢٧,٨١	٢٩,٨٥	نسبة التباين التي يفسرها كل عامل بعد التدوير

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

نتائج الدراسة الميدانية :
(التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

جدول (٦)

نتائج التحليل الوصفي لآراء العاملين بمجالس المدن محل الدراسة

نتائج اختبارات الفروض :
١- نتائج اختبار الفرض الأول :

٢- نتائج اختبار الفرض الثاني :

(
نتائج تحليل الانحدار البسيط للتسييس التنظيمي على المواطنة التنظيمية ككل
للعاملين بمجالس المدن موضع الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة ت	المعنوية	الدلالة
المواطنة التنظيمية	التسييس التنظيمي	-٠,١١٣	٣,٥١٩	٠,٠١٩	معنوي
معامل الارتباط $R = ٠,٢٦١$		التباين $F = ١٧,٢٨١$		المعنوية $p = ٠,٠٠٠$	
معامل التحديد $R^2 = ٠,٠٨٧$					

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي .

(
نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التسييس التنظيمي على المواطنة التنظيمية ككل
للعاملين بمجالس المدن موضع الدراسة

الترتيب	الدلالة	المعنوية	قيمة ت	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٢	معنوي	٠,٠٠٠	٤,٧٨٢	٠,١٩٣-	السيطرة على المعلومات	المواطنة التنظيمية ككل
٣	معنوي	٠,٠٠٠	٣,٥٦٣	٠,١٥٥	بناء الهالة	
١	معنوي	٠,٠٠٠	٧,٨٦٠	٠,٣٨٤-	لوم ومهاجمة الآخرين	
-	غير معنوي	٠,٣٠٨	١,٠٢١	٠,٠٥١-	تشكيل تحالفات بين الأفراد والجماعات	
-	غير معنوي	٠,٦١٥	٠,٥٠٤	٠,٠٤٠	التحكم بالقواعد والإجراءات	
-	غير معنوي	٠,٠٨٧	١,٧١٩	٠,٠٧٢-	تناقض النوايا والمقاصد	
التباين $F = 25,315$ المعنوية $p = 0,000$				معامل الارتباط $R = 0,443$ معامل التحديد $R^2 = 0,196$		

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

(
نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التسييس التنظيمي على سلوكيات مواطنة موجهة
نحو الأفراد للعاملين بمجالس المدن موضع الدراسة

الترتيب	الدلالة	المعنوية	قيمة ت	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٣	معنوي	٠,٠٠٠	٣,٦١٢	٠,١٥٣	السيطرة على المعلومات	سلوكيات مواطنة موجهة نحو الأفراد
٢	معنوي	٠,٠٠٠	٤,٧٣٢	٠,٢٠٨	بناء الهالة	
١	معنوي	٠,٠٠٠	٧,٢٣٠	٠,٤٧٥-	لوم ومهاجمة الآخرين	
---	غير معنوي	٠,١٧٤	١,٣٦٢	٠,٠٨٧-	تشكيل تحالفات بين الأفراد والجماعات	
---	غير معنوي	٠,٨٦٧	٠,١٦٨	٠,٠٨٤	التحكم بالقواعد والإجراءات	

أ.د/ علي أحمد عبدالقادر، د/ شاهيستا السعيد لبيد، ولاء عماد حسين أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية

---	غير معنوي	٠,١٠٦	١,٦٢٢	٠,٠٧٩-	تناقض النوايا والمقاصد
التباين $F=22,601$ المعنوية $p=0,000$			معامل الارتباط $R=0,423$ معامل التحديد $R^2=0,179$		

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي .

(
نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التسييس التنظيمي على سلوكيات مواطنة موجهة
نحو المنظمة للعاملين بمجالس المدن موضع الدراسة

الترتيب	الدلالة	المعنوية	قيمة ت	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٢	معنوي	٠,٠٠٠	٦,٦٢٥	٠,٢٥٣	السيطرة على المعلومات	سلوكيات مواطنة موجهة نحو المنظمة
-	غير معنوي	٠,٢١٥	١,٢٤١	٠,٠٧٦	بناء الهالة	
١	معنوي	٠,٠٠٠	٧,٧٦٢	٠,٣٩٧-	لوم ومهاجمة الآخرين	
-	غير معنوي	٠,٨١٧	٠,٢٣٢	٠,٠٠١	تشكيل تحالفات بين الأفراد والجماعات	
-	غير معنوي	٠,٦١٩	٠,٤٩٨	٠,٠٢٥-	التحكم بالقواعد والإجراءات	
-	غير معنوي	٠,١٩٨	١,٢٩١	٠,٠٦٤-	تناقض النوايا والمقاصد	
التباين $F=33,109$ المعنوية $p=0,000$			معامل الارتباط $R=0,418$ معامل التحديد $R^2=0,175$			

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي .

المنافشة والتوصيات :

التطبيقات العملية :

مقترحات لبحوث مستقبلية :

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- ١- أبو القمصان ، محمد عبدالوهاب (٢٠١٢) ، " القيادة الأخلاقية في المنظمات الحكومية بعد ثورة ٢٥ يناير - اختبار أثارها على سلوكيات الأداء والحالات النفسية الايجابية للمرؤوسين " ، مجلة إدارة الأعمال المصرية ، جامعة القاهرة - كلية التجارة ، السنة الثانية ، العدد الثاني .
- ٢- إدريس ، ثابت عبدالرحمن (٢٠٠٧) ، " بحوث التسويق - أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض " ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- ٣- إدريس ، ثابت عبدالرحمن ؛ المرسى ، جمال الدين محمد (٢٠٠٧) ، " المنشأة التسويقية - إدارة منافذ التوزيع " ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- ٤- بدوى ، سحر محمد (٢٠١٠) ، " أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد السابع .
- ٥- حمزة ، محمد (٢٠١٥) ، " سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين - دراسة مقارنة بمدرسة مصرية وأخرى أردنية " ، كلية الآداب- جامعة بنى سويف .
- ٦- الصباغ ، شوقي محمد (٢٠٠٦) ، " دراسة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة آفاق جديدة ، كلية التجارة - جامعة المنوفية ، العدد الأول والثاني .

- ٧- صقر، زكي محمود زكي (٢٠١٤)، "تأثير القلق التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التسييس التنظيمي و معوقات العملية الابتكارية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة (مصر)، المجلد (٤) .
- ٨- عامر، ميال حمود (٢٠١١)، "أثر العقد النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة مقارنة بالمستشفيات الحكومية والخاصة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة - جامعة عين شمس، العدد الثاني .
- ٩- عبدالمحسن، توفيق محمد (١٩٩٨)، "بحوث التسويق"، دار النهضة العربية، مصر .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 10- Anwar, Farooq & Sidin, Julian paul, (2016). " interactive effect of perceived organizational politics and person environment fit on employee outcomes in banking sector of Pakistan", Vol. (5).
- 11- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of business research*, 58(2), 151-159.
- 12- Crawford, W. S., Lamarre, E., Kacmar, K. M., & Harris, K. J (2019). Organizational politics and deviance: exploring the role of political skill. *Human Performance*, 32(2), 92-106.
- 13- Hafidz, S. W. M; Hoesni, S. M & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*, 8(9), 32-37
- 14- Islam, Talat., Rehman, Saif ur and Ahmed, Ishfaq, (2013). "Investigating the mediating role of organizational politics between leadership style and followers' behavioral outcomes", Business Strategy Series, Vol (14), No. (23).
- 15- Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (1999). Organizational politics. *Research in human resources management*, 1, 1-39.
- 16- Khan, N. A., Khan, A. N., & Gul, S. (2019). Relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behavior: testing a moderated mediation model. *Asian Business & Management*, 18(2), 122-141.
- 17- Khuwaja, U., Ahmed, D. K., Abid, G., & Adeel, A. (2020). Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics. *Cogent Business & Management*, (just-accepted), 1720066.
- 18- Kim, E. J., & Park, S. (2019). The role of transformational leadership in citizenship behavior: Organizational learning and interpersonal trust as mediators. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1347-1360.

- 19-Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement and stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 10, 1612.
- 20-Li, Xiangyu & Kong, Ming, (2015). " The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees", *Nankai Business Review International*, Vol. (6).
- 21-Meisler, G., Drory, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Perceived organizational politics and counterproductive work behavior. *Personnel Review*. -Naseer, Saima., Raja, usman., Syed, fauzia., Donia, Magda B.L. & darr, wendy, 2016, "Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effect of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviours". **The Leadership Quarterly**, Vol. (27).
- 22-Organ, D., P. Podsakoff and S. MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Thousand Oaks, CA: SAGE.*
- 23-Rashid, M. A., Islam, T., & Ahmer, Z. (2019). How organizational Politics Impact workers job related outcomes? *Journal of Political Studies*, 26(1), 183-191.
- 24-Ugwu, E. S., Okafor, C. O., Onyishi, I. E., Casimir, A., & Chinedu, E. C. (2018). Perceived Organizational Politics, Support and Workplace Incivility of Supervisor as Predictors of Turnover Intention. *Open-Journal*.
- 25-Umer, M., & Salman, S. (2018). Effect of Organizational Politics on Job Commitment Leading to Job Performance: Evidence from Private Banking Sector in Lahore. *JOURNAL OF ORGANISATIONAL STUDIES AND INNOVATION*, 5(3), 14-31.
- 26-Weissenberger Eibl, M. A., & Teufel, B. (2011). Organizational politics in new product development project selection. *European Journal of Innovation Management*.
- 27-Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.

