



تأثير التهاثل التنظيمي على سلوك العاهلين نحو نفخ الصافرة بالتطبيق على العاهلين بهديربات الخداهات بهحافظة دهياط

إعداد

د. رغداء مههد طهي عطا

مدرس إدارة الأعمال

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية دمياط الجديدة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - يناير ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية دمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط

إعداد

د. رغداء محمد حلمي عطا

مدرس إدارة الأعمال

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية دمياط الجديدة

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار تأثير التماثل

التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بالتطبيق

على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ،

المستخلص

وقد تم اجراء الدراسة على عينة عشوائية تم سحبها من خلال عينة المجموعات العشوائية والمكونة من (٣٣٥) مفردة من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات واختبارات الفروض من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS V22) مثل الانحدار المتعدد ، وتحليل الارتباط وتحليل التباين (ANOVA) ، وقياس صدق وثبات صحة النتائج باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، ومن اهم نتائج الدراسة: وجود تأثير للمتغير المستقل " التماثل التنظيمي " على المتغير التابع " سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة " و كذلك وجود تأثير لأبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على أبعاد سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة (النضج الوظيفي- الاستقامة التنظيمية) بمجتمع الدراسة ، وذلك عند اختبار النموذج المقترح، واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها ، وتوصيات الدراسة والدراسات المستقبلية المنبثقة منها .

مصطلحات الدراسة : التماثل التنظيمي -الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية - سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة -النضج الوظيفي- الاستقامة التنظيمية.

Abstract:

The current study aimed to examine the impact of organizational similarity on employees' whistleblowing behavior, focusing on employees within the service directorates in Damietta Governorate. The study was conducted on a random sample drawn using the random group sampling method, consisting of 335 individuals from the service directorates in Damietta. Suitable statistical methods were applied to analyze the data and test hypotheses, using SPSS V22, including multiple regression, correlation analysis, and ANOVA. Cronbach's alpha test was used to measure the validity and reliability of the results.

Among the key findings of the study: the independent variable, "organizational similarity," has an impact on the dependent variable, "employees' whistleblowing behavior." Additionally, dimensions of organizational similarity (workplace harmony and administrative transparency) affect dimensions of employees' whistleblowing behavior (job maturity and organizational integrity) within the study population. The proposed model was tested, and the study concluded with a discussion of the findings, their implications, recommendations, and suggestions for future studies.

Key Words: Organizational Symmetry - Harmony in the workplace - Administrative transparency--Behavior of employees towards blowing the whistle - Administrative transparency - Job maturity - Organizational integrity.

مقدمة

يعد أول من استخدم مصطلح التماثل في السياق التنظيمي هو العالم (Foot) في عام (١٩٥١)، حيث اعتبر بأن التماثل هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد، ونظر إلى التماثل التنظيمي بأنه الاعتماد والالتزام بسلسلة من الهويات (القرني: ٢٠٢٠)، فالتماثل التنظيمي ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العاملين والمنظمة.

ويعد الانسجام في العمل عاملاً رئيسياً في تحقيق التماثل بالمنظمة، فهو يشجع كل فرد داخل الفريق لمشاركة أفكاره بأمانة وثقة مع زملائه (العايدى واحمد: ٢٠٢٢)،، وبما يساعد على تحقيق أعلى النتائج ، والخروج بأفضل الحلول، فالمورد البشرى يشكل الثروة الحقيقية لأي منظمة (Davidescu et al : 2022).

وتوصلا مع ما سبق تساهم الشفافية الإدارية -من خلال آثارها الإيجابية على القطاعين العام والخاص- في تدعيم دور الولاء لدي العاملين وزيادة إنتاجيتهم، ، وخلق الثقة بينهم وبين منظمهم (Hofmann & Strobel : 2020) ، كما تؤدي الشفافية الإدارية إلى رفع درجة المشاركة في صناعة القرار الإداري، وجعل القرارات متاحة من خلال النشر في الوقت المناسب، وتوفير معلومات عالية الجودة حول أنشطة المنظمة والانفتاح على كل الأطراف ذات العلاقة Heimstädt , & Dobusch (2020) ; .

واتساقا مع ما سبق ، يعتبر التبليغ عن الفساد من قبل الموظفين - كإحدى سلوكيات العاملين نحو نفخ الصافرة - وسيلة لضمان السلوك الأخلاقي للمؤسسات العمومية والخاصة . Bhimavarapu, & (Rastogi: 2022)، ونتيجة لذلك تم سن العديد من القواعد القانونية التي تؤدي إلى تقوية هذا السلوك ومحاربة الفساد المالي، مثل قانون ساربينز أوكسلي (Sarbanes Oxley) في الولايات المتحدة الأمريكية سنة ٢٠٠٢ ، حيث يوجب على الشركات أن تضمن وتعتمد المعلومات المالية من خلال أنظمة الرقابة الداخلية، ورغبة في تعزيز نافخي الصافرة وحمايتهم من الطرد أو الانتقام.

كما يلعب النضج الوظيفي دوراً هاماً في نجاح العملية التنظيمية ، ويعزى ذلك للدور الحيوي الذي يسهم به هذا البعد التنظيمي في تسيير أنشطة المنظمة على نحو سليم ، كما أنه يدفعهم الى العمل ويعزز من ولائهم وانتمائهم (عبد الوهاب : ٢٠٢٤) ، مما يجعل من النضج الوظيفي إحدى مقومات سلوكيات العاملين نحو نفخ الصافرة في مواجهة الفساد الإداري، حيث يؤثر النضج الوظيفي في صناعة التميز الإداري والمحافظة على المال العام ، وجعله أسى غايات الوظيفة العامة كونه يعزز من ولاء العاملين لمنظمتهم (Krauss, & krauss: 2021) .

ويرتبط النضج الوظيفي بالاستقامة التنظيمية ، كونها نابعين من الجوانب الأخلاقية والمسؤولية الشخصية للأفراد ، حيث تدعم الاستقامة التنظيمية أخلاقيات العمل، وترتقي بطموحات العاملين،

وتعمق من إدراكهم وسلوكياتهم (Jehan et al : 2020)، وعليه تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات المعاصرة، وأكثر تصميمًا على حل المشكلات التي تواجه المنظمة وعلى نحوٍ يؤهلهم للإفصاح عن ممارسات غير مشروعة وسلوكيات غير أخلاقية مضرّة بالمنظمة.

وفي إطار كون مديريات الخدمات بمحافظة دمياط من المنظمات العامة، والتي تتعرض إلى العديد من أزمات الفساد الإداري المختلفة، مما يجعله من أهم التحديات التي تواجه الحكومة من أجل تحسين مستويات التنمية بكل أبعادها، يأتي التماثل التنظيمي كأحد أهم الآليات والوسائل التي تساعد في مكافحة الفساد الإداري والحد منه، فالارتباط الوثيق والعضوي بالمنظمة، يدفع العاملين للكشف عن أوجه قصور الأداء وضعف المخرجات وتأكيد حسن أدائهم للواجبات الوظيفية، وبحسب قواعد العمل وأنظمتها.

وهذه الدراسة مقدمة لتتناول أهمية التماثل التنظيمي في مديريات الخدمات بمحافظة دمياط من خلال دراسة عدة متغيرات تساعد مديريات الخدمات على فهم أكبر لأهمية أبعاد التماثل التنظيمي، وقياس تأثيرها على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

تنقسم الخلفية النظرية والدراسات السابقة إلى :-

١/ المتغير المستقل: التماثل التنظيمي

١- ماهية التماثل التنظيمي *Identifica Organizational Symmetry*

تشير الأدبيات السابقة إلى مختلف التعريفات لمفهوم التماثل التنظيمي نظراً لتعدد الخلفيات الفكرية: فمنهم من اعتبر التماثل التنظيمي سلوكاً يعبر عن التضحية الشخصية والإسهام بشكل مشترك لصالح المنظمة والإنجاز لمهامها بأعلى المتوقع (مناع:٢٠٢٤) ، (Abbasi et al : 2021) ، واعتبر بعض الباحثين ان التماثل التنظيمي يمثل شعوراً للموظف بوجود روابط تجمعهم مع المنظمة والتي يعمل بها (الصراف : ٢٠٢٢) ، كونه يوضح العملية التي يستمد بها الافراد شعورهم بالفخر والاعتزاز ارتباطهم مع المنظمة ، (Al Romeedy,, & Mohamed :2022) ، (عبد الحفيظ: ٢٠٢٣).

وعرف (Yue et al : 2021) التماثل التنظيمي بأنه يتمثل في مدى شعور الموظفين بأنهم جزء من المنظمة وأنهم يتبنون نفس القيم والأهداف، كما عرفها (الهاشي و ابوردن : ٢٠٢٣) ، (et al :

Lee 2023) بأنها الحالة التي تتطابق وتتكامل فيها أهداف الموظف مع منظمته ، مما ينتج عنه حالة من الانتماء للمنظمة من قبل الموظفين وهو ما يعزز شعورهم بعضويتهم للمنظمة . وقد اعزت بعض الدراسات أهمية التماثل التنظيمي إلى مساهمته في تعزيز أداء المنظمة ونجاحها في الأجل الطويل، ودعم قدراتها التنافسية (الرميح؛ البسيبي:٢٠٢٣) ، وزيادة ارتباط العاملين بالمنظمة، وولائهم، واستقرارهم الوظيفي الذي ينعكس على بذل المزيد من الجهود في العمل Romeedy & (Al-Mohamed:2022)، بالتالي تكمن أهمية التماثل التنظيمي في تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند اتخاذ القرارات ، حيث يدرك الموظفون أن مستقبلهم الوظيفي مرتبط بتميز المنظمة واستدامتها (طه :٢٠٢١) ، فالموظفون الذين يبدون مستوى عال من التماثل مع المنظمة يهتموا بتحسين أدائهم الوظيفي ، كما أنه من المتوقع استمرارية عملهم بها وبذل الجهد نحو الأداء الوظيفي المميز (يوسف : ٢٠٢٢) ، مما يجعل التماثل التنظيمي ضامناً لنجاح ممارسات التغيير التنظيمي دون مقاومة (اللاحم: ٢٠٢١).

ب- التماثل التنظيمي بين التوافق المهني والهوية التنظيمية

التوافق المهني هو مفهوم يتعلق بالتكيف النفسي للفرد مع تطورات العمل وتحقيق أحلامه المهنية، كما أنه يؤثر على إنتاجيته وعلاقته المهنية بالمنظمة والزملاء (Sujata & Sushil:2022)، (زرزوقة وقريري : ٢٠٢٠) ،فهو مفهوم يعبر عن جهد العاملين متمثلاً في قدرتهم على التوافق مع ذواتهم، ومع متطلبات المهنة التي يشغلونها، وكذلك مع الظروف المادية والاجتماعية في بيئة العمل (زرقان ، عزيباون:٢٠٢١) ، (Alhazmi & Almashhour:2023)، (سناني:٢٠٢٣).

الهوية التنظيمية: وتعني الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها من خلال القيم التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج (Zhang et al:2023)، فهي سمة من سمات المنظمة كوحدة اجتماعية، والتي تشكل اجابات جماعية لأعضاء المنظمة على التساؤل "من نحن كمنظمة" ، حيث تتيح للمنظمة التكيف مع مطالب واحتياجات أصحاب المصالح (إسماعيل ، طه :٢٠٢٠) .

ومما سبق تجد الباحثة أن التماثل التنظيمي يشير إلى مدى تطابق سلوك الأفراد مع قيم وثقافة المنظمة ، وعندما يكون التماثل عاليًا، يتوفر توافق بين الأفراد والمنظمة ، اما الهوية التنظيمية فهي تعبر عن الصورة الذاتية للمنظمة وكيف يرونها الأفراد ، مما يوضح الارتباط بين التماثل التنظيمي

والهوية التنظيمية ، أما التوافق المهني فهو يبين مدى تعلق الافراد بوظيفتهم التي تمثل بالنسبة لهم الجزء المحوري في علاقاتهم ببيئة العمل وبالعمل نفسه ، وبما يُمكن الفرد من التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي .

ج--أبعاد التماثل التنظيمي

اهتم العديد من الباحثين بتحديد أبعاد التماثل التنظيمي: حيث ذهبت بعض الدراسات إلي أن أبعاد التماثل التنظيمي تتمثل في الانتماء التنظيمي- الولاء التنظيمي- التشابه التنظيمي، (Sun et al :2023)، (الرميدى وآخرون:٢٠٢٤) .

و ذهبت دراسات اخرى أن أبعاد التماثل التنظيمي تتمثل في الولاء و التشابه و العضوية(انور:٢٠٢١)، (Al-Salami :2022) ، كما أضاف Lixin (2024) ، الصراف (٢٠٢٢) أن أبعاد التماثل التنظيمي هي الولاء للمنظمة ، التشابه مع المنظمة ، العضوية في المنظمة .

وتشير دراسة (Maddula :2024) أن أبعاد التماثل التنظيمي هي جماعة العمل و الصراع التنظيمي ونمط القيادة، كما بينت دراسة (Sun et al. : 2023) ان أبعاد التماثل التنظيمي هي القيم التنظيمية والمعايير المجتمعية و إدارة المواهب والدعم التنظيمي المتصور .

وبالرجوع لما تضمنته معظم الدراسات السابقة لوحظ عدم وجود اتفاق تام على أبعاد التماثل التنظيمي، وسوف تعتمد هذه الدراسة في قياس التماثل التنظيمي على الأبعاد التالية (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) .

حيث تشير دراسة (Menter et al. : 2022) أن الانسجام في مكان العمل يساهم في تحقيق الاستقرار والسلام النفسي لأفراد المنظمة، وازدادت دراسة (ضجر:٢٠١٩) أن المناخ التنظيمي الملائم للانسجام في مكان العمل ،يساهم في خلق الثقة والتعاون بين أفراد فرق العمل ، وهو ما أكدته دراسة (2021 : Omolawa) من أن نموذج الأعمال القائم على الانسجام بين الفرد والمنظمة ،يكون أكثر ملاءمة لتسويق الابتكار ، كمصدر للتغيير والتطوير التنظيمي .

أما الشفافية الإدارية فإنها تستلزم توضيح الإجراءات الإدارية من خلال الكشف عن القرارات الإدارية التي يتم اتخاذها(جبر : ٢٠٢٢)، وهو ما يتحقق عن طريق التزام إدارة المنظمة بالإعلان عن الأسباب والمبررات القانونية والواقعية لما تم اتخاذه من قرارات عند ممارسة كافة الأنشطة المتعلقة

بالمنظمة (البدري:٢٠٢٠) ، وتأثير ذلك على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ، حيث تتوفر لكافة العاملين أداء منظمهم وكافة الوحدات الإدارية التابعة لها، مما يترتب عليه من وضوح الصورة الكلية للعاملين ، وبما تتضمنه من ايجابيات وسلبيات عن منظمهم (Brink et al : 2022) .
وتواصلت مع ما سبق توصلت بعض الدراسات إلى أن الشفافية الإدارية تمثل آلية هامة ومؤثرة إيجابياً على الحد من الفساد الإداري (بدر الدين: ٢٠٢١) وعلى تحقيق الميزة التنافسية (البطي : ٢٠٢١) ، وعلى الحد من الانحراف بالسلطة (الطائي : ٢٠٢٣) .

٢/١ المتغير التابع " سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة

Behavior of employees towards blowing the whistle

أ- مفهوم سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة

يعكس سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة تصرفات بعض العاملين متمثلة في التبليغ عن حالات، يعتقدون بتورط أحد العاملين أو المنظمة في ممارسات غير قانونية (Khan et al : 2022) ، كما يعبر سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة عن التنبيه، أو الإبلاغ، عن أي فعل خاطئ، أو عمل فيه إضرار بالمصلحة العامة (Wan et al : 2023) ، حيث يتم من خلال نفخ الصافرة إفشاء معلومات عن حالات غير قانونية تتعلق بتورط بعض العاملين أو المنظمة أو وحدة من وحداتها في سلوكيات غير أخلاقية (Prismakova. & Evans: 2024).

ب-أبعاد سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة:

تشير نتائج الدراسة (Khan et al : 2022) إلى أن هناك عدة أبعاد تجعل سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة لصالح المنظمة والعاملين هي (وجهة النظر الشخصية- عواقب الإبلاغ- المكافآت المادية - البيئة الداعمة).

كما توصلت دراسة (Sørensen et al:2020) إلى وجود خمسة عناصر لتأثير نفخ الصافرة هي (الوازع الديني --البيئة الأخلاقية - التنشئة الأسرية والاجتماعية - الولاء للمنظمة والرضا الوظيفي -العوامل الديموغرافية). وأن هذه العناصر تدفع بالموظفين إلى نفخ الصافرة ، في حين توصلت دراسة (على و ضيف الله : ٢٠٢٣) إلى تحديد أبعاد نفخ صافرة في (نفخ صافرة رسمي و نفخ صافرة غير رسمي) .

في حين توصلت دراسة (Roulet & Pichler : 2020) إلى أن (نية الإبلاغ عن المخالفات- التهديد المتصور بالانتقام ، والندم المتوقع) تعد من المحددات الهامة لنفخ الصافرة. وبالرجوع لما تضمنته معظم الدراسات السابقة لوحظ عدم وجود اتفاق تام على أبعاد نفخ الصافرة ، وسوف تعتمد هذه الدراسة في قياس نفخ الصافرة على الأبعاد التالية (النضج الوظيفي - الاستقامة التنظيمية) .

فقد عرف (Malik et al : 2023) النضج الوظيفي بأنه وصول الموظف إلى مستوى عالي من القدرة الفكرية والتي ينتج عنها سلوكا معيناً تتطابق مع ذاته ، و متطلبات الوظيفة التي يشغلها ، كما عرفها (عميرة وعاشور : ٢٠٢٠) بأنها قدرة الفرد العامل على الاختيار، ومن ثم التوجه نحو العمل، مقترناً ذلك بالاستقلالية في صنع القرار.

وأضافت دراسة (عبد الوهاب : ٢٠٢٤) بأنها قدرة معرفية تتعلق بذات الفرد العامل والتي تبين متطلبات العمل وعلى النحو الذي يفضي الى اتخاذ قرار سليم.

-وتواصلت مع ما سبق توصلت بعض الدراسات السابقة إلى أن الاستقامة التنظيمية تعكس المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل، حيث اشار (أحمد : ٢٠٢٢) أن الاستقامة التنظيمية هي مجموعة من الممارسات الجماعية للأفراد العاملين والتي تسمح بتعميم السلوك الأخلاقي .

اما دراسة (Mion et al : 2024) فقد أشارت إلى أن الاستقامة التنظيمية تعبر عن الفضائل والقواعد ذات الطابع الأخلاقي لتحفيز وتوجه السلوك نحو الصفات الفاضلة ، كما انها تعبر عن العمليات الثقافية التي تحسن بيئة العمل لتحقيق الأهداف الاجتماعية، و بينت دراسة (et al : 2024) (Arshad) أن أهمية الاستقامة التنظيمية تظهر في كيفية توظيف التوجه التنظيمي للاستفادة من السلوكيات الايجابية لاستقرار المنظمات عند تنافسها في بيئة تمتاز بالحركة المستمرة .

كما أضافت دراسة (ابو ربيخ : ٢٠٢٠ ، Noor et al : 2024) ان الاستقامة التنظيمية تعمل على تبني وترويج ورعاية السلوكيات والممارسات الفاضلة كالإنسانية والصدق والثقة والنزاهة والانتماء في سلوكيات الفرد والجماعة داخل المستويات التنظيمية.

مما سبق أمكن للباحثة أن تستخلص ما يلي :

١- إن هناك قصورًا واضحًا في تناول الدراسات العربية لموضوع الدراسة، وذلك في حدود علم الباحثة، الأمر الذي دفع الباحثة لإجراء هذه الدراسة في بيئة عربية، وذلك بالتطبيق على مديريات الخدمات بمحافظة دمياط. سلوك العاملين للإبلاغ الفوري عن المخالفات

٢-، فإن معظم الدراسات التي تم الاطلاع عليها قامت بدراسة النضج الوظيفي للتعرف على قدرة الموظف على جمع المعلومات حول متطلبات الوظيفة واستثمار الفرص المتاحة و اتخاذ قرار سليم (Malkuin et al : 2022) ، ويرتبط ذلك بالاستقامة التنظيمية وما تتضمنه من مجموعة من الإجراءات الفردية والأنشطة الجماعية، والصفات الثقافية، أو العمليات التي تمكن من نشر سلوك الاستقامة في المنظمة (بكر وكشكوشة : ٢٠٢١) ، الأمر الذي يوفر لنا فني الصافرة المناخ التنظيمي المناسب للإبلاغ أو التنبيه عن الأخطاء التي قد تحدث بمنظمتهم ، وذلك وفقا لرؤية الباحثة، ومن خلال الدراسة المبدئية، فالقيم الاخلاقية التي يعتمد عليها مفهوم الاستقامة التنظيمية، هي جوهر الشفافية الادارية، بالإضافة إلى أن هناك عدد من البحوث والدراسات دعمت تأثير الشفافية الادارية الإيجابي على العديد من السلوكيات الإيجابية التي تساهم في تعزيز الاستقامة التنظيمية، وعلى النحو الذي تم توضيحه من قبل .

لذلك قامت الباحثة بدراسة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي وهي : (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) كأبعاد مستقلة و اختيار أبعاد سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة (النضج الوظيفي -الاستقامة التنظيمية) كمتغير تابع.

٣-عدم وجود دراسات قامت بقياس العلاقات بين متغيرات هذه الدراسة، في حدود علم الباحثة.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

سعيًا لتحديد مشكلة البحث ، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية للتعرف على مدى تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نفخ الصافرة وأمكن الخروج من الدراسة الاستطلاعية ببعض الظواهر ويمكن بيانها على النحو التالي:

١- تواجه المنظمات الخدمية في الوقت الحاضر العديد من التحديات والمتغيرات التي فرضت عليها مواكبة متطلبات الحداثة والديناميكية والتنافسية ، كونها مرتبطة بالعلاقة الإيجابية والمتوازنة

بين الإدارة والعاملين ، فالاهتمام بالعنصر البشري هو أساس وضمانة التميز للمنظمات الخدمية المعاصرة (حسنى : ٢٠٢١) .

٢- ينعكس التماثل التنظيمي على الأداء والرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (ميروح ، بوعطيط : ٢٠٢٠) ، وتنمية ممارسات المواطنة التنظيمية (عبيد: ٢٠٢٠). وكذلك تأثيره على زيادة دافعية الانجاز للعاملين نحو مهامهم المحددة أو المهام التي تحتاج مبادرة من دافع ذاتي (الشهومي : ٢٠٢١) .

٣-التخوف من تبعات نفخ الصافرة: على الرغم من أن توفير الحماية القانونية لنافخ الصافرة قد يحفز الموظفين على التبليغ عن الممارسات غير القانونية، إلا أنه قد تكون لذلك آثار سيئة على المستقبل الوظيفي للمبلغ، مثل: تدنى معدلات تقييم الأداء (Zhang et al : 2023) ، تخفيض المرتب ، الحرمان من الترقية، الاتهام بالتبليغ بهدف مكاسب شخصية، الفصل من الوظيفية، كما أنّ نبذ الإدارة للمبلغ وتشكيك الزملاء قد يعوق فرص التوظيف المستقبلية. (Eijbergen & Siebers :2023) .

٤-انتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات العامة والخاصة، والممارسات التي تتنافى مع الدين والأعراف والقوانين، مع الازدواجية القيمية التي تعيشها المجتمعات ، فالفساد الإداري والمالي ما هو إلا مظهر من مظاهر الصراع الاجتماعي او السياسي والاقتصادي على مر الأزمنة، حيث يصيب الفساد الجهاز الإداري والمالي في الدولة بالشلل التام ويجعله غير قادر على النهوض بالمهام المنوطة به.

اعتمدت الدراسة الاستطلاعية على أسلوب المقابلات الفردية مع ٦٣ مفردة من الموظفين في بعض مديريات الخدمات بمحافظة دمياط، وكانت أهم التساؤلات التي أثارها الباحث أثناء هذه المقابلات : ما مدى اهتمام الموظفين بمستقبل مديرتهم ؟ وهل صورة منظمته في المجتمع المحلي تماثل طموحاتهم المستقبلية؟، هل يعد الفرد أهداف المنظمة هي أهدافه نفسها؟ وهل يمدح ويعزز منظمته التي يعمل بها إذا كان خارج العمل، وما تأثير زيادة سلوكيات الدور الإضافي في نفخ الصافرة ؟، وقد تبين أن نسبة ٨٩ % من مفردات العينة الاستطلاعية تؤكد انخفاض درجة الارتباط بين الموظف ومنظمته ، بسبب افتقار الموظفين بالمديريات إلى روح الترابط ، والخلافات الشخصية والمهنية بالإضافة إلى الاختلافات بين الإدارات بعضها البعض كما أن نسبة ٨٢٪ من مفردات العينة الاستطلاعية أعربت عن عدم معرفة مفهوم التماثل التنظيمي ودوره في تشكيل سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة.

وانطلاقاً مما أسفرت عنه الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية يمكن بلورة مشكلة الدراسة فيما يلي " على الرغم من أهمية القطاع الخدمي في رفع الكفاءة الاقتصادية وخلق فرص إضافية لتصدير الخدمات المصرية ذات الميزة التنافسية، إلا أنه يوجد قصور من جانب بعض مديريات الخدمات بمحافظة دمياط في الاهتمام بدراسة الارتباط بين العاملين والمنظمة، وتأثيرها على التنبيه، عن أي فعل خاطئ، أو عمل فيه إضرار بالمصلحة العامة.

ويمكن صياغة تساؤلات الدراسة كما يلي:-

- ١- هل يؤثر التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ؟
- ٢- هل يؤثر أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) إجمالاً على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ؟
- ٣- هل يؤثر أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) كل على حدة على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ؟
- ٤- هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على النضج الوظيفي ؟
- ٥- هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على الاستقامة التنظيمية ؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

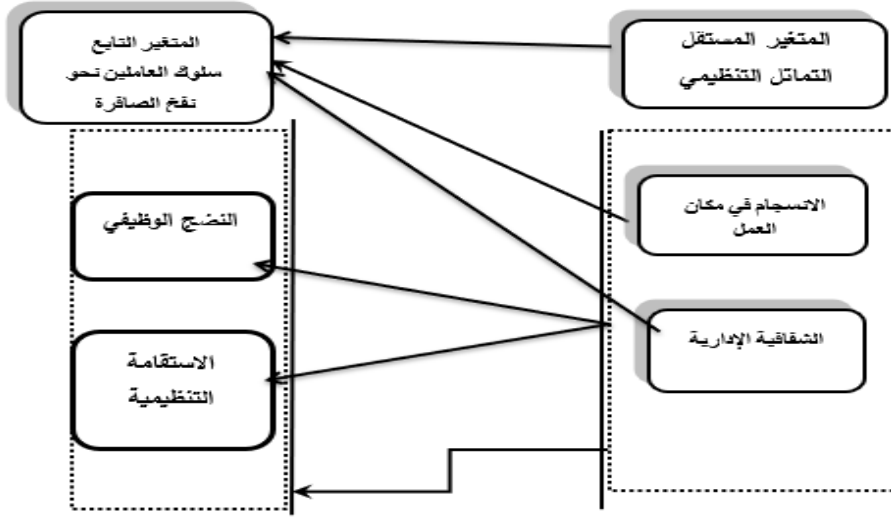
تتمثل أهداف الدراسة في :

- ١- الوقوف على تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة .
- ٢- التعرف على تأثير أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) إجمالاً على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط.
- ٣- دراسة تأثير أبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على حدة على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط .
- ٤- دراسة تأثير التماثل التنظيمي على النضج الوظيفي بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط
- ٥- التعرف على تأثير التماثل التنظيمي على الاستقامة التنظيمية بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط

رابعاً: النموذج المقترح للدراسة:

تقترح الباحثة نموذج يوضح العلاقة بين التماثل التنظيمي ونفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط

شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة



من اعداد الباحثة

خامساً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

-التماثل التنظيمي : Behavior of employees towards blowing the whistle

مدى توافق الأفراد داخل المنظمة مع قيمها وأهدافها وسلوكياتها، وبما يعزز من الولاء ، والاستقرار الوظيفي للمنظمة ، وبحيث يساهم في تجاوز الاختلافات التي تحدث بين الفرد ومنظمتة .

-سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة: Behavior of employees towards blowing the whistle

التصرفات التي يقوم بها بعض الأفراد للإبلاغ عن حالات غير أخلاقية بدافع من الجوانب الأخلاقية والمسؤولية الشخصية للأفراد وعلى نحو يتم لهم الإفصاح عن ممارسات غير مشروعة وسلوكيات غير أخلاقية مضرّة بالمنظمة.

- الانسجام في مكان العمل : Harmony in the workplace

علاقات منسجمة بين الأفراد العاملين وبين القادة وإداراتهم ، مما يؤدي إلى حلول مبتكرة للمشكلات بالمنظمة والكشف عن الأخطاء ، بما يحسن الأداء التنظيمي ويحقق السلام والاستقرار النسبي بين مختلف مستويات أفراد المنظمة .

- الشفافية الإدارية : Administrative transparency

توفير المعلومات والبيانات المتعلقة بالسياسات والنظم والقوانين والقرارات بوضوح ، وذلك للإفادة منها في أداء المهام المنوطة بالعاملين ، وبما يسمح لنا فني الصافرة بالتعرف على الأخطاء التي قد تحدث بمنظمتهم .

- النضج الوظيفي : Job maturity

قدرة الفرد على انجاز المتطلبات الوظيفية عند أدائه مهام وظيفته ، وذلك لامتلاكه مجموعة من الخبرات ، لتحقيق مستوى مرضٍ من التفوق في العمل ، وبما يؤهله للإبلاغ عن المخالفات التي تضر بمنظمته.

- الاستقامة التنظيمية : Organizational integrity

هي مجموعة المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل ، وتزيد من الكفاءة التنظيمية ، وتشجع العاملين على تدعيم المنظمة عند الأزمات والكشف عن ما قد تتعرض له المنظمة من مخالفات .
سادساً: فروض الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة، قامت الباحثة بصياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: لا يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل التماثل التنظيمي على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط.

الفرض الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) اجمالاً على المتغير التابع سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) كل على حدة على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ،

الفرض الرابع : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) اجمالاً على أبعاد سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة (النضج الوظيفي- الاستقامة التنظيمية) بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ، وينقسم هذا الفرض إلى الفرضين الفرعيين التاليين :

الفرض الفرعي الأول : لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التماثل التنظيمي اجمالاً (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط.

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التماثل التنظيمي اجمالاً (الانسجام في مكان العمل - الشفافية الإدارية) على الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط

سابعاً: أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

١/٧ الأهمية العلمية:

وتتمثل في العناصر التالية :

- لقاء المزيد من الضوء على عدد من المفاهيم الحديثة في أدبيات الموارد البشرية تتمثل في : التماثل التنظيمي ، سلوك العاملين نحو تفخ الصافرة، الاستقامة التنظيمية ، الانسجام في مكان العمل ، الشفافية الإدارية والتي لم تنل الاهتمام الواجب من قبل الباحثين ، وخصوصاً في القطاع الخدمي .

- عدم وجود أبحاث سابقة قامت بقياس العلاقة بين المتغير المستقبل والتابع باستخدام المقياس الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية لأنه من اعداد الباحثة .

-المساهمة في بناء نموذج يساعد في تحديد طبيعة العلاقات بين هذه المفاهيم وهو ما لم يتطرق إليه أحد من الباحثين (في حدود علم الباحثة) ، مما يشكل إضافة علمية لسد هذه الفجوة البحثية.

٢/٧ أهمية الدراسة على المستوى العملي:

تكمن الأهمية التطبيقية فيما يلي:-

١- تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من أهمية القطاع موضع التطبيق ، حيث يعتبر قطاع الخدمات من أهم قطاعات الاقتصاد القومي ، لما له من دور حيوي في تنمية الاقتصاد القومي للدولة. ، ويرجع ذلك إلى كونه المساهم الأكبر في الناتج المحلي حيث يشهد هذا القطاع نموًا متزايدًا في الاقتصاد المصري ليتجاوز نسبة ٥٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي، إذ وصلت قيمته إلى أكثر من ٢٠٠ مليار دولار في عام ٢٠٢١ مقابل ١٠١ مليار دولار في العام ٢٠١٠، (مركز المعلومات ودعم القرار: ٢٠٢٣).

٢- يساهم قطاع الخدمات في تحقيق :

- زيادة الإيرادات الوطنية: من خلال تحسين الخدمات وتقديمها بكفاءة، وبما يمكن للحكومة جني المزيد من الإيرادات من خلال الضرائب والرسوم.
-تحسين الاستقرار المالي: بما يقدمه من خدمات فعالة يساهم في تقليل النفقات وزيادة الاستقرار المالي للدولة ..

-تحسين جودة الحياة: حيث يساعد على تقديم خدمات عالية الجودة وبما يمكن أن يحسن من جودة الحياة للمواطنين ويزيد من رضاهم عن قياداتهم .
-تعزيز الاستثمار: بتحسين البيئة التجارية وتقديم خدمات فعالة، يمكن أن تزيد من الاستثمارات الأجنبية والمحلية في البلد

٣- تعد هذه الدراسة محاولة لمعالجة القضايا المتعلقة بسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة وخاصة التي تتأثر بالتمائل التنظيمي، وبما يساهم في تحسين العلاقات بين العاملين والمنظمة.

ثامنا : منهجية البحث

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وهو الذي يعتمد على جمع البيانات ومعالجتها احصائياً واستخلاص النتائج منها، وذلك لكل فروض الدراسة .

تاسعاً: أسلوب الدراسة:

يشمل أسلوب الدراسة ما يلي:

١/٩ أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

أ- البيانات الثانوية (الدراسة المكتبية): متمثلة في البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والدراسات العربية والأجنبية التي عالجت متغيرات الدراسة ، بما يتيح للباحثة تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة، كما تم الاطلاع على التقارير المنشورة على بعض المواقع الإلكترونية للحصول على الأرقام والإحصاءات اللازمة في هذه الدراسة.

ب- البيانات الأولية (الدراسة التطبيقية): والتي تتمثل في البيانات المجمعة من قائمة الاستقصاء من الموظفين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط (محل الدراسة) وتفريغها وتحليلها. وتم الاعتماد على المقابلة الشخصية لاستيفاء قوائم الاستقصاء ، بما يمكن الباحثة من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة بهدف صياغة النتائج .

٢/٩ مجتمع وعينة الدراسة :

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الحاليين العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ، ويبلغ حجم مجتمع الدراسة ٢٥٣٦ مفردة.

-نوع العينة: تم الاعتماد على عينة احتمالية منتظمة. وقد تم اختيارها عشوائيا - وذلك من كشوف الموظفين.

-حجم العينة نظرا لوجود إطار محدد ومعلوم لمجتمع الدراسة قامت الباحثة بسحب عينة احتمالية منتظمة من العاملين ، يبلغ حجمها ٣٣٥ مفردة وذلك عند مستوى ثقة ٩٥ % وحدود خطأ +٥٪ ، (STAT2,Decision Analyst) ، وبأرقام عشوائية منتظمة من كشوف الموظفين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ، وقد بلغت نسبة استجابة مفردات العينة ٩٧ % . ويوضح جدول رقم (١) توزيع مجتمع وعينة الدراسة على الوحدات الخدمية بمحافظة دمياط

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة على الوحدات الخدمية بمحافظة دمياط

العينة	عدد العاملين	الجهة
٧٢	٥٥١	الديوان العام للمحافظة
٤٣	٣٣٢	مديرية الشؤون الصحية
٥٤	٤١٢	مديرية التربية والتعليم
٩	٥١	مديرية التنظيم والإدارة
٢٧	٢١١	مديرية الشؤون الاجتماعية
٣٣	٢٦٠	مديرية التموين
٢٠	١٥٠	مديرية الطب البيطري
٢١	١٦١	مديرية الزراعة
١١	٨٢	مديرية الإسكان
١٣	١٠٢	مديرية القوى العاملة
٢١	١٦٥	مديرية الشباب والرياضة
١١	٨٦	مديرية الطرق والنقل
٣٣٥	٢٥٦٣	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على بيانات مركز المعلومات ودعم القرار، ومديرية التنظيم والادارة بمحافظة دمياط

٣/٩- أداة جمع البيانات الأولية:

اعتمدت الباحثة في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قامت بإعدادها خصيصًا لهذا الغرض في ضوء المقاييس الواردة في الدراسات السابقة، حيث تتضمن هذه القائمة مجموعة من الأسئلة والتي تهدف لقياس متغيرات الدراسة (التماثل التنظيمي - سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة).

٤/٩ قياس متغيرات الدراسة:

لإعداد المقاييس المستخدمة استعانت الباحثة بمقاييس تم استخدامها في دراسات سابقة، وجرى تكيفها وإعادة صياغتها بهدف استخدامها في الدراسة الحالية، كما تحتوى هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

أ- المتغير المستقل :

تتمثل أبعاد التماثل التنظيمي في (الانسجام في مكان العمل -الشفافية الإدارية) يوضح الجدول رقم (٢) مقياس التماثل التنظيمي مكون من (١٦) عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي كما يأتي.

جدول رقم (٢)

مقياس التماثل التنظيمي

المصدر	العبارات	الأبعاد	
(Rožman & Tjaša:2021). (olanle, M., & Konya:2021)	١-ما أقوم به من عمل ذو معنى بالنسبة لي	الانسجام في مكان العمل	
	٢-أعمل بفاعلية مع الآخرين.		
	٣-تسهل المنظمة إجراءات العمل لتحقيق التوافق بين الزملاء		
Davidescu et al: 2020), ضجر، عبد الإمام (٢٠١٩:	٤- أفضل الاستمرار في العمل بمنظمتي الحالية		
	٥- ابذل قصارى جهدي لإنجاز المهام المكلف بها		
	٦-اتكيف بسهولة مع الظروف الطارئة بمكان عملي.		
(Agarwal :2021), (Carnevale & Hatak:2020),	٧-أعمل بكفاءة مع الآخرين.		الشفافية الادارية
	٨- توجد ثقة متبادلة بين المرؤوسين		
(العايدى : أحمد Mubashar et (. (٢٠٢٢: al:2022)	٩- أشعر بأنني أعمل في مناخ صحي آمن		
	١٠- يعتقد المرؤوسون انهم سيحققون نجاحات إذا ما واجهتهم تحديات كبيرة تعيقهم عن تحقيق أهدافهم		
(عبد الرحيم :٢٠٢٠: (Pinzon ::2020)	١١-تقوم إدارة المنظمة بتوضيح لائحة الجزاءات للمرؤوسين		
	١٢- توفر إدارة المنظمة نظام عادل لتقديم التظلمات		
(Kadhim et al: 2021), (Bhimavarapu , & Rastogi :2022)	١٣-تحاسب الادارة المقصرين في أداء مهام عملهم الوظيفي		
	١٤--تطلع إدارة المنظمة كل المرؤوسين على لوائح العمل فور صدورها		
(Amalia :2023)	١٥-تتوفر للمنظمة شبكة اتصال فعالة بين المرؤوسين		

المصدر	العبارات	الأبعاد
	١٦- تهتم إدارة المنظمة بتوفير المعلومات لجميع المرؤوسين وبدون استثناء	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة.

ب- المتغير التابع :

و تتمثل أبعاد سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة في (النضج الوظيفي-الاستقامة التنظيمية) يوضح الجدول رقم (٣) مقياس نفخ الصافرة مكون من (١٢) عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي كما يوضح الجدول رقم ()

جدول رقم (٣)

مقياس نفخ الصافرة

المصدر	العبارات	الأبعاد
(الشلفان:٢٠٢١)، (Regen, et. al.:2020).	١- اوظف أفكاري لخدمة متطلبات عملي	النضج الوظيفي
	٢- أسهمت فعلياً في حل اشكالات معقدة في مجال عملي	
	٣- يطلب زملائي مني المشورة عند أداء المهمات الموكلة لهم.	
	٤- تهتم الإدارة العليا بالمقترحات التي يقدمها المرؤوسون	
	٥- استطيع تقييم الحدود الايجابية والسلبية للبدائل التي أختارها.	
	٦- أتحدى اشكالات العمل من خلال التحري عن المعلومات اللازمة لها.	
(عبد الوهاب:٢٠٢٤)، (Regen, et. al.:2020).	٧- تظهر إدارة المنظمة النزاهة في التعامل لكل المواقف المختلفة	الاستقامة التنظيمية
	٨- تهتم إدارة المنظمة بتوفير المعلومات لجميع المرؤوسين وبدون استثناء	
	٩- مكان عملي هو المكان المعرفي للسعادة	
(Malik et al : 2023), (Sabti et al : 2024)	١٠- تطبق إدارة المنظمة التعليمات القانونية على جميع المرؤوسين دون تمييز	الاستقامة التنظيمية
	١١- تتمتع إدارة المنظمة بنزاهة أخلاقية	
	١٢- تسعى إدارة المنظمة إلى حل نقاط الاختلاف بينها وبين مرؤوسها	

٥/٩ اختبار ثبات وصدق المقياس لمتغيرات الدراسة

يوضح الجدول رقم (٤) معاملات الثبات والصدق لمقياس التماثل التنظيمي ونفخ الصافرة للتأكد من

أنها تحقق الأغراض المستهدفة .

جدول رقم (٤) اختبار الثبات والصدق لمقياس التماثل التنظيمي ونفخ الصافرة

معامل الصدق	"Cronbach`s alpha معامل الثبات	متغيرات الدراسة و أبعادها
٠,٩٥٢	٠,٩٠٦	المتغير المستقل التماثل التنظيمي
٠,٩٢٥	٠,٨٥٧	الانسجام في مكان العمل
٠,٨٧٥	٠,٧٦٦	الشفافية الادارية
٠,٩٥٠	٠,٩٠٣	المتغير التابع سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة
٠,٨٩٠	٠,٧٩٣	النضج الوظيفي
٠,٩٥١	٠,٩٠٥	الاستقامة التنظيمية

المصدر: من اعداد الباحثة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS 22

يتضح من جدول رقم (٤) أن قيم معامل Cronbach`s alpha لمتغيرات الدراسة تتراوح بين (٠,٧٦٦) ، (٠,٩٠٦) أي أن جميعها أكبر من ٧٠٪ ما يؤكد التناسق الداخلي للعبارات الخاصة بمقياس التماثل التنظيمي ونفخ الصافرة ، كما أن معامل الصدق تتراوح بين (٠,٨٧٥-٠,٩٥٢) بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد التماثل التنظيمي وسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة تقيس بالفعل ذلك البعد الذي صممت من أجله، كما بلغت قيمة ثبات مقياس التماثل التنظيمي وسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة (٠,٩٣٠) ، ما يمكن معه الاستدلال على صلاحية نموذج القياس لأبعاد المتغير المستقل ، والمتغير التابع للاعتماد عليه في تعميم النتائج على مجتمع البحث الكلي.

٦/٩ الأساليب الإحصائية للدراسة:

اعتمدت الباحثة في معالجة بيانات الدراسة على الحزم الاحصائية (SPSS version 22) ، بهدف إجراء التحليلات التالية :

أ-معامل ألفا كرونباخ: وذلك لقياس مدى ثبات قائمة الاستقصاء كونها أداة لجمع البيانات.

ب-الانحدار الخطي البسيط و الانحدار الخطي المتعدد لاختبار نتائج فروض الدراسة .

عاشراً : محددات الدراسة:

والتي تتمثل فيما يلي:

١-حدود بشرية: العاملون في مديريات الخدمات بمدينة دمياط بمحافظة دمياط خلال فترة الدراسة

٢- حدود مكانية : تقتصر هذه الدراسة فقط على ديوان عام مديريات الخدمات نظراً لاعتبارها مركزاً رئيسياً ومشرفاً على فروع مديريات الخدمات بالمحافظة .

٣- الحدود الزمنية : تم تجميع بيانات الدراسة خلال شهور اغسطس و سبتمبر وأكتوبر ٢٠٢٤ .
حادي عشر :- تحليل النتائج واختبارات الفروض

١/١١ التحليل الإحصائي الوصفي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

ويوضح جدول رقم (٥) خصائص عينة البحث وفقاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بمجتمع الدراسة

جدول رقم (٥) خصائص عينة البحث بمجتمع الدراسة

نوع المؤهل	سنوات الخبرة	الإجمالي
دكتوراه	أقل من ١٠ سنوات	٢٤
	من ١٠ الى ٢٠ سنة	١٤
	أكثر من ٢٠ سنة	١١
	المجموع	٤٩
ماجستير وما يعادلها	أقل من ١٠ سنوات	٦٣
	من ١٠ الى ٢٠ سنة	٣٨
	أكثر من ٢٠ سنة	٢٦
	المجموع	١٢٧
الجامعي	أقل من ١٠ سنوات	٨٥
	من ١٠ الى ٢٠ سنة	٣٣
	أكثر من ٢٠ سنة	٤١
	المجموع	١٥٩
	المجموع	٣٣٥

المصدر: من اعداد الباحثة

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي :

١- بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل الدكتوراه من العاملين بمجتمع الدراسة تمثل ١٤,٦ % من إجمالي حجم العينة ، ونسبة الحاصلين على مؤهل الماجستير وما يعادلها ٣٧,٩ % من إجمالي حجم العينة ، كما بلغت نسبة الحاصلين على المؤهل الجامعي ٤٧,٥ % ، مما يوضح تنوع عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي بمجتمع الدراسة.

تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة

٢- بلغ عدد العاملين لأقل من ١٠ سنوات (١٧٢) مفردة من إجمالي عينة الدراسة ، وبنسبة ٥١,٣ % من إجمالي العينة ، كما بلغ عدد العاملين من ١٠ الى ٢٠ سنة (٨٥) مفردة من إجمالي عينة الدراسة ، وبنسبة ٢٥,٤ % من إجمالي العينة ، كما بلغ عدد العاملين من أكثر من ٢٠ سنة (٧٨) مفردة وبنسبة ٢٣,٣٪ من إجمالي العينة ، مما يوضح اشتمال عينة الدراسة على خبرات متنوعة .

٢/١١ اختبار الفروض

يوضح الجدول رقم (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد ومعامل التحديد وذلك لبيان العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) وأبعاد المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) وذلك كما يلي :

جدول رقم (٦) نتائج الانحدار المتعدد بين التماثل التنظيمي وسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة

F	R ²	R	B	T		المتغير المستقل التماثل التنظيمي	المتغير التابع
				معنوية	قيمة		
٠,٠٠٠	٧٨٢,٠	٨٦٨,٠	٠,٧٧٢	٠,٠٠٠	٢٣,٧٢٦	التماثل التنظيمي	سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة
٠,٠٠٠	١,٨٤٠	٣,٦٨٠	٠,٨٦٦	٠,٠٠٠	١٢,٩٤	الانسجام في مكان العمل	سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة
٠,٠٠٠	٢٨٣,٥٧٨	٠,٦٤٢	٠,٠٠٠	٦,٧٧٩	الشفافية الادارية		
٠,٠٠٠	٠,٧٥٠	١,٦٨٠	١,١٤٦	٠,٠٠٠	٢١,٤٢٦	الانسجام في مكان العمل	سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة
٠,٠٠٠	٣٣٣,٠	٨١٦,٠	١,٤٣٨	٠,٠٠٠	١٦,٣١٧	الشفافية الادارية	
٠,٠٠٠	١٥٣,٠	٨٨٦,٠	٠,٣٠٢	٠,٠٠٠	٣,٣٤٣	الانسجام في مكان العمل	التضيق الوظيفي

F		R ²	R	B	T		المتغير المستقل التمائل التنظيمي	المتغير التابع
معنوية	قيمة				معنوية	قيمة		
				٠,١٤٣	٠,٠١	١٠,١٣٥	الشفافية الادارية	
	٧٣٦,٥٦٤	١٣١,٠	٠,٧٠٠	٠,٥٥٤	٠,٠٠٠	٧,٨٢٢	الانسجام في مكان العمل	الاستقامة التنظيمية
٠,٠٠٠				٠,٤٩٩	٠,٠٠٠	١٢,٤٢٨	الشفافية الادارية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Spss22

(١) تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الأول " لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة إلى ما يلي:

أ- إن قيمة معامل التحديد للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) هي (٠,٦٢٨) ، مما يعني أن المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) تساهم في تفسير (٦٣ %) من التباين في المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، وبقيّة النسبة تفسرها متغيرات أخرى

ب- بلغ مستوى المعنوية للنموذج ككل باختبار (F) (٠,٠٠) بما يؤكد على معنوية النموذج ككل

ج- يشير تحليل T إلى معنوية المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) مما يؤكد رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بالنسبة للمتغير المستقل .

د- يشير تحليل معامل بيتا (B) إلى تأثير المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، وهو أمر منطقي فإن التماثل التنظيمي يزيد من سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة في منشآت الأعمال ، وبالتالي يرفض فرض العدم لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) ، على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ، ويقبل الفرض البديل يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) ، على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة . حيث يؤثر مستوى التماثل التنظيمي على معدلات سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة .

(٢) تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الثاني " لا توجد تأثير ذات دلالة إحصائية للأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) اجمالاً، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة وفقاً لما يلي :-

أ- إن قيمة معامل التحديد لأبعاد المتغير المستقل (التمائل التنظيمي)والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً ، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بلغت ٠,٦٣١ أي أن أبعاد المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) معاً تسهم في تفسير ٦٣ % من التباين في المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، وبقية النسبة تفسرها متغيرات أخرى .

ب-بلغ مستوى المعنوية باختبار (F) (٠,٠٠٠) بما يؤكد معنوية النموذج ككل .

ج - يشير تحليل T إلى معنوية كافة أبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) معاً ، والمتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) مما يؤكد رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لكافة أبعاد المتغير المستقل .

د - يشير تحليل معامل بيتا (B) إلى ترتيب الأبعاد المؤثرة في سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة أن أكثر العوامل تأثيراً هي الانسجام في مكان العمل .

وبالتالي يرفض فرض عدم لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ويقبل الفرض البديل بوجود تأثير أبعاد المتغير المستقل على (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) حيث يؤثر مستوى التماثل التنظيمي على معدلات سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة .

(٣) تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الثالث " لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة إلى ما يلي :-

أ- إن قيمة معامل التحديد لأبعاد المتغير المستقل (التمائل التنظيمي)والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بلغت ٠,٤٤٤ أي أن أبعاد المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) كل على حدة تسهم في تفسير ٤٤ % من التباين في المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، وبقية النسبة تفسرها متغيرات أخرى .

- ب-بلغ مستوى المعنوية باختبار (F) (٠,٠٠) بما يؤكد معنوية النموذج ككل .
- ج - يشير تحليل T إلى معنوية كافة أبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، والمتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة)، مما يؤكد رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لكافة أبعاد المتغير المستقل .
- د - يشير تحليل معامل بيتا (B) إلى التأثير الإيجابي القوي لأبعاد متغير المستقل (كل على حدة) على المتغير التابع، مما يعنى أن زيادة بعد الانسجام في مكان العمل للمتغير المستقل بوجده واحدة ، يزيد من المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمقدار ١,٤٣٩ وحدة، وبالتالي يرفض فرض عدم لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ويقبل الفرض البديل بوجود تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، على المتغير التابع(سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ، حيث يؤثر مستوى أبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) كل على حدة ، على معدلات سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة
- (٤)تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الرابع " لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) والمتماثل التنظيمي) والمتماثل التنظيمي) والمتماثل التنظيمي) والمتماثل التنظيمي) إجمالاً على أبعاد المتغير التابع لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة بمجتمع الدراسة إلى ما يلي :
- تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الفرعي الأول: لا توجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) والمتماثل التنظيمي) والمتماثل التنظيمي) إجمالاً على بعد النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة إلى ما يلي :
- ١- إن قيمة معامل التحديد لأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) على بعد (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، بلغ (٠,٤٥٢)، أي أن أبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً تسهم في تفسير ٤٥ % من التباين في بعد (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة)، وبقية النسبة تفسرها متغيرات أخرى .
- ب-بلغ مستوى المعنوية باختبار (F) (٠,٠٠) بما يؤكد معنوية النموذج ككل.

ج - يشير تحليل T إلى معنوية كافة أبعاد المتغير المستقل التهاثل التنظيمي على بعد (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) مما يؤكد رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لكافة أبعاد المتغير المستقل .

د - يشير تحليل معامل بيتا (B) إلى ترتيب الأبعاد المؤثرة في (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) أن أكثر العوامل تأثيراً هي الانسجام في مكان العمل.

وبالتالي يرفض فرض العدم لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (التهاثل التنظيمي) والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً على بعد (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ويقبل الفرض البديل بوجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل إجمالاً على بعد (النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة).

حيث يؤثر مستوى أبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) اجمالاً ، على معدلات النضج الوظيفي لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة

-تشير نتائج تحقيق صحة الفرض الفرعي الثاني إلى أنه: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (التهاثل التنظيمي) والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً على بعد (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة إلى ما يلي :

ا- إن قيمة معامل التحديد لأبعاد المتغير المستقل (التهاثل التنظيمي) والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) على بعد (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة)، بلغ (٠,٦٤١) ، أي أن أبعاد المتغير المستقل (التهاثل التنظيمي) إجمالاً تسهم في تفسير ٦٤ % من التباين في بعد (الاستقامة التنظيمية) لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ، وبقية النسبة تفسرها متغيرات أخرى .

ب-بلغ مستوى المعنوية باختبار (F) (٠,٠٠) بما يؤكد معنوية النموذج ككل.

ج - يشير تحليل T إلى معنوية كافة أبعاد المتغير المستقل التهاثل التنظيمي على بعد (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) مما يؤكد رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لكافة أبعاد المتغير المستقل .

د - يشير تحليل معامل بيتا (B) إلى ترتيب الأبعاد المؤثرة في (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) وأن أكثر العوامل تأثيراً هي الانسجام في مكان العمل. وبالتالي يرفض فرض العدم لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً على بعد (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ،ويقبل الفرض البديل بوجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل إجمالاً على بعد (الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) ، حيث يؤثر مستوى أبعاد المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتمثلة في (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) إجمالاً ، على معدلات الاستقامة التنظيمية لسلوك العاملين نحو نفخ الصافرة .

ثاني عشر : نتائج الدراسة وتفسيراتها

١- يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (التماثل التنظيمي) على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) بمجتمع الدراسة ، وهذا يعني أن توحيد العاملين مع المنظمة أو الانتماء لها ، يعزز من ارتباطهم وتعلقهم بمنظمتهم؛ مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات منظماتهم ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Maddula :2024) في ان تضمين أهداف الفرد مع أهداف المنظمة يعكس درجة العضوية التنظيمية التي تدفع الأفراد للتبليغ عن الأضرار التي قد تلحق بمنظمتهم ، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الرميح و البسيمي :٢٠٢٣) والتي تشير إلى أن الخصائص المشتركة بين أعضاء المنظمة، يجعلهم يشعرون بالتضامن معها وتقديم الدعم لها باستمرار، حيث اوضحت دراسة (الوزان و الشايع : ٢٠٢١ ، السلامي : ٢٠٢١) ان وجود بيئة تنظيمية يسودها جو من الاحترام والثقة المتبادلة ، ينعكس بشكل إيجابي على مشاعر المرؤوسين نحو منظماتهم ، مما يدفعهم إلى اظهار العديد من السلوكيات الإيجابية ، وازادت الدراسة الحالية ان تنبيه العاملين عن المخالفات التي تحدث بالمنظمة يعد من السلوكيات الإيجابية التي تعكس ارتباط العاملين بقيم المنظمة .

٢- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للأبعاد المتغير المستقل (الانسجام في مكان العمل-الشفافية الادارية) ، على المتغير التابع (سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) وتتفق النتيجة مع دراسة (Radu :2022 , Kun & Gadancz :2024) في أن الانسجام في مكان العمل يشكل نقاط قوة لتوجيه

الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل إيجابي وكذلك تعزيز قدرات العاملين ، مما يساهم في زيادة دافعيتهم وتنمية كفاءتهم الذاتية نحو السلوك التنظيمي الإيجابي ، كما أن الشفافية الادارية تساهم في التزام العاملين بلوائح العمل ، وأضاف الدراسة الحالية أن وجود ثقة متبادلة بين العاملين وممارستهم العمل في مناخ صحي آمن وكذلك توفير المنظمة لشبكة اتصال فعالة بينهم ، يساعد على تحسين ممارسات العاملين لمواجهة الفساد الإداري ، وتحقيقهم لنجاحات مميزة عند مواجهتهم تحديات كبيرة تعوقهم عن تحقيق أهدافهم .

٣- يوجد تأثير معنوي لبعد الانسجام في مكان العمل ، على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد :٢٠٢٤ ، Radu : 2023) في ان التوافق والانسجام ما بين قيم وأهداف العامل والمنظمة التي يعمل بها، ينعكس على درجة الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية، واضافت الدراسة الحالية أن هذا التوافق- والذي يخلق مشاعر الانتماء للمنظمة -من شأنه وان يشجع العاملين على الارتباط بقيم المنظمة ، مما يجعلهم أكثر انتباها لأية مخالفات قد تتعرض لها منظمهم .

٤- يوجد تأثير معنوي لبعد الشفافية الادارية على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الرحيم :٢٠٢٠) في ان الشفافية تساعد على إجراء مراجعة شاملة ودقيقة للأنظمة ، بهدف التحول من التركيز على سلامة الإجراءات إلى مفهوم فاعلية الصرف المالي ، وتتفق أيضًا مع دراسة (Pinzon ::2020) من حيث ان قياس كفاءة تحقيق الأهداف التنظيمية يرتبط بكفاءة الإنفاق في المنظمات العامة ، وذلك بغرض تحسين اداء العاملين ، ووضحت الدراسة الحالية ان تحسين اداء العاملين يتضمن محافظتهم على مكتسبات منظمتهم ، من خلال التبليغ عن أي مخالفة من الممكن أن تضر بها.

٥- يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على بعد (النضج الوظيفي سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (غنيم : ٢٠٢١ ، Regen et. al. :2020) . والتي توضح أن النضج الوظيفي يمكن العاملين من تجاوز الصعوبات والعمل على حل المشكلات، كما وضحت نتائج الدراسة الحالية أن التقارب بين أهداف الفرد والمنظمة يساعد العاملين على

توظيف أفكارهم لخدمة متطلبات عملهم والمساهمة في حل اشكالات معقدة ، و تقييم الحدود الايجابية والسلبية للبدائل ، مما يدفعهم إلى الابلاغ عن الممارسات غير القانونية.

٦- يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (التمائل التنظيمي) على بعد (الاستقامة التنظيمية لنفخ الصافرة) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشهومي : ٢٠٢١ ؛ Sun, et. al.:2023) ، والتي أوضحت أن شعور العاملين بوجودهم في مناخ صحي آمن يساعد على وجود بيئة أخلاقية في المنظمة ، مما يساهم في تنمية السلوك الأخلاقي لدى العاملين.، وأضافت الدراسة الحالية أن تطبيق إدارة المنظمة التعليمات القانونية على جميع المرؤوسين دون تمييز، يجعلهم يشعرون بالعدالة ، مما يمكنهم من الوقوف في وجه المخالفات، والابلاغ عنها .

ثالث عشر: توصيات الدراسة

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بالتوصيات التالية والتي تشكل إطاراً عاماً يمكن الاستفادة منه:

جدول (٧) التوصيات المقترحة وآليات تنفيذها

م	التوصيات	آلية التنفيذ	الجهة المنفذة
١	تشجيع العاملين على القيام بأداء مهامهم بأسلوب متجدد.	عقد اجتماعات دورية بين المديرين والمرؤوسين	القيادات الإدارية بالمنظمات
٢	تنمية الشعور بالتقدير والاحترام لدى أعضاء المنظمة	عمل مسح دوري لبيان مدى إدراك العاملين للتمائل التنظيمي والعدالة التنظيمية	القيادات الإدارية وإدارة انظم المعلومات والتحول الرقمي
٣	تحديد الأدوات التي تدعم التواصل بين العاملين بالمنظمة	توفير كافة متطلبات الدوافع المادية والمعنوية والامنية	القيادات الإدارية
٤	تأسيس وتعزيز علاقات جيدة وودية بين الإدارة العليا والأفراد العاملين في المنظمة	التدريب المستمر للعاملين لإكسابهم الخبرات المتنوعة	القيادات الإدارية ومراكز التدريب المتنوعة
٥	تهيئة مناخ تنظيمي ينمي الثقة بين العاملين	مرونة الاتصالات والهيكل التنظيمي	إدارة الموارد البشرية والإدارة القانونية
٦	منح الفرص للعاملين بالمشاركة باتخاذ القرارات	تدريب القيادات على مهارات احتواء التطورات المتلاحقة	القيادات الإدارية العليا إدارة الموارد البشرية
٧	بناء بيئة عمل قائمة على التعاون وروح الفريق الواحد	مراكز التدريب الإداري بالجهات المتخصصة	القيادات الإدارية

تأثير التهائل التنظيمي على سلوك العاهلين نحو نفخ الصافرة

م	التوصيات	آلية التنفيذ	الجهة المنفذة
٨	تنمية القدرات المعرفية للقيادات والعاملين بمفهوم نفخ الصافرة	عقد برامج تدريبية وندوات وورش عمل للمديرين والعاملين	- الإدارة العليا - إدارة المواد البشرية متمثلة في إدارة التدريب
٩	تخفيض ضغط العمل والملل من تكرار العمل اليومي	تصميم برامج تدريبية في الانسجام التنظيمي	إدارة المواد البشرية
١٠	تطبيق نظام عادل للتطوير الوظيفي يتوافق مع الكفاءة الوظيفية	تطبيق القوانين واللوائح المنظمة للعمل على جميع العاملين	القيادات الإدارية وإدارة الشؤون القانونية
١١	الاستماع إلى المقترحات وشكاوي العاملين وذلك في اطار قانوني يسمح باحتواء تطورات بيئة العمل	توفير صندوق للشكاوي والمقترحات	القيادات الإدارية العليا وإدارة الشؤون القانونية
١٢	تضمين الممارسات الأخلاقية كجزء من معايير تقييم العاملين.	ربط المكافآت بالالتزام بالسلوك الأخلاقي وتطبيقه	إدارة الموارد البشرية وإدارة الشؤون القانونية
١٣	تحسين تقنية المعلومات	توفير المعلومات عن القرارات والإجراءات المرتبطة بالترقيات	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية
١٤	الاهتمام بتحفيز العاملين وتنمية وتطوير قدراتهم	عقد لقاءات دورية مع العاملين لمناقشة مشكلاتهم	القيادات الإدارية والإدارات بالمنظمة
١٥	التوعية بأهمية الحفاظ على مكتسبات المنظمة	محاربة ثقافة الوشاية	القيادات الإدارية
١٦	استثمار القيم والأهداف المشتركة بين المنظمة وأعضائها	تبادل المعرفة والأفكار بين الأفراد والإدارات	القيادات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

رابع عشر: مقترحات لدراسات مستقبلية:

- ١- تركز هذه الدراسة على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط ، ويمكن لدراسة مستقبلية أن تقوم بتطبيق هذه الدراسة على محافظات أخرى.
- ٢- قامت الدراسة الحالية بدراسة تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة ، ومن الممكن لدراسات مستقبلية أن تتناول تأثير متغيرات أخرى على نفخ الصافرة مثل الذكاء الاصطناعي -الادارة التكيفية - الرشاقة التنظيمية .
- ٣- اختبرت الدراسة الحالية تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة من وجهة نظر العاملين بصفة عامة ، ويمكن لدراسة أخرى أن عقد مقارنة بين وجهة نظر المرؤوسين والقيادات للتأكد من تأثير التماثل التنظيمي على نفخ الصافرة
- ٤- إجراء دراسات أخرى مستقبلية تتناول تأثير التماثل التنظيمي في قطاعات أخرى مثل : خدمات السياحة والفنادق والخدمات البنكية ، والقطاع العقاري وشركات الأدوية وغيرها .

المراجع

أ-المراجع العربية

- ابو ربيخ ، ليث شاكر.(٢٠٢٠). اختبار العلاقة بين سلوك القيادة والاستقامة التنظيمية ، كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، ١٣(٢٥) : ١٥٦- ١٧١.
- احمد، ايمان محمد (٢٠٢٠). الهوية التنظيمية للأقسام التربوية بكلية التربية جامعة عين شمس ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٢٦(٤) : ٢٨٣-٣١٧.
- أحمد ،هاشم علي.(٢٠٢٢). الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية ، المجلة الأكاديمية لجامعة نوز، ١١(١) : ١١٢-١٢٩.
- إسماعيل ، عمار فتحي ؛ طه ، مني حسنين.(٢٠٢٠). دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، ٧(٢) : ١-٥٨.
- البدرى، حنان.(٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل دور الشفافية الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية ، المجلة التربوية، ٧٦ (٧٦) : ٢٩٢-١٩٥.
- البيطي، أحمد علي .(٢٠٢١). الشفافية الإدارية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية ، مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية، ١٢ (٢) : ١٩٠-٢١٢.
- الرميح، محمد عبدالرحمن ؛ البسيبي، عمر يوسف.(٢٠٢٣). الإدارة بالاستثناء وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية ، ٥(٣) : ١١٠-١٤٢.
- السلامي ، يمامة مظهر. (٢٠٢٢) . تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، ٤(٦) : ٨٤- ١٠٢ .
- الشلفان ، عادل أحمد.(٢٠٢١). دور الحوكمة والشفافية في الحد من الفساد الإداري ،المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢) : ١١٧- ١٤١.
- الشهومي ، سعيد راشد.(٢٠٢١). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥(١٠) : ١-٣.
- الصراف، أحمد عيسى .(٢٠٢٢). دور القيادة الأخلاقية في تدعيم التماثل التنظيمي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، ٣(١٣) : ٢٧٩-٣١٧.
- الطائي ، حوراء ابراهيم . (٢٠٢٣). الشفافية الادارية ودورها في الحد من الانحراف بالسلطة، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية، ٣(٢)، ١٨٤-١٦٧.

- العابدي ،علي رزاق؛ احمد ،افراح خليل .(٢٠٢٢). الانسجام في مكان العمل ودوره في تحقيق استدامة المورد البشري ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، ع ٢٤ (١) : ٨٤-١٠١ .
- الرميدي ، بسام سمير ، شوالي ،عبد الفتاح سليمان و الصوالحي ،هيثم.(٢٠٢٤). هل تؤثر القيادة الرشيقة على الريادة الاستراتيجية في قطاع السياحة والضيافة من خلال التماثل التنظيمي والوضوح الاستراتيجي؟، مجلة كلية السياحة والفنادق، ٨(٢): ١-٢٣ .
- القرني، صالح علي.(٢٠٢٠) . المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الآداب والعلوم الانسانية، (١٢٨) : ١٢٣ - ١٥٣ .
- اللاحم، أروى محمد. (٢٠٢١) .درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي ،المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، ٢(٩)، ٣٣٤-٣٥٧.
- الهاشمي، شيماء محمد ؛ ابو رذن ، ايمان بشير .(٢٠٢٣).التماثل التنظيمي مدخل لتعزيز الأداء الاستراتيجي ،مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، ١٣(٣): ٤٩-٦٣ .
- الوزان، أميرة ؛ الشايع ، على.(٢٠٢١). التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، ١٠(١): ٢٣٧-٢٥٧ .
- أنور ، فاطمة.(٢٠٢١). دراسة العلاقة بين العقد النفسي والتماثل التنظيمي، مجلة الدراسات المالية والتجارية، (٣): ١٥٣-٢٠٠ .
- بدر الدين، هشام الصافي .(٢٠٢١). الشفافية الإدارية ومكافحة الفساد الإداري ، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية ، ١٠ (١) : ٦٤-١٠٠ .
- بكر، سوزان فؤاد ؛ كشكوشه ، نجوي متولي.(٢٠٢١). الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية ،المجلة العلمية للبحوث التجارية ، ٨(٤) : ٧٥٩ - ٧٠٥ .
- جبر ، ريم أحمد.(٢٠٢٢) .درجة ممارسة النضج الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقته بأساليب حل الصراع ،الجامعة الهاشمية ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير .

<http://search.mandumah.com/Record/1373662>

- حسنی، محمد شمیم . (٢٠٢١) . الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد التماثل التنظيمي بالمؤسسات العامة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(٤): ٢٢٢ - ٢٤١

- درويش، عمار نزار مصطفى (٢٠٢٢) دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية، مجلة دراسات إدارية، ١٥ (٣١)، ١٠٢-١٠٦ .
search.mandumah.com/Record/1265472
- زرقان حمزة ؛ عزيباون علي . (٢٠٢١) . مساهمة التمكين الإداري في تحقيق التوافق المهني ، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال ، ٤(١):١٨٢-٢٠٧ .
- زروقة ، هشام ، وقريري ، رشدي . (٢٠٢٠) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني ، مجلة دفاتر المخبر، (١٥) : ٧٥-٩٣ .
- سناني ، لبنى . (٢٠٢٣) . دور التمكين الإداري في تحقيق التوافق المهني لدى العمال في المنظمات الحديثة، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية. ١٧(٢):١٥١-١٧٨ .
- ضجر، عمار يوسف (٢٠١٩). الانسجام التنظيمي وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية الموجهة نحو الخدمة: الهوية التنظيمية متغير ملطف، مجلة دراسات إدارية، ١١(٢٣): ١٤٥ - ١٦٥ .
- طه ، منى حسنين . (٢٠٢١) . دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والتماثل التنظيمي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، ١٠ (١) : ١٠٩ - ١٥٠ .
- عبد الحفيظ ، سيد هارون . (٢٠٢٣) . دور الاستغراق الوظيفي في العلاقة بين التماثل التنظيمي والشفافية الإدارية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، ١٤(١):٥٩٠-٦٤٧ .
- عبد الرحيم ، محمد عباس . (٢٠٢٠) . الشفافية الادارية لدي رؤساء الأقسام وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١١) : ٥٦٤-٦٥٨ .
- عبد المقصود ، هاني فتحي . (٢٠٢٢) . الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، ٣٦ (٣) : ٥١٣ - ٥٧٥ .
- عبد الرحيم ، محمد عباس . (٢٠٢٠) . الشفافية الادارية لدي رؤساء الأقسام وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١١) : ٥٦٤-٦٥٨ .
- عبد الوهاب ، آبة صلاح . (٢٠٢٤) . النضج الوظيفي وعلاقته بفاعلية اتخاذ القرار، مجلة الطفولة ، (٤٨) : ٣٩٢-٣٥٢ .
- عبيد ، ضحى . (٢٠٢٠) . التماثل التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي ، الأردن: جامعة آل البيت ، كلية العلوم التربوية، رسالة ماجستير .
- علي ، خالد ؛ ضيف الله ، محمد الهادي . (٢٠٢٣) . نمذجة العلاقة السببية بين نفخ الصافرة والصوت التنظيمي والفساد الإداري ، مجلة دراسات ، ١٤(٢): ٨٩-١٠٧ .

- عميرة، رضا محمد ؛ عاشور، محمد علي. (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار، مجلة الجامعة الإسلامية، ٢٨ (٣)، ٣٨٦ - ٤٠٩ .
- غنيم، منال احمد. (٢٠٢١). دور التماثل التنظيمي في تعزيز وتنمية المخرجات الوظيفية ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٩ (١): ٢٥٩-٢٨٨ .
- محمد، محمد فكري. (٢٠٢٤). مدي العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي، المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٥ (٣): ١٣٥-١٨٢ .
- مناع، يوسف. (٢٠٢٤). العوامل المؤثرة على التماثل التنظيمي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ١٥ (١): ٨٠١-٨٣٨ .
- ميروح ، عبدالوهاب ؛ بوعطيط ، جلال الدين . (٢٠٢٠). التماثل التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة من خلال مؤشر العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز عند كل من العمال المشرفين وغير المشرفين، مجلة الإبداع الرياضي، ١١ (٢): ٥٨٩-٦٠٨ .
- يوسف، شريف. (٢٠٢٢). التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٣ (٢): ١٥٨١-١٦١٢ .
- ب- المراجع الأجنبية
- Abbasi, S. G., Shabbir, M. S., & Tahir, M. S. (2021). **HPWS and knowledge sharing behavior: The role of psychological empowerment and organizational identification in public sector banks.** Journal of Public Affairs 21 (3), e 2512.
- Agarwal, P. (2021). **Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19.** International ,Journal of Hospitality Management, 93,102765.
- Amalia ,Mekar Meilisa.(2023). **Enhancing Accountability and Transparency in the Public Sector.** The ES Accounting And Finance , 1(03):160-168.
- Al-Salami , Yamama Mudhher .(2022). **Analysis of the relationship between organizational symmetry and achievement motivation** ,Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences,6(24) : 84 – 102.

- Al Romeedy, B. S., & Mohamed, A. A. (2022). **Does Strategic Renewal Affect the Organizational Reputation of Travel Agents Through Organizational Identification?**, *International Journal of Tourism and Hospitality Management* ,5 (1): 1 - 22.
- Bhimavarapu , Venkata, & Rastogi , Shailesh .(2022).**Effects of Corporate Transparency, Literature Review and Research Agenda**, *The Empirical Economics Letters* ,(Issue 4) : 283-323 .
- Brink, G., Eller, C., & Green, K. (2022). **Fraud Reporting within an Organization and the Use of the Internal Audit Function as a Training Ground for Management**, *Behavioral Research* ,34 (1):1-22.
in Accounting. DOI: 10.2308/BRIA-2020-015
- Bolanle, M., & Konya, T. (2021). **Leader emotional intelligence and workplace harmony of plastic manufacturing companies in Rivers State, Nigeria**. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (1), 618 – 630.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). **Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management**, *Journal of Business Research*, 116,183–187.
- Davidescu, A., Apostu, S. , & Casuneanu, I. (2020). **Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management**. *Sustainability*, 12(15): 6086.
<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Heimstädt , aximilian, & Dobusch , Leonhard .(2020). **Transparency and Accountability: Causal, Critical and Constructive Perspectives** .
<https://doi.org/10.1177/2631787720964>
- Hofmann ,Yvette E., & Strobel ,Maria. (2020) . **Transparency goes a long way: information transparency and its effect on job satisfaction and turnover intentions of the professoriate** , *Journal of Business Economics* (90) : 713-732.

--Jehan, N. Gull, S., & Hussain, A. (2020). **Relationship between organizational virtue and perceived role of ethics and perception of social responsibility in business: testing a mediation model**, International Journal of Business Governance and Ethics ,14(2), 166-180.

<https://doi.org/10.1504/IJBGE.2020.106335>

Kadhim , Tariq , Abood, Basema, & Khaleel, Sahar.(2021).**Administrative transparency and its role in promoting the behavior of organizational citizenship**, Journal Of Research In Management and Account , (48) : 353-379.

-Khan , Jawad , Saeed, Imran, & Zada, Muhammad .(2022).**Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation**, International Journal of Environmental Research and Public Health , 19(3):1-30.

-Krauss, Samantha &.krauss , Samantha .(2021).**Work Experiences and Self-Esteem Development: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies**, Journal Homepage, 36(6):1-24.

<https://doi.org/10.1177/08902070211027142>

-Kun A, Gadanez P. (2022).**Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers**. Current Psychology, 41(1):185-199.

. Lee, Yeunjae , Tao, Weiting, & Sun , Ruoyu. (2023). **The role of symmetrical internal communication in improving employee experiences and organizational identification during COVID 19 pandemic induced organizational change**. International Journal of Business Communication 60 (4), 1398 1426.

-Lixin, Jiang. (2024).**Rethinking job insecurity research: Challenging the homogeneous, linear, and negative effects of job insecurity**, Applied Psychology. :1-8.

<https://doi.org/10.1111/apps.12534>

- Malik, Lina, Hidayanto, Dwi, & Hasbi, Sjamsir. (2023). **Effect of Career Maturity, Organizational Culture, and Job Satisfaction Against the Performance of Lecturers**, Journal of social sciences, 2(2): 245-267.
- Menter, Matthias, Göcke, Lutz, & Zeeb, Christopher. (2022). **The Organizational Impact of Business Model Innovation: Assessing the Person-Organization Fit**, The Journal of Management Studies, <https://doi.org/10.1111/joms.12902>
- Mion, G., Vigolo, V., & Tessari, R. (2023). **The Virtuousness of ethical networks: How to foster virtuous practices in nonprofit organizations**. Journal of Business Ethics, 188(1): 107-123.
- Mubashar, T., Musharraf, S., & Khan, S. (2022). **Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust**, Cogent Psychology, 9(1), Article 2080325.
[.https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080325](https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080325)
- Noor, Jehan, Gull, Summan & Hussa, Abrar, . (2020). **Relationship between organizational virtue and perceived role of ethics and perception of social responsibility in business: testing a mediation model**, International Journal of Business Governance and Ethics, 14(2):166.
DOI:[10.1504/IJBGE.2020.106335](https://doi.org/10.1504/IJBGE.2020.106335)
- Omolawa, Samuel Ayodeji.(2021).**Human Relations Theory: Implications for Effective Human Resource Management**, Journal of Human Resource Management, 5(1):1-8.
- Prismakova, P., & Evans, D., (2024) . **Whistleblowing motivation and gender**. Review of Public Personnel Administration, 42, 165–190.
- Regen, Ronal., Yacob, Syahmardi, & Yacob, Syahmardi . (2020). **Employee development model and an assessment on the perspectives of work behavior, motivation and performance**, International Journal of Research in Business and Social Science, 9(2), 59-69.

- . Roulet, T.J ,& Pichler, R. (2020). **Blame game theory: Scapegoating, whistleblowing and discursive struggles following accusations of organizational misconduct**. *Organ. Theory*, 1(4):1-30.
- Rožman, M. & Tjaša, T. (2021). **Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organizations**, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1): 775-806.
- Sabti ,Yousif, AL-Hisnawi, Salih, & Radhi, Aeshah.(2024). **The Effect of Organizational Virtuousness on Employees' Innovative Behavior: The Role of Moderating and Mediating Variables**, *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities* 5(3):240-253.
- Sujata, Kumari. & Sushil, Kumar (2022). **A study on professional adjustment of primary school teachers**, *international journal of creative research thoughts*, 10(1), :324-331.
- Sun, R., Lee, Y., & Tao, W. (2023). **The Role of Symmetrical Internal Communication in Improving Employee Experiences and Organizational Identification During COVID-19 Pandemic-Induced Organizational Change International**, *Journal of Business Communication*, 60 (4), 1398 1426.
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2021). **Examining the effects of internal communication and emotional culture on employees' organizational identification**. *International Journal of Business Communication*, 58, 169–195.
- Zhang, Yahong , Wan , Ju Hung, & Dong, Hsiang Kai .(2024). **Public Employees' whistleblowing intention: Explanation by an adapted theory of planned behavior**, *Public Administration*, First published: 09 1-12.

ج-مواقع الانترنت

-مركز المعلومات ودعم القرار ، الهيئة العامة للاستعلامات تم الاضطلاع بتاريخ ٢٠٢٤/٩/١٠ ، على الموقع

<https://gate.ahram.org.eg/News/4387175.aspx>

-Alhazmi , Ahmed Ali, & Almashhour, Rasha Ahmed. (2023). **Fragmentation of organizational identity in Saudi Universities** , Studies in Higher Education, 1–17.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2299326>

-Arshad, Beenish, Hassan, Hamid , & Azam , Akbar.(2024). **The impact of perceived organizational virtuousness on employees' innovative behavior** , International Journal of Ethics and Systems,

DOI:10.1108/IJOES-11-2023-0261.

-Eijbergen, Rob , & Siebers , Vinitha M.(2023). **Understanding Whistleblowing in Practice Whistleblowing**

<https://doi.org/10.1080/10999922.2023.2275346>

Maddula , Sai. (2024) . **The Impact of AI and Reciprocal Symmetry on Organizational Culture and Leadership in the Digital Economy** .

<https://hal.science/hal-04565339> Submitted on 11 Ju l 2024

-Pinzon, Flores. (2020). **Anti-corruption transparency and accountability**, , **Global Health Action** . (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/zagha20Sa>.

-Sørensen, Jarle, Gaup, Ann, & Magnussen, Leif . (2020) **Whistleblowing in Norwegian Municipalities—Can Offers of Reward Influence Employees' Willingness and Motivation to Report Wrongdoings?** Sustainability, 12, 3479:1-12.

www.mdpi.com/journal/sustainability

-Radu, Catalina.(2023). **Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility**,

www.ahajournals.org/doi/10.1161/STROKEAHA.123.04087

-Wan, Ju Hung, Hsiang ,Kai, Dong, & Don-Yun Chen.(2023). **Public Employees' whistleblowing intention :Explanation by an adapted theory of planned behavior** ,Wiley ,

DOI: 10.1111/padm.13009

-Zhang ,Xuming , Qing , Lingli, &Wang ,Shilong.(2023).**The Effect of Human Resource Director (HRD) Competency on the Performance of Exponential Organizations—Analysis of the Continuous Mediating Effect Based on Organizational Identity, Self-Efficacy, and the Moderating Effect of Organizational Politics**, SustainabilityM15(936):

<https://www.mdpi.com/journal/sustainability>,