

## توسيط الغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية - دراسة ميدانية على قطاع الحديد والصلب

### Mediating positive organizational jealousy in the relationship between psychological work climate and Anti-organizational citizenship behaviors - A field study on the iron and steel sector

دكتور / عبدالله عبدالله أحمد الطبال

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة السويس

#### ملخص البحث :

يتناول البحث دراسة وتحليل تأثير الغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على قطاع الحديد والصلب، ولتحقيق هذا الهدف فقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وصياغة أربعة فروض رئيسية، وقد تم إختبار صحة هذه الفروض على عينة عشوائية طبقية قوامها (٣٣٨) عاملاً .

هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفروض باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية SEM القائمة على طريقة المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM وبالاعتماد على برنامج Smart PLS, v.3 لإختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات وإختبار الفروض مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ، واستخدام أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية بعد قياس صدق وثبات القائمة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإثبات صحة الفروض الأربعة ، عن وجود تأثير سلبي قوي ومعنوي لمناخ العمل النفسي بأبعاده الأربعة محل الدراسة: (جودة الإشراف - المرونة النفسية - الأمان النفسي- التوازن بين العمل والأسرة) في السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بأبعاده محل الدراسة: (التكاسل - نية ترك العمل ) ، كما تؤثر الغيرة التنظيمية الإيجابية تأثيراً سلبياً ومعنوياً قوياً وسيطاً وجزئياً على العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية.

**الكلمات المفتاحية :** مناخ العمل النفسي - الغيرة التنظيمية الإيجابية - السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية - قطاع الحديد والصلب.

**Abstract:**

The research deals with studying and analyzing the effect of positive organizational jealousy on the relationship between psychological work climate and anti-organizational citizenship behaviors, applying it to the iron and steel sector. To achieve this goal, the researcher used the descriptive analytical approach and formulated four main hypotheses. The validity of these hypotheses was tested on a stratified random sample of (338) employees. The results of the statistical analysis of the hypotheses using the structural equation model (SEM) based on the partial least squares (PLS-SEM) method and relying on the Smart PLS, v.3 program to test the model's reliability or consistency with the data and test the hypotheses, using statistical methods appropriate to the nature of the data. The questionnaire method was used as a tool for collecting primary data after measuring the validity and reliability of the questionnaire using Cronbach's alpha coefficient to prove the validity of the four hypotheses. The results revealed a strong and significant negative effect of the psychological work climate in its four dimensions under study (quality of supervision, psychological flexibility, psychological safety, and work-family balance) on Anti-organizational citizenship behaviors in its dimensions under study (loafing and turnover intention). Furthermore, positive organizational jealousy exerts a strong and significant negative influence, both as a mediator and a partial influence, on the relationship between the psychological work climate and Anti-organizational citizenship behaviors.

**Keywords:** psychological work climate - positive organizational jealousy - Anti-organizational citizenship behaviors - Iron and steel sector.

## مقدمة :

لقد تسببت المطالب المتزايدة لأصحاب العمل من العاملين في دفعهم إلى القيام بأكثر مما هو مطلوب منهم مما أدى إلى المنافسة بينهم من أجل التفوق على بعضهم البعض، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الضغوط على العاملين في العمل، وزيادة الصراع بين العمل والأسرة، وزيادة الإرهاق ونية ترك المنظمة (Bolino & Turnley, 2003)، ولمواجهة هذا التحدي الحالي لبيئة الأعمال ولجعل بقاء العاملين ممكناً، بدأت المنظمات في التركيز بشكل أكبر على إدارة أداء وإنتاجية مواردها البشرية من خلال تلبية إحتياجاتهم من الراحة و توفير بيئة عمل فعالة ومناسبة لهم ، والتي قد تساعد في الاحتفاظ بالعاملين وجذب مواهب جديدة (Amadi & Emeka, 2023) ، وتشير الدراسات السابقة إلى أن بيئة العمل شديدة التنافسية ترتبط باتجاهات مرتفعة لإستقالة العاملين وترك العمل (Barankay, 2010; Arhab, et al., 2013)، ويعد المناخ النفسي أحد أنواع المناخ الذي يتم قياسه على مستوى الفرد ويتعلق بمستوى إدراكه وإحساسه بالأمن النفسي الذي يؤثر على تقييمه ومدى إرتباطه أو عدم إرتباطه ببيئة عمله (Angriani et al., 2019) (al., 2017; Toprak and Karakus, 2018; Tomas et al., 2019) تصف تصورات العاملين حول تجاربهم داخل منظماتهم (Karanik-amurray et al., 2017; Abbaspour et al., 2018) ، وبالتالي فإن مناخ العمل النفسي يستحق اهتماماً بحثياً لأنه قد يؤدي إلى نتائج سلبية ، ويساهم هذا البحث في سد الفجوة البحثية في الأدبيات حول مشكلة دوران العمل والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، وإضافة فهم أكبر للعلاقة بين مناخ العمل النفسي والغيرة التنظيمية الإيجابية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في المنظمات المصرية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب في مصر .

## أولاً: الدراسات السابقة:

يعد مفهوم مناخ العمل النفسي والغيرة التنظيمية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية من الموضوعات الحديثة والهامة، والتي لم تنل اهتماماً كبيراً وكافياً من الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، وقام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة للإستفادة منها في تحديد المشكلة والفجوة البحثية، وتحديد أهمية وأهداف ومتغيرات ومنهجية البحث، وتم استعراض الدراسات السابقة في أربع مجموعات مع ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث ، كما يلي :

## ١- الدراسات التي تناولت مناخ العمل النفسي:

هدفت دراسة (D'Amato & Zijlstra, 2008) إلى التعرف على المناخ النفسي والعوامل الفردية كمقدمات لنتائج العمل، وتم إختبار نموذجاً يحدد سلوك المواطنة التنظيمية كوسيط للعلاقات بين العوامل الفردية (المناخ النفسي والكفاءة الذاتية) ونتائج العمل (جودة الأداء والإرهاق العاطفي) استناداً إلى عينة مكونة من (٤٠٦) عاملاً في مستويات مختلفة بإحدى المستشفيات في شمال إيطاليا، وتم قياس المناخ النفسي من خلال (١٠) أبعاد هي : التواصل والاستقلالية وتماسك الفريق ووصف الوظيفة و المشاركة الوظيفية

والتطوير والتحفيز والإشراف والإبداع والمسئولية المؤسسية، و أظهرت النتائج دعماً للنموذج المفترض لكيفية توسط سلوك العمل للعلاقة ، ووجود ارتباط إيجابي قوي بين المناخ النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء والرفاهية الفردية . وحاولت دراسة (Kawiana,et al., (2012) التعرف على مدى أهمية دور المناخ النفسي في التوسط في العلاقة بين جودة القيادة والالتزام التنظيمي في عصر الرقمنة على عينة بلغت ١٠٨ مفردة في منظمات الرعاية الصحية في بالي باندونيسيا ، وأظهرت النتائج أنه في العصر الرقمي يكون للقيادة الجيدة تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي والمناخ النفسي، وتوفر التزاماً تنظيمياً إيجابياً ، كما أن المناخ النفسي له دور وسيط إيجابي في العلاقة بين القيادة والالتزام التنظيمي. واستهدفت دراسة Yeea,et al., (2014) دراسة وبحث تأثير المناخ النفسي للإبداع على الرضا الوظيفي والأداء في العمل على عينة كرة الثلج مكونة من ١٨ مهندساً كهربائياً يعملون داخل منطقة وادي كلانج بماليزيا ، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ النفسي للإبداع والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ، ويعمل الرضا الوظيفي كوسيط جزئي بين المناخ النفسي للإبداع والأداء الوظيفي . وتناولت دراسة (Gima,et al.,(2014) دراسة المناخ النفسي التنافسي ونية دوران العمل مع الدور الوسيط للالتزام العاطفي في ماليزيا ، أظهرت النتائج أن المناخ النفسي التنافسي يرتبط بشكل إيجابي بنية دوران العمل ويرتبط بشكل سلبي بالالتزام العاطفي، وبالإضافة إلى ذلك تم الكشف أيضاً عن أن الالتزام العاطفي يرتبط بشكل سلبي بنية دوران العمل ويتوسط العلاقة بين المناخ النفسي التنافسي ونية دوران العمل . وبحث دراسة (Angriani,et al.,(2017) تأثير المناخ النفسي على الالتزام التنظيمي من خلال المشاركة في العمل و الاندماج الوظيفي بالتطبيق على إحدى الجامعات ، وتظهر النتائج أن المناخ النفسي له تأثير كبير على الالتزام التنظيمي ، كما أن الاندماج الوظيفي له تأثير كبير على الالتزام التنظيمي ، ويؤثر المناخ النفسي بشكل كبير على الالتزام التنظيمي من خلال المشاركة في العمل ، وكلما كان المناخ النفسي أفضل زادت المشاركة الوظيفية وزاد الالتزام التنظيمي، وأن المشاركة الوظيفية والاندماج الوظيفي كمتغير وسيط يدعمان تأثير المناخ النفسي على الالتزام التنظيمي.وتوصلت دراسة (Gyensare ,et al.,(2017) إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للمناخ النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية ونوايا ترك العمل . وأشارت نتائج دراسة Thompson, et al.,(2018) إلى أن علاقة العمل عالية الجودة مع المشرف كانت مرتبطة عكسياً بتقارير الغيرة ، كما أن المشرفين الذين أظهروا مستويات عالية من الاهتمام بالمرؤوسين من خلال تقديم الدعم العاطفي الإيجابي للمرؤوسين أكثر قدرة على تقليل غيرة المرؤوسين و ارتبطت الغيرة بشكل إيجابي بالتكاسل الاجتماعي، مما يشير إلى أن المرؤوسين الغيورين اندمجوا في سلوكيات مقاومة فعالة لمضادة للإنتاجية في منظمات الأعمال في النرويج. وهدفت دراسة (Yousif,et al.,(2020) إلى تقييم الضغوط النفسية والرضا عن العمل على ٧٥٠ موظفاً في كلية التمريض (كلية عملية) وكلية التجارة (كلية نظرية) بجامعة عين شمس ، وأظهرت النتائج أن أكثر من خمس الموظفين محل الدراسة يعانون من مستوى شديد من ضغوط نفسية في العمل وأن المصدر الرئيسي لضغوط العمل لديهم هو انخفاض الراتب والعمل الزائد وعدم التقدير المناسب من المشرفين ، كما أن أكثر من ثلثي المشاركين في الدراسة كانوا غير راضين عن وظائفهم، كما وجدت علاقة ذات دلالة

إحصائية عالية بين الرضا الوظيفي الكلي والضغط النفسية بين الموظفين. وتناولت دراسة محسن ، (٢٠٢١) دور التمكين النفسي في زيادة الطاقة التنظيمية واكتشاف مدى إمكانية تطبيقه ومدى انعكاس ذلك على الطاقة التنظيمية، وتشير النتائج إلى أن التمكين النفسي يهتم بتحسين الحالة النفسية للعاملين من خلال إكسابهم الثقة بأنفسهم، وأهمية الأعمال التي يؤديونها ومنحهم الاستقلالية في اتخاذ بعض القرارات ، وينعكس ذلك إيجابياً على مستوى أدائهم وزيادة طاقتهم التنظيمية ، ويلعب التمكين النفسي دوراً حاسماً في تزويد الأفراد بالطاقة الروحية وشعورهم بالقيمة والأهمية لمشاركتهم ومساهماتهم في تحديد وتنفيذ أهداف المنظمة ، وأهمية وقيمة العمل الذي يؤديه ، وبالتالي انخفاض معدل ترك العمل. وتشير نتائج دراسة (عبدالشكور ، ٢٠٢١) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث المتمثلة في إيمان العمل كمتغير معدل في العلاقة السببية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين بالتطبيق على شركات الهاتف المحمول ، كما يوجد دور معدل لإيمان العمل في تعديل قوة العلاقة بين المناخ النفسي وأبعاد مخرجات الرضا للعاملين . واستهدفت دراسة Abdelkawi,et al., (2023) التعرف على تأثير المناخ الأصيل في سلوك العمل الإبداعي في الفنادق المصرية من خلال التمكين النفسي كمتغير وسيط وأبعاده: الأهمية والتأثير والكفاءة و تقرير المصير ، ونظرية التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير معدل على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بفنادق الخمس نجوم بمدينة شرم الشيخ، وتشير النتائج أن المناخ الأصيل يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في سلوكيات العاملين الإبداعية في الفنادق المصرية من خلال وجود التمكين النفسي كمتغير وسيط ، والتبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير معدل. وحاولت دراسة (Maqsood et al., 2023) إيجاد العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والاجتماعي والكفاءة الذاتية والتوقعات المتعلقة بالوظيفة، وتستكشف الدراسة الدور الوسيط للتوقعات المتعلقة بالوظيفة في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والاجتماعي والكفاءة الذاتية لدى موظفي القطاع الخاص الباكستاني (المؤسسات التعليمية والصناعية وتكنولوجيا المعلومات) خلال جائحة كوفيد-١٩ و بلغت العينة ٢٨١ عاملاً ، وتشير النتائج إلى أن هناك اختلافات بين العينة حسب النوع والحالة الاجتماعية ورضا العاملين فيما يتعلق بالسلامة النفسية والاجتماعية والكفاءة الذاتية والتوقعات المتعلقة بالوظيفة ، كما أن مناخ الأمان النفسي الاجتماعي له علاقة إيجابية وهامة مع التوقعات المتعلقة بالوظيفة والكفاءة الذاتية ، وترتبط التوقعات الوظيفية بشكل كبير بالكفاءة الذاتية. وتشير دراسة ( Bani-Melhem ,et al., 2023) إلى أن المناخ النفسي التنافسي يعمل كسلاح ذو حدين في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية نحو العملاء ، ولكنه يخفض سلوكيات التعاون والمساعدة نحو زملاء العمل من خلال غير العاملين ، كما أن احترام الذات من جانب المنظمة يخفف من التأثير السلبي للغيرة على سلوك المواطنة نحو الزملاء ويزيد من التأثير الإيجابي للمناخ النفسي التنافسي على سلوك المواطنة نحو العملاء من خلال توسط متغير الغيرة ، وبالتالي قد يؤثر على أداء العاملين بشكل إيجابي أو سلبي.

## ٢- الدراسات التي تناولت الغيرة التنظيمية:

أوضحت نتائج دراسة Vecchio, (2000) أن الغيرة لدى العاملين باعتبارها عاطفة سلبية في مكان العمل تؤثر بشكل غير مباشر على متغيرات مثل: الرضا الوظيفي والحيوية والأداء ، في حين تؤثر بشكل مباشر على متغير الإرهاق وترتبط بشكل إيجابي بالتكاسل الاجتماعي. ويمكن أن تؤثر الغيرة سلباً على التعاون القائم بين العاملين، مما يؤدي إلى انخفاض أو حتى اختفاء السلوكيات الطوعية الإيجابية مثل مساعدة الآخرين داخل المنظمة (Kim et al., 2010). ولذا قد تعد شكل من أشكال السلوك السلبي الذي يساهم في انخفاض الإنتاجية ويؤدي إلى الصراع مع زملاء العمل والانحراف الشخصي والتتمر والعنف والعدوان (Newberry, 2010). وتوصلت دراسة (Günalan & Ceyla, 2014) إلى ارتباط غير العامل بشكل إيجابي بنية الدوران ، والمعاملة التفضيلية للمرؤوسين مرتبطة بشكل إيجابي بالغيرة، حيث إن التمييز وعدم العدالة يعني أن القائد قد يفضل بعض المرؤوسين على آخرين في الأجر أو التوظيف أو الترقية أو المشاركة في القرار ، وبالتالي يولد الغيرة بينهم ، كما أن المشرفين الذين يظهرون مستويات عالية من الاهتمام يثيرون مشاعر سلبية أقل لدى المرؤوسين. وتشير نتائج دراسة (Erdil & Müceldili, 2014) إلى أن غيرة العاملين تؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل وانخفاض المشاركة في العمل. كما وجدت دراسة (Wang & Sung, 2016) أن غيرة العاملين تؤثر سلباً على سلوك المواطنة التنظيمية أي سلوك العاملين الإضافي الذي يعود بالنفع على المنظمة، ويجب على المنظمات الاهتمام والانتباه إلى مؤشرات الغيرة بين العاملين، والتدخل الفعال عندما تهدد السلوكيات المرتبطة بالغيرة أداء وعمل العاملين. وتشير نتائج (et al., 2016) أن الغيرة التنظيمية يمكن أن تضر بالمشاعر في العمل، ويمكن أن تضعف العلاقات وتعطل الاتصال والأداء التنظيمي. كما أنها ترتبط بالسلوكيات التنظيمية الضارة مثل : انخفاض الأداء الوظيفي ونية ترك العمل والانحراف الوظيفي (Rupp et al., 2017). كما وجدت دراسة (Zurriaga et al., 2018) أن الغيرة تؤدي إلى انتشار النميمة وتشويه سمعة الآخرين وقد تنتج صراعات، سواء بين زملاء العمل أو العملاء أو المشرفين، وتقلل من سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وترى دراسة (Thompson et al., 2018) أن الغيرة بين العاملين تؤثر سلباً على النتائج المتعلقة بالعمل، مثل التكاسل الاجتماعي. ولهذا يمكن للمنافسة والغيرة في مكان العمل أن تخلق تأثيرات إيجابية أو سلبية وتشمل التأثيرات السلبية الإجهاد والغيرة (Bayramaril et al., 2019). وبمجرد أن يدرك العامل الغيرة السلبية، يمكن أن تقلل هذه المشاعر المشجعة من سلوكيات الدعم الإيجابية أو تزيد من السلوكيات التي قد تضر بأداء المنظمة (Kim & Lee, 2021). وتؤثر مشاعر الغيرة بين العاملين أيضاً على سلوكيات الدور مثل أدائهم الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتسبب المقارنات السلبية التي يجربها الفرد مع الآخرين إلى العداء والاكْتئاب، وبالتالي تخفيض أدائهم الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (Li et al., 2021). وتناولت دراسة (Kahya & Durak, 2022) تأثير مستوى الغيرة والحسد في مكان العمل على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على (١١٠) موظفاً في إحدى مستشفيات الرعاية الصحية بتركيا، و توصلت الدراسة إلى أن الغيرة لها تأثيرات سلبية ومعنوية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية محل الدراسة وهما (المجاملة والإيثار)، وأن

غيره العاملين لها علاقة إيجابية بنية دوران العمل، وأن تصورات الصورة التنظيمية للعاملين لها تأثير وسيط على هذه العلاقة، وأن صورة المنظمة لها ارتباط سلبي بنوايا ترك العمل. وترى دراسة Abd- Elmaged & Soliman, (2024) أن الغيرة المدركة في مكان العمل هي عاطفة سائدة، وقد تؤثر الغيرة في سلوكيات مكان العمل والسلوك التنظيمي والعلاقات الشخصية، ووجد أن هناك علاقة ارتباط سلبية كبيرة بين التقييم الذاتي الأساسي والعدالة التنظيمية والغيرة، وتعد هذه الدراسة هي الأولى التي تبحث في النمط السلبي للغيرة في مكان العمل بالتطبيق على عينة قصدية بلغت (١٢٠) موظفة في مناصب إدارية في المنظمات الحكومية المصرية بمحافظة القاهرة .

### ٣- الدراسات التي تناولت السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية:

أشارت نتائج دراسة (Kim & Glomb, 2014) أن الغيرة التنظيمية مرتبطة بالسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بما في ذلك الأداء التنظيمي الضعيف. و أظهرت دراسة (Saeedi, 2018) أن الفرد الذي يتمتع بتقدير ذاتي أعلى لديه سيطرة أكبر على نفسه في بيئة العمل ، ويمكن أن يؤدي هذا إلى انخفاض السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية كالعدوانية والتغيب دون سبب وارتكاب جميع أنواع المخالفات التنظيمية والإدارية، لأن حدوث هذه السلوكيات لا ينطوي على الفرد فحسب، بل يؤثر أيضًا على المنظمة والمجتمع بأكمله. وتشير نتائج دراسة (Hosseini, et al., 2022) في الإدارات العامة للشباب والرياضة في المحافظات الغربية بدولة إيران إلى وجود تأثير معنوي وسلبي لتقدير الذات التنظيمي على السلوك المضاد للمواطنة التنظيمية والغيرة التنظيمية، أي أنه مع زيادة تقدير الذات فإن السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية والغيرة التنظيمية تتخفف.

### ٤- الدراسات التي تناولت علاقة مناخ العمل النفسي والغيرة التنظيمية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية:

تتصف الدراسات السابقة في مجال العلاقة بين مناخ العمل النفسي و الغيرة التنظيمية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالندرة النسبية والحدثة ، وهناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت هذه المفاهيم مجتمعه بشكل مباشر في البيئة العربية والأجنبية ، وعلى حد علم الباحث لم يجد الباحث دراسة ربطت بين المتغيرات الثلاثة بشكل مباشر .

### يتضح بعد استعراض الدراسات السابقة ، الآتي :

أ- يعتبر البحث في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و الغيرة التنظيمية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في مجال إدارة الموارد البشرية مجال بحث ناشئ إلى حد ما، وهناك عدد قليل وغير كاف من الدراسات ، ويحتاج المزيد من البحث والدراسة لأهميته مما يجذب اهتمام العديد من الأكاديميين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية.

ب- لم تعط الدراسات السابقة الاهتمام الكافي لدراسة وتحليل العلاقات التفاعلية بين متغيرات البحث المتمثلة في كل من مناخ العمل النفسي والغيرة التنظيمية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، بالرغم من أنها متغيرات هامة وتلعب دوراً كبيراً في تحقيق نمو واستقرار وبقاء واستدامة المنظمات المعاصرة .

ج- تتمثل مبررات اختيار هذا الموضوع في تسليط الضوء على العلاقة بين متغيرات البحث في مجال إدارة الأعمال بوجه عام وإدارة الموارد البشرية بوجه خاص بصفته موضوع جدير بالاهتمام والدراسة و لم يأخذ حقه الكافي في البحث ، وبالتالي توجد حاجة لفهم ومعرفة العلاقة بين هذه المفاهيم في المنظمات المصرية واختلاف بيئة ومجال التطبيق ومجتمع الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ، لذا فقد تم إجراء هذا البحث لسد الفجوة البحثية في هذا المجال .

ويرى الباحث من خلال الدراسات السابقة أنها اختلفت واتفقت من نواحي عدة حيث جاءت الدراسات السابقة متفقة مع الدراسة الحالية بتناولها موضوع مناخ العمل النفسي ، مع اختلاف المتغيرات والأسلوب والعلاقات و اتباع المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية ، وبالإضافة إلى اختلاف الحقبة الزمنية ومجتمع وعينة الدراسة ومجال التطبيق مما يظهر اختلاف النتائج والتوصيات

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة اتضح وجود فجوة بحثية تمثلت في عدم وجود دراسات عربية وأجنبية تناولت علاقة مناخ العمل النفسي و الغيرة التنظيمية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بشكل مباشر في حدود علم الباحث ، لذا فقد جاءت الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة البحثية من خلال تحليل العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة ، واستناداً إلى ما سبق تتمثل الفجوة البحثية في وجود حاجة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة هذه العلاقة حيث لم يتطرق أي من الدراسات السابقة لها بشكل كاف ومباشر نظرياً وعملياً على حد علم الباحث ، وبالإضافة إلى أن معظم الدراسات تناولت الجانب السلبي للغيرة التنظيمية ولم تتناول الجانب الإيجابي لها فليست الغيرة سلبية دائماً فلها جانباً إيجابياً أيضاً وهذا ما تتناوله الدراسة الحالية.

#### ثانياً : مشكلة البحث:

اتفقت جميع الدراسات على أن مناخ العمل النفسي مفهوم متعدد الأبعاد ولكنها اختلفت فيما بينها حول مسميات وعدد هذه الأبعاد عودة ، (٢٠٠٢)، وبالإضافة إلى عدم تناول مفهوم الغيرة الإيجابية بشكل كاف في أدبيات الإدارة على الرغم من انتشارها وإمكانية حدوث عواقب واسعة النطاق داخل البيئة التنظيمية، وتكمن مشكلة البحث في محاولة بناء مناخ إيجابي للعمل النفسي كمحاولة لحل بعض المشكلات النفسية التي قد تواجه العاملين والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها للحد من السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية. وتعد السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية أكثر استحقاقاً للاهتمام في الوقت الحالي ، ومن الأفضل التعامل مع هذه السلوكيات باعتبارها وسيلة فعالة لتحسين الأداء التنظيمي ، لأن وجود مثل هذه السلوكيات في المنظمة سوف يؤدي إلى الانهيار والفشل بدلاً من الازدهار والنمو Moghtadaie, (2017) . ويعد مفهوم دوران العمل إحدى السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ومشكلة تنظيمية تقلق

أصحاب العمل لعقود من الزمان، وبالتالي فإنه يجذب انتباه الباحثين والممارسين على حد سواء ، و يعد مكلفاً لأنه يتسبب في زيادة تكاليف التوظيف والتدريب و ترك العمل وانخفاض الإنتاجية والروح المعنوية والنفسية للعاملين و الجودة وفقد العملاء والتكاليف الإضافية للعاملين الباقين في العمل و Boushey & Glynn, (2012) ، ولذا يجب على المنظمات أن تسعى جاهدة للحد من الارتفاع المستمر في معدل دوران العمل وعدم اهماله ، و العمل على بحث في الأسباب وراء هذه الظاهرة (Gima,et al.,(2014).

وللوقوف على مشكلة البحث تم إجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلات الشخصية و المقابلات الهاتفية باستخدام عينة ميسرة تكونت من (٣٥) عاملاً في شركة المصريين للحديد والصلب بالسويس

(أبو هشيمة سابقاً) في مستويات وظيفية مختلفة شملت : مديرين و رؤساء أقسام ومهندسين وفنيين وإداريين ومشرفين، وذلك للتحقق من مدى توافر أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة: ( جودة الاشراف و المرونة النفسية والأمان النفسي و التوازن بين العمل والأسرة) ودرجة توافر أبعاد السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية محل الدراسة: ( التكاثر ، نية ترك العمل ) والغيرة التنظيمية الإيجابية ، خلال الفترة من ٢٠٢٥/٠٥/٠١م إلى ٢٠٢٥/٠٥/٢٠ م ، وتناولت الدراسة الاستطلاعية الأسئلة التالية:

-هل تتبني الشركة مفهوم مناخ العمل النفسي بأبعاده محل الدراسة؟

- ما هو مفهومك للغيرة التنظيمية الإيجابية؟

- هل تعتقد أن الشركة تسعى إلى الحد من السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية محل الدراسة؟

الجدول رقم ( ١ ) نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة

أعلى من المتوسط		المتوسط ( المحايد )		أقل من المتوسط		البيان
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٧	٤٨.٥٨%	١٠	٢٨.٥٧%	٨	٢٢.٨٥%	مناخ العمل النفسي
١٥	٤٢.٨٦%	١٠	٢٨.٥٧%	١٠	٢٨.٥٧%	الغيرة التنظيمية الإيجابية
١٨	٥١.٤٣%	٨	٢٢.٨٥%	٩	٢٥.٧٢%	السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث.

ويتضح من الجدول السابق ونتائج الدراسة الاستطلاعية مجموعة المظاهر والمؤشرات الأولية التالية:

١- الحاجة إلى المزيد من الاهتمام بجانب مناخ العمل النفسي وأبعاده لأهميته القصوى في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث اتضح أن (٤٨.٥٨%) من عينة الدراسة الاستطلاعية يشعرون بتبني الشركة لمفهوم مناخ العمل النفسي ومدى أهميته في تهيئة الظروف المناسبة للعمل.

٢- توجد حاجة إلى تشجيع الاهتمام بالغيرة التنظيمية الإيجابية في الشركة محل الدراسة، حيث يعتقد (٤٢.٨٦%) من العاملين أن الشركة تشجع الغيرة التنظيمية الإيجابية في العمل.

٣- هناك حاجة إلى مزيد من الاهتمام بالسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في الشركة محل الدراسة، حيث يعتقد (٥١.٤٣%) من العاملين أن الشركة تسعى إلى الحد من السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية.

٤- يعاني قطاع الحديد والصلب في مصر من ارتفاع معدل دوران العمل ، ويرجع ذلك إلى وجود فرص عمل أفضل في أماكن أخرى أو عدم الرضا الوظيفي ، ويساهم وجود مناخ إيجابي للعمل النفسي بشكل كبير في تخفيض نية ترك العمل مهما كانت المغريات و توجيه طاقة العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية ، وذلك من خلال تعزيز الشعور بالأمان والتمكين النفسي داخل العمل.

وتتمثل المشكلة البحثية في وجود قصور في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمفهوم الغيرة التنظيمية الإيجابية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية والذي يعود إلى ضعف إدراكهم لفهم مفهوم مناخ العمل النفسي.

من خلال ما تقدم يمكن تلخيص المشكلة البحثية في محاولة التعرف على تأثير الغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب في مصر .

**وفى ضوء ما سبق يمكن بلورة المشكلة البحثية في التساؤل الرئيس التالي:**

ما مدى وجود تأثير للغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب ؟

**وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :**

أ- ما مدى تأثير أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة في السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب ؟

ب- ما هو تأثير أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة في الغيرة التنظيمية الإيجابية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب ؟

ج- ما هو تأثير الغيرة التنظيمية الإيجابية في السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب ؟

د- هل تؤثر الغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية تأثيراً معنوياً وسيطاً بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب؟

### ثالثاً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي :

- أ- تسليط الضوء على مفهوم وأبعاد مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية والغيرية التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب.
- ب- معالجة وسد الفجوة الموجودة في أدبيات إدارة الأعمال حول متغيرات البحث .
- ج- التعرف على تأثير مناخ العمل النفسي على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية مع توسيط الغيرية التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب.
- د- اقتراح بعض التوصيات التي تساعد واضعي السياسات وقادة الصناعة ومديري الشركات محل الدراسة في هذا القطاع الحيوي والهام على اتخاذ قرارات فعالة بشأن تطوير بيئة ومناخ العمل وزيادة السلوكيات التنظيمية الإيجابية وتقليل السلوكيات السلبية والفوضوية بين العاملين لتحقيق أفضل تنمية ممكنة ، مما يؤثر إيجابياً على الأفراد والمنظمات والمجتمع ككل.

### رابعاً: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال الآتي :

#### ١- الأهمية العلمية: وتتضمن النقاط التالية:

- أ- تسليط الضوء على مفهوم وأبعاد مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية والغيرية التنظيمية الإيجابية .
- ب- محدودية الدراسات خاصة الدراسات العربية التي تناولت تأثير مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية مع توسيط الغيرية التنظيمية الإيجابية ، وبالتالي توجد حاجة إلى سد الفجوة البحثية في هذا الموضوع من خلال إثراء المعرفة والمكتبة العربية بوجه عام والمكتبة المصرية بوجه خاص ، حيث تعتبر نتائج هذا البحث مرجعاً للباحثين وللدراسات الأخرى التي تريد إجراء دراسات مستقبلية في هذا الموضوع.
- ج- التعرف على التأثير بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية مع توسيط الغيرية التنظيمية الإيجابية في هذه العلاقة بالتطبيق على قطاع الحديد والصلب.

#### ٢- الأهمية العملية: وتشمل الآتي:

- أ- ركزت معظم الدراسات على المتغيرات التنظيمية الإيجابية واهتمام أقل بالمتغيرات الضارة والسلبية ، وإن ندرة الدراسات العملية في هذا المجال يجعل هذا البحث أكثر ضرورة من خلال دراسة وتحليل تأثير مناخ العمل النفسي على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية مع توسيط الغيرية التنظيمية الإيجابية لدى

العاملين في قطاع الحديد والصلب ، وتوفير الأساس السليم للإدارة وظهور سلوكيات المواطنة التنظيمية بدلاً من السلوكيات المضادة للمواطنة في المنظمة ، ولذا تكمن أهمية البحث في تحديد أهمية تطبيق مناخ العمل النفسي في جميع المنظمات بشكل عام وقطاع الحديد و الصلب بشكل خاص لما له من أثر ملموس وهام في سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية .

ب- يستمد هذا البحث أصالته وحدائته من تناوله مفهوم مناخ العمل النفسي والذي يعتبر مجالاً جديداً وخصباً للبحث في مجال إدارة الموارد البشرية ، وما زال بحاجة إلى الإثراء مع تطبيقه في قطاع الحديد والصلب في مصر كمجال جديد للتطبيق من خلال تضمين أبعاد لم يتم اختبارها عملياً ومستمدة من الإطار النظري للبحث.

ج- إن إجراء مثل هذه الدراسات يمكن أن تساهم في دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مناخ العمل وجعلها عوامل ذات أثر إيجابي مما يساعد على تشكيل مناخ عمل إيجابي في قطاع الحديد والصلب.

د- تعد صناعة الحديد والصلب صناعة قومية استراتيجية ولها بعد اجتماعي وبيئي واقتصادي، وتمثل أحد المحركات الرئيسية لايجاد القيمة المضافة وزيادة النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير فرص عمل في جميع الدول ، وتساهم في مصر بنحو ٨٨ مليار جنيه من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١٨/٢٠١٩م ، وتعاني هذه الصناعة من تحديات كثيرة ويمكن النظر إلى هذه التحديات كفرصة للبحث عن آفاق لتوطين هذه الصناعة الهامة والصناعات المرتبطة بها المهدي وآخرون ، (٢٠٢١) ، حيث تعتبر أساس لصناعات أخرى وتؤثر بشكل مباشر على مختلف القطاعات الأخرى.

#### خامساً : الإطار النظري للبحث :

##### ١- مفهوم مناخ العمل النفسي:

المناخ النفسي هو الجزء الذي يتكون منه الكل وهو المناخ التنظيمي، و يشكل الوحدة البنائية للمناخ التنظيمي، ويتكون من ثمانية أبعاد هي: الاستقلال الذاتي، والاندماج، والثقة، والضغط، والدعم، والتقدير، والعدالة، والإبداع عودة، (٢٠٠٢) ، ويمثل المناخ النفسي نوعاً من أنواع المناخ يتم قياسه على المستوى الفردي ويتعلق بالتقييم المعرفي للعاملين لبيئة العمل، وعلى الرغم من المحاولات العديدة التي بذلت لتعريفه وتوضيح مفهومه وأبعاده، واقتراح العديد من النماذج لقياسه، إلا أن الغموض المحيط بتحديد مفهومه وقياسه وأبعاده لا يزال قائماً (Toprak & Karakus, 2018) ، ويشير المناخ النفسي إلى مناخ العمل السائد داخل المنظمة مما يجعل العاملين يقبلون على عملهم بكل إخلاص وحب أو يسبب ضغوط نفسية لهم، ويمثل الرؤية المدركة للعاملين تجاه تجاربهم في المنظمات (Joonlaoun, 2017)، وهو حالة بيئية نفسية يشعر بها العاملون نحو المنظمة وشعورهم بالسعادة والأمان والراحة في المنظمة، بحيث يوفر العمل الذي يقومون به بناءً على خبرتهم العائد المتوقع إذا قاموا بعمل جيد، وبالتالي سوف يكونوا أكثر التزاماً نحو المنظمة (Angriani, et al., 2017) ، وهو التركيز على المستوى الفردي بدلاً من المستوى التنظيمي

من خلال تصورات شاغل الوظيفة لبيئة عمله ويعتمد على تقييمه لبيئة ومكان العمل & D'Amato & Zijlstra,(2008).

و قد طور ( Muafi et al., (2020) تعريفاً عملياً للمناخ النفسي يستند إلى كيفية إدراك العاملين لجوانب البيئة التنظيمية وتفسيرها فيما يتعلق برفاهيتهم، وعندما ينظر العاملون إلى البيئة التنظيمية بشكل إيجابي فإنهم سيكونون أكثر اندماجاً في وظائفهم وسوف يبذلون المزيد من الجهد، مما يؤدي إلى أداء وظيفي أعلى والعكس صحيح، و يشير أيضاً إلى السلوكيات التي تحاول تحقيق أهداف المنظمة ويعكس مدى الرضا الوظيفي للعاملين، ومدى ارتباطهم وعدم ارتباطهم ببيئة العمل، كما يعبر عن الصفات الشخصية التي تساعد في شعور العامل بالأمن النفسي والسعادة النفسية في بيئة العمل بالمنظمة عبدالعزيز، (٢٠١٦).

وتمثل البيئة النفسية مجموعة الافتراضات والتوقعات والوعود والالتزامات المتبادلة والمواقف والعواطف التي تتشكل في بيئة العمل وتحكم إلى حد كبير سلوكيات العاملين، فإذا لم تكن بيئة العمل مناسبة أو تتكون من إشراف غير جيد وزملاء عمل غير متعاونين فقد يتأثر أداء وإنتاجية العاملين سلبياً، وبالتالي قد تؤثر بيئة العمل النفسية تأثيراً سلبياً على السلوكيات النفسية للعاملين السائدة في بيئة العمل والتي يمكن أن تعوق الأداء، والتي تشمل (Amadi & Emeka, (2023):

أ- السلوك العاطفي: ويشير إلى الارتباط العاطفي للعاملين بوظائفهم بناءً على بعض المشاعر أو العواطف الإيجابية تجاه المنظمة، ويجعلهم ينسجمون بقوة مع أهداف منظماتهم ويسعون جاهدين للمساعدة في تحقيقها ويرغبون في البقاء جزءاً من المنظمة قدر الإمكان وتحقيق الأرباح من خلال الحرص على حضور العمل وعدم التغيب عنه، كما ينظرون إلى عملهم بإعتباره منزلاً ثانياً لهم، ويشمل هذا السلوك خصائص الوظيفة والأمان والثقة في المنظمة والمشاركة في الإدارة والتأثير على القرارات وسماع آراء العاملين والاهتمام بمشاكلهم.

ب- سلوك الاستمرار: ويتمثل في إدراك العامل للتكلفة العالية الضائعة عليه نتيجة ترك المنظمة مما يجعله يرغب في البقاء فيها لتحقيق الفوائد له، ويشمل هذا السلوك إدراك العامل لعمره عندما يقترب من سن التقاعد، فمن المرجح أن لا يرغب في ترك المنظمة بسبب مزايا التقاعد التي قد يفقدها إذا غادر دون إكمال سنوات الخدمة المطلوبة، والعلاقة الجيدة مع المشرفين وزملاء العمل ومدة الخدمة في المنظمة الحالية والرضا الوظيفي وارتفاع معدل البطالة في المجتمع وندرة الموارد البشرية الماهرة والموهوبة في سوق العمل.

ج- السلوك المعياري: وتتمثل في مشاعر الإنصاف والالتزام لدى العامل بالبقاء مع المنظمة بناءً على القيم والأهداف الداخلية له والتي تتحقق أثناء العمل في المنظمة، على سبيل المثال قد تكون المنظمة قد أنفقت الأموال في تدريب العامل الذي يشعر بعد ذلك بأنه ملزم بالاستمرار مع المنظمة، ويشمل إلتزام زملاء العمل ومدى اعتماد المنظمة على العاملين والثقة فيهم لتحقيق الأهداف والمشاركة في الإدارة والمسئوليات التنظيمية مع المنظمة والمسئوليات الجماعية والعمل الجماعي وتماسك الفريق.

وتشير نتائج الدراسات السابقة حول دراسة مناخ العمل النفسي إلى النتائج التالية & Toprak

:Karakus,(2018)

أ- ينظر إليه كمفهوم معقد و ظاهرة متعددة الأبعاد ، ولا يزال الغموض قائماً حول أبعاد قياس مناخ العمل النفسي.

ب- يتم قياس تصورات مناخ العمل النفسي على المستوى الفردي.

ج- يختلف مناخ العمل النفسي عن الرضا الوظيفي في أن الأول يشير إلى تصورات العاملين لبيئة عملهم، بينما يشير الرضا الوظيفي إلى تقييمات العاملين لتلك التصورات.

د- مناخ العمل النفسي بناء ذاتي وشخصي يصور المعنى النفسي الذي يربط العاملين بالسمات التنظيمية، ويجمع بين كيفية تفاعل العاملين مع العمليات النفسية والاجتماعية والإدراكية والشخصية.

هـ- تلعب القيم دوراً هاماً في ايجاد مناخ العمل النفسي من حيث أنها تعمل على إنشاء المخططات المعرفية والادراكية التي يفسر العاملين من خلالها بيئة عملهم.

## ٢- أبعاد مناخ العمل النفسي:

يوجد جدل كبير بين الباحثين حول تحديد أبعاد قياس مناخ العمل النفسي ، ويمكن النظر إليه كمفهوم متعدد الأبعاد يشمل تأثيرات المتغيرات المختلفة على إدراكات العاملين، وهذا يعني أن القيم الفردية التي يتبناها الأفراد والدرجة التي يتم بها تلبية احتياجاتهم في بيئة العمل في المنظمة لها تأثير كبير على إدراكات المناخ النفسي، حيث يعتمد على القيم الفردية التي تؤثر على إدراكات العاملين لبيئة العمل، ويعد مناخ العمل النفسي أمراً بالغ الأهمية ويؤثر على سلوك العاملين وأدائهم وسلوكهم العام للمنظمة، وبالتالي ينبغي النظر إلى إدراكات المناخ النفسي على أنها نسبية وقابلة للتغيير من شخص لآخر ويمكن الشعور بها بشكل مختلف بناءً على توقعات وقيم مختلفة، حيث قد تكون هناك حقائق مختلفة في المنظمات تعكس فردية المناخ وقد يختلف من شخص لآخر (Toprak & Karakus, 2018).

وإن التركيز الرئيسي لدراسات المناخ هو ظروف أو بيئة العمل التنظيمية ويجب تسليط الضوء أيضاً على أن ظروف العمل قد تكون ضارة أو مفيدة للعاملين والتي قد تنتج سلوكيات إيجابية أو سلبية في مكان العمل، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوضيح الاختلاف المفاهيمي بين المناخ النفسي والمناخ التنظيمي لا يزال هناك غموضاً بينهما، وينبع هذا الغموض من ارتباطه الوثيق بالمناخ التنظيمي والمناخ الجماعي وأنواع أخرى من المناخ ، حيث يشير المناخ النفسي إلى المعنى الشامل المستمد من تجميع التصورات الفردية لبيئة العمل (James, et al., 2008)، أي المستوى الفردي وأن ما يهم هو تصور كل فرد لمناخ المنظمة ، وتؤثر بيئة العمل التي يقضي فيها العاملين معظم وقتهم بشكل طبيعي على سلوكهم التنظيمي ، ويعد المناخ النفسي أكثر فردية.

ويمكن استعراض الأبعاد التالية لمناخ العمل النفسي في ضوء الدراسة الحالية:

### - جودة الإشراف:

يلعب قادة المنظمة دورًا رئيسيًا في تصورات وإدراك العاملين لمناخ العمل من خلال تطبيق نفس السياسات والإجراءات على الجميع دون تمييز ومنحهم سيطرة أكبر في أعمالهم وتجربة طرق جديدة لتحقيق أهدافهم الوظيفية، وبالتالي تزويد العاملين بالتوجيهات حول المكان الذي يعملون و يركزون فيه جهودهم Ostroff (2002), et al.,، وتوصلت دراسة (Jang & Kandampully, 2018) إلى أن إدراك العامل للقيادة يؤثر على نية دوران العمل ويمكن تخفيض معدل دوران العمل من خلال نمط القيادة في منظمات الرعاية الصحية محل الدراسة ، حيث إن توفير مناخ نفسي إيجابي للعاملين يمكن أن يكون بمثابة حاجز قوي ضد القوى الخارجية السلبية وهذا ضروري جدًا لبيئة العمل اليوم، فالإدارة الجيدة ضرورية لبيئة عمل جيدة، ويمكن للقائد الذي يفنقر إلى مهارات القيادة الجيدة أن يجعل مكان العمل لا يطاق Gangai & Agrawal,(2019) ، وتعمل جودة القيادة والعمل الجماعي والاعتراف بالإنجازات على تحسين إدراك المناخ التنظيمي وجودة الحياة في العمل، لذلك يجب على المنظمة أن تتبنى أنماط قيادية تسمح لها بتحقيق أهدافها وتحسين جودة حياة العاملين .

### - المرونة والتمكين النفسي :

وهو أسلوب إداري يحفز مشاعر وعواطف العاملين نحو العمل من أجل أداء مهام العمل على النحو الأمثل (Oladipo,2009; Wagner et al.,2010)، وبالتالي فإن العاملين الذين لديهم درجة عالية من الدعم الاجتماعي والعاطفي سوف يشعرون بمستويات أعلى من التأثير والاستقلالية والتمكين النفسي.

ويركز التمكين النفسي على منح العامل مرونة وحرية الأداء والمشاركة الواسعة في تحمل المسؤولية وزيادة الوعي بأهمية وقيمة وظيفته، وبالتالي يشعر المتمكن نفسياً بالكفاءة والثقة بالنفس والاستقلالية والقيمة والتأثير (Maggio,et al.,2019 ; Shah,et al.,2019 ; Amor,et al.,2021).

### - الأمان النفسي:

هو تحرر العامل من الخوف والوصول إلى حالة الاطمئنان على نفسه ومستقبله، وشعوره بالثقة نحو الآخرين، فالعامل الآمن نفسياً هو الذي يشعر بأن حاجاته مشبعة وغير معرض للخطر ويكون في حالة توازن أمني وبما يعزز لديه السلوكيات الإيجابية في جميع مجالات العمل وزيادة فعالية الأداء، ويمكن تعريفه بأنه شعور العامل بأن بيئته عمله التنظيمية تمثل بالنسبة له بيئة صديقة، ويتمتع باحترام وتقدير وقبول من جانب الآخرين له داخل المنظمة، ولا يتعرض لكافة أشكال التهديد والتوتر والقلق النفسي، ويتكون من الأبعاد التالية: تقبل الذات والاستقلالية والسيطرة على البيئة الذاتية ووضع الأهداف والتطور الذاتي والعلاقة الإيجابية مع الآخرين السيد ، (٢٠١٧)، كما يطلق عليه مصطلح السلامة النفسية، ويعد سلاح ذو حدين قد يؤدي إلى تحقيق الثقة بالنفس وتقبل التغيير والتحفيز الذاتي والانفتاح والصراحة والتعبير عن الآراء دون خوف من العقاب ومواجهة الصراعات، أو قد يؤدي إلى هروب الكفاءات والإنهيار الداخلي للمنظمة أحمد، (٢٠٢١)، و يساهم شعور العاملين بالأمان في زيادة رضا العاملين ورفع الروح

المعنوية والقيام طواعية واختيارياً بأعمال إضافية داخل المنظمة وهو ما يطلق عليه سلوك المواطنة التنظيمية محمد، والرميدي، (٢٠١٨) ، كما يرتبط الأمن النفسي بكفاءة وإتقان إنجاز المهام وتبادل المعلومات والإلتزام والولاء للمنظمة وسلوك العمل الإبداعي (Zotova & Zlateva, 2022)، وتشير نتائج دراسة (Kundi et al., 2021) إلى أن شعور العاملين بإنعدام الأمن الوظيفي في شركات الاتصالات الباكستانية سوف يؤدي إلى مواقف وسلوكيات سلبية للعاملين فيما يتعلق بأداء العمل وانخفاض الإلتزام ، مما يسبب آثار ضارة على كل من العاملين والمنظمات .

### - التوازن بين العمل والأسرة:

تشير نتائج دراسة (Huyghebaert et al., 2018) إلى أن مناخ السلامة النفسية يساهم في تنمية الموارد البشرية ويؤثر على أداء العاملين من خلال إشباع الاحتياجات، وتخفيض إجهاد وإرهاق العاملين والصراع بين العمل والأسرة ، وتحقيق الإلتزام العاطفي بالمنظمة والمشاركة في العمل ، كما تشير نتائج الدراسات ( Boyar & Mosley, 2007 ; Mauno, 2006; Illies, et al., 2007 ) إلى أن الصراع بين العمل والأسرة له علاقة سلبية مع الرضا الوظيفي، وأن توازن العمل والأسرة والسياسات الملموسة الصديقة للأسرة والدعم غير الرسمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، يعاني العاملون المدمنون للعمل من مستويات أعلى من الإرهاق (Taris et al., 2005)، ومستويات كبيرة من الصراع بين العمل والأسرة (Schaufeli et al., 2009) .

### ٣- مفهوم و أبعاد الغيرة التنظيمية:

تؤثر الغيرة باعتبارها عاطفة إنسانية أساسية على معظم جوانب حياة الأفراد، ومن المحتمل جداً أن يكون للغيرة بعض التأثيرات في حياة العمل، وتلعب الغيرة دوراً هاماً في المنظمات المعاصرة، ويرتبط حدوثها بالمنافسة بين الزملاء من الجنسين، والثقافة التنافسية في العديد من المنظمات، وسياسات الموارد البشرية التي تكافئ المتميزين منهم ، وكلها أسباب تساهم في حدوث الحسد والغيرة في بيئة العمل (Buunk et al., 2020) ، والغيرة شائعة في البيئات التنظيمية ويمكن أن تكون ناجمة عن عوامل مالية أو عوامل رمزية لموقف الفرد في المنظمة، ويرى الأفراد أنفسهم أكفاء وجديرين وذوي قيمة من الآخرين (Judge et al., 2004).

ولم تحظ الغيرة في العمل باهتمام كبير من جانب المتخصصين في الموارد البشرية، و السبب المحتمل لهذا الافتقار بالاهتمام هو أنه مقارنة بالمشاعر السلبية الأخرى، يُنظر إلى الغيرة على أنها عاطفة غير مرغوبة نسبياً (Saffrey et al., 2008) ، ونتيجة لذلك غالباً ما يشعر الأفراد بالتردد في الاعتراف بأنهم يشعرون بالغيرة، وغالباً ما تظل المواقف في العمل التي قد تثير الغيرة غير معترف بها (Evans et al., 2014)، ويمكن تعريف مفهوم الغيرة في مكان العمل على أنه نمط من التفكير والعاطفة والسلوك الناتج عن فقدان الموظف لتقديره لذاته وسلوك المواطنة التنظيمية، ويتم التعبير عنه كسلوكيات يقوم بها العاملون طواعية، ولا يتوقعون مقابلاً لها وهي ضمن نطاق التقاضي في المنظمة (Kahya & Durak, 2022) ، وتعد الغيرة التنظيمية أحد السلوكيات غير المرغوبة في المنظمات ، ويُنظر إلى الغيرة تقليدياً على أنها عاطفة سلبية

تؤثر بشدة على العلاقات بين الأفراد ، وتم تحديد أبعاد ونتائج الغيرة في بعدين هما: البعد الأول النتائج السلبية ، والبعد الثاني النتائج الإيجابية ، وتعتبر الغيرة مفيدة و يمكن أن تظهر الغيرة التنظيمية في أشكال بعضها سلبي وبعضها الآخر يمثل التحدي الحاسم للأفراد وهو الحفاظ على مستوى الغيرة ضمن نطاق مقبول، وهذه مسألة معقدة لأن طبيعة البشر هي أن شعور الغيرة يتحرك بسهولة ويخرج عن السيطرة بسهولة (Gholipoor et al. , 2018).

كما يمكن وصف الغيرة بأنها عاطفة سلبية مرتبطة باستجابات عدائية وعدوانية واستجابة للشعور بالتهديد أو الخوف من فقدان علاقة مهمة وتتكون من العناصر التالية: (Abd- Elmaged & Soliman, 2024)

أ- المعرفة: تتعلق بأفكار الفرد وشكوكه حول الآخرين.

ب- العاطفة: تشير إلى مشاعر القلق والخوف والاحباط وانعدام الأمان النفسي.

ج- السلوك: يرتبط بالسلوكيات التي يقوم بها الفرد لحماية العلاقة مع الآخرين.

وتتنوع أنماط الغيرة بما في ذلك رد الفعل والقلق والتمكك وقد تكون إيجابية أو سلبية ، وتختلف الغيرة عن الحسد في بعض الجوانب كما يلي: (Kennedy-Lightsey & Booth-Butterfield, 2011)

أ- تشمل الغيرة ثلاثة أطراف (الفاعل والهدف والمنافس)، بينما يشمل الحسد هدفين (فرد أو مجموعة). ب- ترتبط الغيرة بالخوف من فقدان الأشياء الثمينة أو الممتلكات أو الأشخاص بينما يرتبط الحسد بمشاعر النقص ومقارنة الذات بالهدف والشعور بانخفاض الطاقة.

ج- تعتبر الغيرة أكثر ملائمة عندما يدافع الفرد عن ممتلكاته، ويمكن أن يحدث الحسد والغيرة معاً ولكن كل منهما ينشأ عموماً من مواقف مختلفة وتجارب تفاعلية .

#### ٤- مفهوم و أبعاد السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية:

تعد سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية سلوكيات غير منتجة ومكلفة لكل من الأفراد والمنظمات (Bennett & Robinson, 2003) ، ويتم تعريف مثل هذه السلوكيات بأنها غير وظيفية لأنها تنتهك بشكل شبه دائم معايير تنظيمية مهمة وتضر بالمنظمات بعدة طرق ذات صلة ، إن العاملين الذين يظهرون مثل هذه السلوكيات في مكان العمل هم أكثر عرضة للإصابة بمشاكل مرتبطة بالضغط والاستقالة وانخفاض احترام الذات، وزيادة انعدام الثقة في العمل والآلام الجسدية والنفسية.

وتعرف دراسة عبدالسلام ، (٢٠٢٤) هذه السلوكيات بأنها عبارة عن انتشار العديد من المشكلات في بيئة العمل والتي تسبب في وجود اتجاهات سلبية نحو العمل والمنظمة، وتدفع العاملين إلى القيام بسلوكيات سلبية وضارة تعوق قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتقديمها.

ونستنتج مما سبق أن التصورات السلبية للمناخ النفسي من شأنها أن تترك آثاراً فورية على سلوك العمل المضاد للمواطنة التنظيمية، أي أنها تعكس انطباعات عن البيئة التنظيمية على أنها غير سارة أو غير

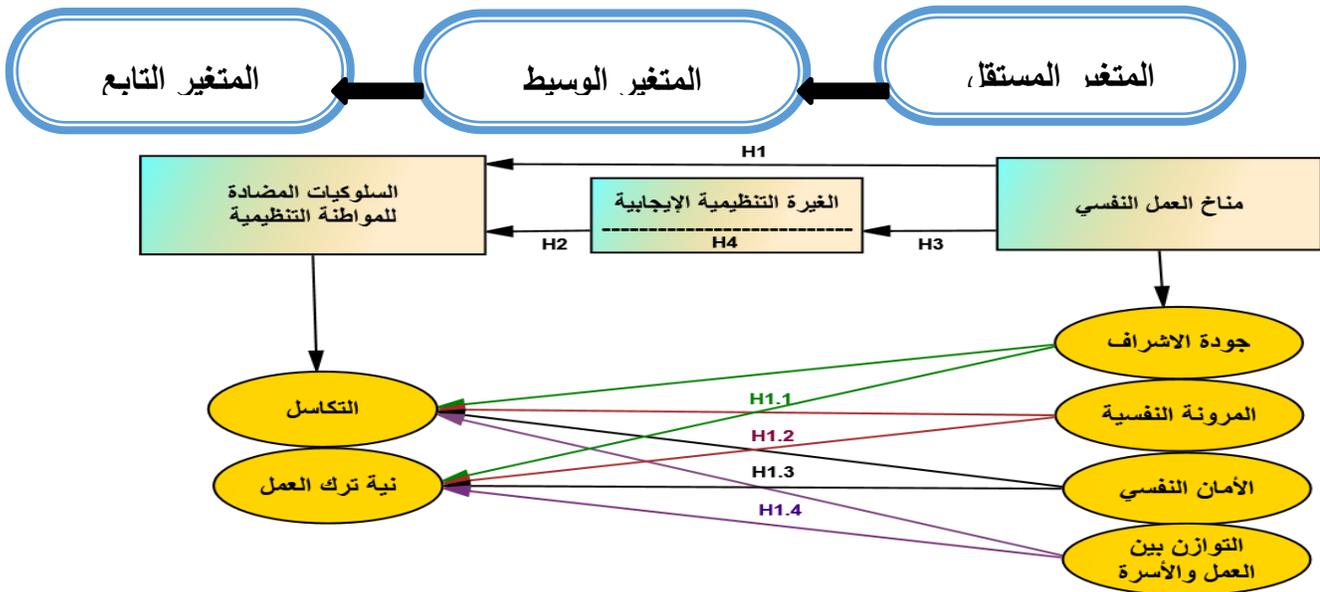
مرضية ، ويشعر العاملون الذين يرون أن المنظمة لا تفي بالتزاماتها بتوفير بيئة عمل مناسبة بأنهم مسموح لهم بالتصرف في شكل من أشكال السلوك المنحرف أكثر من نظرائهم الذين يرون مناخاً تنظيمياً أفضل ، فكلما كان المناخ المتصور أفضل انخفضت سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية ، وبالتالي انتشار السلوكيات المنحرفة وغير المنتجة وعدم الرضا والغيبة و النميمة والتتمر والدوران والتكاسل في العمل وهو حالة يقل فيها العاملين من الجهد المبذول في أعمالهم أو يمتنعون عن بذله (Bass,2008).

وفي الوقت نفسه فإن السلوك المضاد للمواطنة التنظيمية هو نوع من سوء سلوك العامل الذي يقلل من كفاءته في العمل (Mohsenzadeh, 2012) ، ويعرف بأنه يشمل أبعاد العناد والتعسف ومقاومة السلطة وتجنب العمل والحدق والعدوان ، و إن السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية، على النقيض من سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تعمل على تحسين أداء المنظمة وفعاليتها ورضا العملاء وولائهم، ويمكن أن تعوق الأداء الإيجابي للمنظمة وتؤدي إلى انخفاض الدخل أو الإضرار بسمعتها

.Tabosi & Reihany Yasavoli, (2015)

سادساً: منهجية البحث: وتتضمن العناصر التالية :

#### ١- نموذج البحث:



الشكل رقم (١) النموذج المقترح للبحث

المصدر: من إعداد الباحث.

## ٢- فروض البحث:

اعتمد الباحث عند صياغة فروض البحث على الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة ، ومشكلة الدراسة والتساؤلات المتعلقة بها، ويتم عرض الفروض كما يلي:

### الفرض الرئيس الأول:

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

### - الفرض الفرعي الأول:

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين جودة الاشراف كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( التكاثر - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

### - الفرض الفرعي الثاني:

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين المرونة النفسية كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( التكاثر - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

### - الفرض الفرعي الثالث:

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الأمان النفسي كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( التكاثر - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

### - الفرض الفرعي الرابع:

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والأسرة كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( التكاثر - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

### الفرض الرئيس الثاني :

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الغيرة التنظيمية الإيجابية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاثر - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

### الفرض الرئيس الثالث:

يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب.

**الفرض الرئيس الرابع :**

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للغير التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين أبعاد مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.

**٣- منهج البحث:**

يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي والذي يعتمد على جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها من خلال الاعتماد على أسلوب الدراسة النظرية والميدانية لتحقيق أهداف البحث ، وتم الاعتماد على نوعين من البيانات هما:

أ- البيانات الثانوية : لبناء الاطار النظري للبحث من خلال الاعتماد على المراجع والكتب والمجلات العلمية والأبحاث و الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والرسائل العلمية للماجستير والدكتوراة ذات الصلة بالموضوع .  
ب- البيانات الأولية: اعتمد الباحث في جمع البيانات ميدانياً على أسلوب الاستقصاء للحصول على البيانات المطلوبة للامام بكافة أبعاد الموضوع ، وقد تم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام الحاسب الآلي وبرنامج (SPSS/PC+).

**٤- مجتمع وعينة البحث:**

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بشركات قطاع الحديد والصلب في محافظة السويس وبلغت خمس شركات، ويبلغ إجمالي مجتمع البحث (٧٧٩٦) عاملاً ، وتم سحب عينة عشوائية طبقية من مفردات مجتمع البحث، حجمها الكلي طبقاً لجداول تحديد حجم العينة (٣٦٦) مفردة ( Sekaran, 2003) ، وبلغ عدد الاستثمارات الصحيحة (٣٣٨) استثمارة ، و بلغ معدل الردود الصحيحة ٩٢.٣ % وهو معدل مرتفع ومقبول لأغراض البحث العلمي.

و تمثلت وحدة المعاينة في العاملين بالمستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا بالشركات محل الدراسة .

**الجدول رقم ( ٢ ) توزيع عينة البحث**

الشركة	عدد العاملين	النسبة %	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات الصحيحة
السويس للصلب	٤٠٠٠	٥١.٣	١٨٨	١٧٩
حديد عز	٢١٣٦	٢٧.٤	١٠٠	٩٣
المصريين للصلب (أبو هشيمة سابقاً)	٧٢٠	٩.٢	٣٤	٢٩
المصرية للصلب (العتال سابقاً)	٤٥٠	٥.٨	٢١	١٩
الكومي	٤٩٠	٦.٣	٢٣	١٨
الإجمالي	٧٧٩٦	١٠٠%	٣٦٦	٣٣٨

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء سجلات إدارة الموارد البشرية للشركات محل الدراسة في ٢٢/٠٤/٢٠٢٥م.

## ٥- طرق جمع البيانات:

استخدم الباحث قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية من فئات البحث المختلفة، وتشمل قائمة الاستقصاء مجموعة أسئلة خاصة بأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة (المتغيرات المستقلة) بالاعتماد على مقياس مستمد من دراسة كلاً من :

(Clausen et al. ; D'Amato & Majer,2005; Peña-Suárez et al., 2013;

Aldabbas & Bettayeb, 2023; Abdelkawi et al., 2023)

والمكون من (١٦) عبارة، وبالنسبة لأبعاد المتغير الوسيط الغير التنظيمية الإيجابية تم قياسها بالاعتماد على مقياس دراسة كلاً من: عباس ، ٢٠١٨ ; Peña-Suárez et al., 2013 )

(Khan & Noor, 2020; Aldabbas & Bettayeb, 2023) ، والمكون من (٨) عبارات ، وبالنسبة لأبعاد المتغير التابع السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية تم قياسها بالاعتماد على مقياس دراسة كلاً من: (Koys, 2001 ; Chernyak-Hai& Tziner, 2014; Mazzetti, et al., 2016;

Maqsood, et al., 2023) ، والمكون من (٨) عبارات ، وكذلك سؤال مفتوح عن مقترحات فئات البحث بشأن مدى مساهمة الغير التنظيمية في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، ومجموعة أسئلة خاصة ببيانات عامة للتعرف على خصائص وصفات عينة البحث ، ويتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لصياغة العبارات وتم ارسال الاستقصاء الكترونياً عبر نموذج google forms عبر الرابط التالي:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfvpyBlmqBrugVolfpεp-VjQjpεXgryS٠CpfV٩-LQr٣mOUlsg/viewform?usp=header>

## ٦- أساليب التحليل الإحصائي للبيانات :

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/PC+,v. 22) ، (AMOS, v. 22) واستخدام نموذج المعادلات الهيكلية SEM القائمة على طريقة المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM وبالاعتماد على برنامج (Smart PLS,v.3) لإختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات وإختبار فروض البحث ، والاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

• معامل الارتباط ألفا Alpha correlation ويتم استخدامه لتقييم ثبات ومدى اعتمادية أو مصداقية المقاييس المستخدمة في الدراسة.

• التحليل العاملي التوكيدي CFA للتحقق من الصدق البنائي للمقياس.

• تحليل المسار وتحديد (CR) Critical Ratio For Regression Weight لاختبار فروض الدراسة والتحقق من وجود تأثير معنوي بين أبعاد المتغير المستقل والتابع.

• تحليل التأثير المباشر و غير المباشر باستخدام طريقة المعاينة المتكررة Bootstrapping لتحليل الوساطة وتحديد التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط.

#### ٧- حدود البحث:

تشمل حدود البحث الحدود التالية:

- ١- الحدود المكانية : يقتصر البحث على خمس شركات تابعة لقطاع الحديد والصلب في محافظة السويس.
  - ٢- الحدود البشرية: يشتمل مجتمع البحث على العاملين في الشركات محل الدراسة في المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا.
  - ٣- الحدود الزمنية : تم إجراء الدراسة الميدانية وتجميع البيانات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث خلال شهري مايو ويونيه ٢٠٢٥م.
  - ٤- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة وتحليل تأثير مناخ العمل النفسي من خلال الأبعاد التالية: ( جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي، التوازن بين العمل والأسرة) على سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية بأبعادها محل الدراسة: ( التكاسل ، نية ترك العمل ) ، مع توسيط الجانب الإيجابي للغيرة التنظيمية في هذه العلاقة ، حيث لا تعتبر الغيرة التنظيمية عاطفة مدمرة وسلبية دائماً فلها جانباً إيجابياً أيضاً ، ويمكن أن يكون محفزاً للعاملين لتحسين أدائهم والتزامهم في العمل .
- سابعاً : نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض : وتتضمن العناصر التالية:

#### ١ - اختبار صدق وثبات قائمة الاستقصاء:

استعان الباحث بمعامل ألفا كرونباخ (Alpha) Cronbach's Reliability Coefficient لتقييم مصداقية مجموعة العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة وقياس ثبات أبعاد الدراسة وقائمة الاستقصاء، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم ( ٣ ) معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة	
.930	١٦	المتغير المستقل:	
.783	٤	جودة الاشراف	البعد الأول
.853	٤	المرونة النفسية	البعد الثاني
.944	٤	الأمان النفسي	البعد الثالث
.900	٤	التوازن بين العمل والأسرة	البعد الرابع
.803	٨	المتغير الوسيط: الغيرة التنظيمية الإيجابية	
.706	٨	المتغير التابع: السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية	
.735	٤	التكاسل	البعد الأول
.816	٤	نية ترك العمل	البعد الثاني
.890	٣٢	المقياس ككل	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.

ويتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من (٦٠%) لجميع أبعاد الدراسة وللمقياس ككل حيث يساوي (٠.890) وعلى ذلك يمكن الاعتماد عليها في قياس أبعاد الدراسة، وهذا يؤكد على أن الاستقصاء يقيس ما بني من أجله وأن جميع العبارات والأبعاد واضحة للمبحوثين وليس فيها غموض، وفي حالة قيام الباحث بتطبيق الاستقصاء مرة أخرى على نفس العينة سوف تعطي نفس النتائج .

#### ◀ قياس الاتساق الداخلي Internal consistency:

قام الباحث بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة البعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة وكانت النتائج كما يلي:

## الجدول رقم ( ٤ ) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات المتغير المستقل

م	العبارة	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
<b>بعد جودة الإشراف</b>				
١	أشعر بالحرية في مناقشة مشاكل العمل مع مديري دون خوف	.874	0.00	يوجد
٢	اتمتع بعلاقات طيبة مع رؤسائي.	.683	0.00	يوجد
٣	يتم مكافأة جهودي في العمل بشكل مناسب وعادل.	.880	0.00	يوجد
٤	يحرص رؤسائي على تقديم الدعم و الاستماع إلى اقتراحاتي.	.666	0.00	يوجد
<b>بعد المرونة النفسية</b>				
٥	أشعر بالقوة والحيوية والاستقلالية والتمكين النفسي في أداء عملي.	.873	0.00	يوجد
٦	أشعر بالفخر والسعادة نحو العمل الذي أقوم به.	.829	0.00	يوجد
٧	يضمن مديري مشاركة واسعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين العمل.	.785	0.00	يوجد
٨	يقدر رؤسائي الأفكار التي أطرحها لتحسين العمل.	.868	0.00	يوجد
<b>بعد الأمان النفسي</b>				
٩	أشعر بالاندماج والارتباط النفسي في عملي.	.937	0.00	يوجد
١٠	يوفر مديري جوًا من الرعاية والثقة والأمان في العمل.	.929	0.00	يوجد
١١	أشعر بالاحترام والاهتمام والدعم في العمل.	.911	0.00	يوجد
١٢	يشعرن رؤسائي بأنني جزء كبير من منظمة عملي.	.926	0.00	يوجد
<b>بعد التوازن بين العمل والأسرة</b>				
١٣	ساعات عملي تتناسب احتياجاتي الشخصية.	.914	0.00	يوجد
١٤	يساعدني رؤسائي على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية.	.848	0.00	يوجد
١٥	يشجع رؤسائي على العمل بعد ساعات العمل الرسمية أو العمل من المنزل أو العمل عن بعد.	.917	0.00	يوجد
١٦	يوفر عملي الظروف المناسبة حتى أتمكن من الحفاظ على الوفاء	.845	0.00	يوجد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل (مناخ العمل النفسي) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (.937، .666). وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى ٠.٠٠١، وهذا يدل على أن جميع العبارات صالحة لقياس المتغير المستقل، أي أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

الجدول رقم ( ٥ ) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير الوسيط

م	العبرة	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
١	يساهم مناخ العمل النفسي الجيد في تحسين الأداء والإنتاجية.	.325	0.00	يوجد
٢	يشجع التنافس الإيجابي بين الزملاء على الإبداع والأداء الجيد وتحقيق	.502	0.00	يوجد
٣	أعتقد أن دوافع ونوايا زملائي نحوي جيدة.	.493	0.00	يوجد
٤	تسود روح طيبة بين الزملاء في العمل ويمكن الاعتماد عليهم والثقة فيهم	.763	0.00	يوجد
٥	توجد امتيازات ومزايا عادلة في عملي.	.872	0.00	يوجد
٦	أشعر غالبًا بأنتي مرغوب فيه في عملي.	.864	0.00	يوجد
٧	يخفض التنافس الإيجابي بين الزملاء من وجود صراعات وخلافات في العمل	.816	0.00	يوجد
٨	لا أتمنى فقد زملائي المتفوقون في العمل ميزتهم وسلبها منهم.	.479	0.00	يوجد

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.

وتشير نتائج الجدول السابق إلى صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير الوسيط (الغيرة التنظيمية الإيجابية) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (.325، .872). وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى ٠.٠١ ، وهذا يدل على أن جميع العبارات صالحة لقياس المتغير الوسيط ، أي أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

الجدول رقم ( ٦ ) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع

م	العبرة	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
<b>بعد التكاسل</b>				
١	يوفر رؤسائي الأدوات والمعدات اللازمة للقيام بعملي.	.738	0.00	يوجد
٢	يقدر رؤسائي النظام والدقة في عملي.	.730	0.00	يوجد
٣	أشعر وكأنني أعامل كآلة أو كائن مُبرمج .	.753	0.00	يوجد
٤	أشعر بالحيوية و الالتزام نحو عملي .	.766	0.00	يوجد
<b>بعد نية ترك العمل</b>				
٥	أعاني في العمل من مستويات مرتفعة من الإرهاق والتعب.	.556	0.00	يوجد
٦	إذا توافرت لي فرصة وظيفية أخرى أفضل فلن أتردد في ترك العمل.	.598	0.00	يوجد
٧	أعتقد أنني أعطي أكثر مما أتلقيه في وظيفتي.	.614	0.00	يوجد
٨	يسود مناخ العمل انتشار السلوكيات المنحرفة وعدم الرضا.	.622	0.00	يوجد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.

وتؤكد نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (.556، .766). وقد

جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠.٠١ وهذا يدل على أن جميع العبارات صالحة لقياس المتغير التابع ، أي أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

ويتضح مما سبق أن الاستقصاء يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات ، ويمكن الاعتماد عليه في قياس متغيرات البحث المستقلة والتابعة والوسيط.

وتشير هذه النتائج بشكل عام إلى أن مقياس مناخ العمل النفسي والغيرة التنظيمية الإيجابية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية هو مقياس صالح عملياً ومتسق داخلياً لإدراك هذه المتغيرات والعلاقة بينها.

## ٢- الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:

قام الباحث بإيجاد الإحصاء الوصفي لأبعاد البحث ، وذلك من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي:

الجدول رقم (٧) الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغيرات	
متوسط	.605	3.144	المتغير المستقل	جودة الاشراف
مرتفع	.662	3.533		المرونة النفسية
مرتفع	.910	3.585		الأمان النفسي
مرتفع	.735	3.634		التوازن بين العمل والأسرة
مرتفع	.594	3.476	إجمالي المتغير المستقل (مناخ العمل النفسي)	
مرتفع	.574	3.739	المتغير الوسيط	الغيرة التنظيمية الإيجابية
منخفض	.581	2.041	المتغير التابع	التكاسل
منخفض	.579	2.056		نية ترك العمل
منخفض	.429	2.049	إجمالي المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية)	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.

ويلاحظ من الجدول السابق أن المتغير المستقل (مناخ العمل النفسي) و المتغير الوسيط (الغيرة التنظيمية الإيجابية) لهم قيم أعلى من المتوسط (٣) و أن الانحراف المعياري لجميع العبارات صغير وأقل من الواحد ويدل ذلك على انخفاض التشتت في استجابات العينة وهذا يشير إلى أن تصورات أفراد العينة جاءت إيجابية ومرتفعة ، مما يدل على وجود اتجاهات إيجابية لدى عينة البحث حول متغيرات البحث والتي تمثل أبعاد المتغيرات المستقلة والوسيط ، بينما المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية) له قيم أقل من المتوسط (٣) ، ويشير ذلك إلى أن آراء و تصورات أفراد العينة منخفضة نحو المتغير التابع (السلوكيات

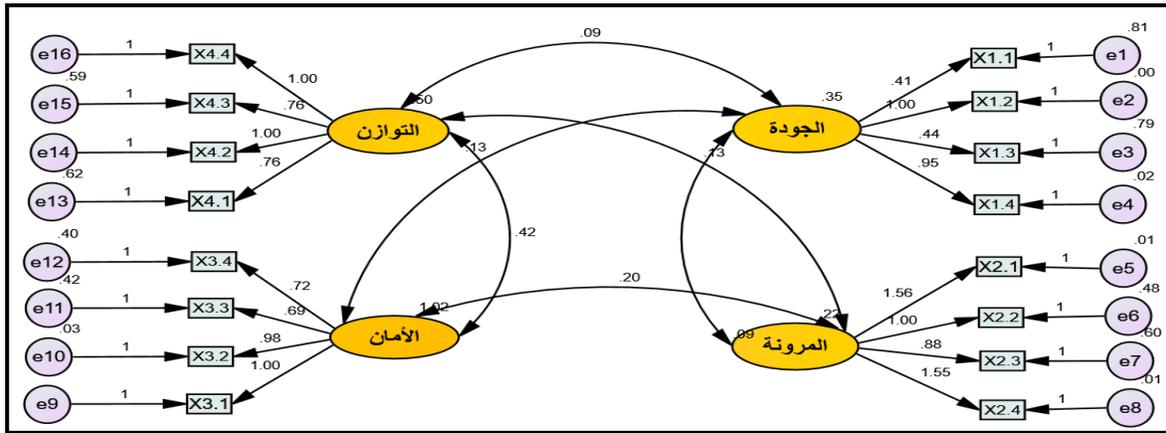
المضادة للمواطنة التنظيمية) ، و هناك توافقاً كبيراً بين عينة البحث حول موضوع البحث وتوافر وأهمية جميع متغيراته ، ووجود حاجة لدراستها ودراسة وتحليل علاقات التأثير بينها لتحقيق أهداف البحث.

### ٣- التحليل العاملي التوكيدي لمحاور البحث:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي (AMOS, v. 22) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج، ويستخدم هذا النوع لاختبار الفروض المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة والعناصر الكامنة لها، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة النموذج على التعبير عن مجموعة البيانات وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج بهذا المجال.

#### (أ) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل :

يوضح الشكل التالي التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل: ( جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي، التوازن بين العمل والأسرة).



الشكل رقم ( ٢ ) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الشكل السابق أن درجة تأثر أو تشعب أبعاد المتغير المستقل: ( جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي، التوازن بين العمل والأسرة) بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشعب البعد بهذه العبارة.

ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لتلك الأبعاد في الجدول التالي:

الجدول رقم ( ٨ ) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد المتغير المستقل ( مناخ العمل النفسي قبل وبعد التعديلات)

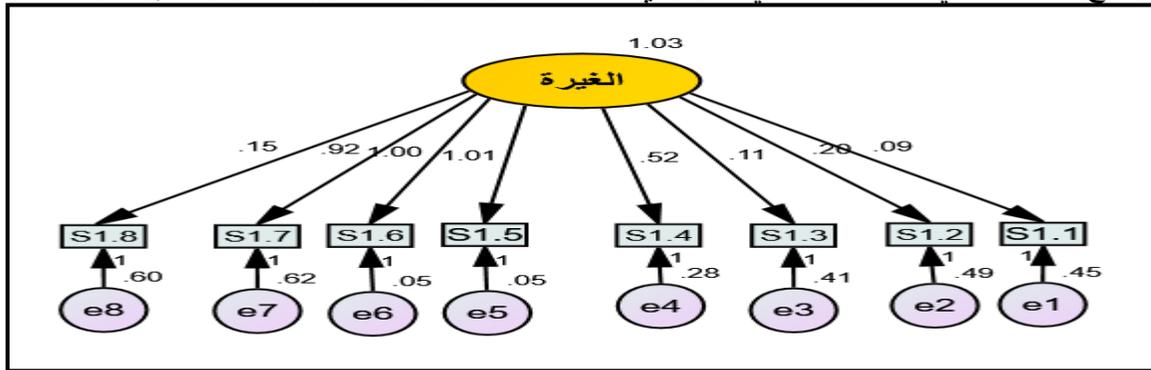
Measure	Fit Indices (Befor)	Fit Indices (After)	Threshold Values	جودة المؤشر
CMIN/DF	33.700	2.639	Less than 3	جيد
GFI	.590	.952	0.90 and above	جيد جدا
AGFI	.431	.916	0.90 and above	جيد جدا
CFI	.656	.986	0.90 and above	جيد جدا
IFI	.657	.986	0.90 and above	جيد جدا
RFI	.572	.968	0.90 and above	جيد جدا
TLI	.579	.980	0.90 and above	جيد جدا
NFI	.650	.978	0.90 and above	جيد جدا
RMR	.187	.038	Less than 0.05	جيد
RMSEA	.312	.070	Less than 0.08	جيد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج المقترح بعد التعديل مرتفعة وتتعدى الحدود المثالية وحقت المستوى المطلوب عنها في ظل النموذج المقترح قبل التعديل ، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين أبعاد المتغير المستقل : ( جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي، التوازن بين العمل والأسرة) والعناصر والعوامل الكامنة لها، مما يعني قبول وصلاحيته النموذج لقياس العلاقة بين متغيرات البحث ، و يتمتع النموذج بدقة تنبؤية.

(ب) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير الوسيط :

يوضح الشكل التالي التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير الوسيط الغير التنظيمية الإيجابية :



الشكل رقم ( ٣ ) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير الوسيط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الشكل السابق أن درجة تأثر أو تشبع أبعاد المتغير الوسيط (الغير التنظيمية الإيجابية) بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشبع البعد بهذه العبارة.

ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح في الجدول التالي:

الجدول رقم ( ٩ ) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد المتغير الوسيط (الغير التنظيمية) قبل وبعد التعديلات

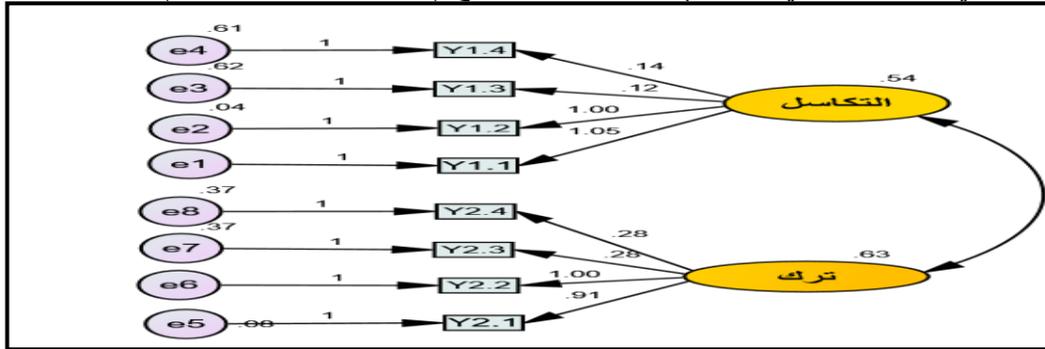
Measure	Fit Indices (Befor)	Fit Indices (After)	Threshold Values	جودة المؤشر
CMIN/DF	16.879	1.789	Less than 3	جيد
GFI	.822	.987	0.90 and above	جيد جداً
AGFI	.680	.954	0.90 and above	جيد جداً
CFI	.811	.995	0.90 and above	جيد جداً
IFI	.812	.995	0.90 and above	جيد جداً
RFI	.723	.971	0.90 and above	جيد جداً
TLI	.735	.987	0.90 and above	جيد جداً
NFI	.802	.990	0.90 and above	جيد جداً
RMR	.076	.014	Less than 0.05	جيد
RMSEA	.217	.048	Less than 0.08	جيد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج المقترح بعد التعديل مرتفعة وتتعدى الحدود المثالية وحقت المستوى المطلوب عنها في ظل النموذج المقترح قبل التعديل ، مما يعني قبول صلاحية النموذج لقياس العلاقة بين متغيرات البحث ، و يتمتع النموذج بدقة تنبؤية.

(ج) التحليل العملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية):

يوضح الشكل التالي التحليل العملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع (التكاسل ، نية ترك العمل):



الشكل رقم (٤) التحليل العملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الشكل السابق أن درجة تأثر أو تشبع أبعاد المتغير التابع (التكاسل ، نية ترك العمل) بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشبع البعد بهذه العبارة.

ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لتلك الأبعاد فى الجدول التالي:

الجدول رقم ( ١٠ ) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد المتغير التابع (السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية) قبل وبعد التعديلات

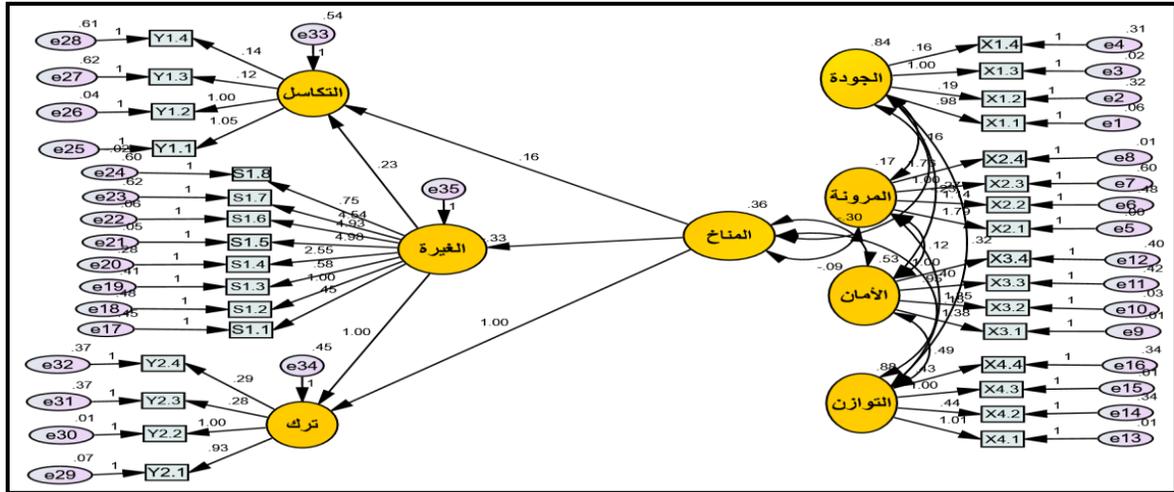
Measure	Fit Indices (Befor)	Fit Indices (After)	Threshold Values	جودة المؤشر
CMIN/DF	124.726	1.775	Less than 3	جيد
GFI	.665	.986	0.90 and above	جيد جداً
AGFI	.365	.964	0.90 and above	جيد جداً
CFI	.447	.997	0.90 and above	جيد جداً
IFI	.448	.997	0.90 and above	جيد جداً
RFI	.184	.986	0.90 and above	جيد جداً
TLI	.185	.994	0.90 and above	جيد جداً
NFI	.446	.992	0.90 and above	جيد جداً
RMR	.121	.025	Less than 0.05	جيد
RMSEA	.606	.048	Less than 0.08	جيد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج المقترح بعد التعديل مرتفعة وتتعدى الحدود المثالية وحقت المستوى المطلوب عنها في ظل النموذج المقترح قبل التعديل ، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين أبعاد المتغير التابع : (التكاسل ، نية ترك العمل) والعناصر والعوامل الكامنة لها، مما يعني قبول وصلاحيّة النموذج لقياس العلاقة بين متغيرات البحث ، ويتمتع النموذج بدقة تنبؤية.

(د) التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة مجتمعه:

بعد القيام بالتحليل العاملي لكل متغير منفرد، والتأكد من صدق نموذج القياس لكل متغير، وأن كل متغير يشتمل على المتغيرات المشاهدة المعبرة عنه، يتم إجراء التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة مجتمعه كما هو موضح بالشكل التالي :



الشكل رقم ( ٥ ) التحليل العائلي التوكيدي لمتغيرات الدراسة مجتمعه قبل التعديل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح في الجدول التالي:

الجدول رقم ( ١١ ) مؤشرات جودة المطابقة لمتغيرات الدراسة مجتمعه قبل وبعد التعديلات

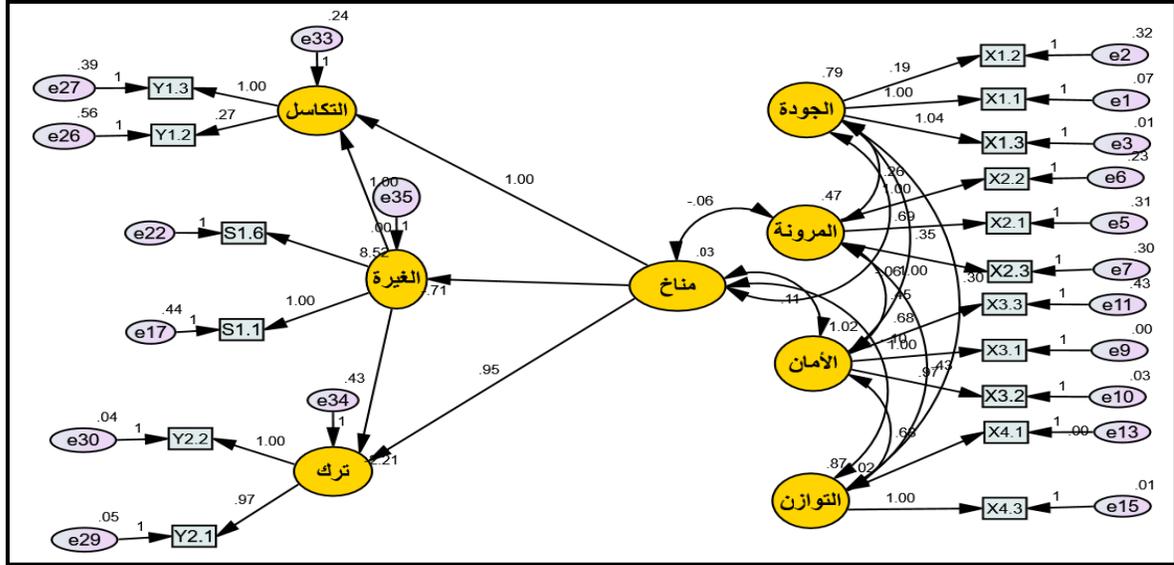
Measure	Fit Indices (Befor)	Fit Indices (After)	Threshold Values	جودة المؤشر
CMIN/DF	15.238	2.030	Less than 3	جيد
GFI	.611	.933	0.90 and above	جيد جدا
AGFI	.543	.902	0.90 and above	جيد جدا
CFI	.599	.980	0.90 and above	جيد جدا
IFI	.600	.981	0.90 and above	جيد جدا
RFI	.514	.951	0.90 and above	جيد جدا
TLI	.558	.975	0.90 and above	جيد جدا
NFI	.584	.962	0.90 and above	جيد جدا
RMR	.089	.037	Less than 0.05	جيد
RMSEA	.206	.055	Less than 0.08	جيد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة أو الملائمة للنموذج المقترح بعد التعديل مرتفعة وتتعدى الحدود المثالية وحقت المستوى المطلوب عنها في ظل النموذج المقترح قبل التعديل ، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين أبعاد المتغير المستقل والوسيط و التابع محل الدراسة والعناصر والعوامل

الكامنة لها، مما يعني قبول صلاحية النموذج لقياس العلاقة بين متغيرات البحث ، ويتمتع النموذج بدقة تنبؤية وصدق نموذج القياس وحسن مطابقته لبيانات عينة الدراسة.

و تم الوصول إلى الشكل النهائي للنموذج المقترح للدراسة بعد الحصول على مؤشرات جودة المطابقة:



الشكل رقم ( ٦ ) التحليل العائلي التوكيدي لمتغيرات الدراسة مجتمعه بعد التعديل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

#### ٤ - اختبار الفروض:

يتم فيما يلي اختبار فروض البحث والتحقق من وجود تأثير معنوي بين أبعاد المتغير المستقل والوسيط والتابع:

(أ) الفرض الأول وفروضة الفرعية : يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.

- الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين جودة الاشراف كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

- الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين المرونة النفسية كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

- الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الأمان النفسي كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

- الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والأسرة كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار المتعدد بين متغيرات البحث:

الجدول رقم (١٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات البحث للفرض الأول وفروضه الفرعية

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, $\beta$	المتغيرات
.046	-1.992	.041	-.081	جودة الاشراف ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية
.952	-.060	.049	-.003	المرونة النفسية ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية
.047	-1.988	.041	-.082	الأمان النفسي ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية
.046	-1.998	.040	-.079	التوازن بين العمل والأسرة ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية
.000	-6.795	.038	-.258	مناخ العمل النفسي ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS .

ويتضح مما سبق أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ .

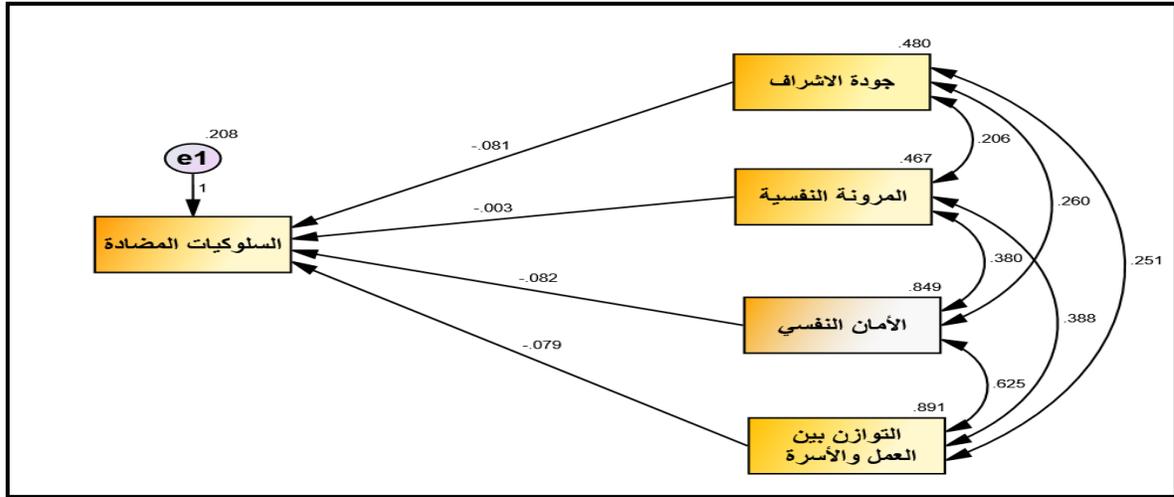
وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية  $\pm 1,96$  .

ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الأول وفروضه الفرعية كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة  $(-1.992, -.060, -1.988, -1.998, -6.795)$  CR أي أنها تزيد عن  $(-1.96)$  مما يدل على وجود تأثير سلبي لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع ذو دلالة إحصائية، كما أن  $(-0.081, -.003, -.082, -.079, -.258)$  Estimate بإشارة سالبة مما يدل على أن هناك تأثير عكسي بين أبعاد مناخ العمل النفسي مجتمعة محل الدراسة: (جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي، التوازن بين العمل والأسرة) والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية، وقيمة (أقل من 0.05) = P مما يدل على أن هذا التأثير معنوي.

وأن أكثر الأبعاد تأثيراً في السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية على الترتيب : التوازن بين العمل والأسرة يليه جودة الاشراف ثم الأمان النفسي.

ويوضح الشكل التالي النموذج المقدر للعلاقة بين المتغير المستقل والمتابع :



الشكل رقم ( ٧ ) نموذج الانحدار المتعدد لأبعاد مناخ العمل النفسي على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

وبالتالي يتحقق الفرض الأول وفروضه الأربعة الفرعية .

(ب) الفرض الثاني: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الغيرة التنظيمية الإيجابية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل – نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار المتعدد بين متغيرات البحث:

الجدول رقم (١٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات البحث للفرض الثاني

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, $\beta$	المتغيرات
.496	-.682	.048	-.033	الغيرة التنظيمية الإيجابية ← التكاسل
.000	-6.910	.060	-.412	الغيرة التنظيمية الإيجابية ← نية ترك العمل
.000	-5.792	.038	-.223	الغيرة التنظيمية الإيجابية ← السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية

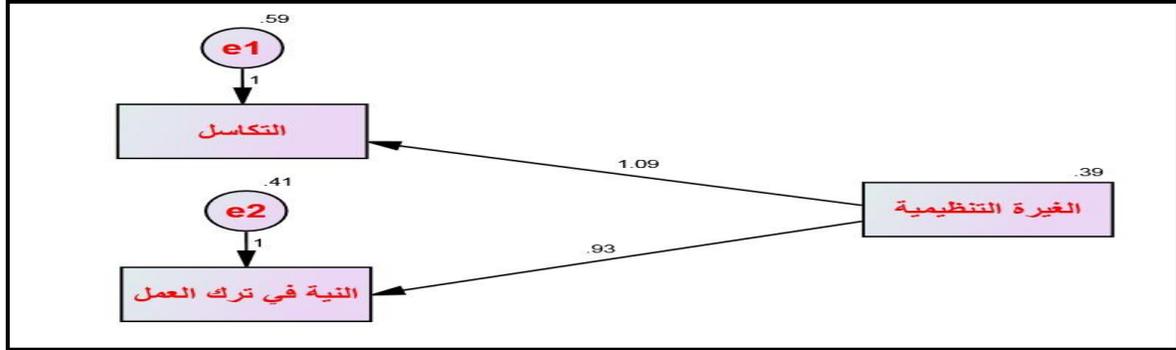
المصدر: من إعداد الباحث استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

ومما سبق يتضح أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ .

وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية  $\pm 1,96$  .

ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الثاني كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة  $CR=(-.682,-6.910,-5.792)$  أي أنها تزيد عن  $(-1.96)$  مما يدل على وجود تأثير سلبي لأبعاد المتغير الوسيط على المتغير التابع ذو دلالة إحصائية، كما أن  $Estimate= (-.033,-.412)$  بإشارة سالبة مما يدل على أن هناك تأثير سلبي بين الغيرة التنظيمية الإيجابية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب. وقيمة ( أقل من  $P = .05$  ) مما يدل على أن هذا التأثير معنوي. ويوضح الشكل التالي النموذج المقدر للعلاقة بين المتغير الوسيط والتابع :



الشكل رقم ( ٨ ) نموذج الانحدار المتعدد للغيرة التنظيمية الإيجابية على أبعاد السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

وبالتالي يتحقق الفرض الثاني.

(ج) الفرض الثالث: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب.

يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار المتعدد بين متغيرات البحث:

الجدول رقم ( ١٤ ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات البحث للفرض الثالث

P Label	C.R.	S.E.	Estimate, $\beta$	المتغيرات
.000	4.068	.045	.631	جودة الاشراف ← الغيرة التنظيمية
.000	.796	.054	.043	المرونة النفسية ← الغيرة التنظيمية
.426	4.873	.045	.222	الأمان النفسي ← الغيرة التنظيمية
.000	3.727	.044	.164	التوازن بين العمل والأسرة ← الغيرة التنظيمية الإيجابية
.000	15.155	.042	.640	مناخ العمل النفسي ← الغيرة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS .

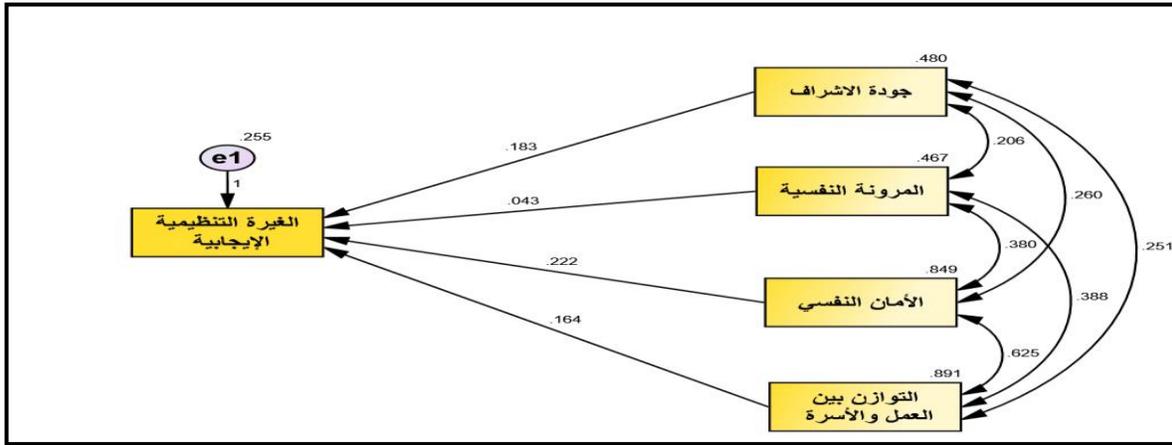
ونستنتج مما سبق أن النموذج المقترح للدراسة تضمن قيم جيدة للمؤشرات وهذا ما يوضحه جدول مؤشرات جودة المطابقة، وجميع تقديرات النموذج معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ .  
 وقيم CR المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية  $\pm 1,96$  .

ويمكن من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق اختبار صحة الفرض الثالث كما يلي:

تم قبول هذا الفرض، حيث بلغت قيمة  $CR = (4.068, .796, 4.873, 3.727)$  أي أنها تزيد عن (١.٩٦) مما يدل على وجود تأثير إيجابي لأبعاد المتغير المستقل على المتغير الوسيط ذو دلالة إحصائية، كما أن  $Estimate = (.631, .043, .222, .164)$  بإشارة موجبة مما يدل على أن هناك علاقة تأثير طردية بين أبعاد مناخ العمل النفسي مجتمعه محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب. وقيمة (أقل من  $P = .05$ ) مما يدل على أن هذا التأثير معنوي.

وأن أكثر الأبعاد تأثيراً في الغيرة التنظيمية الإيجابية: (جودة الاشراف ثم التوازن بين العمل والأسرة وأخيراً المرونة النفسية).

ويوضح الشكل التالي النموذج المقدر للعلاقة بين المتغير المستقل و الوسيط :



الشكل رقم ( ٩ ) نموذج الانحدار المتعدد لأبعاد مناخ العمل النفسي على الغيرة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS.

وبالتالي يتحقق الفرض الثالث .

(د) الفرض الرابع : يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين أبعاد مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.

لإختبار الفرض الرابع والتحقق من وجود تأثير معنوي بين أبعاد المتغير المستقل والتابع والوسيط، فيما يلي جدول رقم (١٥) يوضح التأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي القياسي بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية من خلال الغيرة التنظيمية الإيجابية كمتغير وسيط بينهما.

الجدول رقم ( ١٥ ) نتائج التأثير المباشر وغير المباشر والكلي للمتغيرات مع السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية باستخدام **Bootstrapping** طريقة المعاينة المتكررة

قيمة معامل المسار الكلي	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار غير المباشر	مستوى المعنوية	قيمة معامل المسار المباشر	المتغيرات		
					التابع	الوسيط	المستقل
-٠.٢٢٢	.004	-٠.١٤١	.041	-٠.081	السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية	الغيرة التنظيمية الإيجابية	جودة الاشراف
-٠.٠١٣	.004	-٠.٠١٠	.049	-٠.003	السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية	الغيرة التنظيمية الإيجابية	المرونة النفسية
-٠.132	.004	-٠.٠٥٠	.041	-٠.082	السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية	الغيرة التنظيمية الإيجابية	الأمان النفسي
-٠.١١٦	.004	-٠.٠٣٧	.040	-٠.079	السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية	الغيرة التنظيمية الإيجابية	التوازن بين العمل والأسرة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج AMOS .

يتضح من الجدول السابق الآتي:

أ- فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة القياسية: ينتقل التأثير هنا من المتغير المستقل نحو المتغير التابع مباشرة دون وجود وسيط بينهما ، و يوجد تأثير مباشر معنوي وسلبى و قوى لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة وهى: (جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي ، التوازن بين العمل والأسرة) على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بقطاع الحديد والصلب المصري حيث بلغ مستوى المعنوية لكلاً منهم أقل من (0.05)، و بلغت قيمة معامل المسار المباشر : (-0.003, -0.081)

(-0.079, -0.082) - بالسالب ، مما يتطلب ضرورة الاهتمام بتطبيق أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة لما لها من تأثير ملموس كبير وفعال في المتغير التابع.

ب- فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة القياسية: ينتقل التأثير هنا من المتغير المستقل نحو المتغير التابع عن طريق متغير ثالث يسمى المتغير الوسيط ، و يوجد تأثير غير مباشر ومعنوي وعكسي و قوى لأبعاد مناخ

العمل النفسي محل الدراسة على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في ظل وجود الغيرة التنظيمية الإيجابية ( المتغير الوسيط)، حيث بلغ مستوى المعنوية لكلاً منهم أقل من (0.05)، وبلغت قيمة معامل المسار غير المباشر بالسالب (-0.037, -0.050, -0.010, -0.141)

وتعتبر الوساطة التي يتميز بها متغير الغيرة التنظيمية الإيجابية في التأثير بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية وساطة جزئية تكملية حيث إن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة معنوية أو دالة إحصائياً وفي عكس الاتجاه ( تأثير سلبي) ، وبشكل أكثر تحديداً يعمل متغير الغيرة التنظيمية الإيجابية كوسيط تكميلي ، فزيادة توافر أبعاد مناخ العمل النفسي تزيد من الغيرة التنظيمية الإيجابية مما يؤدي إلى تخفيض السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، وبذلك يفسر متغير الغيرة التنظيمية الإيجابية بعضاً من تأثير أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية وهي نتيجة منطقية ومقبولة كون المتغير الوسيط الغيرة التنظيمية الإيجابية يمثل نتيجة حتمية للمتغير المستقل ، وفي ظل وجود متغيرات وعوامل أخرى تؤثر في المتغير التابع ينبغي البحث والدراسة فيها هي الأخرى أو أن المستقصي منهم يرون أن المتغير الوسيط مؤثراً في العلاقة، وبالتالي يوجد تأثير مباشر كلي معنوي عكسي و قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع ، كما يوجد تأثير غير مباشر جزئي معنوي عكسي وقوي للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط ، وبالتالي فإن الغيرة التنظيمية الإيجابية تقوم بدور الوسيط في التأثير على العلاقة بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية.

**ج- مؤشر VAF لقياس عملية الوساطة:** وذلك من خلال قياس تأثير المتغير المستقل على التابع بوجود المتغير الوسيط ( التأثير غير المباشر ÷ التأثير الكلي)  $x(100)$  Christian, et al., (2016) .

ويتضح أنه يتم تفسير نسبة 63.5% من تأثير جودة الاشراف كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي ( المتغير المستقل) على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( المتغير التابع ) من خلال الغيرة التنظيمية الإيجابية (المتغير الوسيط) ، بينما يتم تفسير نسبة 76.9 % من تأثير المرونة النفسية كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي ( المتغير المستقل) على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( المتغير التابع ) من خلال الغيرة التنظيمية الإيجابية (المتغير الوسيط) ، و تفسير نسبة 37.9% من تأثير الأمان النفسي كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي ( المتغير المستقل) على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (المتغير التابع ) من خلال الغيرة التنظيمية الإيجابية (المتغير الوسيط) ، وأخيراً يتم تفسير نسبة 31.9% من تأثير التوازن بين العمل والأسرة كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي (المتغير المستقل) على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ( المتغير التابع ) من خلال الغيرة التنظيمية الإيجابية (المتغير الوسيط).

ويتحقق مما سبق الفرض الرابع ويتم قبوله والذي ينص على تواجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بأبعادها محل الدراسة مع توسط الغيرة التنظيمية الإيجابية كمتغير وسيط في العلاقة بالتطبيق على العاملين بقطاع الحديد والصلب المصري ، حيث توجد علاقة تأثير مباشر سلبي وقوي ذات دلالة إحصائية بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة

للمواطنة التنظيمية ، بينما وجدت علاقة تأثير جزئي غير مباشر عكسي وقوي ذات دلالة إحصائية بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في ظل وجود المتغير الوسيط الغير التنظيمية الإيجابية والذي يؤثر وجوده جزئياً على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.

#### ثامناً : نتائج وتوصيات البحث:

يمكن توفير مناخ عمل نفسي إيجابي في المنظمات المصرية عامة وقطاع الحديد والصلب خاصة من تحقيق نتائج ملموسة على الحد من السلوكيات السلبية المضادة للمواطنة التنظيمية ، و ينعكس ذلك إيجابياً في الأداء والإنتاجية للعاملين والمنظمات.

#### (١) نتائج البحث: وتتضمن الآتي:

- يعتبر مناخ العمل النفسي من المفاهيم متعددة الأبعاد ، ومن أهم أبعاده في المنظمات محل الدراسة بالترتيب الآتي : التوازن بين العمل والأسرة (متوسط ٣.٦٣٤)، الأمان النفسي (متوسط ٣.٥٨٥)، المرونة النفسية (متوسط ٣.٥٣٣)، جودة الاشراف (متوسط ٣.١٤٤).

- وجود علاقة تأثير سلبي قوي و معنوي لأبعاد مناخ العمل النفسي على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، كما تؤثر الغير التنظيمية الإيجابية تأثيراً سلبياً ومعنوياً قوياً وسيطاً وجزئياً في العلاقة بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية.

- تم إثبات صحة الفروض البحثية الأربعة ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

## الجدول رقم ( ١٦ ) نتائج اختبار فروض البحث

مدى صحة الفرض	الفروض
قبول الفرض	<p><b>الفرض الأول وفروضه الفرعية :</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.</p> <p>- <b>الفرض الفرعي الأول:</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين جودة الاشراف كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.</p> <p>- <b>الفرض الفرعي الثاني:</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين المرونة النفسية كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.</p> <p>- <b>الفرض الفرعي الثالث:</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الأمان النفسي كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.</p> <p>- <b>الفرض الفرعي الرابع:</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والأسرة كأحد أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.</p>
قبول الفرض	<p><b>الفرض الثاني:</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية بين الغيرة التنظيمية الإيجابية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) في قطاع الحديد والصلب.</p>
قبول الفرض	<p><b>الفرض الثالث:</b> يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية في قطاع الحديد والصلب.</p>
قبول الفرض	<p><b>الفرض الرابع :</b> يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للغيرة التنظيمية الإيجابية في العلاقة بين أبعاد مناخ العمل النفسي و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية في قطاع الحديد والصلب.</p>

المصدر: من إعداد الباحث .

## ويوضح الجدول السابق النتائج التالية:

١- أشارت نتائج البحث إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة وهي: (جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي ، التوازن بين العمل والأسرة) والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بقطاع الحديد والصلب . وبالتالي فإن لمناخ العمل النفسي تأثير عكسي ملموس على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية ، وتوصلت دراسة (Gima,et al.,(2014) إلى أن المناخ النفسي التنافسي يرتبط بشكل إيجابي بنية دوران العمل ، وأشارت دراسة (Gyensare , et al.,(2017) إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للمناخ النفسي في العلاقة بين القيادة التحولية ونوايا ترك العمل ، ، بينما تشير دراسة محسن ، (٢٠٢١) إلى أن التمكين النفسي يلعب دوراً حاسماً في تخفيض معدل ترك العمل.

٢- كشفت نتائج البحث عن وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي بين الغيرة التنظيمية الإيجابية و السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب، أشارت دراسة (Vecchio,(2000) أن الغيرة تؤثر بشكل مباشر على متغير الإرهاق وترتبط بشكل إيجابي

بالتكاسل الاجتماعي، وتوصلت دراسة (Kim & Glomb, 2014) إلى أن الغيرة التنظيمية مرتبطة بالسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بما في ذلك الأداء التنظيمي الضعيف، بينما ترى دراسة Erdil & Muceldili, (2014) أن الغيرة التنظيمية تؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل وانخفاض المشاركة في العمل، كما وجدت دراسة (Günalan & Ceyla, 2014) ارتباط غير العامل بشكل إيجابي بنية الدوران، وترى دراسة (Thompson, et al., 2018) أن غيرة العاملين تؤثر على النتائج المتعلقة بالعمل مثل: التكاسل الاجتماعي.

٣- أظهرت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي ومعنوي قوي لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Bani-Melhem, et al., 2023) حيث ترى أن المناخ النفسي التنافسي يعد سلاح ذو حدين يعمل على تخفيض سلوكيات المواطنة التنظيمية وتدعيم سلوكيات التعاون والمساعدة نحو زملاء العمل من خلال الغيرة بين العاملين.

٤- أوضحت نتائج البحث وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بأبعادها محل الدراسة مع توسيط الغيرة التنظيمية الإيجابية كمتغير وسيط في العلاقة بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب، كما يؤثر متغير الغيرة التنظيمية الإيجابية تأثيراً عكسياً ومعنوياً قوياً وسيطاً وجزئياً على العلاقة بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية، وترى دراسة (Thompson, et al., 2018) أن جودة علاقات العمل مع المشرف ترتبط عكسياً بالغيرة بين العاملين، وارتبطت الغيرة بشكل إيجابي بالتكاسل الاجتماعي، بينما ترى دراسة (Hosseini et al., 2022) وجود تأثير معنوي وسلبي لتقدير الذات على السلوك المضاد للمواطنة التنظيمية والغيرة التنظيمية.

وتساهم الدراسة الحالية في زيادة إدراك وتوجيه القيادات والمسؤولين في المنظمات وخاصة في قطاع الحديد والصلب، للحاجة إلى إمكانية توفير مناخ عمل نفسي إيجابي وإيجاد بيئة عمل نفسية صحية وجيدة في الوقت الحالي، للحد من سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية والغيرة التنظيمية السلبية وتشجيع الغيرة التنظيمية الإيجابية في العمل، فقد أثبتت نتائج البحث أن الغيرة التنظيمية الإيجابية تتوسط العلاقة بين مناخ العمل النفسي والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية، وأكد البحث أيضاً على وجود أثر سلبي لمناخ العمل النفسي على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية وتخفيض نية ترك العمل والتكاسل في العمل، ويعد ذلك إضافة هامة لعدم اختبار هذه العلاقات بين الأبعاد مجتمعه، ويعد ذلك اسهاماً معرفياً في ظل تأصيل التأثير نظرياً وعملياً بين هذه المتغيرات، وينبغي على المديرين في المنظمات تشجيع المبادرات التي تخلق بيئة عمل نفسية مناسبة وأكثر عدالة وشفافية ومنع العاملين من التنافس السلبي مع بعضهم البعض مما قد يضر بالمنظمة والعاملين، وتشجيع العمل الجماعي والمساواة وعلاقات الصداقة والتعاون والثقة بين العاملين من خلال تنظيم المزيد من أنشطة بناء الفريق وتجنب تنفيذ سياسات المكافآت التي تتطلب المقارنة التنافسية والغيرة بينهم، وتوفير بيئة عمل مثالية تتسم بجودة الاشراف والعلاقات بين القادة والعاملين ومرونة وتمكين

العاملين نفسياً و شعورهم بالأمان النفسي والتوازن بين العمل والأسرة ، حيث إن تحسين مناخ العمل النفسي بالمنظمة يمكن أن يؤدي إلى تخفيض كبير في السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف التنظيمية دون تكبد تكاليف إضافية كبيرة ، كما تشير النتائج إلى أن الافتقار إلى وجود مناخ عمل نفسي جيد يؤدي إلى إثارة غيرة العاملين واستحضر استجابات وسلوكيات سلبية مثل: التكاسل الاجتماعي ونية ترك العمل ، مما يتطلب ضرورة العمل على زيادة الوعي بأهمية معالجة و الحد من السلوكيات السلبية المضادة للمواطنة التنظيمية و الغيرة السلبية بين العاملين في بيئة العمل من خلال تعزيز مناخ عمل نفسي إيجابي لضمان نمو وازدهار المنظمة وتحقيق أهدافها.

## (٢) توصيات البحث:

أ- يتم صياغة توصيات البحث في صورة خطة عمل تنفيذية توضح النتيجة والتوصية المرتبطة بها وآلية وجهة التنفيذ والمدى الزمني للتنفيذ في ضوء نتائج البحث ، لتدعيم ، وتشمل هذه الخطة جميع القيادات والعاملين في شركات قطاع الحديد والصلب.

ويوضح الجدول التالي خطة عمل لتنفيذ توصيات البحث :

الجدول رقم ( ١٧ ) خطة عمل لأهم توصيات البحث

م	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ	المدى الزمني
١	وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي بين أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة: (جودة الاشراف ، المرونة النفسية ، الأمان النفسي ، التوازن بين العمل والأسرة) والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بقطاع الحديد والصلب	ضرورة اقتناع القيادات على بأهمية مفهوم مناخ العمل النفسي ودعمه وتسليط الضوء على مزاياه وأهميته وأبعاده، والعمل على توفير بيئة تنظيمية داعمة ومشجعة لتطبيقه من خلال الآتي: - زيادة جودة العلاقة بين المديرين والعاملين والزلاء وبعضهم. - دعم الإدارة العليا والتزامها بالصحة والسلامة النفسية كأولوية لدعم سلوكيات المواطنة التنظيمية الإيجابية والحد من السلوكيات السلبية. - يجب للحد من وإدارة السلوكيات السلبية و منع السلوكيات السلبية المضادة للمواطنة التنظيمية مثل: الغياب عن العمل و دوران العمل والتكاسل الاجتماعي ، وتعزيز السلوكيات الإيجابية في بيئة ومكان العمل تحقيق الآتي: تشجيع الاشراف الجيد ووضع المتميزين في مناصب قيادية و التواصل المفتوح ، تدريب المديرين لإدراك	تنظيم لقاءات وندوات وورش عمل مستمرة لتوعية وتعريف العاملين به وتسليط الضوء على مزاياه وأهميته وتدريب العاملين ، وتنظيم برامج تدريبية مناسبة لتمكين ومرونة العاملين نفسياً.	الإدارة العليا مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب.	بصفة دورية ومستمرة .

			تأثير أفعالهم على الآخرين وتوفير المرونة النفسية والأمان النفسي وتحقيق التوازن بين حياة العمل والأسرة وتحقيق منهج الوفرة الإيجابية الذي يركز على احتضان وتمكين أعلى إمكانات المنظمة وموظفيها لإظهار سلوكيات المواطنة الجيدة.		
٢	وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي بين الغيرة التنظيمية الإيجابية والسلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية (التكاسل - نية ترك العمل) بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب	توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالاهتمام بالعلاقات الطيبة والأخلاقية الجماعية والسلوك الجماعي الإيجابي ودعم زملاء العمل والتماسك والمشاركة بين الزملاء ، وجود مدونة أخلاقية لتجنب السلوكيات غير الأخلاقية ، وتقليل المنافسة والغيرة السلبية بينهم للحد من سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية.	تتظيم لقاءات وورش عمل مستمرة لتوعية القيادات والعاملين بخطورة هذه السلوكيات على العاملين والمنظمات.	الإدارة العليا مع إدارة الموارد البشرية .	بصفة دورية ومستمرة.
٣	وجود تأثير إيجابي ومعنوي قوي لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة والغيرة التنظيمية الإيجابية بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب	اهتمام وإدراك القيادات لدور وأهمية أبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة في تخفيض الغيرة التنظيمية السلبية والتنافس غير الأخلاقي والصراعات بين العاملين في بيئة العمل وتشجيع الغيرة التنظيمية الإيجابية .	تصميم برامج نفسية تعليمية وتدريبية للعاملين لتعزيز قدرتهم على التكيف وتحمل الضغوط وتحسين أدائهم .	الإدارة العليا مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب	بصفة دورية ومستمرة .
٤	وجود تأثير سلبي ومعنوي قوي لأبعاد مناخ العمل النفسي محل الدراسة على السلوكيات المضادة للمواطنة التنظيمية بأبعادها محل الدراسة مع توسيط الغيرة التنظيمية الإيجابية كمتغير وسيط في العلاقة بالتطبيق على العاملين في قطاع الحديد والصلب	اعتماد خارطة طريق تتضمن المحاور التالية: - العمل على تحديد أهم أبعاد ومحددات وأثار مناخ العمل النفسي وسلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية و الغيرة التنظيمية وضرورة تحديد طبيعة العلاقة بينهما. - زيادة الوعي والإدراك بين المديرين والعاملين بأهمية وخطورة سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية و الغيرة التنظيمية السلبية . - العمل على الحد من سلوكيات العمل المضادة للمواطنة التنظيمية و الغيرة التنظيمية السلبية من خلال وجود مناخ عمل نفسي إيجابي لما لهذه السلوكيات من آثار وتحديات ضارة على المنظمات والعاملين.	مشاركة وتمكين العاملين نفسياً ومعنوياً وتطويرهم باستمرار وتوفير بيئة عمل صحية ومتوازنة خالية من الصراعات والسلوكيات السلبية الضارة.	الإدارة العليا بالمنظمات مع إدارة الموارد البشرية .	بصفة دورية ومستمرة.

			<p>- توفير مجموعة متنوعة من الممارسات والسياسات التنظيمية لتعزيز العدالة في بيئة العمل بين جميع العاملين بحيث يتم تقليل نتيجة الغيرة السلبية المدمرة وتطوير الغيرة والعوامل الإيجابية في بيئة العمل ، ومحاولة توفير ثقافات تنظيمية مثالية تدعم المساواة والرعاية والاحترام والمشاركة والمواطنة بين العاملين ومساعدتهم على تحقيق موازنة متطلبات أسرهم وعملهم وتجنب الصراعات بين العمل والأسرة والتوازن بينهما مثل: جداول العمل المرنة وأسبوع العمل المضغوط والعمل عن بعد ورعاية الأطفال والتوظيف المؤقت والمشاركة الوظيفية و الدعم التنظيمي.</p>	
--	--	--	---	--

المصدر: من إعداد الباحث.

ب- يوصى الباحث بضرورة التوسع في إجراء دراسات مستقبلية أخرى تتضمن إجراء تحليل مقارن بين القطاعين الخاص والعام فيما يتعلق بتنفيذ الممارسات التي تعزز الغيرة التنظيمية الإيجابية وتأثيرها على أداء العاملين لمساعدة العاملين على إدارة الغيرة ، وبالإضافة إلى إجراء مزيد من الدراسات تتناول القضايا التالية:

- دور القيادة السامة في سلوكيات المواطنة التنظيمية .
- تأثير الغيرة التنظيمية على سلوك العمل الإبداعي والرضا الوظيفي.
- تقييم دور العوامل الديموجرافية والثقافية في الغيرة التنظيمية في بيئة العمل.

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد ، أسامة عبود ، ( ٢٠٢١ ) ، الأمان النفسي في مكان العمل ، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية . المجلد ١١٥ ، العدد ٣١ ، ديسمبر ، ص: ٨٦ - ٨٩ .
- السيد ، أشرف السيد عبد الباري ، ( ٢٠١٧ ) ، دور الأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة مصر القابضة للتأمين، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة جامعة عين شمس ، المجلد ٤٧ ، العدد ٤ ، ص: ٣٠١ - ٣٤٤ .
- المهدي ، عالية ؛ رضوان ، سيتي؛ صقر ، ياسمين ، (٢٠٢١) ، مستقبل صناعة الحديد والصلب في مصر، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد ٢٩ ، العدد ١ ، ص: ١٢٧ - ١٩٢ .

- عباس ، ضرام موسى ، ( ٢٠١٨ ) ، بناء مقياس المناخ النفسي الاجتماعي لطالبات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، *مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية*، المجلد ١٨ ، العدد ٢، كانون الأول ص : ٨-١.
- عبدالسلام ، غادة محمد ، ( ٢٠٢٤ ) ، المحددات التنظيمية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى معلمي المدرسة الثانوية العامة في مصر -دراسة تحليلية ، *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس* ، المجلد ٤٨ ، الجزء الأول ، ص: ٨١-١٨٨.
- عبدالشكور ، هاني محمد جلال ، (٢٠٢١) ، إيمان العمل كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر ، *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية*، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية، المجلد ٥٨ ، العدد ١ ، ص: ١٨٥- ٢١٩ .
- عبدالعزيز ، أسماء فتحى أحمد ، ( ٢٠١٦ ) ، المناخ النفسي وعلاقته بالأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدى المعلمين، *مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية* ، المجلد ٢٦ ، العدد ١ ، ص: ٢٣-٦٩ .
- عودة ، فاطمة يوسف إبراهيم ( ٢٠٠٢/٢٠٠١ ) ، المناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بالطمأنينة الانفعالية وقوة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة .
- محسن ، سارة حازم ، ( ٢٠٢١/٢٠٢٠ ) ، دور التمكين النفسي في تعزيز الطاقة التنظيمية ، بحث مقدم إلى *مجلس كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية* ، ص: ١-٢٨.
- محمد ، سها بهجت ؛ الرميدي ، بسام سمير ، ( ٢٠١٨ ) ، أثر الأمان الوظيفي علي سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في شركات السياحة المصرية: الروح المعنوية كمتغير وسيط ، *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة* ، كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم، المجلد ١٢، العدد ١/٣ ، ص: ٨٩- ١٢١.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

-Abbaspour, A.; Rahimian, H.; Abdollahi, H. and Asadzadeh, B .,(2018),

Women's Optimism: Role of Psychological Climate and Psychological

Capital, **Women's Health Bulletin**, Vol.5, N.3, pp.1-6.

-Abd- Elmaged,N.M.& Soliman,A.A. ,(2024),Workplace Jealousy: The Role of Core Self-evaluation and Organizational Justice as Predictors of Jealousy among Egyptian Women Employees, **Bulletin of the Faculty of Arts** ,Vol. 84 ,Iss. 1, January, pp.7-33.

- Abdelkawi, A.H., El Sayed,S.F., Mohammad Mohammad Ahmed Zeina,M.M.A, (2023),  
The Impact of Authentizotic Climate on Innovative Work Behavior in the  
Hospitality Industry:Psychological  
Empowerment as a Mediator and LMX as a Moderator, (**IJTHS**),  
O6U, Vol. 4 N.2, April, pp. 51 – 71.
- Aldabbas, H., & Bettayeb, A. ,(2023),The influence of psychological climate for caring  
and perceived insider status on the relationship between managerial caring and  
positive employee well-being,**International Journal of Wellbeing**, Vol.14,N.1,  
2815,pp. 1–21.
- Amadi, J. M. & Emeka, M. C. R.,(2023),Antecedents Of Psychological Work  
Environment and Employees’ Productivity Performance In Organizations: A  
Theoretical Perspective, **International Journal of Innovative Education  
Research** , Vol.11,N.4 ,Oct.–Dec.,pp.257–266.
- Amor, A. M., Xanthopoulou, D., Calvo, N., and Vázquez, J. P. A., (2021), Structural  
empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross–  
country study, **European Management Journal**, Vol.39, N.6, pp. 779–789.
- Angriani,M.R., Ariffin ,Z., Rahmawati,R.,(2017),The Inuence of Psychological Climate to  
the Organizational Commitment through of Job Involvement (Study at University  
Foundation Lecturer Achmad Yani (UVAYA) Banjarmasin), **International Journal  
of Business and Economic A airs (IJBEA)**, Vol.2,N.5,pp. 288–296 .
- Arhab, A., Houston, J., Kolla, V., & Lucker, J., (2013), Are star performers leaving you?  
Workforce analytics can help you determine why, and  
What to do about it, **Human Resource Executive Online**. Retrieved from  
<http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=534355852>
- Bani–Melhem, S., Shamsudin, F.M., Abukhait, R., Al–Hawari, M.,(2023),  
Competitive psychological climate as a double–edged sword: A moderated  
mediation model of organization–based self–esteem, jealousy, and organizational

citizenship behaviors, **Journal of Hospitality and Tourism Management**, Vol.54, pp.139–151.

–Barankay, I., (2010), **Rankings and social tournaments: Evidence from a field experiment**, CEPR Public Policy Symposium, London.

–Bass, B. M. ,(2008), **The Bass handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications**, (4th Ed.), New York, NY: Free Press.

–Bayramarll, M., Aydemir, M. & Celik, E.C., (٢٠١٩), The relationship between employee jealousy, job satisfaction, burnout and vigor: A study of white-collar employees, **J. Econ.Cult. and Socie.** Vol.٥٩, pp.٤٣–٣١.

–Bennett, R., & Robinson, S., (2003), **the past, present, and future of workplace deviance research**, In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2<sup>nd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum.

–Bolino, M. C., & Turnley, W. H., (2003), Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behaviour, **Academy of Management Executive**, Vol.17, N.3, pp.60–73.

–Boushey, H., & Glynn, S. J., (2012), There are significant business costs to replacing employees, Retrieved from <http://cdn.americanprogress.org/wpcontent/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>

–Boyar, S. L. & Mosley, D. C., Jr., (2007), The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation, **Journal of Vocational Behavior**, Vol.71, pp.265–281.

– Buunk, A. P., Dijkstra, P., Massar, K., Zurriaga, R., & González-Navarro, P. (2020), **Envy and jealousy: The role of intrasexual competition in the workplace**. In L.-Q. Yang, R. Cropanzano, C. S. Daus, & V. Martínez-Tur (Eds.), *The Cambridge handbook of workplace affect* (pp. 440–451). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108573887.034>

- Christian, N., Roldan, J.L., Cepeda–Carrion, G.A., (2016), Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models Industrial Management & Data Systems, **Industrial Management and Data Systems**, Vol. 116 ,N. 9, pp.1849–1864.
- Clausen, T., Madsen, I.E., Christensen, K.B., Bjørner, J.B., Poulsen, O.M., Maltesen, T., Borg, V., Rugulies, R., The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity , **National Research Centre for the Working Environment**, Copenhagen, Denmark, pp.1–73.
- Cleary, M., Walter, G., Halcomb, E., Lopez, V., (2016), An examination of envy and jealousy in nursing academia, **Nurse Researcher**, Vol.23, N.6, pp.14–19.
- D'Amato, A., & Zijlstra, F. R. H., (٢٠٠٨), Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol. ١٧, N.١, pp.٥٤–٣٣.
- Erdil, O. & Müceldili, B. ,(2014), The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention, **Procedia–Social and Behavioral Sciences**, Vol.150, pp.447–454.
- Evans, A., Traynor, M. & Glass, N., (٢٠١٤), An exploration of jealousy in nursing: A Kleinian analysis, **Nursing Inquiry**, Vol.٢١, pp.١٧١–١٧٨.
- Gangai, K. N., & Agrawal, R., (2019), The linkage between ethical leadership and employee engagement for managerial performance: A critical review, **BULMIM Journal of Management and Research**, Vol.4, N.1, pp. 11–21. <https://doi.org/10.5958/2455-3298.2019.00003.5>
- Gholipour, A., Esmaili, N., Parsa, F. ,(2018), The Effect of Leader–member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff), **Journal of Public Administration**, Vol.10, N.3: pp.415–42.
- Gima, G.C.W., Mat Desaa, N. , Ramayah, T., (2014), Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment, **Global**

**Conference on Business & Social Science**– 15th & 16th December, ScienceDirect ,pp.658–665.

- Günalan, M., & Ceylan, A., (2014), The mediator role of organizational image on the relationship between jealousy and turnover intention: A study on health workers, **Balikesir University Journal of Social Sciences Institute**, Vol.17, N.31.pp.133–156.
- Gyensare, M. A.; Kumedzro, L. E.; Sanda, A. and Boso, N., (2017), Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate, **African Journal of Economic and Management Studies**, Vol.8,N.3,pp. 314–337.
- Hosseini, S., Yoosefy, B., Bahrami, S. ,(2022),The Effect of Self–Esteem on Jealousy and Organizational Anti–Citizenship Behavior (Case Study: Sports and Youth Offices of Western Provinces), **Curriculum Research**, Vol.2, Iss.2,pp.1–11
- Huyghebaert,T., Gillet,N., Lahiani,F.J., Dubois–Fleury,A., Fouquereau,E.,(2018),Psychological Safety Climate as a Human Resource Development Target: Effects on Workers Functioning Through Need Satisfaction and Thwarting, **Advances in Developing Human Resources**, Vol. 20,N.2,pp. 169–181.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. O., (2007), Leader–member exchange and citizenship behaviors: A meta–analysis, **Journal of Applied Psychology**, Vol.92, pp. 269–277.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. ,(٢٠٠٨), Organizational and psychological climate: A review of theory and research, **European Journal of work and organizational psychology**, Vol.١٧,N.١,pp .٣٢–٥.
- Jang, J., & Kandampully, J., (2018), Reducing employee turnover intention through servant leadership in the restaurant context: A mediation study of affective

organizational commitment, **International Journal of Hospitality & Tourism Administration**, Vol.19, N.2, pp. 125–141.

- Joonlaoun, P., (٢٠١٧), Remitting behaviors and intention to return home of Thai migrant workers in Australia: A study of income, employment and legal satisfaction, **Journal of Advances in Humanities and Social Sciences**, Vol.3 ,N.١, pp.٤١–٢٩.
- Judge, T .A., Van Vianen, A .E. M., De Pater, I .E., (2004). Emotional stability, core self–evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research, **Human Performance**, N.17, pp.325–346.
- Kahya, C. & Durak, G. ,(2022), Workplace Jealousy and Envy on Organizational Citizenship Behavior: A Study on Healthcare Organization, **Journal of Social Humanities and Administrative Sciences**, Vol.8,N.58,pp.1499–1504.
- Karanika–Murray, M.; Michaelides, G. and Wood, S., (2017), Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective, **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, Vol.4, N.3, pp.238–255.
- Kawiana,I.G.P., Dewi,L.K.C., Hartati,P.S., Setini,M., Asih,D., (2012), Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era,**Journal of Asian Finance, Economics and Business**, Vol .8 ,N. 1 , pp.1051–1062.
- Kennedy–Lightsey, C. & Booth–Butterfield, M., (2011), Responses to jealousy situations that evoke uncertainty in married and dating relationships, **Commun. Quar.** , Vol.59,N.2, pp.255–275.
- Khan, M.H.& Noor,A.,( 2020), Does employee envy trigger the positive outcomes at workplace?A study of upward social comparison, envy and employee performance, **Journal of Global Business Insights** ,Vol.5,Iss.2,pp. 169–188.
- Kim, E., Glomb, T.M., (2014), Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification, **Journal of Applied Psychology**, Vol.99, N.4, pp.619–34.

- Kim, S. K., & Lee, J. S, (2021), The effect of work jealousy as a moderator on the relationship between leader–member exchange and counterproductive work behavior/organizational citizenship behavior, **The Journal of the Korea Contents Association**, Vol.21,N.8,pp. 537–545.
- Kim S, O’Neill J. W, Cho H., (2010), When does an employee not help coworkers? The effect of leader–member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior, **International Journal of Hospitality Management**, N.29, pp.530–537.
- Koys, D. J., (2001), The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behaviour and turnover on organizational effectiveness: A unit–level, longitudinal study, **Personnel Psychology**, Vol. 54, pp.101 – 114.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M.I. , and Shahid, S., (2021) Employee psychological well–being and job performance:exploring mediating and moderating mechanisms , **International Journal of Organizational Analysis** ,Vol. 29 N. 3, pp. 736–754.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K., (٢٠٢١), The antecedents and consequences of workplace envy: a meta–analytic review, **Asia Pacific Journal of Management**, Vol. 40, N. 1, pp.1–35.
- Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., and Ginevra, M. C. (٢٠١٩), The predictive role of self–determination and psychological empowerment on job satisfaction in persons with intellectual disability, **Advances in Neurodevelopmental Disorders**, Vol.٣,N.٢, pp.٢٠٣–١٩٧.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. ,(2006),Exploring work and organization–based resources as moderators between work–family conflict, well–being and job attitudes, **Work & Stress**, Vol.20,pp. 210–233.
- Maqsood ,S., Sohail, M., Naeem, F., Nazri, M. Fatima, D., (2023) Psychosocial safety climate and self–efficacy: Moderating role of job–related expectations in Pakistani private–sector employees during the COVID–19 pandemic, **Frontiers in Psychology**, Vol.13, pp.1–12.

- Mazzetti,G., Schaufeli, W.B., Guglielmi, D., Depolo, M.,(2016), Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard,**Journal of Managerial Psychology** Vol. 31 N. 4, pp. 880–896.
- Moghtadaie, L., (2017), Relationship between Professional Ethics and Anti–citizenship Behaviors (Case: Staff Members of University of Isfahan), **Applied Sociology**, Vol.28, N.1, pp.145–158.
- Mohsenzadeh, H., (2012), Studying the Relationship between Employees' Perceptions of Organizational Justice and Their Anti–Citizenship Behavior (Case Study of Zahedan Municipality), **MSc Thesis**, Sistan and Baluchestan University.
- Muafi, M., Siswanti, Y., Diharto, A. K., & Salsabila, I., (2020), Innovation culture and process in mediating human capital, supply chain on firm Performance, **The Journal of Asian Finance, Economics, and Business**, Vol.7, N.9, pp.593–602.
- Newberry, M. A., (2010), The positive and negative effects of jealousy on relationship quality: A meta–analysis, **UNF Graduate Theses and Mas. Disser.**, University of North Florida.
- Oladipo, S. E., (2009), Psychological empowerment and development, Edo **Journal of Counselling**, Vol.2, N.1, pp.118–126.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Clark, M. A. ,(2002), Substantive and operational issues of response bias across levels of analysis: An example of climate–satisfaction relationships, **Journal of Applied Psychology**, Vol.87,N.2, pp.355–368.
- Peña–Suárez,E., Muñoz,J., Campillo–Álvarez,A., Fonseca–Pedrero,E., García–Cueto,E.,(2013),Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale, **Psicothema**, Vol. 25, N. 1, pp.137–144.
- Rupp, D.E., Shapiro, D.L., Folger, R., Skarlicki, D. P. & Shao, R., (2017), A critical analysis of the conceptualization and measurement of Organizational justice: Is it time for reassessment?, **Academy of**

- Management Annals**, Vol.11, N.2, pp. 919–959.
- Saeedi, N.M., (2018), Investigating the Relationship between Organizational Self–Esteem and Perceived Social Dignity in Kohgiluyeh Health Care Network Staff, **Management and Accounting Studies**, Vol. 4, N.1, pp. 265–269.
- Saffrey, C., Summerville, A. & Roese, N. J. ,(٢٠٠٨), Praise for regret: People value regret above other negative emotions, **Motivation and Emotion**, Vol.٣٢, pp.٤٦–٥٤.
- Sekaran, U., (2003), **Research methods for business: A skill building approach**, (4th ed.), India: John Wiley & Sons Inc.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., and Shah, S. Z. A, (٢٠١٩), Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital, **Management Research Review**, Vol.٤٢, N.7, pp.٨١٧–٧٩٧.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, F.A. and Prins, J.T. ,(2009), Workaholism, burnout and well–being among junior doctors: the mediating role of role conflict, **Work & Stress**, Vol. 23 N. 2, pp. 155–172. doi: 10.1080/02678370902834021.
- Tabosi, H., Reihany Yasavoli, A., (2015), Examine the personality type as a moderator variable in the relationship between the managers’ political behavior and the anti–citizenship behavior of staff in MashhadUniversity of Medical Science. **JNKUMS**, Vol.7 ,N.1, pp.209–217.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. and Verhoeven, L.C., (2005), Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict, **Applied Psychology: An International Review**, Vol. 54, N. 1, pp. 37–60. doi: 10.1111/j.1464–0597.2005.00195.x.
- Thompson, G., Buch, R., & Glasø, L., (2018), Follower Jealousy at Work: A Test of Vecchio's Model of Antecedents and Consequences of Jealousy, **The Journal of Psychology**, Vol.152, N.1, pp.60–74.

- Tomas, J.; Maslić Seršić, D. and De Witte, H., (2019), Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy, **Personnel Review**, Vol.48, N.2, pp. 360–380.
- Toprak, M. & Karakus, M., (٢٠١٨), Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review, **European Journal of Psychology and Educational Research**, vol. ١, N. ١, pp. ٥٢–٤٣.
- Vecchio, R. P., (٢٠٠٠), Negative emotions in the place: Employee weirdy and envy, **International Journal of Stress Management**, Vol. ٧, pp. ١٧٩-١٦١.
- Wagner, J. I., Cummings, G., Smith, D. L., Olson, J., Anderson, L., and Warren, S., (2010), The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review, **Journal of nursing management**, Vol.18, N.4, pp.448-462.
- Wang, Y. D., & Sung, W. C., (٢٠١٦), Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy, **Journal of Business Ethics**, Vol.١٣٥, N.1, pp.117–128.
- Yeea,W.F., Pinkb L.S., Sernc, M.L.C. ,(2014),The Effect of a Psychological Climate for Creativity on Job Satisfaction and Work Performance, Int. **Journal of Economics and Management** , Vol.8 ,N.2,pp. 97 – 116.
- Yousif, M.G., Elashry, N.M., Zaki,R.A.,(2020),Psychological Stressors and Job Satisfaction among Employees Working in Ain Shams University  
**Egyptian Journal of Health Care**, EJH, vol.11, N. 1,pp.274– 287.
- Zotova, O.& , Zlateva ,E., (2022),Psychological Security as a Significant Personal Resource for Teams Under Stress, Research paper, **Safety Engineering** , September, Vol. 12, N.2 pp. 50–54 .
- Zurriaga, R., Gonzalez-Navarro, P., Buunk, A. P., & Dijkstra, P., (2018), Jealousy at work: The role of rivals' characteristics, **Scandinavian Journal of Psychology**, Vol.59, N.4, pp. 443–450.