



توسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية

د. محمد حسن محمد العشري
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

العشري، محمد حسن محمد (٢٠٢٢). توسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣(٢)، ٣٤١-٣٨٣.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

توسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل

بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية

د. محمد حسن محمد العشري

المستخلص:

يقدم البحث الحالي إطار نظري وتطبيقي يختبر العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل من خلال الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي، وفق صيغة تبين انعكاس نتائج استثمار الملكية النفسية لدى العاملين على مستوى مخرجات العمل. فمن منظور الملكية النفسية اختبر الباحث تأثير (الهوية الذاتية، الانتماء، الكفاءة الذاتية، المساءلة، الإقليمية) على مخرجات العمل، والرسوخ الوظيفي. ومع بيانات جمعت من عينة من (٣٣٢) مفردة من العاملين بشركات السياحة المستجلبية بجمهورية مصر العربية بنسبة استجابة (٨٨٪)، أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وبين الرسوخ الوظيفي، وبين أبعاد الملكية النفسية ومخرجات العمل، فضلاً عن الأثر الإيجابي للملكية النفسية على مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي.

مقدمة:

تزايد الاهتمام في الأونة الأخيرة بالملكية النفسية وذلك باعتبارها مؤشراً، مهما لمواقف الموظفين وسلوكياتهم، فضلاً عن الدور الذي تلعبه في زيادة المشاعر الإيجابية لدى الموظفين تجاه الوظيفة (Dyne and Pierce, 2004).

وتعد الملكية النفسية شعوراً من جانب الموظفين بأنهم يملكون مؤسساتهم أو جزءاً من المنظمة (Bernhard, et al, 2017). وتنتمي الملكية النفسية العديد من السلوكيات الإيجابية داخل محيط العمل ومن أبرز هذه السلوكيات سلوكيات المواطنة التنظيمية (Steinheider and Verdorfer, 2017).

وكشفت العديد من الدراسات أن وجود الملكية النفسية بين أعضاء المنظمة يؤدي إلى تدعيم اتجاهات أكثر إيجابية متعلقة بالعمل، مثل الرضا الوظيفي والالتزام، فضلاً عن تنمية بعض السلوكيات مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، وسلوك الدور الإضافي ونوايا البقاء في المنظمة. (Olckers, et al, 2017)

وفي سياق متصل بدأ استخدام مصطلح الرسوخ الوظيفي Job Embeddedness كأداة للتنبؤ بنية العاملين لترك العمل سواء طوعاً أو إجباراً من قبل المنظمة (Mitchell et al., 2001).

يمثل الرسوخ الوظيفي مجموعة واسعة من التأثيرات التي تؤثر على قرارات العاملين من أجل البقاء في المنظمة، وهذه التأثيرات تشمل عوامل داخل العمل مثل (الروابط مع أصدقاء العمل، الموازنة بين مهارات العامل ومتطلبات الوظيفة، وأنشطة خدمة المجتمع تحت رعاية المنظمة)، وعوامل خارج المنظمة مثل (الالتزام تجاه الأفراد خارج المنظمة والعائلة والمجتمع). (أمين، ٢٠١٨).

ويحظى موضوع رسوخ وبقاء العاملين في وظائفهم أو منظماتهم باهتمام كبير من جانب الإدارة العليا في المنظمات المعاصرة، حيث يسعى العديد من المدراء في تهيئة العوامل المادية والنفسية التي تجعل الفرد لا يفكر في ترك وظيفته. إلا أنهم يواجهون تحديات مستمرة من أجل تطوير والإحتفاظ بالموارد البشرية وبخاصة أصحاب المواهب والكفاءات، والذين تعتمد عليهم المنظمات في تحقيق الميزة التنافسية (مرزوق، ٢٠١٦).

هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تمثل مخرجات العمل غرض وجود المنظمة أو النتائج التي تطمح لتحقيقها في بيئة العمل، وللوصول إلى ذلك، تعمل المنظمات على الاهتمام بالعاملين ودعم السلوكيات الإيجابية التي تؤدي إلى زيادة المخرجات التنظيمية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات (العابدي وعبد الزهرة، ٢٠١٥).

وفي ضوء ما تقدم تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل والرسوخ الوظيفي، ويستعرض الباحث محتويات بحثه على النحو التالي.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تتناول هذه الدراسة ثلاث متغيرات: الملكية النفسية، والرسوخ الوظيفي، ومخرجات العمل، ويعرض الباحث فيما يلي الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١. الملكية النفسية:

أ- مفهوم الملكية النفسية:

تعددت التعاريف التي وردت في هذا الصدد حيث عرفها (Pirkkalainen , et al, 2018) بأنها ملكية الفرد المعرفية للأهداف المادية الملموسة أو غير الملموسة، بينما عرفها كلا من (dutta ,Khatri,2018) إلى مدي اتفاق العاملين مع أهداف المنظمة وشعورهم بالرغبة الحقيقية في تحقيق تلك الأهداف، في حين يرى (Paundra, 2017)، بأنها الحالة التي يشعر فيها الأفراد بأن هدف المنظمة أو جزء منه هو ملكاً لهم.

كما عرفها (Vem,et al,2017) بأنها حالة من الارتباط الجوهري بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها والذي يشعر من خلالها بالملكية للمنظمة التي يعمل فيها، وبراهها (Liu,et al, 2017) بأنها أخذ زمام المبادرة للعمل كمالكين للمنظمة بغض النظر عما إذا كانت هناك ملكية

قانونية للموظفين أم لا. وأضاف (Andriana,2016) بأنها شعور الموظفين بأنهم يمتلكون منظمتهم من الناحية النفسية وأنهم يتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات التي ستعود بالفائدة على المنظمة والقيام بالمزيد من المواقف الإيجابية تجاهها سعياً منهم لتحقيق أهدافها، كما تمثل الشعور بالمسؤولية المشتركة تجاه نجاح المنظمة ويمكن توجيه الشعور بالملكية ليس فقط نحو منظمة، ولكن أيضاً إلى مجموعة أو وظيفة. والملكية النفسية مثلها مثل الموارد النفسية الأخرى، يمكن قياسها واستثمارها، وتطويرها، وإدارتها لأغراض الأداء والميزة التنافسية(Ibrahim,2016).

ومما سبق يرى الباحث أن الملكية النفسية " شعور نفسي عاطفي للموظف بأن الوظيفة التي يشغلها هي ملكا له وبأن أهداف المنظمة أو جزءا من هذه الأهداف هي هدف الموظف نفسه وأنه يتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات التي ستعود بالفائدة على المنظمة سواء كان الموظف يحمل صفة رسمية أو غير رسمية تجاه اتخاذ القرارات وتحديد أهداف المنظمة".

ب- أبعاد الملكية النفسية:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة في حدود ما أُتيح له اتضح وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد أبعاد الملكية النفسية (الهوية الذاتية، الانتماء، الكفاءة الذاتية، المساواة، الإقليمية)،(Ibrahim,2016, Avey et al , 2009, Andriana,2016, Olckers1 and van Zyl , 2016, Pirkkalainen , et al , 2018) وفيما يلي تعريف كل بُعد من هذه الأبعاد الخمسة، وذلك على النحو الآتي :

- **الهوية الذاتية Self-identity:** عرفها (Olckers et al , 2017) بأنها اقتناع الفرد التام بقدرته علي اداء مهامه بالمنظمة علي أكمل وجه و قدرته علي تحقيق كل المطلوب منه. وعرفها (Ibrahim,2016) بأنها الشئ الذي يتم تشكيله داخل الفرد من خلال تفاعله مع الأشياء المادية وغير المادية، مثل المنظمة، والرسالة، والهدف. فإن إحساس الشخص بالملكية النفسية يوفر آلية يرى فيها الفرد نفسه متميزاً عن الآخرين. في حين عرفها (Olckers and van Zyl , 2016) بأنها قدرة العامل علي التحكم في بيئة العمل المحيطة به للوصول الي اعلي كفاءة انتاجية ممكنة.
- **الانتماء Belongingness:** رغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه للمساهمة في نجاح واستمرارية المنظمة مثل الرغبة في العمل بجد والقيام التطوع وتولي مسؤوليات إضافية و تنشأ نتيجة علاقة تعاقدية دائمة. تُظهر هذه العلاقة المتبادلة سلوكاً فردياً أكثر من السلوك الرسمي المتوقع داخل المنظمة (Ibrahim,2016). هو العمل التعاوني مع زملاء آخرين ، أو العمل الجماعي(Andriana,2016). فالعمل الجماعي يعمل على تعزيز الاعتقاد البشري بأن المرء يتم تقديره ، وبالتالي فهو ينتمي إلى مجموعة.

• **الكفاءة الذاتية Self-Efficacy** : تعرف بانها قيام الموظف باداء وظيفته علي اكمل وجه وصولا الي تحقيق الاهداف المرجوة من قبل المنظمة (Olckers et al , 2017). ويقصد بها تلك المعتقدات المتعلقة بمدى احتمالية أداء الفرد عمله بنجاح أم لا (أمان , ٢٠١٧). وهي قدرة الفرد في التعرف على قدراته الشخصية ومهاراته ، بالإضافة إلى خبراته التي يمتلكها في الحياة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. و التي يمكن تنميتها من خلال الفرد نفسه و تؤثر علي قدرته علي القيام بالمهام المختلفة (Ibrahim,2016).

• **المساءلة Accountability**: يمكن اعتبارها عنصرا من عناصر الملكية النفسية من خلال الحق المتوقع في مساءلة الآخرين ومسئولية المساءلة عن النفس (Ibrahim,2016). وتعرف بانها التبريرات التي يقدمها العاملون للآخرين نحو أفعالهم و تصرفاتهم احساسا بالمسئولية وتطبيقا للشفافية (Olckers et al , 2017).

• **الإقليمية (الاستحواذ) Territoriality**: تعرف الإقليمية بأنها جهود الموظفين لحماية ملكيتهم (وظيقتهم أو مؤسستهم) ومواجهة التهديدات المحتملة بدافع شعورهم بالملكية النفسية تجاه الوظيفة من جهة والمنظمة من جهة اخرى (Andriana,2016). فكلما زادت ملكية الفرد النفسية لهدف ما، كلما زاد احتمال رغبته في الاستحواذ تجاه هذا الهدف، وقد تؤدي الإقليمية إلى أن يصبح الموظفين مشغولين جدا بتحقيق الأهداف المرجوة، والنتيجة هي أنهم قد لا يريدون مشاركة الآخرين في تحقيق هذه الأهداف.

ج- الدراسات السابقة الخاصة بالملكية النفسية:

سعت دراسة (Ibrahim,2016) الي تحديد الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والعدالة التنظيمية، واعتمدت الدراسة علي عينة قوامها ٥٠٠ موظف. وتوصلت الدراسة الي وجود تأثير مباشر للقيادة الأخلاقية والعدالة التنظيمية على الملكية النفسية وتأثير غير مباشر على الدور السلوكي للموظف وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

واستهدفت دراسة (Akcın,et al,2017) التعرف علي تأثير الملكية النفسية على الصمت التنظيمي والأداء الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من ٥٠٢ أكاديمي يعملون في الجامعات الحكومية في تركيا. وتوصلت الدراسة الي وجود أثر سلبي للملكية النفسية والصمت التنظيمي فضلا عن وجود أثر ايجابي للصمت التنظيمي علي أداء المهمة .

استهدفت دراسة (Fogec,2017) التعرف علي ما إذا كانت الملكية النفسية يمكن أن تؤثر بشكل ايجابي على السلوكيات المختلفة تجاه المنظمات غير الهادفة للربح مع التركيز بشكل خاص على رغبة المتبرعين في تقديم التبرعات النقدية أكثر من مرة , وقد اعتمدت الدراسة علي عينة قوامها ١٧٦ متبرع للمنظمات الخيرية غير الهادفة للربح. وتوصلت الدراسة الي ان

الملكية النفسية للمنظمة غير الهادفة للربح تعتبر مؤشرا هاما على استعداد المشاركين للتبرع للمنظمة في المستقبل.

سعت دراسة (Vem,et al,2017) الي تقييم دور القيادة الأصلية علي الإرهاق العاطفي والرضا الوظيفي في صناعة الضيافة النيجيرية بتوسيط دور الملكية النفسية ، وتم إجراء ٣٥٠ استبياناً لموظفي الخطوط الأمامية ،وتوصلت الدراسة الي أن القيادة الحقيقية ترتبط بشكل سلبي بالإرهاق العاطفي ، وبشكل إيجابي مع الملكية النفسية.كما توصلت الي وجود علاقة ايجابية بين القيادة الأصلية والرضا الوظيفي. كما توصلت الدراسة الي وجود علاقة غير مباشرة بين الرضا الوظيفي والارهاق العاطفي.

وسعت دراسة كلا من (dutta,Khatri.2018) الي دراسة أثر القيادة الخادمة والملكية النفسية علي الحد من مقاومة التغيير،وتوصلت الدراسة الي أن القيادة الخادمة تشجع الموظفين علي رؤية المنظمة التي يعملون فيها "بنظرتهم الخاصة بهم" من خلال شعورهم بالملكية النفسية تجاه المنظمة مما يؤدي إلى العديد من نتائج العمل الإيجابية مثل الحد من مقاومة التغيير من قبل الموظفين.

في حين سعت دراسة (zhu,et al.2018) الي محاولة الدمج بين نظرية الملكية النفسية ونظرية المحن والشدائد لدراسة الأثر المشترك للملكية النفسية والمحنة على قرار استمرار أصحاب المشاريع في مشاريعهم. وقد اعتمدت الدراسة علي عينة قوامها ١٤٩ فرد من رواد الأعمال وأصحاب المشاريع. وتوصلت الدراسة الي أن كلا من الشدائد المنخفضة والملكية النفسية العالية للمشروع تزيد عند رواد الأعمال احتمال الاستمرار في أعمالهم. وتوصلت الدراسة أيضاً أن التأثير المعتدل للشدائد والملكية النفسية أكثر صلة باحتمال المثابرة عندما تكون الشدائد أعلى مما هي عليه عندما تكون منخفضة.

٢. الرسوخ الوظيفي:

أ- مفهوم الرسوخ الوظيفي:

اتضح وجود اختلاف بين الباحثين حول تحديد مفهوم واضح ومحدد للرسوخ الوظيفي: حيث أشار (مرزوق، ٢٠١٦) أن الرسوخ الوظيفي يعبر عن تقييم الفرد عاطفياً وعقلياً لعدة عوامل وظيفية واجتماعية تؤثران في بقاء ورسوخ الفرد في الوظيفة ، في حين عرفه (أمين، ٢٠١٨) على أنه " مجموعته من العوامل التي تؤثر على قرار الموظف بالبقاء في العمل. كما يوصف بأنه شبكة يكون الفرد عالق بها أو متمسك بها، فالفرد الذي يكون لديه قيم رسوخ وظيفي عالية يمتلك العديد من الروابط المتداخلة، سواء في بيئة العمل أو خارجها و يواجه صعوبة بالغة في ترك العمل أو المجتمع الوظيفي.

فيما يراه البعض بأنه " مجموعة واسعة من العوامل البيئية التي تؤثر على قرار العاملين من أجل البقاء في المنظمة، وتشمل العوامل التنظيمية والعوامل المجتمعية" (عطاالله، ٢٠١٩). كما يمكن النظر إليه على أنه شبكة من القوى تساعد على تقييد الأفراد من ترك وظائفهم. ويمكن النظر الى الأفراد أنهم يبنون علاقات أثناء العمل بالمنظمة التي يعملون فيها وخارجها في المجتمع الذين يعيشون فيه مما يجعلهم أقل احتمالاً لترك وظائفهم (Hussain & Deery, 2018). ومما سبق يمكن تعريف الرسوخ الوظيفي بأنه "قوى تؤثر على قرار الموظف وتمنعه من ترك وظيفته".

ب- أبعاد الرسوخ الوظيفي:

مراجعة الباحث للعديد من الدراسات السابقة لاحظ وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد ابعاد الرسوخ الوظيفي (الملائمة، الروابط، التضحية) (Desha, 2018, Hussain & Deery, 2018, Amankwaa, 2019, Deery, 2018)، و فيما يلي تعريف كل بعد من هذه الابعاد:

- **الملائمة Fit**: أى هناك ملائمة تنظيمية بين الموظفين من حيث القيم الشخصية والخطط المستقبلية والمتطلبات الوظيفية، وهؤلاء الموظفين هم جزء لا يتجزأ من وظائفهم فينبغي ايضا ان تكون تلك الملائمة بين الموظفين والمجتمع (Shahriari, 2011).
- **الروابط Links**: الروابط هي صلات رسمية أو غير رسمية بين الموظف والمنظمة أو الموظفين الآخرين. ويشير الرسوخ الوظيفي الى أن عددا من الفروع يربط الموظف وأسرته بالشبكة النفسية والمالية التي تشمل العمل والأصدقاء غير العاملين، والمجموعات، والمجتمع، والبيئة المادية التي يعيشون فيها، وكلما زادت الروابط كلما زاد الرسوخ الوظيفي (Takawira, 2012).
- **التضحية Sacrifice**: فالتضحيات تجسد التكلفة المتصورة للفوائد المادية أو النفسية التي يمكن مصادرتها بترك وظيفة الشخص (Mitchell, et al., 2001).

ج- الدراسات السابقة الخاصة بالرسوخ الوظيفي:

استهدفت دراسة (أمين، ٢٠١٨) دراسة أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي. وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال ٣٧٤ مفردة. وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية والرسوخ الوظيفي حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، عدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على متغيرات الرسوخ الوظيفي (الروابط، المواءمة، التضحية). في حين لا يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية كمتغير مستقل على الرسوخ الوظيفي كمتغير تابع.

بينما استهدفت دراسة (مرزوق، ٢٠١٦) التعرف على العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين من خلال دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة

كفر الشيخ. اعتمد البحث على المنهج الوصفي. وتكونت عينة البحث من (٥٤٦) من العاملين في البنوك التجارية العامة والخاصة بمحافظة كفر الشيخ. وتمثلت أداة البحث في قائمة استقصاء مباشرة. واشتمل البحث على محورين أساسيين، وهما: المحور الأول: مفهوم وأبعاد تطوير المسار الوظيفي. المحور الثاني: مفهوم وأبعاد الرسوخ الوظيفي، وتوصلت نتائج البحث إلى أن ممارسات تطوير المسار الوظيفي تختلف بين فئات البنوك التجارية محل الدراسة بصورة إجمالية ولكن بنسبة طفيفة، وبالنسبة لكل بعد من أبعاد تطوير المسار الوظيفي، فتظهر النتائج وجود اختلاف معنوي لبعدها تخطيط المسار الوظيفي، وعدم وجود اختلاف معنوي بينهما فيما يتعلق ببعدها إدارة المسار الوظيفي. وأوصى البحث إدارة الموارد البشرية بالبنوك التجارية المصرية بمساعدة العاملين على تخطيط مساره الوظيفي، وذلك من خلال عقد جلسات بين كل موظف ورئيسه يتم من خلالها عمل تقييم ذاتي للموظف، ومساعدته على تحديد مهاراته وقدراته واحتياجاته وطموحاته الوظيفية، والمقارنة بين متطلبات الوظيفة ونتائج التقييم.

هدفت دراسة (Amankwaa, 2019) تمكين قرارات الإدارة لتطوير الابتكار داخل المنظمة من خلال دراسة العلاقة بين الرسوخ الوظيفي (JE) وسلوك العمل المبتكر (IWB) مع النظر أيضاً في التأثير المعتدل للرضا عن الحياة على هذه العلاقة. وتم جمع البيانات من ٢١٣ موظفاً في منظمات صغيرة ومتوسطة الحجم في تايلاند. وأجري تحليل العوامل التأكيدية لتقييم موثوقية التدابير وصحة الهياكل، تم استخدام تقنيات الانحدار المتعدد لاختبار التأثيرات المباشرة والاعتدال. وتوصلت الدراسة إلى أنه تم العثور على اثنين من عناصر الرسوخ الوظيفي JE، الدمج التنظيمي والمجتمعي، للتنبؤ بشكل إيجابي بسلوك العمل المبتكر IWB. بالإضافة إلى ذلك تم العثور على الرضا عن الحياة لتخفيف العلاقة بين الدمج التنظيمي وسلوك العمل المبتكر IWB.

٣- مخرجات العمل:

أ- مفهوم مخرجات العمل: تعددت الآراء التي تعرضت لمفهوم مخرجات العمل، حيث يراها البعض بأنها تحقيق الأهداف الشخصية والمفهوم الذاتي الشخصي داخل المنظمة (Arab, Atan, 2018). في حين يرى آخرون أنها مدي الالتزام العاطفي للموظف نحو المنظمة ومدي رغبته في الاستمرار أو ترك وظيفته داخل المنظمة طبقاً لمستوي الرفاهية التي يحصل عليها (Brunetto, et al, 2016).

أو مجموعة من المخرجات السلوكية والموقفية، التي ترغب المنظمة في الوصول إليها من أجل تحقيق النجاح التنظيمي، وبالتالي تحقيق أهدافها على الامد الطويل والتي تعتمدها المنظمات من أجل تقليص عدد من السلوكيات السلبية داخل المنظمة (Grawitch & Barber, 2009). ويؤكد (Walker, 2000)، بأنها "الغرض من وجود المنظمة أو النتائج التي تطمح تحقيقها في بيئة العمل، وللوصول إلى ذلك تعمل المنظمات علي الاهتمام بالعاملين والسلوكيات الإيجابية

التي تؤدي زيادة المخرجات التنظيمية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات".

ب- **أبعاد مخرجات العمل:** بمراجعة الباحث للعديد من الدراسات السابقة لاحظ وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد ابعاد مخرجات العمل في مخرجات سلوكية (سلوكيات المواطن التنظيمية، ونية ترك العمل) ومخرجات موقفية (الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي) (الربيعاوي وآخرون، ٢٠١٨، Ozyilmaz, et .al, 2017، Brunetto, et ، Usha, Rohini. 2018، Newman, et.al, 2017، al, 2016)، و فيما يلي تعريف كل بعد من هذه الابعاد:

• **سلوكيات المواطن التنظيمية:** هي تصرف الفرد التطوعي الاختياري والذي لا يندرج ضمن الوصف الوظيفي أو ضمن التعليمات وعقد العمل أو تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تحقيق أهداف المنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها (الربيعاوي وآخرون، ٢٠١٨).

• **نية ترك العمل:** تعني رغبة بعض العاملين مغادرة المنظمة لأنهم لا يتقنون بها ويؤمنون بقدرتهم على إيجاد وظيفة أخرى في بعض المنظمات الأخرى (Ozyilmaz, et .al, 2017)

• **الرضا الوظيفي:** حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقدير الشخص لوظيفته ويرتبط مباشرة بالاحتياجات الفردية بما في ذلك العمل الصعب والمكافآت العادلة وبيئة العمل الداعمة والزملاء (Usha, Rohini. 2018).

• **الإلتزام التنظيمي:** هو الارتباط العاطفي للموظف مع المنظمة ومزج هويته الذاتية بهوية المنظمة (Newman, et.al, 2017).

ج- الدراسات السابقة الخاصة بمخرجات العمل:

استهدفت دراسة كل من (Daniel, cooper, 2017) دراسة أثر الشخصية والسياس التنظيمي علي مخرجات أعمال الموظفين مثل: الابتكار والالتزام، واعتمدت الدراسة علي عينة مكونة من (١٨٧) موظف في أستراليا. وأظهرت النتائج أن السياق التنظيمي أدار العلاقة بين قيم الاتجاه الذاتي والسلوكيات المبتكرة. ووجدت الدراسة أن التأثير الإيجابي لقيم التوجيه الذاتي على السلوك الإبداعي كان أقوى في المنظمات الأقل رسمية. كما وجدت أن قيم المطابقة تنبأت بسلوك الامتثال ، ولكن لا يوجد دليل على الاعتدال من خلال إضفاء الطابع الرسمي على التنظيم.

استهدفت دراسة كل من (Ding, et al, 2017) تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية ومخرجات العمل في منظمات الأعمال ، واعتمدت تلك الدراسة علي عينة قوامها ١٦٢ موظف و عامل في منظمات العمل الصينية ، وتوصلت الدراسة الي ان القيادة التحويلية ترتبط ارتباطا إيجابيا بمشاركة عمل المرؤوسين وتتصل سلبيا بنوايا ترك العمل .

استهدفت دراسة كل من (Kuvaas,et al,2017) دراسة تأثير الدوافع الداخلية و الخارجية علي مخرجات العمل، واعتمدت الدراسة علي عينة قوامها ٥٥٧ موظف و ٧٨ مدير مخزن , وتوصلت الدراسة الي أن الدوافع الذاتية ترتبط ارتباطا إيجابيا بمخرجات العمل الإيجابية (الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي) وترتبط سلبيا بمخرجات العمل السلبية (الالتزام المستمر، نية ترك العمل، والصراع بين العمل والأسرة). وعلى النقيض من ذلك، كان الدافع الخارجي مرتبطا سلبا أو غير ذي صلة بمخرجات العمل الإيجابية وكان مرتبطا بشكل إيجابي على نحو إيجابي بمخرجات العمل السلبية.

استهدفت دراسة كل من (Newman,et.al,2017) تحديد أثر القيادة الخادمة والقيادة الريادية في مخرجات أعمال الموظفين في المؤسسات الاجتماعية مثل الالتزام الوظيفي والسلوك المبتكر للموظفين. واعتمدت تلك الدراسة علي عينة مكونة من ١٦٩ موظفًا و ٤٢ من رواد الأعمال الاجتماعيين ، وتوصلت الدراسة الي أنه على الرغم من ارتباط القيادة الخادمة ارتباطاً إيجابياً بالالتزام الوظيفي للعاملين ، فإن العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام الوظيفي كان أمرًا مهمًا في المقابل ، وتوصلت الدراسة الي وجود ارتباط بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي المبتكر للموظفين ، كما توصلت الي ان العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك المبتكر للعامل ضعيفة.

سعت دراسة (Azanza,et al ,2018) الي معرفة أثر القيادة الجديرة بالثقة علي مخرجات أعمال رجال المبيعات من خلال فحص بيانات ٤٠ فريق عمل من العديد من شركات التجزئة الإسبانية (١٩٠ مندوبي المبيعات و ٤٠ مديرًا للمبيعات). وتوصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة الموثوقة لمديري المبيعات كما يراه الموظفون يجعل مندوبي المبيعات أكثر مشاركة في العمل وأن هذا النمط القيادي يجعل مندوبي المبيعات أكثر ارتباطا بمنظمتهم.

سعت دراسة (Arab,Atan.2018) الي محاولة معرفة أثر العدالة التنظيمية علي مخرجات العمل، واعتمدت تلك الدراسة علي عينة مكونة من (٤٠٢) موظفًا يعملون في مختلف مؤسسات التعليم العالي في إقليم كردستان العراق. وتوصلت الدراسة الي وجود تأثير للعدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية علي الرضا الوظيفي للموظفين والأداء الوظيفي , كما توصلت الدراسة الي وجود علاقة ايجابية بين العدالة التفاعلية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

بينما سعت دراسة كل من (Collins,et al,2018) الي معرفة أثر الهوية التنظيمية علي مخرجات العمل بتوسيط المشاكل الموقفية بالمنظمة حيث تشير نظرية تحديد الهوية التنظيمية إلى أن مدى إدراك الموظفين للوحدة مع صاحب العمل يؤثر إيجابًا على مواقف وسلوكيات العاملين. حيث تم الاستعانة بعينة مكونة من ١٥٨ عامل في المجال الصناعي بالولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة الي ان مدى العلاقة بين تحديد المنظمة ونتائج

الموظفين يضعف تقدير المنظمة للعاملين بها . كما توصلت الدراسة الي ان أن الهوية التنظيمية لها تأثير إيجابي علي الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

في حين سعت دراسة كل من (Usha, Rohini, 2018) الي استكشاف مختلف جوانب جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نتائج العمل. واعتمدت تلك الدراسة علي عينة مكونة من ١٢٠ موظف يعملون في عدد من شركات السيارات في منطقة تشيناي من خلال استبيان منظم، وتوصلت الدراسة الي أن ظروف العمل الأمانة والصحية ، وخصائص الوظيفة ، والأجور والفوائد ، وفرصة التطوير والدوافع تؤثر على جودة حياة العمل ، وأن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على أداء العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما تؤثر ظروف العمل الأمانة والصحية بشكل أقوى على جودة الحياة الوظيفية أكثر من غيرها. وأن جودة الحياة الوظيفية لها تأثيرًا أكبر على الرضا الوظيفي أكثر من غيرها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

١. اهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين الملكية النفسية وبعض المتغيرات التنظيمية مثل العدالة التنظيمية، والإرهاق العاطفي، والرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي، والصمت التنظيمي.

٢. اهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين الرسوخ الوظيفي وبعض المتغيرات مثل العدالة التنظيمية، وتطوير المسار الوظيفي، وسلوك العمل المبتكر.

٣. اهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين مخرجات العمل والعديد من المتغيرات مثل السياق التنظيمي، والقيادة التولية، والقيادة الريادية، والهوية التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية.

٤. اختلفت الدراسات في تناولها للملكية النفسية ومخرجات العمل، فتناولتها بعض الدراسات علي انها متغير مستقل في حين تناولتها دراسات أخرى علي أنها متغير تابع.

٥. لاحظ الباحث وجود اتفاق نسبي بين الباحثين حول ابعاد الملكية النفسية، حيث تناولتها معظم هذه الدراسات بخمسة أبعاد وهي(الهوية الذاتية، الانتماء، الكفاءة الذاتية، المساءلة، الاقليمية)، بينما لا يوجد اختلاف جوهري بين الباحثين بما يخص أبعاد مخرجات العمل وان اختلف الباحثون في تقسيماتها فتمثلت في معظم الدراسات في أربعة أبعاد وهي (سلوكيات المواطننة التنظيمية، نية ترك العمل، الرضا الوظيفي ، الالتزام الوظيفي).

٦. يوجد اتفاق بين معظم الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بموضوع الرسوخ الوظيفي على أنه يمكن التعبير عنه بعبارات، وهو ما دفع الباحث الى الاعتماد على هذه العبارات في دراستها.

٧. على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الأبحاث الأجنبية في هذا المجال، إلا أن هذه النتائج قد لا تتفق مع واقع التطبيق في البيئة العربية بوجه عام، والمصرية بوجه خاص، مما

يعكس أهمية تناول أثر الملكية النفسية على مخرجات العمل في ظل توسيط الرسوخ الوظيفي من الناحية التطبيقية في البيئة المحلية المصرية.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

في إطار محاولة الباحث لتفهم أبعاد المشكلة والتعرف على مختلف جوانبها وسعيه لتحديد التوصيف الدقيق لجميع متغيرات الدراسة، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال إعداد قائمة استقصاء مبدئية لعينة ميسرة عددها (٥٠) مفردة من العاملين بشركات السياحة موضع الدراسة، وذلك لاستطلاع آرائهم حول متغيرات الدراسة، وفي ضوء تحليل البيانات تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى ثلاث مجموعات الأولى: أقل من الوسط الحسابي، والثانية: المحايد، والثالثة: أعلى من الوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)

تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة على أساس الوسط الحسابي

المتغيرات	أقل من الوسط الحسابي		محايد		أعلى من الوسط الحسابي	
	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة
الملكية النفسية	٢٠	٤٠٪	١٢	٢٤٪	١٨	٣٦٪
الرسوخ الوظيفي	٢١	٤٢٪	١٦	٣٢٪	١٣	٢٦٪
مخرجات العمل	١٦	٣٢٪	٢٠	٤٠٪	١٤	٢٨٪

المصدر: إعداد الباحث.

وفي ضوء الجدول السابق، يتضح ما يلي:

١. يرى ٣٦٪ من مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية وجود ارتفاع في مستوى الملكية النفسية، بينما يرى ٤٠٪ من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى الملكية النفسية مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٢٤٪ محايدون بهذا الشأن.
 ٢. يرى ٤٢٪ من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى الرسوخ الوظيفي، بينما يرى ٢٦٪ من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى الرسوخ الوظيفي مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٣٢٪ محايدون بهذا الشأن.
 ٣. يرى ٣٢٪ من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى مخرجات العمل، بينما يرى ٢٨٪ من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى مخرجات العمل مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٤٠٪ محايدون بهذا الشأن.
- في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية واستعراض الدراسات السابقة فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي: "هل يؤدي ضعف الملكية النفسية إلى انخفاض مخرجات

العمل لدى العاملين بشركات السياحة موضع الدراسة من خلال الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي؟، ومن ثم فإن الباحث يسعى من خلال الدراسة والتحليل إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

١. ماهي العلاقة بين الملكية النفسية والرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق؟.
٢. هل تؤثر الملكية النفسية علي مخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق؟.
٣. هل تؤثر الملكية النفسية علي الرسوخ الوظيفي بالشركات موضع التطبيق؟.
٤. هل يؤثر الرسوخ الوظيفي علي مخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق؟.
٥. ماهو الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق؟.

رابعاً: أهداف الدراسة:

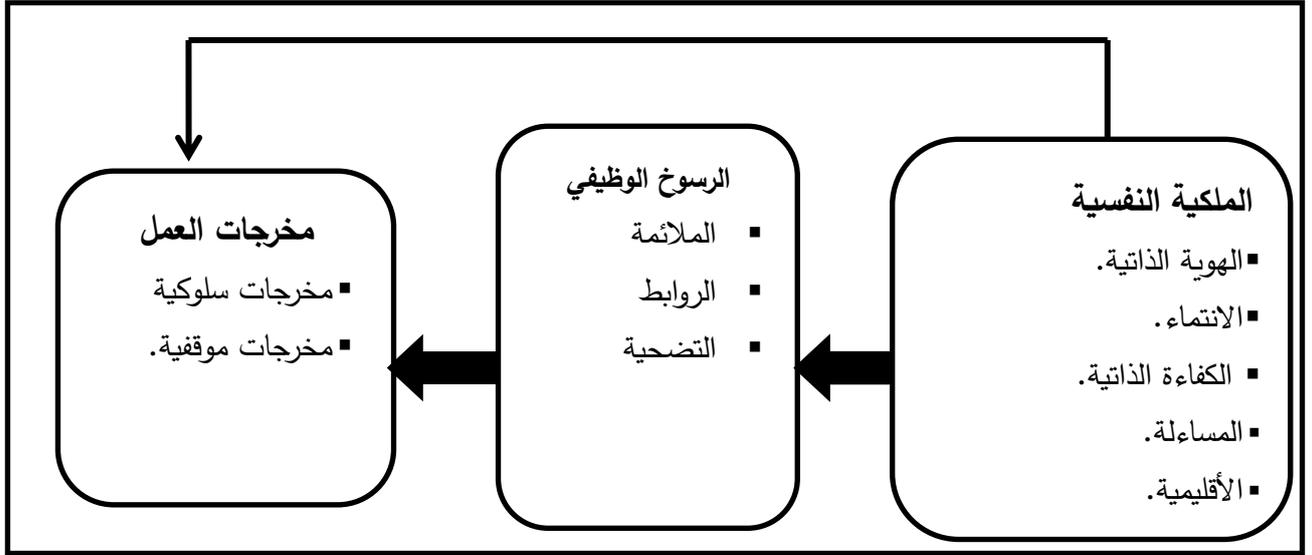
تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١. التعرف على العلاقة بين الملكية النفسية والرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق.
 ٢. تحديد تأثير الملكية النفسية علي مخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق.
 ٣. التعرف على تأثير الملكية النفسية علي الرسوخ الوظيفي بالشركات موضع التطبيق.
 ٤. تحديد تأثير الرسوخ الوظيفي علي مخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق.
 ٥. تحديد الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالشركات موضع التطبيق.
- خامساً: فروض الدراسة:

في ضوء الأهداف السابقة، فإن هذه الدراسة تسعى إلى اختبار الفروض التالية:

١. الفرض الرئيسي الأول: " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الملكية النفسية وأبعاد الرسوخ الوظيفي، وأبعاد مخرجات العمل"، ولغرض اختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلى ثلاثة فروض فرعية، وذلك كما يلي:
الفرض الفرعي الأول: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الملكية النفسية (الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والمساءلة، والأقليمية)، والرسوخ الوظيفي (الملائمة، والروابط، والتضحية).
 ٢. الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الملكية النفسية (الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والمساءلة، والإقليمية)، ومخرجات العمل.
 ٣. الفرض الفرعي الثالث: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل.
٢. الفرض الرئيسي الثاني: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الملكية النفسية على أبعاد الرسوخ الوظيفي"، ولغرض اختبار هذا الفرض تم تقسيمه الى خمسة فروض فرعية وذلك كما يلي:
الفرض الفرعي الأول: "لا يوجد أثر معنوي للهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي".

- الفرض الفرعي الثاني:** "لا يوجد أثر معنوي للانتماء على الرسوخ الوظيفي".
الفرض الفرعي الثالث: "لا يوجد أثر معنوي للكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي".
الفرض الفرعي الرابع: "لا يوجد أثر معنوي للمساءلة على الرسوخ الوظيفي".
الفرض الفرعي الخامس: "لا يوجد أثر معنوي للاقليمية على الرسوخ الوظيفي".
٣. **الفرض الرئيسي الثالث:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الملكية النفسية على أبعاد مخرجات العمل".
- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر معنوي للهوية الذاتية على مخرجات العمل.
الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد أثر معنوي للانتماء على مخرجات العمل.
الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد أثر معنوي للكفاءة الذاتية على مخرجات العمل.
الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد أثر معنوي للمساءلة على مخرجات العمل.
الفرض الفرعي الخامس: لا يوجد أثر معنوي للاقليمية على مخرجات العمل.
٤. **الفرض الرئيسي الرابع:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي على أبعاد مخرجات العمل.
٥. **الفرض الخامس:** يزداد التأثير المعنوي لأبعاد الملكية النفسية على أبعاد مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي.
- ويوضح الشكل التالي رقم (١) نموذج الدراسة المقترح على النحو التالي:



سادسا: أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي على النحو التالي:

أ. الأهمية العلمية:

١. دور الملكية النفسية في التأثير على عمليات المنظمة، كما يؤثر على عدد كبير من المواقف والسلوكيات المهمة ذات الصلة بالعمل.
٢. ندرة الدراسات العربية والاجنبية - في حدود علم الباحث - التي تناولت تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.
٣. تعتبر هذا الدراسة اضافة إلى البحوث والدراسات السابقة التي تناولت الرسوخ الوظيفي، والملكية النفسية ومخرجات العمل.

ب. الأهمية التطبيقية:

تمثل تلك الدراسة محاولة لمواصلة الجهود البحثية الخاصة بالرسوخ الوظيفي خاصة وأن هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية المرتبطة بتفسير الرسوخ ومحاولة التعرف على المتغيرات المؤثرة على هذا السلوك، سواء كان تأثيراً إيجابياً أو سلبياً، فضلاً عن مساعدة المسؤولين بشركات السياحة موضع التطبيق في التعرف على أوجه القصور في وضع السياسات التنظيمية التي تؤدي إلى انخاض مخرجات العمل، واتخاذ القرارات الإدارية لعلاج هذا القصور، كما تقدم هذه الدراسة للمسؤولين اطاراً علمياً يمكن من خلاله الالمام بالمتغيرات ذات العلاقة بالملكية النفسية، والرسوخ الوظيفي وإجراء التعديلات اللازمة من أجل زيادة مستوى الملكية النفسية بشركات السياحة موضع التطبيق.

سابعا: منهجية الدراسة:

وتتضمن كل من البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، ومجتمع الدراسة والعينة وأسلوب جمع البيانات، وأسلوب تحليل البيانات، متغيرات الدراسة وأساليب قياسها وأداة جمع البيانات، وذلك على النحو التالي:

أ- البيانات المطلوبة ومصادرها:

سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

١. بيانات ثانوية:

وسيتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة وبما يمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.

٢. بيانات أولية:

وسيتم جمعها من العاملين بشركات السياحة محل الدراسة وتحليلها بما يمكن للباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

٣. مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في شركات السياحة فئة (أ) بجمهورية مصر العربية والبالغ عددها ٢١٠٠ شركة (تقرير غرفة شركات ووكالات السفر والسياحة، ٢٠٢٠)، ومن منطلق أن هذه الدراسة تستهدف شركات السياحة الواردة (المستجلب) المصرح لها باستجلاب السائحين بجمهورية مصر العربية كان لزاما على الباحث الوقوف بدقة على عدد الشركات الممارسة للسياحة المستجلب من الفئة (أ)، وليس المصرح لها فقط، وتأسيسا على ما سبق وجد الباحث أن عدد الشركات التي تقوم بالفعل باستجلاب السائحين إلى جمهورية مصر العربية يبلغ عددها ١٠٠ شركة (بيان شركات ووكالات السفر والسياحة، ٢٠٢٠)، ونظرا لإمكانية حصر هذه الشركات ومقراتها الرئيسية سيعتمد الباحث على أسلوب الحصر الشامل، ويوضح الجدول التالي رقم (٢) عدد شركات السياحة الواردة ومقراتها الرئيسية بجمهورية مصر العربية.

جدول رقم (٢)

عدد شركات السياحة الواردة ومقراتها الرئيسية بجمهورية مصر العربية

المحافظة	عدد الشركات
القاهرة	٦٢
الجيزة	٢٢
البحر الأحمر	١٠
جنوب سيناء	٢
الأقصر	٢
الإسكندرية	١
الدقهلية	١
الإجمالي	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تقرير غرفة شركات ووكالات السفر

والسياحة لعام ٢٠٢٠.

• وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في (مدير السياحة الخارجية، مدير التسويق، مدير العلاقات العامة، مدير الفرع) بشركات السياحة المستجبة بجمهورية مصر العربية وذلك باعتبار أن متغيرات الدراسة وتحليلها والاهتمام بها تدخل في نطاق اختصاصات هؤلاء المديرين طبقاً لمناصبهم بهذه الشركات.

• حدود الدراسة:

قام الباحث بهذه الدراسة خلال الفترة من (شهر يناير الى شهر ابريل ٢٠٢١)، ونظراً لتشتت هذه الأماكن وانتشارها على مساحات جغرافية واسعة ومتباعدة ، واختصاراً للوقت والجهد، فقد أجرى الباحث دراسته الميدانية على مقرات الشركات الرئيسية بمحافظات القاهرة والجيزة والبحر الأحمر حيث أنها تمثل ٩٤ شركة من أصل ١٠٠ شركة بنسبة ٩٤٪ من مجتمع البحث، و ٦٪ من المجتمع موزعين علي كل من جنوب سيناء، والأقصر، والإسكندرية ، والدقهلية، ويوضح الجدول التالي رقم (٣) معدل استجابة مفردات مجتمع الدراسة بالشركات محل التطبيق.

جدول رقم (٣)

معدل استجابة مفردات مجتمع الدراسة بالشركات محل التطبيق

معدل الاستجابة	القوائم المستردة	المجتمع		المحافظة
		عدد الشركات	القوائم الموزعة	
٩٢٪	٢٢٨	٦٢	٢٤٨	القاهرة
٨٦٪	٧٦	٢٢	٨٨	الجيزة
٧٠٪	٢٨	١٠	٤٠	البحر الأحمر
٨٨٪	٣٣٢	٩٤	٣٧٦	الإجمالي

المصدر: أعده الباحث من واقع الاستجابات الفعلية لمفردات عينة الدراسة الميدانية.

ب- أدوات جمع البيانات الأولية:

سوف يعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء، سيتم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة، وسوف تتضمن هذه القائمة مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة.

ج- قياس متغيرات الدراسة:

■ **الملكية النفسية:** تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد هي (الهوية الذاتية، الانتماء، الكفاءة الذاتية، المساءلة، الإقليمية). وذلك بالاعتماد على دراسة (Olckers et al , 2017) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.

■ **الرسوخ الوظيفي:** تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هي (الملائمة، الروابط، التضحية)، اعتماداً على دراسة (Lee & Huang, 2019) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.

■ **مخرجات العمل:** تم قياس هذا المتغير من خلال بعدين هما (مخرجات سلوكية، مخرجات موقفية)، اعتماداً على دراسة (Collins, et al, 2018 & Newman, et. al, 2017)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.

ثامناً: اختبار فروض الدراسة:

ولهذا نقاش نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة، فقد قام الباحث بتقسيم هذا التحليل إلى ما يلي:

الفرض الرئيسي الأول: وينص على أنه " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الملكية النفسية وأبعاد الرسوخ الوظيفي، وأبعاد مخرجات العمل"، ولغرض اختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلى ثلاثة فروض فرعية، وذلك كما يلي:

الفرض الفرعي الأول: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الملكية النفسية (الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والمساءلة، والإقليمية)، والرسوخ الوظيفي (الملائمة، والروابط، والتضحية)، " وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراءه بأسلوب معامل الارتباط سبيرمان باستخدام برنامج SPSS، النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل العلاقة بين الملكية النفسية والرسوخ الوظيفي

الرسوخ الوظيفي ككل	الرسوخ الوظيفي			الملكية النفسية
	التضحية	الروابط	الملائمة	
	٠,٢١٧**	٠,٥٤٤**	٠,٣٢٨**	الهوية الذاتية
	٠,٧٠٤**	٠,١٠٦**	٠,٧٢٣**	الانتماء
	٠,٢٧٣**	٠,٧٨٩**	٠,٤٣٧**	الكفاءة الذاتية
	٠,٥٠٨**	٠,٤٥٩**	٠,٦٠٢**	المساءلة
	٠,٢٩٢**	٠,٣٨٠**	٠,٢٩٨**	الأقليمية
٠,٦٣٠**				الملكية النفسية ككل
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وتشير المعاملات الواردة بالجدول رقم (٤) إلى ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الملكية النفسية ككل والرسوخ الوظيفي ككل حيث بلغت قيمتها (٠,٦٣٠)، وهنا يتم رفض الفرض العدمي الأولي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقات ارتباط بين الملكية النفسية والرسوخ الوظيفي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الهوية الذاتية والملائمة وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٣٢٨).
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الهوية الذاتية والروابط وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٥٤٤).
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الهوية الذاتية والتضحية وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٢١٧).
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الانتماء والملائمة وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٧٢٣).
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الانتماء والروابط وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,١٠٦).
- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الانتماء والتضحية وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٧٠٤).

- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الكفاءة الذاتية والملائمة وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٤٣٧).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الكفاءة الذاتية والروابط وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٧٨٩).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الكفاءة الذاتية والتضحية وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٢٧٣).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين المساءلة والملائمة وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٦٠٢).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين المساءلة والروابط وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٤٥٩).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين المساءلة والتضحية وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٥٠٨).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الأقليمية والملائمة وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٢٩٨).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الأقليمية والروابط وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٣٨٠).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الأقليمية والتضحية وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٢٩٨).
- مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الأول من الفرض الأول وصحة الفرض البديل: "توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وبين الرسوخ الوظيفي."

الفرض الفرعى الثانى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الملكية النفسية (الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والمساءلة، والأقليمية)، ومخرجات العمل، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الذى تم إجراؤه بأسلوب معامل الارتباط سبيرمان باستخدام برنامج SPSS، النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٥).

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل العلاقة بين الملكية النفسية والرسوخ الوظيفي

مخرجات العمل ككل	مخرجات العمل	الملكية النفسية
	٠,٧١٢**	الهوية الذاتية
	٠,٤٥٥**	الانتماء
	٠,٣٥٩**	الكفاءة الذاتية
	٠,١٧٢**	المساءلة
	٠,٣٩٨**	الأقليمية
٠,٥٤٢**		الملكية النفسية ككل
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وتشير المعاملات الواردة بالجدول رقم (٥) إلى ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الملكية النفسية ككل ومخرجات العمل ككل حيث بلغت قيمتها (٠,٥٤٢)، وهنا يتم رفض الفرض العدمي الأولى وقبول الفرض البديل الذى ينص على " وجود علاقات ارتباط بين الملكية النفسية ككل ومخرجات العمل".
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الهوية الذاتية ومخرجات العمل وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٧١٢).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الانتماء ومخرجات العمل وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٤٥٥).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الكفاءة الذاتية ومخرجات العمل وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٣٥٩).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين المساءلة ومخرجات العمل وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,١٧٢).
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الأقليمية ومخرجات العمل وذلك بمعامل ارتباط قيمته (٠,٣٩٨).
- مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثانى من الفرض الأول وصحة الفرض البديل: " توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وبين مخرجات العمل".

الفرض الفرعى الثالث: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل ، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الذى تم إجراؤه بأسلوب معامل الارتباط سبيرمان باستخدام برنامج SPSS، النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج تحليل العلاقة بين الرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل

مخرجات العمل ككل	الرسوخ الوظيفي			مخرجات العمل
	التضحية	الروابط	الملائمة	
	٠,٣٥٦**	٠,٢١٧**	** ٠,٤٧٣	
٠,٤٥٣**				مخرجات العمل ككل
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وتشير المعاملات الواردة بالجدول رقم (٦) إلى ما يلى:

- وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بدرجة ثقة ٩٩٪ بين الرسوخ الوظيفي ككل ومخرجات العمل ككل حيث بلغت قيمتها (٠,٤٥٣)، وهنا يتم رفض الفرض العدمي الثالث وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود علاقات ارتباط بين الرسوخ الوظيفي وبين مخرجات العمل.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثالث من الفرض الأول وصحة الفرض البديل: "توجد علاقة ارتباط بين الرسوخ الوظيفي وبين مخرجات العمل".

الفرض الرئيسى الثانى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للملكية النفسية على الرسوخ الوظيفي، ولغرض اختبار هذا الفرض تم تقسيمه الى خمسة فروض فرعية وذلك كما يلى:

الفرض الفرعى الأول: "لا يوجد أثر معنوي للهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي"، ولاختبار هذا الفرض الفرعى استخدم الباحث أسلوب الانحدار الخطى البسيط لإيجاد أثر الهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي

Sig. مستوى الدلالة	T- Test اختبار (ت)	B معامل الانحدار	F المحسوبة	(R Squara) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
**٠,٠٠٠	١٠,١٩٩	٠,٦٠٩	١٠٤,٠٢٦	٠,٤٥٦	٠,٦٧٨	الهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$				** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (٧) أثر الهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٦٧٨)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغت (٠,٤٥٦)، أي أن ما قيمته (٤٥٪) من التغيرات في الرسوخ الوظيفي ناتج عن الهوية الذاتية كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,٦٠٩)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (١٠٤,٠٢٦)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعي الأول، وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي.

الفرض الفرعي الثاني: "لا يوجد أثر معنوي للانتماء على الرسوخ الوظيفي"، ولاختبار هذا الفرض الفرعي استخدم الباحث أسلوب الانحدار الخطى البسيط لإيجاد أثر الانتماء على الرسوخ الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الانتماء على الرسوخ الوظيفي

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	T- Test	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى الدلالة	
الانتماء على الرسوخ الوظيفي	٠,٦٥٨	٠,٤٣٣	٩٣,١٠٨	٠,٦١٧	٩,٦٤٩	**٠,٠٠٠
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (٨) أثر الانتماء على الرسوخ الوظيفي حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء على الرسوخ الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٦٥٨)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٠,٤٣٣)، أي أن ما قيمته (٤٣٪) من التغيرات في الرسوخ الوظيفي ناتج عن الانتماء، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٩٣,١٠٨)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١). وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعي الثاني، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء على الرسوخ الوظيفي. **الفرض الفرعي الثالث:** "لا يوجد أثر معنوي للكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي"، ولاختبار هذا الفرض الفرعي استخدم الباحث أسلوب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر الكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٩).

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	T- Test	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى الدلالة	
الكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي	٠,٥٦٩	٠,٣٢٣	٥٨,٢٨٩	٢,٢٧٧	٧,٦٣٥	**٠,٠٠٠
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (٩) أثر الكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٥٦٩)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٠,٣٢٣)، أي أن ما قيمته (٣٢٪) من التغيرات في الرسوخ الوظيفي ناتجة عن التغير في الكفاءة الذاتية، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٥٨,٢٨٩)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١). وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعي الثالث، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي.

الفرض الفرعي الرابع: "لا يوجد أثر معنوي للمساءلة على الرسوخ الوظيفي"، ولاختبار هذا الفرض الفرعي استخدم الباحث أسلوب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر المساءلة على الرسوخ الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المساءلة على الرسوخ الوظيفي

البيان	(R) الارتباط	(R Squara) معامل التحديد	F المحسوبة	B معامل الانحدار	T- Test اختبار (ت)	Sig. مستوى الدلالة
المساءلة على الرسوخ الوظيفي	٠,٨٨٥	٠,٧٨٣	٤٣٩,٠٠٣	١,٠٣٥	٢٠,٩٥٢	**٠,٠٠٠
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٠) أثر المساءلة على الرسوخ الوظيفي حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمساءلة على الرسوخ الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٨٨٥)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٠,٧٨٣)، أي أن ما قيمته (٧٨٪) من التغيرات في الرسوخ الوظيفي ناتجة عن التغير في المساءلة، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٤٣٩,٠٠٣)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١). وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعي الرابع، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمساءلة على الرسوخ الوظيفي.

الفرض الفرعى الخامس: "لا يوجد أثر معنوي للاقليمية على الرسوخ الوظيفي"، ولاختبار هذا الفرض الفرعى استخدم الباحث أسلوب الانحدار الخطى البسيط لإيجاد أثر الاقليمية على الرسوخ الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١١).

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الأقليمية على الرسوخ الوظيفي

البيان	(R) الارتباط	(R Squara) معامل التحديد	F المحسوبة	B معامل الانحدار	T- Test اختبار (ت)	Sig. مستوى الدلالة
الأقليمية على الرسوخ الوظيفي	٠,٦٢١	٠,٣٨٦	٧٦,٦١٢	٢,٩١٩	٨,٧٥٣	**٠,٠٠٠
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$			** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (١١) أثر الأقليمية على الرسوخ الوظيفي حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاقليمية على الرسوخ الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٦٢١)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٠,٣٨٦)، أي أن ما قيمته (٣٨٪) من التغيرات في الرسوخ الوظيفي ناتج عن التغير في الأقليمية، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٧٦,٦١٢)، وهى دالة عند مستوى (٠,٠١). وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعى الخامس، وقبول الفرض البديل الذى ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاقليمية على الرسوخ الوظيفي. كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الذى تم إجراؤه باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النتائج الخاصة بهذا التأثير كما هو موضح بالجدول رقم (١٢):

جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الملكية النفسية على الرسوخ الوظيفي

F (Sig.)	معامل التحديد R ²	Sig.	T	β	B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٢٣,٦٦٦ (**٠,٠٠٠)	٠,٥٠١	**٠,٠٠٦	٢,٧٩٢	٠,٢٠١	٠,٧٠٩	الهوية الذاتية	الرسوخ الوظيفي
		**٠,٠٠٠	٦,٢٦٤	٠,٤٥٧	١,٣٥٦	الانتماء	
		**٠,٠٠١	٣,٤١٣	٠,٢٢٩	٠,٦٥٦	الكفاءة الذاتية	
		*٠,٠٥٠	١,٩٨٢	٠,١٤٨	٠,٤٩٨	المساءلة	
		*٠,٠٣٤	٠,٥٥٧	٠,١٤٢	٠,١٢٠	الأقليمية	
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$				** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح الجدول رقم (١٢) ما يلي:

١. ثبت معنوية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة F (٢٣,٦٦٦) بمستوى معنوية ٠,٠٠٠.
 ٢. تفسر أبعاد الملكية النفسية (٥٠٪) من التغير الحادث في الرسوخ الوظيفي، حيث أن معامل التحديد R^2 يساوي (٠,٥٠١).
 ٣. توجد علاقة تأثير ايجابية لكل من أبعاد الملكية النفسية على الرسوخ الوظيفي حيث أن قيمة β تتراوح ما بين (٠,١٤٢) كأدنى قيمة و (٠,٤٥٧) كأعلى قيمة.
 ٤. يعد بُعد الانتماء أكثر أبعاد الملكية النفسية تأثيراً على الرسوخ الوظيفي حيث بلغت قيمة β ٠,٤٥٧ بينما احتل بُعد الأقليمية المرتبة الأخيرة من حيث قوة تأثيره على الرسوخ الوظيفي.
 ٥. يوجد تأثير معنوي لكل من أبعاد الملكية النفسية مجتمعة (الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والمساءلة، والأقليمية) على الرسوخ الوظيفي.
- وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الملكية النفسية على الرسوخ الوظيفي.
- الفرض الرئيسي الثالث:** والذي ينص بأنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للملكية النفسية على مخرجات العمل"، ولغرض اختبار هذه الفرض تم تقسيمه إلى خمسة فروض فرعية، وتم استخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار كل فرض على حده، وذلك على النحو التالي:

الفرض الفرعى الأول: "لا يوجد أثر معنوي للهوية الذاتية على مخرجات العمل"، ويوضح الجدول التالى رقم (١٣) أثر الهوية الذاتية على مخرجات العمل:

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الهوية الذاتية على مخرجات العمل

Sig. مستوى الدلالة	B معامل الانحدار	F المحسوبة	(R Squara) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
**٠,٠٠٠	٠,٥٧٩	٣٢٣,٥٠٥	٠,٤٥٩	٠,٦٧٧	الهوية الذاتية على مخرجات العمل
**معنوي عند مستوى ٠,٠١			*معنوي عند مستوى ٠,٠٥		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٣) أثر الهوية الذاتية على مخرجات العمل حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية للهوية الذاتية على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٦٧٧)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٤٥٪)، أي أن ما قيمته (٠,٤٥٩) من التغيرات في مخرجات العمل ناتجة عن التغير في الهوية الذاتية، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,٥٧٩) وهذا يعنى أن الزيادة بقيمة واحدة في الهوية الذاتية يؤدي إلى زيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,٥٧٩)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٣٢٣,٥٠٥)، وهى دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعى الأول، وقبول الفرض البديل الذى ينص على: وجود أثر ذو دلالة احصائية للهوية الذاتية على مخرجات العمل.

الفرض الفرعى الثانى: "لا يوجد أثر معنوي للانتماء على مخرجات العمل"، ويوضح الجدول التالى رقم (١٤) أثر الإنتماء على مخرجات العمل:

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الانتماء على مخرجات العمل

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	
الانتماء على مخرجات العمل	٠,٣٧١	٠,١٣٨	٦١,١٢٩	٠,١٢٨	**٠,٠٠٠
* معنوي عند مستوى ٠,٠٥			** معنوي عند مستوى ٠,٠١		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٤) أثر الانتماء على مخرجات العمل حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية للانتماء على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٣٧١)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (١٣٪)، أي أن ما قيمته (٠,١٣٨) من التغيرات في مخرجات العمل ناتجة عن التغير في الانتماء، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,١٢٨) وهذا يعنى أن الزيادة بقيمة واحدة في الانتماء يؤدي إلى زيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,١٢٨)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٦١,١٢٩)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعى الثانى، وقبول الفرض البديل الذى ينص على: وجود أثر ذو دلالة احصائية للانتماء على مخرجات العمل.
الفرض الفرعى الثالث: "لا يوجد أثر معنوي للكفاءة الذاتية على مخرجات العمل"، ويوضح الجدول التالى رقم (١٥) أثر الكفاءة الذاتية على مخرجات العمل:

جدول رقم (١٥)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الكفاءة الذاتية على مخرجات العمل

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	
الكفاءة الذاتية على مخرجات العمل	٠,٣٧٩	٠,١٤٤	٦٤,٠٠٥	٠,٠٦٢	**٠,٠٠٠
* معنوي عند مستوى ٠,٠٥			** معنوي عند مستوى ٠,٠١		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٥) أثر الكفاءة الذاتية على مخرجات العمل حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٣٧٩)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (١٤٪)، أي أن ما قيمته (٠,١٤٤) من التغيرات في مخرجات العمل ناتجة عن التغير في الكفاءة الذاتية، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,٠٦٢) وهذا يعني أن الزيادة بقيمة واحدة في الكفاءة الذاتية يؤدي إلى الزيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,٠٦٢)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٦٤,٠٠٥)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعي الثالث، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية على مخرجات العمل.

الفرض الفرعي الرابع: "لا يوجد أثر معنوي للمساءلة على مخرجات العمل"، ويوضح الجدول التالي رقم (١٦) أثر المساءلة على مخرجات العمل:

جدول رقم (١٦)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المساءلة على مخرجات العمل

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	
٠,٢٩٣	٠,٠٨٦	٣٥,٩٧٠	٠,٠٣٨	**٠,٠٠٠	
* معنوي عند مستوى ٠,٠٥			**معنوي عند مستوى ٠,٠١		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٦) أثر المساءلة على مخرجات العمل حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية للمساءلة على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٢٩٣)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (٨٪)، أي أن ما قيمته (٠,٠٨٦) من التغيرات في مخرجات العمل ناتجة عن التغير في المساءلة، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,٠٣٨)، وهذا يعني أن الزيادة بقيمة واحدة في المساءلة يؤدي إلى زيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,٠٣٨)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٣٥,٩٧٠)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

د. محمد حسن محمد العشري

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعى الرابع، وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود أثر ذو دلالة احصائية للمساءلة على مخرجات العمل.
الفرض الفرعى الخامس: "لا يوجد أثر معنوي للاقليمية على مخرجات العمل"، ويوضح الجدول التالى رقم (١٧) أثر المساءلة على مخرجات العمل:

جدول رقم (١٧)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر للاقليمية على مخرجات العمل

Sig. مستوى الدلالة	B معامل الانحدار	F المحسوبة	(R Squara) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
**٠,٠٠٠	٠,١٣٠	٥١,٧٩٨	٠,١١٩	٠,٣٤٦	الإقليمية على مخرجات العمل
**معنوي عند مستوى ٠,٠١			* معنوي عند مستوى ٠,٠٥		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٧) أثر الإقليمية على مخرجات العمل حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة احصائية للإقليمية على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٣٤٦)، عند مستوى ٠,٠١ وبمعامل تحديد بلغ (١١٪)، أي أن ما قيمته (٠,١١٩) من التغيرات في مخرجات العمل ناتج عن التغير في الإقليمية، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,١٣٠) وهذا يعنى أن الزيادة بقيمة واحدة في الإقليمية يؤدي إلى زيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,١٣٠)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٥١,٧٩٨)، وهى دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الفرعى الخامس، وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود أثر ذو دلالة احصائية للإقليمية على مخرجات العمل.
وأظهر التحليل الإحصائي الذى تم اجراؤه باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النتائج الخاصة بهذا التأثير كما هو موضح بالجدول رقم (١٨):

جدول رقم (١٨)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الملكية النفسية على مخرجات العمل

F (Sig.)	معامل التحديد R ²	Sig.	T	β	B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
١٠٥,٩٧٢ (**٠,٠٠٠)	٠,٧٦٤	**٠,٠٠٠	١٦,٠٩	٠,٧٥٥	٠,٦٥٤	الهوية الذاتية	مخرجات العمل
		*٠,٠١٦	٢,٤١٧	٠,١٣٨	٠,٠٤٨	الانتماء	
		**٠,٠٠٠	١٠,٣٢	٠,٩٨٠	٠,١٦٠	الكفاءة الذاتية	
		**٠,٠٠٠	٨,٨٠١	٠,٨٧٦	٠,١١٢	المساءلة	
		*٠,٠٤٨	٠,٥٥٢	٠,١٢٠	٠,٠١٩	الأقليمية	
				* معنوي عند مستوى ٠,٠٥			
				** معنوي عند مستوى ٠,٠١			

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الاحصائي.

ويوضح الجدول رقم (١٨) ما يلي:

١. ثبت معنوية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة F ١٠٥,٩٧٢ بمستوى معنوية ٠,٠٠٠.
 ٢. تفسر أبعاد الملكية النفسية مجتمعة حوالي ٧٦٪ من التغير الحادث في مخرجات العمل، حيث أن معامل التحديد R² يساوي ٠,٧٦٤.
 ٣. توجد علاقة تأثير إيجابية لكل من أبعاد الملكية النفسية على مخرجات العمل حيث أن قيمة β تتراوح ما بين (٠,١٢٠) كأدنى قيمة و (٠,٩٨٠) كأعلى قيمة.
 ٤. يعد بُعد الكفاءة الذاتية أكثر أبعاد الملكية النفسية تأثيراً على مخرجات العمل حيث بلغت قيمة β ٠,٩٨٠، بينما احتل بُعد الأقليمية المرتبة الأخيرة من حيث قوة تأثيره على مخرجات العمل.
 ٥. يوجد تأثير معنوي لكل من الهوية الذاتية، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والإقليمية على مخرجات العمل.
- وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الرئيسي الثالث، وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الملكية النفسية على مخرجات العمل.
- الفرض الرئيسي الرابع: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للرسوم الوظيفي على مخرجات العمل، وتم استخدام الانحدار الخطى البسيط، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الرسوخ الوظيفي على مخرجات العمل

البيان	(R)	(R Squara)	F	B	Sig.
الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	
الرسوخ الوظيفي على مخرجات العمل	٠,٣٩٤	٠,١٥٦	٢٢١,١٠٥	٠,٣٥٥	*٠,٠٢٣
* معنوي عند مستوى ٠,٠٥			** معنوي عند مستوى ٠,٠١		

المصدر: أعده الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (١٩) أثر الرسوخ الوظيفي على مخرجات العمل، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرسوخ على مخرجات العمل، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٣٩٤)، عند مستوى ٠,٠١، وبمعامل تحديد بلغ (١٥٪)، أي أن ما قيمته (٠,١٥٦) من التغيرات في مخرجات العمل ناتج عن التغير في الرسوخ الوظيفي، كما بلغت قيمة درجة التأثير (٠,٣٥٥) وهذا يعني أن الزيادة بقيمة واحدة في الرسوخ الوظيفي يؤدي إلى زيادة في مخرجات العمل بقيمة (٠,٣٥٥)، وتؤكد معنوية هذه العلاقة قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٢٢١,١٠٥)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وهذا يؤكد عدم صحة الفرض العدمي، وقبول الفرض البديل الذي ينص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرسوخ على مخرجات العمل.

الفرض الخامس: ينص على أنه " يزداد التأثير المعنوي للملكية النفسية على مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي، وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى، وثبت معنوية النموذج ككل كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٢٠).

جدول رقم (٢٠)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة الملكية النفسية بمخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معياري كاي ^٢ (p-value)	٠,٠٥ >	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩٠ <	١
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	٠,٩٥ <	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	٠,٠٦ >	صفر

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح الجدول التالي رقم (٢١)، نتائج تحليل المسار (Path Analysis) باستخدام Amos20 والتي تظهر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للملكية النفسية على أبعاد مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي.

جدول رقم (٢١)

نتائج تحليل المسار والتي تظهر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للملكية النفسية على مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المتغير		
			التابع	الوسيط	المستقل
**٠,٦٤	---	**٠,٦٤	مخرجات العمل	---	الملكية النفسية
**٠,٦٦٧	٠,١١١ **	**٠,٥٥٦	مخرجات العمل	الرسوخ الوظيفي	الملكية النفسية
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$					

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- فيما يتعلق بالتأثير المباشر، وجد أن التأثير المباشر للملكية النفسية على مخرجات العمل دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وهو تأثير معنوي إيجابي.

- فيما يتعلق بالتأثير غير المباشر، وجد أنه يزداد التأثير المعنوي الايجابي للملكية النفسية على مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي، حيث بلغت قيمة الزيادة ١١١,٠، وهي قيمة المسار غير المباشر.

تاسعاً: النتائج والتوصيات:

أ- النتائج:

١. توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وبين الرسوخ الوظيفي، ويفسر الباحث هذه النتيجة أنه كلما شعر المدير بمساهمته في ووضع أهداف عالية الأداء ونجاح تحقيق أهداف الشركة، وأنه يستطيع إحداث فرق إيجابي في الشركة، كان لذلك علاقة مباشرة بزيادة الرسوخ الوظيفي.
٢. توجد علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وبين مخرجات العمل، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما اهتمت القيادات بكل من الهوية الذاتية والكفاءة الذاتية والانتماء للعاملين، فان ذلك يحد من نية ترك العمل لديهم، مما يساهم في الحفاظ علي الكفاءات الادارية ويساعدها علي تحقيق أهدافها بمساعدة تلك الكفاءات الادارية.
٣. توجد علاقة ارتباط بين الرسوخ الوظيفي وبين مخرجات العمل، وتؤكد تلك النتيجة على أنه كلما كان تصميم العمل بالشركة يستغل مهارات العاملين بشكل فعال، ويساعد على التواصل الفعال بين زملاء العمل، وهناك تفاعل باستمرار مع زملاء العمل، ساعد ذلك على تحسين مستوى الأداء وتحسين مخرجات العمل.
٤. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للهوية الذاتية على الرسوخ الوظيفي، ويعنى ذلك بأنه كلما اهتمت الشركة بالهوية الذاتية فان ذلك يعزز من سلوكيات الرسوخ الوظيفي مما يساعد على وجود بيئة عمل تتسم بالإخلاص والولاء لدى العاملين والذي ينعكس أثره على المنظمة في زيادة الإنتاجية وتقليل معدل الدوران.
٥. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للانتماء على الرسوخ الوظيفي، ويفسر ذلك بأنه كلما شعر الموظف بأن المنظمة بمثابة بيت له، حرص على أداء وظيفته على أكمل وجه سعياً لتحقيق أهداف المنظمة وحفاظاً على مواردها، كان لذلك أثر كبير على الرسوخ الوظيفي.
٦. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية على الرسوخ الوظيفي، ويمكن للباحث تفسير هذه النتيجة بأنه كلما وثق المديرين في قدرات العاملين على المساهمة في نجاح تحقيق أهداف المنظمة، وأنه يستطيع إحداث فرق إيجابي فيها كلما أثر ذلك على الرسوخ الوظيفي.
٧. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمساءلة على الرسوخ الوظيفي، ويعنى ذلك بأنه كلما حرص العاملين علي استغلال وقت العمل الرسمي بصورة سليمة، وكان هناك مانع لاستقبال زواري في اوقات العمل الرسمية، أثر ذلك ايجاباً على الرسوخ الوظيفي.

٨. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاقليمية على الرسوخ الوظيفي، وتفسر هذه النتيجة بأنه كلما انخفض شعور الحاجة لحماية أفكاره حتى لا تستخدم من قبل الآخرين، وان الزملاء لا يتعدوا علي اختصاصاتي، وانخفاض الحاجة لحماية ممتلكاتي من الاستخدام من قبل الآخرين، أثر ذلك على الرسوخ الوظيفي.
٩. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للهوية الذاتية على مخرجات العمل، ويؤكد ذلك بأنه كلما اهتمت الشركة بالهوية الذاتية فان ذلك يعزز من مخرجات العمل الايجابية مما يساعد على وجود بيئة عمل تتسم بالإخلاص والولاء لدى العاملين والذي ينعكس أثره على المنظمة في زيادة الإنتاجية وتقليل معدل الدوران.
١٠. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للانتماء على مخرجات العمل، ويرى الباحث بأنه كلما شعر الموظف بأن المنظمة بمثابة بيت له، حرص علي أداء وظيفته علي أكمل وجه سعياً لتحقيق أهداف المنظمة، كان لذلك أثر ايجابي على مخرجات العمل.
١١. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة الذاتية على مخرجات العمل، وتفسر هذه النتيجة بأنه كلما وثق المديرين في قدرات العاملين على المساهمة في نجاح تحقيق أهداف الشركة، وأنه يستطيع إحداث فرق إيجابي في هذه الشركة، كلما أثر ذلك علي مخرجات العمل.
١٢. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمساءلة على مخرجات العمل، وتعني هذه النتيجة بأنه كلما حرص العاملين علي استغلال وقت العمل الرسمي بصورة سليمة، وكان هناك مانع لاستقبال زواري في اوقات العمل الرسمية، أثر ذلك على مخرجات العمل.
١٣. يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإقليمية على مخرجات العمل، وتؤكد هذه النتيجة بأنه كلما انخفض شعور الحاجة لحماية أفكاره حتى لا تستخدم من قبل الآخرين، وان الزملاء لا يتعدوا علي اختصاصاتي، وانخفاض الحاجة لحماية ممتلكاتي من الاستخدام من قبل الآخرين، أثر ذلك في تحسين مخرجات العمل.
١٤. يزداد التأثير المعنوي الايجابي للملكية النفسية على مخرجات العمل عند توسيط الرسوخ الوظيفي، يمكن للباحث تفسير هذه النتيجة بأنه كلما اهتمت الشركة بالهوية الذاتية، ووثق المديرين في قدرات العاملين على المساهمة في نجاح تحقيق أهداف الشركة، وأنه يستطيع إحداث فرق إيجابي في هذه الشركة، انخفض شعور الحاجة لحماية أفكاره حتى لا تستخدم من قبل الآخرين، وان الزملاء لا يتعدوا علي اختصاصاتي، وانخفاض الحاجة لحماية ممتلكاتي من الاستخدام من قبل الآخرين، فان ذلك يؤثر علي مخرجات العمل الايجابية من خلال توسيط الرسوخ الوظيفي.

ب- التوصيات:

١. ضرورة سعي القيادات الادارية وصانعي القرار (مدير السياحة الخارجية، مدير التسويق، مدير العلاقات العامة، مدير الفرع) بشركات السياحة الواردة جاهدين لتطوير العاملين

- وتتمية مهاراتهم في عملهم أو وظيفتهم (الإبتكار والإبداع في البرامج والعروض السياحية، تنمية مهارات العرض والتواصل الفعال، التشجيع على عقد الإتفاقيات المستمرة طوال العام، فضلاً عن دعم برامج سياحة المؤتمرات والسياحة التعليمية والتدريبية)، مع مساعدتهم في تطوير طموحاتهم ووضع أهدافاً لهم يسعون لتحقيقها.
٢. توفير بيئة عمل تتيح الفرص للتقدم وتحقق الشعور بالهوية الذاتية ورفع الكفاءة الذاتية للعاملين من خلال بناء هيكل تنظيمي متدرج فيه من المستويات الوظيفية التي تشجعه وتحفزه للوصول الى مستوى وظيفي أعلى، مع الاهتمام بتوفير الموارد التي تساعد على ذلك، الأمر الذي ينعكس على تحسين مخرجات العمل.
٣. التأكيد على ضرورة الاهتمام بثقافة تشجيع الملكية النفسية من خلال تنمية أبعادها (الهوية الذاتية، الانتماء، الكفاءة الذاتية، المساءلة، الإقليمية). كأحد المداخل المؤثرة في زيادة فعالية الارتباط بالعمل لدى العاملين بشركات السياحة.
٤. توفير مستويات مشاركة عالية للعاملين من خلال اتاحة الفرصة لتحقيق طموحهم الذي يساعد على حل المشكلات المتعلقة بالعمل والفرصة للتأثير في القرارات وتوفير المعلومات الكافية التي تمكنهم من ذلك مما يزيد من ارتباطهم بالعمل.
٥. يجب الاهتمام من قبل المسؤولين بتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أن وجود قيم مشتركة بين العاملين بشركات السياحة موضع التطبيق يكون لها تأثير ايجابي علي سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما يرى الباحث أن الدوافع الذاتية من أهم الأسباب لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية حيث أن الموظف الذي يتمتع بالدوافع الذاتية أكثر ميلاً عن غيره الي ممارسة تلك السلوكيات ويمكن تفسير ذلك من خلال مساهمة ذلك السلوك التطوعي في اشباع حاجاته الداخلية المتمثلة في الانجاز وتحقيق الذات. ويمكن تعزيز تلك السلوكيات من خلال اعتبار سلوكيات المواطنة التنظيمية أحد المعايير الهامة للوصول الي المناصب الادارية العليا وحث العاملين علي مساعدة زملائهم والاستغلال الأمثل للوقت في العمل، والعمل الدائم علي تطوير مهام العاملين الوظيفية.
٦. يجب علي المسؤولين معرفة أهم مشاكل العمل بالشركات السياحية والتحديات الوظيفية التي تواجه العاملين وأهمها تخفيض المرتبات أو تخفيض عدد العمالة لتخفيض التكاليف تزامناً مع جائحة فيروس كورونا، والعمل علي معالجتها لتجنب ترك العاملين للعمل والتوجه الي اعمال أخرى لرفع مستوي معيشتهم.
٧. ضرورة الاهتمام بالجانب المادي والمعنوي (المرتبات والحوافز والعلاوات، والتحفيز وتوجيه الشكر والتقدير عند الإجابة والتميز) لدي العاملين ، وتحقيق العدالة عند الترقيات الداخلية أو عند وضع تقييمات الأداء، لتنمية الرسوخ الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أمان، نجوى محمد (٢٠١٧)، الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الموظف على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢. أمين، أحمد عبد الحميد، (٢٠١٨)، أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، *مجلة البحوث التجارية: جامعة الزقازيق، كلية التجارة*، مج ٤٠، ع ١٤، ص ١٥ - ٧٥.
٣. الربيعاوي، سعدون حمود حثير. سلام سعد سريح الدراجي (٢٠١٦)، "أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي (بحث تطبيقي في مكاتب المفتشين العامين، *مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد (٢٢) ص ٣٠٨ - ٣٣١.
٤. العابدي، عبد الزهرة (٢٠١٥)، التأثير الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الخيرة والمخرجات التنظيمية "دراسة ميدانية في جامعة بابل"، *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد*، جامعة بابل كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (٢٠٤).
٥. عطا الله، عبير عثمان عبدالعزيز، (٢٠١٩)، أثر الرسوخ الوظيفي على ممارسات إدارة وتخطيط التعاقب بالتطبيق على مجموعة شركات ومصانع العربي، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة - كلية التجارة، مج ٤٣، ع ١٤، ص ١٠٨ - ١٤٥.
٦. مرزوق، عبدالعزيز علي (٢٠١٦)، العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ، *مجلة التجارة والتمويل: جامعة طنطا - كلية التجارة*، ع ٢٤، ص ١٨٢ - ٢٢٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Akcin, Kultigin, et al.,(2017), "Effect of Psychological Ownership on Employee Silence and Task Performance: A Study on Academicians." *International Business Research*, 11.1: 34.
2. Andriana , A. (2016). Employee psychological ownership and work engagement: An extension of the JD-R model (Doctoral dissertation, University of Bath).
3. Arab, H. R., & Atan, T.,(2018), Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq, *Management Decision*. 13(1), 117-140.

-
-
4. Azanza, R. V., Brosnahan, M. L., Anderson, D. M., Hense, I., & Montresor, M. (2018). The role of life cycle characteristics in harmful algal bloom dynamics. In *Global ecology and oceanography of harmful algal blooms*. **Springer, Cham**, (pp:133-161)
 5. Bernhard, F., Pundt, A., & Martins, E. (2017), The Role of Leadership and Related Mediators in the Development of Psychological Ownership in Organisations. In *Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership*, **Springer, Cham**, (pp. 181-202).
 6. Brunetto, Yvonne, et al., (2017), Management, bullying and the work outcomes of Australian paramilitary. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50.3: 341-359.
 7. Collins, B. J., Galvin, B. M., & Meyer, R. D. (2019), Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Organizational Identification and Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 87-97.
 8. Daniel N., Prajogo,., & Cooper, B. (2017). The relationship between personal values, organizational formalization and employee work outcomes of compliance and innovation. *International Journal of Manpower*.
 9. Desha, Y. (2018). Job embeddedness of Korean clinical nurses: A literature review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(3), 139-151.
 10. Ding, X., Li, Q., Zhang, H., Sheng, Z., & Wang, Z. (2017), Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach. *International Journal of Project Management*, 35(4), 543-556.
 11. Dutta, S., & Khatri, P. (2018), Servant leadership and positive organizational behaviour: The road ahead to reduce employees' turnover intentions. *On the Horizon*, 25(1), 60-82.
 12. Dyne Van, L., & Pierce, J. L. (2004), Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee

-
-
- attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 25(4), 439-459.
13. Fogec, M. (2017), The experience of psychological ownership of the non-profit organization: Can it be predicted by self-investment and intimate knowledge of the non-profit organization and does it influence future donating behaviour and word of mouth? (*Master's thesis*).
 14. Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Kruger, M. H. (2009), Role identification, community socio-economic status demands, and stress outcomes in police officers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(2), 165-180.
 15. Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, 27(1), 281-288.
 16. Ibrahim, M. (2016). The mediating role of psychological ownership in the relationship between ethical leadership and organizational justice, and the multiple forms of employee performance behaviors. *European Journal of Business and Management*, 8(9), 188-202.
 17. Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017), Do Intrinsic and Extrinsic Motivation relate differently to Employee Outcomes?. *Journal of Economic Psychology*. 21(4), 220-242.
 18. Liu, Fang, (2017), "Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance: The mediating role of psychological ownership. *Chinese Management Studies*. 11(3):520-537.
 19. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.

-
-
20. Newman, A., Neesham, C., Manville, G., & Tse, H. H. (2017), Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905-2926.
 21. Olckers, C., & Koekemoer, E. (2017), Linking psychological ownership with subjective career success and positive work-related outcomes. In Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership, *Springer Cham*. (pp. 3-20).
 22. Olckers, C., & Van Zyl, L. (2016), The relationship between employment equity perceptions and psychological ownership in a South African mining house: The role of ethnicity. *Social indicators research*, 127(2), 887-901.
 23. Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2017). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204.
 24. Paundra, J., Rook, L., van Dalen, J., & Ketter, W. (2017). Preferences for car sharing services: Effects of instrumental attributes and psychological ownership. *Journal of Environmental Psychology*, 53, 121-130.
 25. Pirkkalainen, H., Pawlowski, J. M., Bick, M., & Tannhäuser, A. C. (2018). Engaging in knowledge exchange: The instrumental psychological ownership in open innovation communities. *International Journal of Information Management*, 38(1), 277-287.
 26. Shahriari, S. (2011). Organizational Justice, Job Embeddedness, and Job Outcomes: A Study of Hotel Employees in Iran, (*Doctoral dissertation*, Eastern Mediterranean University (EMU)).
 27. Steinheider, B., & Verdorfer, A. P. (2017). Climate Change? Exploring the Role of Organisational Climate for Psychological

-
-
- Ownership. In Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership, *Springer Cham*. (pp. 275-293).
28. Susomrith, P., & Amankwaa, A. (2019). Relationship between job embeddedness and innovative work behaviour. *Management Decision*, 12 (4), 223-245.
29. Takawira, N. (2012). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution (*Doctoral dissertation*, University of South Africa).
30. Usha, S., & Rohini, V. (2018). Impact of quality of work life on work outcome of employees in automobile companies in Chennai. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 118(20), 787-799.
31. Van Zyl, L & Olckers, C.,. (2016), The relationship between employment equity perceptions and psychological ownership in a South African mining house: The role of ethnicity. *Social indicators research*, 127(2), 887-901.
32. Vem & Linus Jonathan, (2017). "Authentic Leadership, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Nigerian Hospitality Industry: the mediating Role of Psychological Ownership." *IOSR Journal of Business and Management*, 19.3: 82-92.
33. Walker, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-417.
34. Zhu, F., Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., & Fan, S. X. (2018). An investigation of entrepreneurs' venture persistence decision: The contingency effect of psychological ownership and adversity. *Applied Psychology*, 67(1), 136-170.

Abstract:

The current research presents a theoretical and applied framework that tests the relationship between psychological ownership and work outputs through the mediating role of job consolidation, according to a formula that shows the reflection of the results of psychological ownership investment among workers at the level of work outputs. From the perspective of psychological ownership, the researcher tested the effect of (self-identity, affiliation, self-efficacy, accountability, regionalism) on work outcomes and job consolidation. With data collected from a sample of (332) employees of tourism companies imported in the Arab Republic of Egypt, with a response rate of (88%), The results demonstrated the existence of a correlation between the dimensions of psychological ownership and job consolidation, and between the dimensions of psychological ownership and work outcomes, as well as the positive impact of psychological ownership on work outcomes when mediating job stability.