

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي
المدرک لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل
فى ظل جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19

د / أميرة ربيع محمد أبو أحمد

المدرس بقسم علم النفس - كلية الدراسات الإنسانية
فرع نفهنا الأشراف- جامعة الأزهر

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين الرسوخ التنظيمي و(الولاء التنظيمي - الدعم التنظيمي المدرك) لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل، والكشف عما إذا كانت هناك فروقا فى متوسطات درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغيرات (العمر - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، وكذلك التحقق من إمكانية التنبؤ بالرسوخ التنظيمي من خلال الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك ، تكونت عينة البحث الحالي من (200) ممرضة من الممرضات العاملات (بمستشفيات العزل بمحافظة دمياط) ممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (20-60) سنة بمتوسط عمرى قدره (35,6) وإنحراف معياري قدره (6,41)، وإستخدمت الباحثة (مقياس الرسوخ التنظيمي، مقياس الولاء التنظيمي، مقياس الدعم التنظيمي المدرك، إستمارة جمع البيانات الأولية للممرضات /إعداد الباحثة).

وأشارت النتائج الى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي، ووجود علاقة إرتباطية جزئية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك، ووجود فروق جزئية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير العمر من(20 -34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) فى إتجاه الفئة العمرية الأكبر سنا من (45-60) سنه، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير سنوات الخبرة من(صفر -10 سنة ، 11-20 سنة ، 21 -30 سنة) فى إتجاه

المجموعة الأكثر خبرة من (21 - 30 سنة) عدا بعد الروابط التنظيمية فكانت الفروق في إتجاه المجموعة متوسطة الخبرة من (11-20 سنة)، كما أشارت النتائج أيضا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير المؤهل العلمي (متوسط - فوق المتوسط - عال) في إتجاه ذوى المؤهل العالى، وأخيرا فقد أسفرت النتائج عن إمكانية التنبؤ بدرجات أفراد العينة علي مقياس الرسوخ التنظيمي من خلال درجاتهم علي مقياسي الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك، وإنتهى البحث بمجموعة من التوصيات و المقترحات.

الكلمات المفتاحية: الرسوخ التنظيمي - الولاء التنظيمي - الدعم التنظيمي المدرك- الممرضات - فيروس كورونا المستجد .

الرسوخ التنظيمى وعلاقته بالولاء التنظيمى والدعم التنظيمى
المدرك لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل
فى ظل جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19

د / أميرة ربيع محمد أبو أحمد

المدرس بقسم علم النفس - كلية الدراسات الإنسانية
فرع نفهنا الأشراف- جامعة الأزهر

مقدمة البحث :

لقد إستيقظ العالم بأسره على كارثة حقيقية عرفت رسميا بين جميع بلدانه بإسم جائحة فيروس كورونا المستجد " covid-19 " ذاك الفيروس اللعين الذى هز أركان العالم بأكمله، وفك أواصره فلم يكن يتخيل البشر يوما أن يصبح التباعد الإجتماعى هو الملاذ الأمان، ففى الوقت الذى كانت كل النظريات العلمية تدعو البشر للإندماج والتعايش الإجتماعى جاءت تلك الجائحة لتهدم كل هذه الأفكار، فقد إنتشر هذا الفيروس إنتشار النار فى الهشيم دوليا وإقليميا و محليا، الأمر الذى إستدعى التدخلات المباشرة والفورية من قبل منظمات الصحة العالمية لمتابعة الإجراءات الوقائية وتحديد السياسات الصحية العالمية (إبراهيم ، 2020 ، 1105).

وعلى الصعيد المصرى فقد تم تكريس كافة قطاعات وزارة الصحة والسكان بجميع المستشفيات و الأطقم الطبية العامله بها ومعاملها المنتشرة بكافة أنحاء الجمهورية، وتم تحويل العديد من المستشفيات العامة والجامعية الى مستشفيات فرز وعزل مصابى كورونا وذلك لإستيعاب الأعداد التى تصاب يوميا بهذا الوباء .

و نظرا للإنتشار السريع وتزايد أعداد المصابين بشكل هائل فقد إزدادت حدة الضغوط المهنية والشعور بالإحتراق الوظيفى لكافة العاملين بهذا القطاع ولاسيما العاملين بمهنة التمريض (سويدان ، 2020 ، 310) .

فقد أشار نجم (2020 ، 888) الى أن مهنة التمريض فى ظل إنتشار جائحة فيروس كورونا المستجد " covid-19 " تعد عملا فنيا متخصصا وعلى درجة عالية من الأهمية

والصعوبة في ذات الوقت، حيث أنه يتضمن التعامل بشكل مباشر مع مرضى يعانون مرضاً مميتاً سهل العدوى، بل ومخالطة الحالات الحرجة منهم بشكل يومي، فضلاً عن تحمل الأعباء الزائدة في العمل وتقديم الخدمات الصحية بشكل مستمر .

ونظراً للدور الحيوي الذي تؤديه هذه الفئة فقد توجب الأمر الإهتمام بالرسوخ التنظيمي لهم والوقوف على المتغيرات التنظيمية المرتبط بها، لأهمية بقائهم في العمل والإحتفاظ بهم خاصة في ظل هذه الفترة الحرجة .

وعليه فقد أشار عبد المطلب (2017 ، 58) الى إرتباط الرسوخ التنظيمي بالولاء التنظيمي للأفراد ، فكما هو معلوم أن الولاء يجعل الفرد منتبهاً للمنظمة التي يعمل بها مؤمناً بقيمتها وأهدافها مما يعزز من الرسوخ بها مهما كانت الظروف .

وينفق هذا القول مع دراسة تومي (Tommy,2004) ، جيلينا & كريستين (Jelena&Christine,2011) والتي أشارت نتائجها الى وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي لعمال وموظفي الشركات.

وعلى صعيد آخر فقد أشارت دراسة يانج (yang,2015)، شهلي (2017) الى أن الدعم التنظيمي المدرك يعد أيضاً من أهم المتغيرات التنظيمية الدافعة لتحقيق الرسوخ الوظيفي ولاسيما لدى عمال المؤسسات وشركات المحمول.

ومن خلال ما سبق عرضه يتضح أن هناك علاقة إرتباطية بين الرسوخ التنظيمي والولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات تم تطبيقها على عينات مغايرة ، ولم تجد الباحثة (في حدود إطلاعها) دراسة واحدة هدفت الى دراسة العلاقة بين (الرسوخ التنظيمي، الولاء التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك) لدى فئة الممرضات تحديداً ، وخاصة في ظل أزمة إنتشار فيروس كورونا المستجد.

مما يعد معه البحث الحالي ضرورة بحثية إقتضتها الظروف الحالية للتحليل والتقصى عن الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد - covid-19 .

مشكلة البحث

منذ نهاية عام (2019) وبداية عام (2020) واجه العالم كارثة عالمية حقيقية بمعنى الكلمة و التي نجمت عن تفشى عدوى فيروس كورونا المستجد " covid-19 " ووفقا لتقديرات منظمة الصحة العالمية (وقت إجراء البحث الراهن) فقد بلغ عدد الإصابات بهذا الفيروس عالميا حوالى 208,869,999 مصابا، بينما بلغ عدد المعافين منه 187,239,068 فردا، وأخيرا فقد بلغت عدد الوفيات بهذا الفيروس فى العالم حوالى 4,387,158 فرد . أما على المستوى المحلى فقد بلغت عدد الإصابات بهذا الفيروس داخل جمهورية مصر العربية (وقت إجراء البحث الراهن) حوالى 375,330 مصابا، بينما بلغ عدد المعافين منه 312,291 فردا، وأخيرا فقد بلغت عدد الوفيات بهذا الفيروس حوالى 21,361 فردا (وزارة الصحة و السكان ، 2021) .

وهذه نسبة ليست بالقليلة مما يجعل الرعاية الصحية فى مقدمة أوجه الرعاية التى تهتم بها الدول فى ظل إنتشار هذا الوباء، لذا فقد حرصت الحكومة المصرية على إتباع الإرشادات والتعليمات الخاصة بمواجهة هذه الجائحة وفقا لما أقرته منظمة الصحة العالمية، كما قامت بتوفير كافة السبل لتقديم الخدمات الصحية المتكاملة للمرضى، الأمر الذى يتطلب من الطاقم الطبى وخاصة التمريض أن يكونوا على درجة عالية من المهارة والإستعداد التام لبذل مجهود فائق للإيفاء بمتطلبات العمل فى هذه الفترة (سويدان ،2020، 308) .

وهنا تشير سويد (2017 ، 148) إلى أن العاملين بالجهاز التمريضى وخاصة الممرضات يتعرضون لمستويات مرتفعة من الضغوط الوظيفية والإحترق المهنى لاسيما فى ظل الأزمات الصحية الطارئة نظرا للمخاطر الصحية والمهنية التى تواجههم، والعمل لساعات طويلة تحت ظروف عمل شاققة خاصة مع تزايد أعداد المرضى ونقص الكادر التمريضى، فقد أكدت الإحصائيات أن عدد العاملين بمجال التمريض يتناقص سنويا نظرا لأعباء العمل الزائدة، كما أكدت منظمة الصحة العالمية فى تقريرها عام 2013 أنه بحلول عام 2035 سيواجه العالم مشكلة تناقص القوى العاملة بالجهاز التمريضى لما تتعرض له هذه الفئة من مخاطر الأمراض السارية و المنتشرة حول العالم، مما يترتب عليه تدنى مستوى الخدمات الصحية المقدمه للمواطنين .

وفي خضم هذا فكان من الضروري الإهتمام بهذه الفئة (المرضات) لما تقوم به من دور هام في تسيير الفعالية التنظيمية، وما تقدمه من إنجازات ومساعدات لتجاوز الأزمة الصحية الراهنة، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار الرسوخ التنظيمي لهم والمتغيرات التنظيمية المرتبط بها.

وبناء على ما ورد في هذا الشأن بالأدب الإداري والتنظيمي فقد أشار ترمول (2020، 216) الى أن الولاء التنظيمي يعد من أهم العوامل التنظيمية إرتباطا وتأثيرا في الرسوخ التنظيمي فولاء العامل لمنظمته يدفعه الى الإلتزام والإلتصاق الوجداني بها والإبقاء على العمل بداخلها.

ويدعم هذا القول ما أشارت اليه دراسة المحتسب (2007) ، ماري بيل (Mary, 2020) من وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي لدى مجموعة من موظفي البنوك وموظفي خدمة العملاء .

كما يرتبط الرسوخ الوظيفي أيضا بمساندة ودعم البناءات التنظيمية للعاملين بها ، فإدراك العاملين للدعم المقدم لهم من قبل المنظمات، وتهيئة مناخ العمل، ومشاركتهم في إتخاذ القرار، و تحقيق العدالة بينهم، وإتباع نمط القيادة الديموقراطي في التعامل معهم يؤدي بهم بلا شك الى تحقيق المزيد من الأمان و الرسوخ الوظيفي (عطيه ، 2019 ، 389) .

وفي هذا السياق فقد أشارت دراسة كورتيسيس (Kurtesis, 2015) ، شانج وشين (Chang&Chen, 2021) الى وجود علاقة إرتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والرسوخ التنظيمي لدى موظفي الإستقبال.

ويتضح من خلال ما سبق عرضه تأييد الدراسات السابقة لعلاقة وإرتباط الرسوخ بالولاء والدعم التنظيمي المدرك، إلا أن هذه الدراسات قد طبقت على هيئات مختلفة، ولم توجد دراسة واحدة (في حدود إطلاع الباحثة) تناولت سلوك الرسوخ التنظيمي وعلاقته بهذه المتغيرات لدى هيئة التمريض، وهذا لا يتناسب مع أهمية هذا القطاع المهني وأحقيقته في أن يحظى بإهتمام الباحثين خاصة في ظل الأزمة الصحية الخطيرة التي تمر بها البلاد حاليا.

ومما هو جدير بالذكر أيضا أنه وبالرغم من تأكيد نتائج معظم الدراسات سالفة الذكر على وجود علاقة إرتباطية بين الرسوخ الوظيفي "التنظيمي" و كلا من الولاء والدعم التنظيمي المدرك إلا أن هذه النتائج قد تضاربت مع نتائج دراسات أخرى كدراسة جيما دولما ناب

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

(Gemma, 2020) والتي توصلت نتائجها الى عدم وجود أى علاقة بين الولاء التنظيمي ونية البقاء فى العمل ، كما أشارت دراسة ليو (Lew,2009) ، هولمز (Holmes,2015) الى عدم وجود علاقة تأثير مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والرسوخ الوظيفي . ومن هاتين النقطتين السابقتين تتحدد القضية الرئيسية للبحث الحالى حيث رأت الباحثة ضرورة القيام به كمساهمة لحسم قضية التضارب فى نتائج الدراسات السابقة التى تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات، فضلا عن هدفه الأساسى فى سد الفجوة البحثية فى المجال الفكرى والإدارى من خلال تناوله للرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل فى ظل جائحة فيروس كورونا المستجد covid-19 " وإرشاد المستشفيات الحكومية بطبيعة هذه العلاقة ودورها فى نجاح تطبيق إستراتيجياتها وإدارتها لتجاوز المحنة الراهنة .

وفى ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث الحالى فى الإجابة على التساؤلات التالية :

1. هل توجد علاقة إرتباطية بين الرسوخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى ممرضات مستشفيات العزل؟
2. هل توجد علاقة إرتباطية بين الرسوخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى ممرضات مستشفيات العزل؟
3. هل توجد فروق فى متوسطات درجات أفراد العينة من ممرضات مستشفيات العزل على مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير العمر من (20 -34 سنة، 35-44 سنة، 45-60 سنة)؟
4. هل توجد فروق فى متوسطات درجات أفراد العينة من ممرضات مستشفيات العزل على مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير سنوات الخبرة من (صفر-10 سنة، 11-20 سنة، 21-30 سنة) ؟
5. هل توجد فروق فى متوسطات درجات أفراد العينة من ممرضات مستشفيات العزل على مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغير المؤهل العلمي (متوسط- فوق المتوسط- عال)؟

6. هل يمكن التنبؤ بدرجات أفراد العينة من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي من خلال درجاتهم علي مقياسي الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرسوخ التنظيمي و (الولاء التنظيمي - الدعم التنظيمي المدرك) لدى أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل .
- 2) الكشف عما إذا كانت هناك فروقا في متوسطات درجات أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل علي مقياس (الرسوخ التنظيمي) وفقا لمتغيرات (العمر - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي).
- 3) التحقق من إمكانية التنبؤ بدرجات أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي من خلال درجاتهم علي مقياسي الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الحالي في جانبين أساسيين هما :

أولا الأهمية النظرية للبحث وتتمثل فيما يلي:

- يعد البحث الحالي إضافة الى إديبات الإدارة الصحية بتسليط الضوء على دراسة العلاقة بين الرسوخ التنظيمي وكلا من الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى عينة البحث من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل، وهو ما لم ينل الإهتمام الكافي في مجال القطاعات الصحية في البيئة المصرية والعربية ولاسيما في هذه الظروف الحالية (في ظل إنتشار فيروس كورونا المستجد (Covid-19) (وذلك في حدود إطلاع الباحثة)، حيث أن الدراسات السابقة لم تتناول هذه المتغيرات معا وخصوصا لدى هذه الفئة المهنية، فأغلب الدراسات السابقة تم تطبيقها على عينات أخرى مغايره من (العمال - الموظفين - المعلمين - الصيادلة - مندوبي المبيعات - أعضاء هيئة التدريس وغيرهم) .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- إثراء المكتبة النفسية بمقاييس حديثة في مجال علم النفس التنظيمي والإداري وجمعيتها من إعداد الباحثة وهم (الرسوخ التنظيمي - الولاء التنظيمي - الدعم التنظيمي المدرك) ويمكن إستخدام هذه المقاييس في الأغراض العلمية، حيث إستمدت عباراتها من البيئة المصرية وروعي فيها ملائمتها لأهداف ولعينة البحث الحالي .

ثانيا الأهمية التطبيقية للبحث وتتمثل فيما يلي :

- لفت أنظار المتخصصين في القطاعات الصحية الحكومية، وتزويدهم بمرجعا متواضعا يفيدهم في وضع خططهم المستقبلية، أو تغيير (تعديل) خططهم الحالية بالوقوف على مواطن القوة والضعف في الأساليب الإدارية المتبعه لديهم، بما يحسن الأداء و جودة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى .

- حث الباحثين على إستكمال أبحاث أخرى تساعد العاملين بالقطاعات الصحية في تجاوز الأزمة الراهنة، وذلك إستنادا على ما يسفر عنه البحث الحالي من نتائج وتوصيات.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث :

- الرسوخ التنظيمي

تعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: تمسك الممرضة بالمستشفى التي تعمل بها ورغبتها الدائمة في البقاء بها وعدم تركها (حتى في ظل الأزمة الراهنة covid-19) وذلك لشعورها بالتوافق والموائمة بين أهدافها الشخصية وأهداف المستشفى التي تعمل بها ، وكذلك إرتباطها بالعاملين داخلها، إضافة الى إدراكها لمدى الخسائر والتضحية المترتبة على تركها للعمل بالمستشفى . كما يتحدد ذلك إجرائيا من خلال الدرجة التي تحصل عليها الممرضة على مقياس الرسوخ التنظيمي المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد / الباحثة.

-الولاء التنظيمي

تعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: قوة إنتماء الممرضة للمستشفى التي تعمل بها وإخلاصها لها، وإرتباطها بها عاطفيا، وكذلك قناعتها التامة بالإمتيازات (المكاسب) التي تحققها من خلال العمل بها ، إضافة الى شعورها بالمسئولية الأخلاقية والواجب الأخلاقي تجاهها (لاسيما في ظل الأزمة الراهنة covid-19) .

كما يتحدد ذلك إجرائيا من خلال الدرجة التي تحصل عليها الممرضة على مقياس الولاء التنظيمي المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد / الباحثة .

الدعم التنظيمي المدرك

تعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: إدراك الممرضة للإهتمام والرفاهية والدعم المقدم لها من قبل المستشفى التي تعمل بها (خاصة في ظل الأزمة الراهنة covid-19)، ويتمثل هذا الدعم في تقدير المستشفى لمجهوداتها، تتمين إسهاماتها وأعمالها، المحافظه على سلامتها، مراعاة العدالة والإنصاف فيما يتعلق بالنواحى المادية الخاصة بها، إضافة الى إتباع أسلوب القيادة الديموقراطى فى التعامل معها.

كما يتحدد ذلك إجرائيا من خلال الدرجة التي تحصل عليها الممرضة على مقياس الدعم التنظيمي المدرك المستخدم فى الدراسة الحالية من إعداد / الباحثة .

الممرضات

تعرفه الباحثة إجرائيا بأنه : مجموعة من السيدات العاملات بمستشفيات العزل ممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (20 : 60) سنة، والحاصلات على مؤهلات فى مجال التمريض (دبلوم - معهد - بكالوريوس - دراسات عليا) تؤهلهن لممارسة المهنة، وتقديم الرعاية الصحية للمرضى .

مستشفيات العزل

تعرفه الباحثة إجرائيا بأنه : مجموعة من المستشفيات العامة ، والتي تم تخصيصها من قبل وزارة الصحة لفرز وعزل المرضى المصابين بفيروس كورونا المستجد (covid-19) بداخلها، وإستشفائهم بها .

حدود البحث :

تمثلت الحدود البشرية للبحث الحالى بالعينة المستخدمة والبالغ عددها (200) ممرضة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل، كما تحدد مكانيا بمستشفيات العزل التابعة لمحافظة دمياط (مستشفى دمياط العام، مستشفى السرو المركزى، مستشفى الروضة المركزى، مستشفى ميت أبوغالل المركزى)، كما تحدد أيضا بمنهج البحث " المنهج الوصفى " والأدوات المستخدمة فيه والمتمثلة فى (مقياس الرسوخ التنظيمي، مقياس الولاء التنظيمي، مقياس الدعم التنظيمي المدرك، إستمارة جمع البيانات الأولية للممرضات / إعداد الباحثة).

الإطار النظري لمصطلحات البحث

(1) الرسوخ التنظيمي Organizational Embeddedness

- يعد الرسوخ التنظيمي من الموضوعات التي لاقت إهتماما واسعا في حقل الإدارات التنظيمية لاسيما في العقود الأخيرة بإعتباره مفهوما إيجابيا عكس مفاهيم (الرغبة في ترك العمل - دوران العمل - الإنسحاب الوظيفي - التسرب الوظيفي) وكذلك لما له من علاقة واضحة بفعالية المنظمات ودرجة إنجاز العمل بها.

لذا تري الباحثة أن الحديث عن مفهوم الرسوخ التنظيمي لا يتم إلا في ضوء تعريف مفهوم الرسوخ الوظيفي (الإستقرار الوظيفي) بصفة عامة بإعتبار أن الرسوخ التنظيمي يعد إحدى نوعيه فيعرف أمين (2018، 26) الرسوخ الوظيفي بأنه : تمسك العامل بعمله وبقائه به وفقا لمجموعة من المتغيرات، وهذه المتغيرات إما مرتبطه ببيئة العمل فيسمى (الرسوخ التنظيمي/ الداخلي) أو غير مرتبطه بالعمل فيسمى (الرسوخ المجتمعي/ الخارجي)، فالرسوخ الوظيفي بناء لإستبقاء الموظفين ومكافحة الإنسحاب .

تعريف الرسوخ التنظيمي

تعرفه علوش (2016 ، 630) بأنه : تمسك الفرد بعمله، وعدم رغبته في ترك وظيفته ويرجع ذلك الى مجموعة عوامل داخل العمل وتسمى العوامل التنظيمية. كما يعرفه الزعير (2017، 177) بأنه : الإحتفاظ الدائم للموظف بعمله ، وجهوده في تحسين و تطوير العمل وفقا لمجموعة من القوى المؤثرة داخل بيئة العمل والمتمثلة في (المواءمة- الروابط - التضحية) التنظيمية.

وتعرفه عطاالله (2019 ، 121) بأنه: عقد متعدد الأبعاد يركز على العوامل الداخلية (التنظيمية) التي تصون العامل في عمله وتتمثل في (التوافق بين الفرد والوظيفة - الروابط داخل المؤسسة - التضحية و الخسائر المترتبة على ترك العمل).

ويعرفه دودين (2020، 32) بأنه : إرتباط العامل بوظيفته والإحتفاظ بها لإحساسه بأن أهدافه الشخصية والمستقبلية تتفق مع الأهداف الوظيفيه له، وأن العمل داخل المنظمة يحقق له مميزات وفرص لا يمكن الإستغناء عنها ، كما ينمي لديه روابط رسمية وغير رسمية بمجال العمل.

ويعرفه **عشرى (2021، 6)** بأنه: مدى بقاء الأفراد وتمسكهم بعملهم مع الأخذ في الاعتبار العوامل التنظيمية المؤدية لذلك والمتمثلة في (المواءمة- الروابط - التضحية) .
- ومن خلال إستقراء الباحثة للتعريفات المذكورة سلفا يتضح أن جميعها وإن اختلفت في صياغة المفهوم، إلا أنها إتفقت على أن الرسوخ التنظيمي يعنى تمسك الفرد بعمله داخل منظمه ما وإحتفاظه به مهما كانت الظروف، ويعزو ذلك الى مجموعة من العوامل التنظيمية (داخل بيئة العمل) وتتمثل في إحساس الفرد بالتوافق والمواءمة بين أهدافه وخططه المستقبلية مع أهدافه الوظيفية وثقافة المنظمة التي يعمل بها، إضافة الى ما يكونه من علاقات وروابط رسمية وغير رسمية داخل بيئة العمل، وكذلك إدراكه لحجم الخسائر (التضحية) المترتبة على تركه للعمل .

- كما تعرف هذه العوامل التنظيمية بإسم (أبعاد الرسوخ التنظيمي) وفيما يلي تفصيلا لها :

أبعاد الرسوخ التنظيمي

-المواءمة التنظيمية **organizational Fit** :

وتعرف بأنها درجة التوافق المتصور بين قيم الفرد وأهدافه المهنية وتلك الخاصة بالمنظمة التي يعمل بها، وكذلك التوافق بين قدراته وبين متطلبات وظيفته المباشرة، ويشير (Nafei,2015) الى أنه كلما إزداد هذا التوافق بين الفرد والمنظمة كلما كان الفرد أكثر إرتباطا بها، مما يجعل من الصعب عليه قطع العلاقات مع المنظمة وترك العمل.

- الروابط التنظيمية **organizational links** :

وتعنى العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي يكونها الفرد مع فرق وجماعات العمل حيث يكون هناك عدد من الخيوط بين الفرد وأعضاء فريق العمل، أو أى جماعة تنظيمية ينتمى إليها، ويشير (Ring,2013) الى أنه كلما إزداد عدد الروابط داخل المنظمة، كلما إزداد رسوخ العاملين بها .

- التضحية التنظيمية **Organizational sacrifice** :

وتعرف بأنها الخسارة النفسية والمادية الناتجة عن ترك الفرد لوظيفته، فعند ترك العمل فى المنظمة سوف يتحمل الفرد تكلفة هذه الخسارة والتي تتخذ أشكالا عديدة كصعوبة الحصول على فرص عمل جديدة، إفتقاد الصحبة و زملاء العمل، إفتقاد فرص الترقى ومزايا

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

التقاعد و المعاشات والتأمينات وغيرها، وقد أشار (young,2012) الى أنه كلما زادت خساره الفرد للمزايا والفرص عند تركه للعمل كلما إزداد تمسكا وبقاءا به (طويل، 2021، 984).

- نظريات الرسوخ التنظيمي "نظرية هولتوم"

ترجع هذه النظرية الى (Holtom, 2006) وترى أن الرسوخ الوظيفي يؤدي الى بقاء الموظف في المنظمة، شريطة أن تتناسب القيم الشخصية للعامل وأهدافه الوظيفية مع الخطط المستقبلية للمنظمة وثقافتها التنظيمية والظروف البيئية المحيطة به، كما إهتم أيضا بتحليل طبيعة الإدارة من زاوية إجتماعية، حيث أبرز أهمية التنظيم الإجتماعي الذي يقوم على تعاون الأفراد وتفاعلهم إجتماعيا في تشكيل المنظمة ذاتها وبقاء العامل بها .
"نظرية شستر برنارد"

- قدم برنارد تحليلاته حول الرسوخ التنظيمي، حيث إهتم بتسيير السلوك الإداري وتحليل تطور التنظيمات، فتوصل الى مجموعة من الميكانيزمات والعوامل التنظيمية التي تؤثر على دافعية الأفراد وإستقرارهم داخل المنظمة، وتمثلت هذه العوامل فى إرتباط وتعاون الأفراد العاملين بالمنظمة من أجل تحقيق أهدافها، تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين والجماعات بها، وتقدير حجم (التضحية) المترتبة على ترك العمل بالمنظمة (السيد، 2021، 126).

- وقد تبين للباحثة من خلال إستقراؤها لهذه النظريات أن إحداهما " نظرية هولتوم " قد تناولت الرسوخ الوظيفي وأهميته فى بقاء الموظف بعمله مؤكدة على أهمية العوامل التنظيمية والتعاون الإجتماعي بين العاملين في تشكيل المنظمة ذاتها وبقاء العامل بها، بينما ركزت نظرية شستر برنارد على سلوك الرسوخ التنظيمي، ومعرفة الميكانيزمات والعوامل التي تؤثر على دافعية الأفراد وإستقرارهم داخل المنظمة والتي تمثلت فى (التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين بها، الإرتباط والتعاون بين الأفراد العاملين، تقدير حجم التضحية المترتبة على ترك العمل بالمنظمة) .

(2) الولاء التنظيمي Organizational Loyalty

يعد مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم الراسخة فى العلوم الإدارية والسلوكية، وموضع سجالاتا فكريا للباحثين، وقد إنبتق أساسا من حركة العلاقات الإنسانية فى النصف الأول من

القرن العشرين من خلال الدراسات التي حاولت إكتشاف طبيعة العلاقة بين العامل والمنظمة، ومنذ تلك اللحظة تم التوصل الى أن للعاملين مشاعر خاصة تجاه منظماتهم، ولقد حظى موضوع الولاء التنظيمي بإهتمام العديد من الباحثين مما نتج عنه تنوع فى المفاهيم الخاصة به نظرا لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه، والناجيه عنه .

تعريف الولاء التنظيمي

مفهوم الولاء فى اللغة : القرب وتولى العمل أى تقلده ، وتولى عنه أى عرض ، والموااله ضد المعادله والولاء هو الإلتباع (ابن منظور، 2003، 2913) . ويعرفه ألين وماير (Allen&Meyer,1990) بأنه قوة إنتماء العامل وإنخراطه فى العمل مع منظمة معينة فى (عابنه، 2016 ، 63).

كما يعرفه الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة (2011،59) بأنه إستثمار متبادل بين الفرد و المنظمة، يترتب عليه إرتباط الفرد بوظيفته، وإعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام فى نجاح وإستمرارية المنظمة، كالإستعداد لبذل مجهود أكبر، والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسئوليات إضافية .

ويوضحه روئيل (2017،116) بأنه شعور العامل بالوفاء والإخلاص تجاه المنظمة التى يعمل بها ، وقبوله لأهدافها، وإستعداده لبذل أقصى جهوده لصالح المنظمة. ويعرفه رسمى(2018، 212) بأنه وفاء الموظف لعمله وإندماجه به ، وإدراكه للمزايا الإضافية العائدة عليه من العمل به ، وشعوره بالإلتزام الأخلاقى تجاه وظيفته مما يجعله يكرس كل طاقاته لها .

ويعرفه فكرون (2018، 99) بأنه قوة إنتماء وإندماج الفرد داخل المنظمة التى يعمل بها وإيمانه القوى بقيمتها وأهدافها، وشعوره الدائم بالإرتباط والفخر بها، وحبه للعمل فيها، وشعوره بأنه جزء لا يتجزأ منها .

- بالنظر الى العرض السابق لتعريفات الولاء التنظيمي يتضح أن معظمها متقاربة وتشير الى أن الولاء التنظيمي يمثل قوة إنتماء العامل لعمله ، وإيمانه القوى بقيمه وأهدافه، وإدراكه للمزايا التى يحققها من خلاله، إضافة الى شعوره بالإلتزام الأخلاقى تجاهه، وإستعداده لبذل أقصى جهوده لصالح العمل.

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- كما تشير هذه التعريفات في طياتها الى أن للولاء التنظيمي مجموعة من الأبعاد نوردتها فيما يلي:

أبعاد الولاء التنظيمي

أشار نموذج ألين وماير (Allen&Meyer,1996) الى أن أبعاد الولاء تنقسم الى :

الولاء العاطفي (emotional loyalty) : ويعنى الشعور بالانتماء والالتصاق المعنوي للفرد بالمنظمة التي يعمل بها وبأنه جزء منها ، وكذلك قبول أهدافها والتفاني لأجل تحقيقها .
الولاء الإستمراري (Continuity of loyalty) : هو إرتباط الموظف بالمنظمة بناء على القيمة الإستثمارية والمادية التي يمكن أن يحققها من خلال العمل بها مقارنة مع ما سيفقده عند تركه لها ، وتتعلق فكره الولاء التنظيمي المستمر من نظرية المراهنات الجانبية والتي تشير الى أن ولاء الفرد لمنظمتة يتكون نتيجة الإستثمارات المتراكمة (الملموسة وغير الملموسة) للفرد في المنظمة وهو ما يعرف بالمراهنات الجانبية والتي قد يفقدها الفرد متى ما ترك المنظمة .

الولاء الأخلاقي (moral loyalty) : ويعبر عن إحساس الفرد بالالتزام الأخلاقي والأدبي تجاه المنظمة التي يعمل بها، وشعوره بأنه مدين لها، وإحساسه بالذنب عند التخلي عنها(عبد الرحمن، 2010، 43) .

الأثار الإيجابية للولاء التنظيمي

تكمن الأثار الإيجابية للولاء التنظيمي فيما يلي :

- الروح المعنوية العالية : فالولاء التنظيمي دورا هاما في رفع الروح المعنوية للعاملين مما يدفعهم للعمل بحماس كبير لتحقيق أهداف المنظمة .
- المساهمة في زيادة نسب الرسوخ الوظيفي للعاملين حيث يزداد تعلق و تمسك الفرد بمنظمتة.
- التقليل من ظاهرة التغيب والتسرب الوظيفي للعاملين حيث يلعب الولاء التنظيمي دورا هاما في خفض معدل نسب الغياب الإختياري والذي يتضمن خلق الأعذار نظرا لحب العامل وتعلقه بعمله.
- رفع أداء العاملين داخل المنظمات التي يعملون بها وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابيا على حياة العامل المهنيه والشخصية والعائلية (عسلى، 2016، 388) .

النظريات المفسره للولاء التنظيمي

قدم إيتزيوني (Etzioni, 1961) نموذجاً لتفسير الولاء التنظيمي بناءً على مدخلين رئيسيين هما :

المدخل الأول (الإتجاهي): ويرى أن الولاء التنظيمي يعكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته، وطبقاً لهذا المدخل فينظر للولاء التنظيمي على أنه القوة النسبية لإنتماء وتمائل العامل للمنظمة التي يعمل بها والتصاقه بها .

المدخل الثاني (السلوكي) : يهتم هذا المدخل بصورة أساسية بالعملية التي من خلالها يؤدي السلوك الماضي للفرد إلى إرتباطه بالمنظمة ، وطبقاً لهذا المدخل يتم إحساس العامل بالولاء التنظيمي من خلال الإستثمارات المادية وغير المادية التي يستشعرها في المنظمة ، فالولاء هنا يأتي من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة بقاءه بالمنظمة .

ويرى (Coopey&Hartley, 1991) أنه لا بد من الأخذ بالمدخلين معاً (الإتجاهي و السلوكي) بما يحقق قيمه أكبر عند دراسة مفهوم الولاء التنظيمي (صلاح الدين ، 2021 ، 184) .

- وبإستقراء هذه النظرية يتضح للباحثة أن لولاء العامل تجاه المنظمة التي يعمل بها جانبيين أحدهما (إتجاهي) يعتمد على إنتماء العامل لعمله والتصاقه القوي به، والآخر (سلوكي) يعتمد على المنفعة المادية وغير المادية التي يجنيها العامل من وراء عمله ، كما تتفق الباحثة أيضاً مع (Coopey&Hartley, 1991) من أنه لا بد من الأخذ بالمدخلين معاً (الإتجاهي والسلوكي) عند دراسة مفهوم الولاء التنظيمي .

(3) الدعم التنظيمي المدرك perceived organizational support

يعد الدعم التنظيمي المدرك هدفاً تسعى المنظمات لتحقيقه وزرعه في موظفيها لما له من دور هام في زيادة مستوى الأداء وإستقرار المنظمة بأكملها، ونظراً لأهميته فقد تناولته العديد من الدراسات في مجالات متنوعة مما أدى إلى تعدد وتنوع التعريفات الخاصه به وفقاً لإختلاف مداخل الدراسات ونتائجها .

تعريف الدعم التنظيمي المدرك

الدعم لغة : مشتق من الفعل دعم ودعم الشيء يدعمه دعماً: مال فأقامه ، والدعمه ما دعمه به والدعام والدعامه : كالدعامه و الدعم : أن يميل الشيء فتدعمه بدعام عروش الكرم ونحوه (ابن منظور، 2003، 2660) .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

ويعرف رشيد (2004 ، 13) الدعم التنظيمي المدرك بأنه: إحساس العاملين بأن المنظمة تهتم بهم و تتمن مجهوداتهم من خلال المساعدات الشخصية ، والتدريب على يد أعلى الكفاءات، و تقديم الحوافز و المكافآت، و إتاحة الفرص للمشاركة في إتخاذ القرارات . ويعرفه عواد (2007 ، 12) بأنه: إدراك العامل لتقدير المنظمة له، وإهتمامها برفاهيته، ومراعاة التوزيع العادل للمكافآت بين العاملين بها، وكذلك شعوره بالإحترام والتعاون بينهم . كما يعرفه الشنطي (2015 ، 124) بأنه: إدراك العاملين بأن المؤسسة التي يعملون بها تهتم بهم، وتقدر مجهوداتهم ، وتعتنى بهم وترعاهم، وتقدم لهم المكافآت والحوافز ، مما يسهم في تطوير خبراتهم، ورفع دافعيتهم نحو العمل وزيادة الإنتاج . ويعرفه حسيب (2015 ، 121) بأنه: إدراك العاملين بأن القيم التنظيمية تهتم بهم، وتقدم لهم المساعدات و المساهمات العامة والمتمثلة في العناية بالصحة النفسية لهم، وكذلك مساهمة القادة بالمنظمة في حل مشاكل العاملين بها و التصدى لها. وتعرفه المهدي (2016، 19) بأنه: إدراك العامل لدعم المنظمة ورعايتها له من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات و الإنصات لشكواهم .

- من خلال العرض السابق لتعريفات مفهوم الدعم التنظيمي المدرك يتضح أنها متشابهة، فقد إستخلصت من نفس المصادر التي تعد النواة الأولى لمفهوم الدعم التنظيمي المدرك، وإن اختلفت في توضيح مدلول المصطلح نفسه، فتشير هذه التعريفات إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يتمثل في إدراك العامل بأن المنظمة التي يعمل بها تقدر مجهوداته وإسهاماته و تهتم به وبرفاهيته، وتتحرى العدالة فيما يتعلق به من نواحي مادية، كما تساهم قيادتها في حل مشكلاته، وإتاحة الفرص له بالمشاركة في إتخاذ القرار مما يسهم في تطويره وزيادة إنتاجيته.

- كما يتضح أيضا من خلال هذه التعريفات أن هناك تعدد و إختلاف في أوجه الدعم التي يدركها العامل والمقدمه له من قبل المنظمة التي يعمل بها، وذلك تبعا لإختلاف الدراسات التي تناولتها وإختلاف مجالات تطبيقها، ومنها (تقديم المساعدات العامة والعناية بالصحة النفسية و الجسديه لهم، الإهتمام برفاهيتهم، تقدير مجهوداتهم ومراعاة العدالة والإنصاف في تقديم الحوافز والأجور لهم، التدريب على أيدي الكفاءات العليا، الإحترام و التعاون بينهم، مساهمة القادة في حل المشكلات الخاصة بهم، إتاحة الفرصه لهم للمشاركة في إتخاذ القرارات) .

أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

- تقدير الجهود **Appreciation of efforts** : ويعنى إحساس العامل بتقدير المؤسسه لإسهاماته وللنتائج المترتبة على جهوده بداخلها، وكذلك إهتمامها بالظروف الإنسانية الخاصة به .
- عدالة الأجور **fair wages** : تشير الى إهتمام المنظمة بطريقة توزيع الأجور على موظفيها بإنصاف، وذلك من خلال دفع رواتب وأجور العاملين بها بما يتناسب مع جهودهم المبذولة وطبيعة عملهم .
- نمط القيادة **driving style** : وهى السلوكيات التي يتبناها القادة وتسهم في رفع الروح المعنوية، وتعزيز الدافعية لدي المرؤسين، ومن أكثر الأنماط الإدارية مساهمة في تعزيز الدعم النمط الديموقراطى.
- الثقة التنظيمية **Organizational trust** : ويقصد بها ثقة المرؤسين بالمنظمة، ووضوح ثقافتها والقواعد والتعليمات الخاصة بها وسياستها المتبعه مع العاملين بها .
- دعم الكفاية الإجتماعية **Supporting social competence** : ويعنى إحساس العامل بالكفاية فى المواقف الإجتماعية وإستعداده للإشتراك فى الأنشطة الإجتماعية داخل المنظمة (رشيد، 2004 ، 19).

الأثار الإيجابية للدعم التنظيمي المدرك

- يترتب على الدعم التنظيمي فوائد متبادلة بين العاملين والمنظمة ومنها :
- يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة .
- إيجاد رؤية مشتركة بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة .
- تقليل الأثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة .
- يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة تودى الى إرتفاع نسب الرسوخ الوظيفي للعاملين، و التقليل من معدلات التدوير الوظيفي الطوعى الذي يقوم به العاملين .
- يساعد الموظفين على الإبداع فى العمل فى ظل التنافس الهائل بين المنظمات فى بيئة العمل (جلاب ، 2016 ، 147) .

النظريات المفسرة للدعم التنظيمي المدرك

تحاول نظريه المنفعة التبادلية تفسير الدوافع وراء الإتجاهات و السلوكيات المتبادلة بين الأفراد والمنظمات، ولقد عمل إيزنبرج وزملائه لتوسيع تطبيق هذه النظرية وسعوا الى توظيفها لتفسير جوانب العلاقة بين المنظمة والموظفين، وتستند نظرية الدعم التنظيمي إلى أن إدراك الموظفين بأن منظماتهم التي ينتمون إليها تقدر إسهاماتهم وتهتم بهم وبرفاهيتهم، وتظهر لهم الإحترام المتبادل ، يترتب عليه الشعور بالرضا عن العمل و الإستقرار به، وارتفاع معدل الإنتاج ومستوى الأداء .

وتتفاوت إدراكات الدعم التنظيمي من فرد لأخر ضمن البيئة التنظيمية، فقد بينى الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل مثل مدى إستعداد المنظمة لتقديم المساعدة أو المعدات اللازمة كي يستطيعوا التدريب في المجالات المهمة المرتبطة بعملهم، أو التشجيع المستمر لهم، والثناء الصادق على أعمالهم، أو تهيئة الفرصه لهم في إتخاذ القرار والتأثير على سياسات العمل (العنزي، 2018، 64) .

- وبإستقراء النظرية السابقة يتبين للباحثة أن إدراك الموظف لمساندة ودعم المنظمة له وتقديرها لإسهاماته والإهتمام برفاهيته يؤدي الى شعوره بالرضا عن العمل والإستقرار به، وارتفاع معدل الإنتاج ومستوى الأداء له ، كما يتبين للباحثة أيضا أن للدعم التنظيمي أشكالاً متعددة يدركها العاملون فمنهم من يدركه على أنه تقديم المساعدة والتدريب، ومنهم من يراه في التشجيع المستمر، ومنهم من يدركه في السماح له بإتخاذ القرار والتأثير على سياسات العمل .

(4) فيروس كورونا المستجد "covid-19"

ظهر وباء فيروس كورونا المستجد " كوفيد - 19 " (Covid-19) في نهاية العام 2019م، وتفشى بشكل هائل قبل حلول عيد الربيع في جمهورية الصين الشعبية للعام 2020م، وتحديدا في العديد من الأماكن داخل مقاطعة "هوبي" الصينية، ثم إنتشر هذا الفيروس إلى جميع أنحاء العالم، ليصبح ذلك هو أخطر حدث في مجال الصحة العامة بعد فيروس السارس SARS الذي إجتاح الصين عام 2003 م ، ولكن ثمة بعض الفروق بين فيروس كورونا المستجد " كوفيد - 19 " (Covid-19) وفيروس السارس SARS والميرس MERS ، فجميعهم ينتمون إلى عائلة واحدة وهي "عائلة فيروسات كورونا"، وقد أظهر تحليل الجينات في

الماضي أن خصائص الجين الخاص ب (nCov-2019) تختلف اختلافا كبيرا عن جيني (SARS-CoV)، و (MERS-CoV) أما اليوم فقد أثبتت التحاليل أن نسبة التماثل بين (nCov-2019) و (CoVZC45 Bat-SL) أكثر من 85 % (الدليل الشامل لفيروس كورونا المستجد، 2020 ، 11).

ويعد فيروس كورونا هو أحد الفيروسات التي تصيب الحيوان في الأصل ونتيجة لإصابة الإنسان به أصبح الفيروس تحت ضغط أدى إلي تكيفه وقدرته علي إصابة الإنسان به، وبالتالي تمثلت قدراته الإضافية في القدرة علي الإصابة بالكلى بدلا من إصابة الجهاز التنفسي فقط، ويعتقد أن الخفافيش هي مصدر الفيروس الأساسي، ولكن لم يثبت ذلك بشكل قطعي. أما عن توسع إنتشار هذا الفيروس جغرافيا، فنجد أن قدرات فيروس كورونا المستجد "كوفيد - 19" (Covid-19) قادرة على إحداث جائحة "وباء عالمي"، وذلك بعد أن ضرب هذا الفيروس دول العالم بأسره بسرعة شديدة ولم يستثنى منه أى دولة فى العالم، ومن هنا تأتي خطورة هذا الفيروس الفتاك (يوسف ، 2020 ، 553) .

الدراسات السابقة :

تنقسم الدراسات السابقة الى المحاور التالية :

المحور الأول : دراسات تناولت العلاقة بين الرسوخ التنظيمي و الولاء التنظيمي

- هدفت دراسة تومى (Tommy,2004) الى البحث فى العلاقة بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي لدى مجموعة من الموظفين بإحدى الشركات الإستثمارية، وتكونت عينة الدراسة من (300) موظف، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي ، كما وجدت فروق دالة إحصائيا على الولاء التنظيمي تعزى لأثر كل من متغيرات (الجنس - الحالة الإجتماعية - عدد سنوات الخدمة - المؤهل العلمى) .
- كما هدفت دراسة المحتسب (2007) الى دراسة أبعاد الولاء التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، و تكون مجتمع الدراسة من (210) موظف وموظفة فى قطاع البنوك بمدينة الخليل ، وقد إستخدمت هذه الدراسة أداة لقياس الولاء التنظيمي مكونة من مجموعة من الأسئلة، كما أسفرت نتائج الدراسة عما يلي :
- وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي .
 - وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر والولاء التنظيمي لدى العاملين في قطاع البنوك.
 - كما أجريت دراسة جيلينا & كريستين (Jelena & Christine, 2011) للكشف عن تأثير الولاء التنظيمي على الإستقرار الوظيفي لدى مجموعة من العمال بإحدى المنظمات، طبقت عليهم إستبيانات لتقدير (الولاء التنظيمي - الإستقرار الوظيفي)، و كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر دال إحصائيا للولاء التنظيمي على الإستقرار الوظيفي فكلما زاد ولاء العامل لعمله زاد إستقرارا وتمسكا بالعمل .
 - وإستهدفت دراسة جيما دولما ناب (Gemma, 2020) فحص مدى الرضا عن التواصل التنظيمي لمدرسات رياض الأطفال ومقدار ولأئهم التنظيمي وعلاقته بنية البقاء في عملهن، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونه من (375) مدرسة من مدرسات رياض الأطفال، وتم إستخدام تصميم البحث الكمي المقطعي بإستخدام الإستبيانات، وكذلك إستخدام الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات الديموغرافية، وتم إستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لتحليل النماذج المفترضة، وأخيرا فقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود قدر متوسط من الرضا عن التواصل التنظيمي لمدرسات رياض الأطفال، وكذلك قدرا متوسطا من الولاء التنظيمي لديهن، كما توصلت نتائج الدراسة أيضا الى عدم وجود أى علاقة بين الولاء التنظيمي ونية البقاء في العمل لديهن .
 - وأخيرا فقد تناولت دراسة ماري بيل (Mary, 2020) العلاقة بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي لدى مجموعه من موظفي خدمة العملاء ، تم إستخدام تصميم وصفي كمي على عينة مكونه من (765) موظفا مسجلين في هذه الدراسة ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إرتباطية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي، وأن الولاء التنظيمي يعد من أقوى المؤشرات وأهم العوامل التنبؤية بالرسوخ الوظيفي .
- تعقيب على دراسات المحور الاول**
- من حيث الهدف : هدفت دراسات هذا المحور الى البحث في العلاقة بين الرسوخ الوظيفي "التنظيمي" و الولاء التنظيمي..

من حيث العينة : تم تطبيق هذه الدراسات على عينات متباينة من (موظفي الشركات - موظفي البنوك - عمال المنظمات - مدرسات رياض الأطفال - موظفي خدمة العملاء).
من حيث الأدوات : استخدمت هذه الدراسات مقاييس و إستبيانات لتقدير (الولاء التنظيمي - الإستقرار الوظيفي).

من حيث النتائج : أسفرت نتائج دراسات هذا المحور عن وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي "التنظيمي" والولاء التنظيمي، وأن هناك تأثير مباشر دال إحصائيا للولاء التنظيمي على الإستقرار الوظيفي، كما كشفت النتائج أيضا أن الولاء يعد من أقوى المؤشرات وأهم العوامل التنبؤية بالرسوخ الوظيفي وذلك وفقا لما أشارت اليه دراسة تومي (Tommy,2004) ، المحتسب (2007)، جيلينا & كريستين (Jelena &Christine, 2011)، ماري بيل (Mary, 2020) ، بينما تعارضت معهم نتائج دراسة جيما دولماناب (Gemma, 2020) والتي أشارت الى عدم وجود أى علاقة بين الولاء التنظيمي ونية البقاء فى العمل.

كما أسفرت النتائج أيضا عن وجود فروق دالة إحصائية على الولاء التنظيمي تعزى لأثر كلا من متغيرات (العمر - الجنس - الحالة الإجتماعية - عدد سنوات الخدمة - المؤهل العلمى).

المحور الثانى: دراسات تناولت العلاقة بين الرسوخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- هدفت دراسة جيوسان (Giosan,2005) الى الكشف عن أثر بعض العوامل التنظيمية والفردية و السوقية على الرسوخ الوظيفي لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بأحد معاهد التعليم العالى بالولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على الرسوخ الوظيفي لدى أفراد العينة .

- كما أجريت دراسة الحسامي (2008) للتحقق من علاقة الرسوخ التنظيمي بكلا من الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي المتصور لدى مجموعة من مندوبى المبيعات بإحدى الشركات الطبية، وكشفت نتائج معامل بيرسون للإرتباط اللحظي بين المتغيرات عن وجود علاقة إرتباطية جزئية بين الدعم التنظيمي المتصور والرسوخ التنظيمي، كما كشفت النتائج أيضا عن وجود إختلافات دالة إحصائية تعزو لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة - العمر) فى الدعم التنظيمي المتصور .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- بينما أشار ليو (Lew,2009) في دراسته التي هدفت الى معرفة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و الرسوخ الوظيفي لدى مجموعة من الأكاديمين العاملين بمؤسسات التعليم العالي الخاصة بماليزيا إلى نتيجته غير متوقعة، فقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة تأثير مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والرسوخ الوظيفي لديهم .

- كما بحثت دراسة نجوين(Nguyen,2010) العلاقة بين بعض العوامل الإشرافية والتنظيمية و نتائج الرسوخ الوظيفي ، فتم تطبيق الدراسة على عينه من موظفي الدعم بوزارة التصحيحات بجنوب شرق U.S.A، وأسفرت نتائج الدراسة عن تأثير بعض العوامل الإشرافية والتنظيمية المتمثلة في (نمط القادة ، تعزيز الجهود ، العدالة الإجرائية، المكافآت التنظيمية) تأثيرا إيجابيا على الرسوخ الوظيفي، كما أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة سلبية بين الرسوخ الوظيفي ونوايا ترك العمل .

- كما كشفت دراسة هولمز (Holmes,2015) الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الرسوخ الوظيفي ونوايا ترك العمل، وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس في مجال الإدارة وعلم النفس بإحدى الجامعات الحكوميه بولاية سان خوسيه، وأظهرت النتائج أن العلاقة بين الرسوخ الوظيفي ونوايا ترك العمل علاقة سلبية، بينما لم تظهرالنتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط العلاقة بين الرسوخ الوظيفي ونوايا ترك العمل، ولا يوجد له أثر دال إحصائيا على الرسوخ الوظيفي .

- كما إستهدفت دراسة كورتيسيس (Kurtesis,2015) التحليل النظري للدعم التنظيمي المدرك ، فتوصلت نتائج الدراسة الى أن الدعم التنظيمي يرتبط طرديا بالرغبة في البقاء داخل المنظمة" الرسوخ التنظيمي " ، وعكسيا بنية ترك العمل، الغياب ، البحث عن وظيفة، ومعدل الدوران .

- وإستهدفت دراسة يانج (yang,2015) الكشف عن تأثير الدعم التنظيمي والنمو الوظيفي على نية دوران العمل من أجل إيجاد نهجا للتقليل من معدل الدوران المرتفع ، وتم تطبيق الدراسة على مجموعه من العاملين بشركات المحمول بلغ عددهم (526) عامل، وتم إستخدام مقياس النمو الوظيفي ، ومقياس الدعم التنظيمي، ومقياس نية دوران العمل ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك ونية دوران العمل، كما أشارت

النتائج أيضا الى وجود فروق داله في الدعم التنظيمي المدرك والنمو الوظيفي تبعا لمتغير العمر .

- بينما تناولت شهلى في دراستها (2017) تحليل العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومدى مساهمته في تحقيق الإستقرار الوظيفي ، تم تطبيق هذه الدراسة على مجموعة من (500) عامل بمؤسسة الحضنة للحليب ، وتم إستخدام أدوات جمع البيانات (الملاحظة - إستمارة جمع البيانات المستوى الإقتصادي والإجتماعي - مقياس الدعم التنظيمي المدرك - مقياس الإستقرار الوظيفي) ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إرتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والإستقرار الوظيفي، وأن الدعم التنظيمي يعد من العوامل الدافعه والمساهمة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، كما وجدت فروق دالة إحصائيا في كلا من الدعم التنظيمي والإستقرار الوظيفي تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة) .

- بينما هدفت دراسة العمر (2019) الى إستكشاف تصورات الصيادلة للدعم التنظيمي، ومعرفة تأثير الدعم التنظيمي والمرونة المتصورين على مشاركة الصيادلة والرسوخ الوظيفي لهم، وتم تطبيق الدراسة على (81) صيدلي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على المشاركة والرسوخ الوظيفي لهم .

وأخيرا فقد إستهدفت دراسة شانج وشين (Chang &Chen, 2021) التحقيق في تأثير الدعم التنظيمي على نتائج ممارسة العمل (الرضا الوظيفي ، البقاء بالعمل)، وتم تطبيق الدراسة على (512) من موظفي الإستقبال بتايوان، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن الدعم التنظيمي يعزز من الرضا الوظيفي ويحسن بيئة العمل، ويؤدي الى زيادة إحتفاظ العامل بعمله وبقائه به .

تعقيب على دراسات المحور الثاني

- من حيث الهدف : هدفت دراسات هذا المحور الى الكشف عن العلاقة بين الرسوخ الوظيفي " التنظيمي " والدعم التنظيمي المدرك ومدى مساهمته في تحقيق الرسوخ .
- من حيث العينة : تم تطبيق هذه الدراسات على عينات متباينة من (مندوبي المبيعات - أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والإداريين بها- موظفي الدعم بوزارة التصحيات - العاملين بشركات المحمول- عمال المؤسسات - الصيادلة - موظفي الإستقبال) .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

من حيث الأدوات : إستخدمت هذه الدراسات مقاييس لتقدير (الدعم التنظيمي المدرك - الإستقرار الوظيفي - النمو الوظيفي - دوران العمل)، كما إستخدمت أيضا إستمارات جمع البيانات المستوى الإقتصادي والإجتماعي، إضافة الى إستخدام الملاحظة .

من حيث النتائج : من خلال العرض السابق لدراسات هذا المحور فقد تبين أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة احصائية بين الرسوخ الوظيفي " التنظيمي " والدعم التنظيمي المدرك ، وأن هناك تأثيرا مباشرا للدعم على الرسوخ الوظيفي ، كما توصلت النتائج أيضا الى أن الدعم التنظيمي يعد من العوامل الدافعه والمساهمة في تحقيق الإستقرار الوظيفي، وتقليل معدلات الغياب وترك العمل نظرا لوجود علاقة عكسية بين الدعم التنظيمي المدرك ونية دوران العمل وذلك وفقا لما أشارت إليه دراسة جيوسان (Giosan,2005)، الحسامي (2008) ، نجوين (Nguyen,2010) ، كورتيسيس (Kurtosis,2015) ، يانج (yang,2015)، شهلي (2017) ، العمر (2019) ، شانج وشين (2021) (Chang&Chen) ، بينما تعارضت معهم دراسة ليو (Lew,2009) ، هولمز (Holmes,2015) والتي أشارت نتائجها الى عدم وجود علاقة تأثير مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والرسوخ الوظيفي.

كما أشارت نتائج الدراسات أيضا الى وجود فروق دالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة) ، ووجود إختلافات دالة إحصائية في الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة - العمر - المؤهل العلمي).

المحور الثالث : دراسات تناولت الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية

هدفت دراسة السرحان (2017) الى معرفة درجة الإستقرار الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية المتمثلة في (العمر، المستوى التعليمي، التخصص، وعدد سنوات الخبرة) ، تم تطبيق الدراسة على (135) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإستقرار الوظيفي تعزى لأثر (العمر، المستوى التعليمي، التخصص) بينما وجدت فروق دالة إحصائية في مستوى الإستقرار الوظيفي تعزى لأثر سنوات الخبرة .

- وهدفت دراسة يوسف (2017) الى معرفة أثر الأنماط القيادية (الديمقراطية - الأوتوقراطية - التسببية) على الإستقرار الوظيفي لدى (138) موظف بمديرية التربية والتعليم ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر دال للأنماط القيادية على الإستقرار الوظيفي، كما أشارت الى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموجرافية عدا متغير (عدد سنوات الخبرة) .
- وهدفت دراسة الجبيري (2020) إلى الكشف عن أثر طبيعة الوظيفة (مؤقتة - دائمة) على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية، تكونت عينة الدراسة من(421) عاملا، وإستخدم الباحث إستبانة كأداة للدراسة إشتملت على البيانات الديموجرافية للعاملين، وبعدين رئيسين فالأول تمثل في طبيعة الوظيفة وفقراته (11) فقرة، والثاني تمثل في الإستقرار الوظيفي وفقراته (17) فقرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الدرجة الكلية للإستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، كما أشارت أيضا الى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الإستقرار الوظيفي وفقا لمتغيرات (الوظيفة- النوع- العمر- المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - المركز الوظيفي) .
- بينما أشارت الزياى (2020) فى دراستها التى إستهدفت التعرف على تأثير الرسوخ الوظيفي " التنظيمي " فى دعم سمعة المنظمة، تكونت عينة الدراسة الفعلية من (230) مفردة من العاملين بشركات حديد عز، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي فى دعم سمعة المنظمة ، كما توصلت الدراسة أيضا الى وجود إختلافات معنوية فى الرسوخ الوظيفي وفقا للإختلافات الديموجرافية فى(العمر - الخبرة) .

تعقيب على دراسات المحور الثالث

- من حيث الهدف : هدفت دراسات هذا المحور الى دراسة الرسوخ الوظيفي " التنظيمي " وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية .
- من حيث العينة : تم تطبيق هذه الدراسات على عينات متباينة من (معلمات رياض الأطفال- موظفى مديرية التربية و التعليم- العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية- العاملين بشركات حديد عز) .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

من حيث الأدوات : تم استخدام إستبانة إشتملت على (البيانات الديموجرافية ، فقرات لتقدير الرسوخ الوظيفي - فقرات خاصة بطبيعة الوظيفة).

من حيث النتائج: أسفرت نتائج هذه الدراسات عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الإستقرار الوظيفي وفقا لمتغيرات (الوظيفة- النوع - المؤهل الدراسي - المركز الوظيفي) ، بينما تضاربت النتائج حول وجود إختلافات معنوية في الرسوخ الوظيفي وفقا لمتغيرات (العمر - سنوات الخبرة) .

تعقيب عام على الدراسات السابقة

- حاولت الباحثة قدر المستطاع أن تحصى أكبر عدد ممكن من الدراسات السابقة والمتناوله لموضوع البحث الحالي أو مقارنة معه في الغرض والمضمون، ومن خلال العرض السابق لهذه الدراسات فقد تبين للباحثة أن هناك دراسات تناولت العلاقة بين الرسوخ الوظيفي " التنظيمي " والولاء التنظيمي و هدف البعض الآخر الى دراسة العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك، وثالثه هدفت الى التعرف على علاقة الرسوخ الوظيفي ببعض المتغيرات الديموجرافية، وقد طبقت هذه الدراسات جميعها على عينات متباينة، وإستخدمت فيها أدوات متعددة لتحقيق أهدافها ، وأخيرا فقد أسفرت نتائج معظم هذه الدراسات عن وجود علاقة إرتباطية بين (الرسوخ - الولاء - الدعم) بينما نفى البعض القليل منها وجود هذه العلاقة ، كما أشارت نتائج الدراسات أيضا الى وجود فروق دالة إحصائيا في الولاء، الدعم تبعا لبعض المتغيرات الديموجرافية (العمر- الجنس - الحالة الإجتماعية - عدد سنوات الخدمة - المؤهل العلمي) بينما تضاربت النتائج حول وجود إختلافات في الرسوخ تبعا لمتغيرات (العمر- سنوات الخبرة- المؤهل العلمي) .

أوجه التميز للبحث الحالي عن الدراسات السابقة

- يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنه يعد البحث الأول من نوعه في البيئة المصرية (وذلك في حدود إطلاع الباحثة) والذي يتناول الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى عينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل ، والكشف عما إذا كانت هناك فروقا في متوسطات درجات أفراد عينة البحث الحالي على مقياس الرسوخ التنظيمي وفقا لمتغيرات (العمر- سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، وكذلك

التحقق من إمكانية التنبؤ بالرسوخ التنظيمي من خلال الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك.

كما يتميز البحث الحالي أيضا في تناوله للقطاع الصحي ولاسيما (فئة الممرضات العاملات بمستشفيات العزل) في البيئة المصرية، وخاصة في هذا التوقيت الحرج (في ظل إنتشار فيروس كورونا المستجد covid-19) نظرا لتضاعف درجة مسؤوليتهم وتعرضهم لمخاطر العمل ، فكان لابد من دراسة بعض المتغيرات التنظيمية لدى هذه الفئة .

ومما سبق يمكن صياغة فروض البحث الحالي كالتالي :

- 1 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي.
- 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير العمر من (20 - 34 سنة، 35-44 سنة، 45-60 سنة).
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير سنوات الخبرة من (صفر-10 سنة ، 11-20 سنة ، 21-30 سنة).
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي (متوسط - فوق المتوسط - عال).
- 6- يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي من خلال درجاتهم علي مقياسي الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك.

الإجراءات المنهجية للبحث

أولاً : منهج البحث

اعتمد البحث الحالي علي المنهج الوصفي ، حيث أنه من أنسب المناهج لتحقيق أهدافه .

ثانيا عينة البحث وقد إنقسمت إلى :

أ- عينة البحث الإستطلاعية:

وتكونت من (150) ممرضة من الممرضات العاملات (بمستشفيات العزل بمحافظة

دمياط) ممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (20-60) سنة بمتوسط عمري قدرة (34,2)

سنة وإنحراف معياري قدره (4,41) .

ب- عينة البحث النهائية (الأساسية):

تكونت العينة الأساسية من (200) ممرضة من الممرضات العاملات (بمستشفيات العزل

بمحافظة دمياط) ممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (20-60) سنة بمتوسط عمري

قدرة (35,6) وإنحراف معياري قدره (6,41) .

ويعرض جدول(1) التالي توزيع أفراد عينة البحث الأساسية وفقا لمتغيرات البحث الديموجرافية

جدول(1)

يبين توزيع أفراد عينة البحث الأساسية وفقا لمتغيرات البحث الديموجرافية

الاجمالي	العمر			المؤهل العلمي			المتغير
	60-45 سنة	35-44 سنة	20-34 سنة	مؤهل عال	مؤهل فوق المتوسط	مؤهل متوسط	
60	20	20	20	20	20	20	سنوات الخبرة صفر-10سنة
70	20	30	20	22	20	20	11- 20 سنة
70	20	30	20	25	20	33	21-30 سنة
200	60	80	60	67	60	73	الاجمالي

ثالثاً أدوات البحث:

1- مقياس الرسوخ التنظيمي (إعداد الباحثة).

2- مقياس الولاء التنظيمي (إعداد الباحثة).

3- مقياس الدعم التنظيمي المدرك (إعداد الباحثة) .

4- إستمارة جمع البيانات الأولية للممرضات (إعداد الباحثة).

1- مقياس الرسوخ التنظيمي: إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف تحديد درجة الرسوخ التنظيمي لدى أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل، وفي سبيل ذلك تم إتخاذ الخطوات التالية .



الخطوة الأولى : مراجعة ما تيسر للباحثة الإطلاع عليه من الأطر النظرية والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أجريت في مجال الرسوخ الوظيفي عامة والرسوخ التنظيمي بصفة خاصة ، والإستفادة منها في بناء المقياس الحالي.

الخطوة الثانية : أ) الإطلاع على بعض المقاييس السابقة التي تناولت الرسوخ الوظيفي (التنظيمي) ومنها مقياس مرزوق (2016) ، أبو شحاته (2017) ، عطا الله (2019) ، الزيادي (2020) ، عشري (2021) وذلك من أجل الوقوف على أبعاد وعبارات تلك المقاييس، وكيفية صياغة عباراتها، وتحديد بدائل الإستجابة عليها، والإستفادة منها في بناء المقياس الحالي .

ب) وحتى يمكن تكوين صورة أكثر دقة قامت الباحثة بالزيارة الميدانية لمستشفيات العزل بمحافظة دمياط ، وقامت من خلالها بطرح أسئلة مفتوحة على مجموعة من الممرضات ، وتمثلت هذه الأسئلة فيما يلي : ما مدى تمسكك بعملك داخل المستشفى؟ وماهي العوامل التنظيمية التي تدفعك الى الرسوخ والبقاء به (لاسيما في ظل إنتشار هذا الوباء) ؟

- تم تحليل مضمون إستجابات الممرضات على الأسئلة، والتي تعرفت الباحثة من خلالها على طبيعة الرسوخ التنظيمي لديهن، وكذلك ماهية العوامل التنظيمية الدافعة الى الرسوخ بالعمل و التمسك به " حتى في ظل إنتشار فيروس كورونا المستجد covid-19 ، مما أفادها كثيرا في إعداد المقياس الحالي .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وعبارات المقياس:

- ومن خلال التكامل بين الإجراءات النظرية والإجراءات الميدانية إستطاعت الباحثة تحديد التعريف الإجرائي للرسوخ التنظيمي "سبق تعريفه"، وكذلك أبعاده الرئيسية والتي تمثلت في (المواءمة التنظيمية - الروابط التنظيمية - التضحية التنظيمية) وتم تعريف هذه الأبعاد إجرائيا على النحو التالي :

البعد الأول : المواءمة التنظيمية

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى الإنسجام والتوافق بين الأهداف الشخصية والخطط المستقبلية للمرضى وبين أهداف وثقافة المستشفى التي تعمل بها، وكذلك التوافق والملاءمة بين مهاراتها المهنية ومتطلبات العمل داخل المستشفى لاسيما في ظل الأزمة الراهنة (COVID-19).

البعد الثاني : الروابط التنظيمية

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تكونها الممرضة مع زميلاتها أو أى فرد آخر من خلال العمل داخل المستشفى، وكذلك مدى مشاركتها وتعاونها في العمل الجماعي خاصة في ظل الأزمة الراهنة (COVID-19).

البعد الثالث : التضحية التنظيمية

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى مدى خسارة الممرضة للمنافع (المادية و المعنوية) المتاحة حاليا والمتوقع وجودها مستقبلا، والنتيجة عن تركها للعمل بالمستشفى.

- وفي ضوء تحديد التعريف الإجرائي للرسوخ التنظيمي وكذلك التعريف الإجرائي لكل بعد من أبعاده ، تكون المقياس في صورته الأولية من (32) عبارة موزعة على الأبعاد كالتالي: (11) عبارة للبعد الأول المواءمة التنظيمية)، (10) عبارات للبعد الثاني الروابط التنظيمية)، (11) عبارة للبعد الثالث التضحية التنظيمية)، وقد راعت الباحثة بقدر الإمكان عند صياغتها لعبارة أبعاد المقياس أن تكون واضحة مع تجنب العبارات المركبة أو المزدوجة، وكذلك العبارات الموحية، كما قامت الباحثة بصياغة العبارات بعضها بصورة إيجابية وبعضها بصورة سلبية .

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الرسوخ التنظيمي كالأتي :

أولاً: الصدق

للتأكد من صدق المقياس الحالي إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

• صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض المقياس فى صورته الأولى (32) عبارة على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (5) من أساتذته علم النفس والصحة النفسية بجامعة الأزهر والزقازيق وعين شمس، وقد أرفقت الباحثة بالمقياس المقدم الى لجنة التحكيم كتابا أوضحت فيه عنوان البحث وهدفه والتعريفات الإجرائية للأبعاد التى يتضمنها المقياس والعبارات المتضمنة فى كل بعد وذلك لإبداء الرأى حول العناصر الأتية:

- مدى مناسبة عبارات المقياس للبيئة المصرية .

- مدى دقة الصياغة اللغوية للعبارات .

- مدى صلاحية كل عبارة لقياس ما وضعت لقياسه فى ضوء البعد الذى تنتمى اليه وفى ضوء التعريف الإجرائى له .

- مدى ملائمة العبارات لأفراد العينة المستهدفة وطبيعتهم المهنية خاصة فى هذه الظروف (إنتشار فيروس كوفيد - 19) .

-إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.

وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة بما يلي:

- إعادة صياغة بعض العبارات فى صورة مبسطة.

- حذف العبارات التى لم تصل نسبة الإتفاق عليها الى (90%) من إجمالى عدد المحكمين وعددها عبارتين لتصبح عدد عبارات المقياس (30) عبارة، وبذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية .

• صدق المحك الخارجى: Concurrent Validity

قامت الباحثة بحساب صدق المحك لمقياس الرسوخ التنظيمي بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة البحث الإستطلاعية علي مقياس الرسوخ التنظيمي إعداد (الباحثة) ودرجاتهم علي مقياس الرسوخ التنظيمي إعداد عشرى (2021)، فبلغ معامل الارتباط بينهما (0,754) وهو دال إحصائيا عند مستوي (0.01) مما يشير الى صدق المقياس الحالى .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

ثانياً: الثبات

- معادلة ألفا كرونباخ: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الرسوخ التنظيمي باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، وبيان ذلك إحصائياً في جدول (2) التالي :

جدول (2)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الرسوخ التنظيمي (ن = 150)

ألفا كرونباخ	الأبعاد
0,768	المواءمة التنظيمية
0,745	الروابط التنظيمية
0,730	التضحية التنظيمية
0,837	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول (2) السابق أن معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للأبعاد قد تراوحت ما بين (0,730 الى 0,768) وللدرجة الكلية (0,837) وجميعها معاملات ثبات دالة إحصائياً .

- طريقة إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات إعادة التطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية بفواصل زمني أسبوعين، وكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في جدول (3) التالي :

جدول (3)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الرسوخ التنظيمي (ن = 150)

إعادة التطبيق	الأبعاد
0,735	المواءمة التنظيمية
0,723	الروابط التنظيمية
0,757	التضحية التنظيمية
0,805	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول (3) السابق أن جميع معاملات إرتباط المقياس بين التطبيقين قد تراوحت ما بين (0,723 الى 0,757) للأبعاد، وبالنسبة للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغ معامل الثبات لها (0,805)، وجميعها معاملات داله إحصائيا.
 - ثالثا الإتساق الداخلي **Internal Consistency** : قامت الباحثة بحساب الإتساق الداخلي للمقياس بالطرق الآتية :
 - إيجاد معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وهذا ما يوضحه جدول (4) التالي .
- جدول (4)

معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتميه اليه على مقياس الرسوخ التنظيمي (ن=150)

التضحية التنظيمية		الروابط التنظيمية		المواءمة التنظيمية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0,624	3	**0,510	2	**0,704	1
**0,533	6	**0,637	5	**0,691	4
**0,519	9	**0,449	8	**0,614	7
**0,603	12	**0,413	11	**0,612	10
**0,486	15	**0,536	14	**0,269	13
**0,712	18	**0,596	17	**0,616	16
**0,647	21	**0,479	20	**0,585	19
**0,381	24	*0,178	23	**0,478	22
**0,617	27	**0,341	26	**0,561	25
**0,275	30	**0,640	29	**0,585	28

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,208 ، (0,05) = 0,159

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- أوضحت النتائج المبينة في جدول (4) السابق أن جميع معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول (المواءمة التنظيمية) والدرجة الكلية لهذا البعد قد تراوحت ما بين (0,269 ، 0,704) وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) .
- وبالنسبة للبعد الثاني (الروابط التنظيمية) فقد إتضح من الجدول (4) السابق أن جميع معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

ما بين (0,178، 0,640) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) عدا العبارة رقم (23) فهي دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) .

- أما البعد الثالث (التضحية التنظيمية) فقد إتضح من الجدول (4) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0,275 ، 0,712) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) .

مما يعنى أن كل عبارة من عبارات المقياس تقيس نفس المفهوم الذى يقيسه البعد الذى تنتمى اليه .

- كما قامت الباحثة أيضاً بحساب الإتساق الداخلى لأبعاد مقياس الرسوخ التنظيمي وذلك من خلال حساب مصفوفة المعاملات الارتباطية بين الأبعاد الفرعية للمقياس بعضها البعض و إرتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، وبيان ذلك إحصائياً فى جدول (5) التالى:

جدول(5)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرسوخ التنظيمي والدرجة الكلية للمقياس (ن= 150)

الأبعاد	المواءمة التنظيمية	الروابط التنظيمية	التضحية التنظيمية	الدرجة الكلية
المواءمة التنظيمية	-	-	-	-
الروابط التنظيمية	**0,446	-	-	-
التضحية التنظيمية	**0,536	**0,362	-	-
الدرجة الكلية	**0,855	**0,676	**0,837	-

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,208 ، (0,05) = 0,159

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- يتضح من جدول(5) السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت ما بين (0,362 إلى 0,855) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0,01) مما يدعو للثقة فى صحة النتائج .

- الصورة النهائية للمقياس : بعد حساب الخصائص السيكمترية للمقياس، أصبح المقياس فى صورته النهائية مكون من (30) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد كما هو موضح فى جدول (6) التالى :

جدول (6)

الصورة النهائية لمقياس الرسوخ التنظيمي

م	الأبعاد	العبارات	الإجمالي
1	المواءمة التنظيمية	1-4-7-10-13-16-19-22-25-28	10
2	الروابط التنظيمية	2-5-8-11-14-17-20-23-26-29	10
3	التضحية التنظيمية	3-6-9-12-15-18-21-24-27-30	10
	الإجمالي		30

الخطوة الخامسة : تعليمات وتصحيح المقياس

(أ) تعليمات المقياس : قامت الباحثة بوضع التعليمات الخاصة بتطبيق المقياس كالتالي :

- قراءة عبارات المقياس بدقة، وعدم ترك أي عبارة دون الإجابة عنها.
- عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحده .

(ب) تصحيح المقياس: تم صياغة عبارات المقياس بحيث تكون الإجابة عليها وفقا لثلاث بدائل هي (نعم- أحيانا - لا) ويسير تقدير الدرجات على العبارات الموجبة حسب تدرجها كالتالي (3-2-1)، بينما يتم تقدير الدرجات على العبارات السالبة على النحو التالي(1-2-3)، وقد تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30 : 90) درجة، وتفسر الدرجة المرتفعة على هذا المقياس بارتفاع مستوي الرسوخ التنظيمي لدي الممرضات بينما تفسر الدرجات المنخفضة بإنخفاض مستوي الرسوخ التنظيمي لديهن .

2- مقياس الولاء التنظيمي: إعداد الباحثة.

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل، وفي سبيل ذلك تم إتخاذ الخطوات التالية .



الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

الخطوة الأولى : مراجعة ما تيسر للباحثة الإطلاع عليه من الأطر النظرية والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي والإستفادة منها في بناء المقياس الحالي.

الخطوة الثانية : أ) الإطلاع على بعض المقاييس السابقة التي تناولت الولاء التنظيمي ومنها مقياس الغصاونة (2013)، جدى (2014)، النايلي (2016)، وذلك من أجل الوقوف على أبعاد وعبارات تلك المقاييس، و كيفية صياغة عباراتها، وتحديد بدائل الإستجابة عليها، والإستفادة منها في بناء المقياس الحالي .

ب) وحتى يمكن تكوين صورة أكثر دقة قامت الباحثة بالزيارة الميدانية لمستشفيات العزل بمحافظة دمياط، وقامت من خلالها بطرح أسئلة مفتوحة على مجموعة من الممرضات ، وتمثلت هذه الأسئلة فيما يلي: ما مدى ولائك لعملك داخل هذه المستشفى في ظل الأزمة الحالية؟ وماهي العوامل التي تدفعك الى الإنتماء لها ؟

- تم تحليل مضمون إستجابات الممرضات على الأسئلة والتي تعرفت الباحثة من خلالها على طبيعة الولاء التنظيمي لديهن، وكذلك معرفة العوامل والأسباب الدافعه الى الولاء لعمهلن لاسيما في ظل هذه الظروف الراهنه " إنتشار فيروس كورونا المستجد covid-19"، مما أفاد الباحثة كثيرا في إعداد المقياس الحالي .

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وعبارات المقياس:

- ومن خلال التكامل بين الإجراءات النظرية والإجراءات الميدانية إستطاعت الباحثة تحديد التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي " سبق تعريفه"، وكذلك أبعاده الرئيسية والتي تمثلت في (الولاء العاطفي - الولاء الإستمراري- الولاء الأخلاقي)، وتم تعريف هذه الأبعاد إجرائيا على النحو التالي :

البعد الأول : الولاء العاطفي

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى الإرتباط الوجداني (العاطفي) للممرضة بالمستشفى التي تعمل بها، وشعورها بالفخر للإنتماء لها، وحبها للعمل بداخلها والإندماج فيه، وكذلك شعورها بأنها عضوا فعالا في هذا الكيان (المستشفى) وأن مشاكلها تخصها شخصا، مما يدفعها ذلك الى تبنى أهدافها وأنشطتها بصورة إيجابية، وبذل أقصى جهد ممكن لتحقيقها ونجاحها في مواجهة الأزمة الراهنه (covid -19) .

البعد الثاني : الولاء الإستمراري

التعريف الإجرائي : هو أحد أبعاد الولاء ويقوم على أسس منطقية ، فيشير الى إرتباط الممرضة بالمستشفى التي تعمل بها نتيجة للفوائد (المكاسب) التي تحققها من خلال العمل بداخلها مقابل التكلفة (الخسائر) التي تتكبدها عند تركها لها .

البعد الثالث : الولاء الأخلاقي

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى شعور الممرضة بالمسئولية الأخلاقية و الواجب الأخلاقي المحتم عليها تجاه المستشفى التي تعمل بها، وشعورها بالذنب حال تخليها عنها لاسيما في ظل الأزمة الراهنة (covid -19) .

وفي ضوء تحديد التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي، وكذلك التعريف الإجرائي لكل بعد من أبعاده تكون المقياس في صورته الأولية من (34) عبارة موزعه على الأبعاد كالتالي : (14 عبارة للبعد الأول الولاء العاطفي)، (10 عبارات للبعد الثاني الولاء الإستمراري) ، (10 عبارات للبعد الثالث الولاء الأخلاقي) ، وقد راعت الباحثة بقدر الإمكان عند صياغتها لعبارات أبعاد المقياس أن تكون واضحة مع تجنب العبارات المركبة أو المزدوجة، وكذلك العبارات الموحية، كما قامت الباحثة بصياغة العبارات بعضها بصورة إيجابية وبعضها بصورة سلبية .

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الولاء التنظيمي كالأتي :

أولاً الصدق:

للتأكد من صدق المقياس الحالي إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

• صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية(34) عبارة على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (5) من أساتذه علم النفس والصحة النفسية بجامعة الأزهر والزقازيق وعين شمس، وقد أرفقت الباحثة بالمقياس المقدم الى لجنة التحكيم كتابا أوضحت فيه عنوان البحث وهدفه، والتعريفات الإجرائية للأبعاد التي يتضمنها المقياس والعبارات المتضمنة في كل بعد، وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية:

- مدى مناسبة عبارات المقياس للبيئة المصرية .
- مدى دقة الصياغة اللغوية للعبارات .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- مدى صلاحية كل عبارة لقياس ما وضعت لقياسه في ضوء البعد الذي تنتمي اليه وفي ضوء التعريف الإجرائي له .
 - مدى ملائمة العبارات لأفراد العينة المستهدفة وطبيعتهم المهنية خاصة في الظروف الحالية (إنتشار فيروس كوفيد -19) .
 - إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.
- وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة بما يلي:
- إعادة صياغة بعض العبارات في صورة مبسطة.
 - حذف العبارات المكررة أو التي لم تصل نسبة الإتفاق عليها الى (90%) من إجمالي عدد المحكمين وبلغ عددهم (4 عبارات) لتصبح عدد عبارات المقياس بعد التحكيم (30) عبارة، وبذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية .

• صدق المحك الخارجي: Concurrent Validity

قامت الباحثة بحساب صدق المحك لمقياس الولاء التنظيمي بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة البحث الإستطلاعية علي مقياس الولاء التنظيمي إعداد (الباحثة) ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي إعداد النايلي (2016) ، فبلغ معامل الارتباط بينهما (0,765) وهو معامل ارتباط دال إحصائيا عند مستوي (0.01) مما يشير الى صدق المقياس الحالي.

ثانيا الثبات:

- معادلة ألفا كرونباخ: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الولاء التنظيمي بإستخدام معامل ألفا لكرونباخ، وبيان ذلك إحصائيا في جدول (7) التالي :
- جدول (7)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي (ن = 150)

الأبعاد	ألفا كرونباخ
الولاء العاطفي	0,836
الولاء الإستمراري	0,735
الولاء الأخلاقي	0,830
الدرجة الكلية	0,875

- إتضح من الجدول (7) السابق أن معاملات الثبات بإستخدام معادلة ألفا كرونباخ للأبعاد قد تراوحت ما بين (0,735 الى 0,836) وللدرجة الكلية (0,875) وجميعها معاملات ثبات دالة إحصائياً .

• **طريقة إعادة التطبيق:** قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات إعادة التطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية بفواصل زمني أسبوعين ، وكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة فى جدول (8) التالى :

جدول (8)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمى (ن = 150)

إعادة التطبيق	الأبعاد
0,746	الولاء العاطفي
0,755	الولاء الإستمراري
0,748	الولاء الأخلاقي
0,783	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول (8) السابق أن جميع معاملات إرتباط المقياس بين التطبيقين قد تراوحت ما بين (0,746الى 0,755) للأبعاد، وبالنسبة للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغ معامل الثبات لها (0,783) وجميعها معاملات دالة إحصائياً .

• **ثالثا الإتساق الداخلى Internal Consistency :**

قامت الباحثة بحساب الإتساق الداخلى للمقياس بالطرق الأتية :

- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وهذا ما يوضحه جدول (9) التالى .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتميه اليه على مقياس الولاء التنظيمي (ن=150)

الولاء الأخلاقي		الولاء الاستمراري		الولاء العاطفي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0,716	3	**0,636	2	**0,569	1
**0,555	6	**0,588	5	**0,639	4
**0,367	9	**0,520	8	**0,391	7
**0,678	12	**0,473	11	**0,754	10
**0,632	15	**0,483	14	**0,799	13
**0,517	18	**0,385	17	**0,734	16
**0,758	21	**0,652	20	**0,578	19
**0,512	24	**0,441	23	**0,717	22
**0,768	27	**0,274	26	**0,799	25
**0,775	29			**0,717	28
				**0,680	30

مستوى الدلالة عند $0,208 = (0,01)$ ، $0,159 = (0,05)$ ،

**دال عند مستوى $0,01$ ، * دال عند مستوى $0,05$

- أوضحت النتائج المبينة في جدول (9) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول (الولاء العاطفي) والدرجة الكلية لهذا البعد قد تراوحت ما بين $(0,391 ، 0,799)$ وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى $(0,01)$.
 - وبالنسبة للبعد الثاني (الولاء الاستمراري) فقد إتضح من الجدول (9) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين $(0,274 ، 0,652)$ وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى $(0,01)$.
 - أما البعد الثالث (الولاء الأخلاقي) فقد إتضح من الجدول (9) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين $(0,367 ، 0,775)$ وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى $(0,01)$.
- مما يعنى أن كل عبارة من عبارات المقياس تقيس نفس المفهوم الذى يقيسه البعد الذى تنتمى اليه.

د / أميرة ربيع محمد أبو أحمد

- كما قامت الباحثة أيضا بحساب الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الولاء التنظيمي وذلك من خلال حساب مصفوفة المعاملات الارتباطية بين الأبعاد الفرعية للمقياس بعضها البعض وإرتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، وبيان ذلك إحصائيا في جدول (10) التالي :

جدول(10)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الولاء التنظيمي و الدرجة الكلية للمقياس(ن= 150)

الأبعاد	الولاء العاطفي	الولاء الإستمراري	الولاء الأخلاقي	الدرجة الكلية
الولاء العاطفي	-	-	-	-
الولاء الإستمراري	**0,490	-	-	-
الولاء الأخلاقي	**0,816	**0,543	-	-
الدرجة الكلية	**0,921	**0,734	**0,924	-

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,208 ، (0,05) = 0,159

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- يتضح من جدول(10) السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الولاء التنظيمي بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت ما بين (0,490 إلى 0,924) وجميعها معاملات إرتباط مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوي (0,01) ، مما يدعو للثقة في صحة النتائج .

- الصورة النهائية للمقياس : بعد حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الولاء التنظيمي ، أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (30) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد كما هو موضح في جدول (11) التالي :

جدول (11)

الصورة النهائية لمقياس الولاء التنظيمي

م	الأبعاد	العبارات	الإجمالي
1	الولاء العاطفي	1-4-7-10-13-16-19-22-25-28-30	11
2	الولاء الإستمراري	2-5-8-11-14-17-20-23-26	9
3	الولاء الأخلاقي	3-6-9-12-15-18-21-24-27-29	10
		الإجمالي	30

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

الخطوة الخامسة : تعليمات وتصحيح المقياس

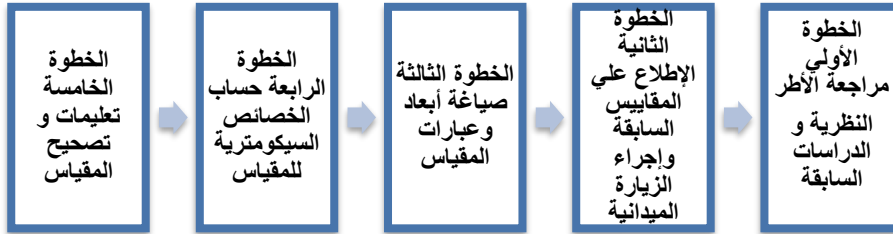
(أ) تعليمات المقياس : قامت الباحثة بوضع التعليمات الخاصه بتطبيق المقياس كالتالي :

- قراءة عبارات المقياس بدقة، وعدم ترك أى عبارة دون الإجابة عنها.
- عدم وضع أكثر من علامه أمام العبارة الواحده .

(ب) تصحيح المقياس: تم صياغة عبارات المقياس بحيث تكون الإجابة عليها وفقا لثلاث بدائل هي (نعم- أحيانا - لا) ويسير تقدير الدرجات على العبارات الموجبة حسب تدرجها كالتالي (3-2-1) ، بينما يتم تقدير الدرجات على العبارات السالبة على النحو التالي (1-2-3) ، وقد تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30 : 90) درجة، وتفسر الدرجة المرتفعة على هذا المقياس بارتفاع مستوي الولاء التنظيمي لدي الممرضات، بينما تفسر الدرجات المنخفضة بإنخفاض مستوي الولاء التنظيمي لديهن .

3- مقياس الدعم التنظيمي المدرك : إعداد الباحثة.

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف تحديد درجة الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد العينة من الممرضات العاملات بمستشفيات العزل ، وفي سبيل ذلك تم إتخاذ الخطوات التالية.



الخطوة الأولى : مراجعة ما تيسر للباحثة الإطلاع عليه من الأطر النظرية والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أجريت فى مجال الدعم التنظيمي المدرك والإستفادة منها فى بناء المقياس الحالى.

الخطوة الثانية : (أ) الإطلاع على بعض المقاييس السابقة التى تناولت الدعم التنظيمي المدرك ومنها مقياس جلاب (2016) ، عطيه (2019) ، العجارمة (2020) ، وذلك من أجل الوقوف على أبعاد وعبارات تلك المقاييس و كيفية صياغة عباراتها، وتحديد بدائل الإستجابة عليها، و الإستفادة منها فى بناء المقياس الحالى .

ب) وحتى يمكن تكوين صورة أكثر دقة قامت الباحثة بالزيارة الميدانية لمستشفيات العزل بمحافظة دمياط، وقامت من خلالها بطرح أسئلة مفتوحة على مجموعة من الممرضات ، وتمثلت هذه الأسئلة فيما يلي : ما مدى إدراكك للدعم المقدم لك من قبل المستشفى التي تعملين بها خاصة في ظل إنتشار هذه الجائحة؟ وماهي مظاهر هذا الدعم ؟
- تم تحليل مضمون إستجابات الممرضات على الأسئلة، والتي تعرفت الباحثة من خلالها على مدى إدراكهن للدعم المقدم لهن من قبل المستشفيات اللاتي يعملن بها، وكذلك معرفة مظاهر هذا الدعم لاسيما في ظل هذه الظروف الراهنة " إنتشار فيروس كورونا المستجد covid-19 " ، مما أفاد الباحثة كثيرا في إعداد المقياس الحالي .

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وعبارات المقياس:

ومن خلال التكامل بين الإجراءات النظرية والإجراءات الميدانية إستطاعت الباحثة تحديد التعريف الإجرائي للدعم التنظيمي المدرك " سبق تعريفه " ، وكذلك أبعاده الرئيسية والتي تمثلت في (تقدير الجهود - العدالة المتعلقة بالنواحي المادية - القيادة الديمقراطية)، وتم تعريف هذه الأبعاد إجرائيا على النحو التالي :

البعد الأول : تقدير الجهود

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى إدراك الممرضة لتقدير المستشفى جهودها وتتمين إسهاماتها وكل ما تقوم به من أعمال داخلها ، وكذلك مدى إهتمام المستشفى بصحتها و سلامتها لاسيما في ظل الأزمة الراهنة (covid-19) .

البعد الثاني : العدالة المتعلقة بالنواحي المادية

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى إدراك الممرضة لعدالة المستشفى و إنصافها فيما يتعلق بالنواحي المادية الخاصة بها كالأجور والحوافز والمكافآت وغيرها (لاسيما في ظل الأزمة الراهنة covid-19) .

البعد الثالث: القيادة الديمقراطية

التعريف الإجرائي : يشير هذا البعد الى إدراك الممرضة لديموقراطية القيادة في التعامل معها ، وذلك من حيث تحقيق التعاون بين الممرضة وبين قيادة المستشفى، إهتمامها برغباتها و مشكلاتها ، وكذلك إتاحة الفرصة لها للتعبير عن آرائها، وطرح أسئلتها، وتقديم مقترحاتها، إضافة الى السماح لها بالإشتراك في إتخاذ القرار (لاسيما في ظل الأزمة الراهنة covid-19) .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

وفي ضوء تحديد التعريف الإجرائي للدعم التنظيمي المدرك و كذلك التعريف الإجرائي لكل بعد من أبعاده، تكون المقياس في صورته الأولى من (34) عبارة موزعه على الأبعاد كالتالي : (11 عبارة للبعد الأول تقدير الجهود)، (10 عبارات للبعد الثاني العدالة المتعلقة بالنواحي المادية) ، (13 عبارة للبعد الثالث القيادة الديمقراطية)، وقد راعت الباحثة بقدر الإمكان عند صياغتها لعبارات أبعاد المقياس أن تكون واضحة مع تجنب العبارات المركبة أو المزدوجة، وكذلك العبارات الموحية، كما قامت الباحثة بصياغة العبارات بعضها بصورة إيجابية و بعضها بصورة سلبية .

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك كالتالي :

أولاً: الصدق:

للتأكد من صدق المقياس الحالي إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

• صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولى (34) عبارة على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (5) من أساتذته علم النفس والصحة النفسية بجامعة الأزهر والزقازيق وعين شمس، وقد أرفقت الباحثة بالمقياس المقدم الى لجنة التحكيم كتابا أوضحت فيه عنوان البحث وهدفه والتعريفات الإجرائية للأبعاد التي يتضمنها المقياس والعبارات المتضمنة في كل بعد، وذلك لإبداء الرأي حول العناصر الآتية:

- مدى مناسبة عبارات المقياس للبيئة المصرية .
- مدى دقة الصياغة اللغوية للعبارات .
- مدى صلاحية كل عبارة لقياس ما وضعت لقياسه في ضوء البعد الذي تنتمي اليه وفي ضوء التعريف الإجرائي له .
- مدى ملائمة العبارات لأفراد العينة المستهدفة وطبيعتهم المهنية خاصة في الظروف الحالية (انتشار فيروس كوفيد -19) .
- إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.

وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة بما يلي:

- إعادة صياغة بعض العبارات في صورة مبسطة.
- حذف العبارات المكررة أو التي لم تصل نسبة الإتفاق عليها إلى (90%) من إجمالي عدد المحكمين وبلغ عددهم (عبارتين) لتصبح عدد عبارات المقياس بعد التحكيم (32) عبارة ، وبذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية .

• صدق المحك الخارجي: Concurrent Validity

قامت الباحثة بحساب صدق المحك لمقياس الدعم التنظيمي المدرك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة البحث الإستطلاعية علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك إعداد (الباحثة) ، ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك إعداد عطيه (2019) ، فبلغ معامل الارتباط بينهما (0,778) وهو دال إحصائيا عند مستوي (0,01) مما يشير إلى صدق المقياس الحالي.

ثانيا الثبات:

- معادلة ألفا كرونباخ: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بإستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبيان ذلك إحصائيا في جدول (12) التالي :

جدول (12)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (ن = 150)

الأبعاد	ألفا كرونباخ
تقدير الجهود	0,841
العدالة المتعلقة بالنواحي المادية	0,777
القيادة الديمقراطية	0,839
الدرجة الكلية	0,862

- إتضح من الجدول (12) السابق أن معاملات الثبات بإستخدام معادلة ألفا كرونباخ للأبعاد قد تراوحت ما بين (0,777 إلى 0,841) وللدرجة الكلية (0,862) وجميعها معاملات ثبات داله إحصائيا .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- طريقة إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات إعادة التطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية بفواصل زمني أسبوعين، وكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في جدول (13) التالي :

جدول(13)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (ن = 150)

إعادة التطبيق	الأبعاد
0,769	تقدير الجهود
0,798	العدالة المتعلقة بالنواحى المادية
0,757	القيادة الديمقراطية
0,810	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول (13) السابق أن جميع معاملات إرتباط المقياس بين التطبيقين قد تراوحت ما بين (0,757الى 0,798) للأبعاد، وبالنسبة للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغ معامل الثبات لها (0,810) وجميعها معاملات دالة إحصائيا .
- ثالثا الإتساق الداخلى **Internal Consistency** :
قامت الباحثة بحساب الإتساق الداخلى للمقياس بالطرق الأتية :
- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وهذا ما يوضحه جدول (14) التالي :

جدول (14)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتميه اليه على مقياس الدعم التنظيمي المدرك (ن=150)

القيادة الديمقراطية		العدالة المتعلقة بالنواحي المادية		تقدير الجهود	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0,684	3	**0,518	2	**0,742	1
**0,748	6	**0,611	5	**0,701	4
**0,731	9	**0,708	8	**0,705	7
**0,324	12	**0,693	11	**0,482	10
**0,618	15	**0,566	14	**0,774	13
**0,729	18	**0,548	17	**0,324	16
**0,624	21	**0,549	20	**0,691	19
**0,679	24	**0,492	23	**0,767	22
**0,318	27	**0,694	26	**0,563	25
**0,713	30	**0,380	29	**0,688	28
**0,824	31				
**0,239	32				

مستوى الدلالة عند $0,208 = (0,01)$ ، $0,159 = (0,05)$

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- أوضحت النتائج المبينة في جدول (14) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات البعد الأول (تقدير الجهود) والدرجة الكلية لهذا البعد قد تراوحت ما بين (0,324 ، 0,774) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) .
 - وبالنسبة للبعد الثاني (العدالة المتعلقة بالنواحي المادية) فقد إتضح من الجدول (14) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0,380 ، 0,708) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) .
 - أما البعد الثالث (القيادة الديمقراطية) فقد إتضح من الجدول (14) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد قد تراوحت ما بين (0,239 ، 0,824) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) .
- مما يعنى أن كل عبارة من عبارات المقياس تقيس نفس المفهوم الذى يقيسه البعد الذى تنتمى اليه .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- كما قامت الباحثة أيضا بحساب الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك وذلك من خلال حساب مصفوفة المعاملات الإرتباطية بين الأبعاد الفرعية للمقياس بعضها البعض و إرتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، وبيان ذلك إحصائيا في جدول (15) التالي :

جدول (15)

مصفوفة معاملات الإرتباط بين أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك و الدرجة الكلية للمقياس (ن = 150)

الدرجة الكلية	القيادة الديمقراطية	العدالة المتعلقة بالنواحي المادية	تقدير الجهود	الأبعاد
-	-	-	-	تقدير الجهود
-	-	-	**0,564	العدالة المتعلقة بالنواحي المادية
-	-	**0,671	**0,732	القيادة الديمقراطية
-	**0,923	**0,834	**0,869	الدرجة الكلية

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,208 ، (0,05) = 0,159

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- يتضح من جدول (15) السابق أن معاملات الإرتباط بين أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت ما بين (0,564 إلى 0,923) وجميعها معاملات إرتباط مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوي (0,01) مما يدعو للثقة في صحة النتائج.

- الصورة النهائية للمقياس : بعد حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (32) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد كما هو موضح في جدول (16) التالي :

جدول (16)

الصورة النهائية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

م	الأبعاد	العبارات	الإجمالي
1	تقدير الجهود	1-4-7-10-13-16-19-22-25-28	10
2	العدالة المتعلقة بالنواحي المادية	2-5-8-11-14-17-20-23-26-29	10
3	القيادة الديمقراطية	3-6-9-12-15-18-21-24-27-30-31-32	12
	الإجمالي		32

الخطوة الخامسة : تعليمات وتصحيح المقياس

أ) تعليمات المقياس : قامت الباحثة بوضع التعليمات الخاصه بتطبيق المقياس كالتالى :

- قراءة عبارات المقياس بدقة، وعدم ترك أى عبارة دون الإجابة عنها.

- عدم وضع أكثر من علامه أمام العبارة الواحده .

ب) تصحيح المقياس: تم صياغة عبارات المقياس بحيث تكون الإجابة عليها وفقا لثلاث

بدائل هي (نعم- أحيانا - لا) ويسير تقدير الدرجات على العبارات الموجبة حسب تدرجها

كالتالى (1-2-3) بينما يتم تقدير الدرجات على العبارات السالبة على النحو التالى (1-2-3-

3) ، وقد تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (32 : 96) درجة، وتفسر الدرجة

المرتفعة على هذا المقياس بارتفاع مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدي المرضات، بينما

تفسر الدرجات المنخفضة بإنخفاض مستوى الدعم التنظيمي المدرك لديهن .

4- إستمارة جمع البيانات الأولية (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بتصميم إستمارة جمع البيانات الأولية للممرضات كوسيلة تساعدها فى

جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي ، وقد إشتملت هذه الإستمارة على

البيانات الشخصية للممرضة (إسم الممرضة " إختيارى " - إسم المستشفى " إختيارى " -

العمر - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي) .

رابعا الخطوات الإجرائية للبحث :

تم إجراء البحث الحالى وفقا للخطوات التالية :

- تم تصميم مقاييس (الرسومخ التنظيمى - الولاء التنظيمى - الدعم التنظيمى

المدرك) و تطبيقهم على العينة الإستطلاعية للبحث ، وحساب خصائصهم السيكومترية.

- بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقاييس السابقة والتوصل للصورة النهائية

لها ، تم تطبيقها على عينة البحث الأساسية .

- تم تصحيح الإستجابات على مقاييس البحث وتفرغها وتحليلها إحصائيا .

خامسا الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قامت الباحثة بإجراء المعالجات الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائى للحاسب الآلى

(برنامج SPSS)، وقد تم إستخدام الإصدار الثالث والعشرون من البرنامج، وذلك فى إجراء

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

المعالجات الإحصائية المناسبة التي تحقق أهداف البحث الحالي وفروضه وتتمثل في ما يلي:

- معاملات الارتباط.
- معامل ألفا كرونباخ.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- إختبار تحليل التباين .
- إختبار شيفيه للمقارنات البعدية.
- تحليل الإنحدار المتعدد.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

1- نتائج الفرض الأول وتفسيرها

ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل إرتباط بيرسون بين درجات عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول(17) التالي :

جدول (17)

معاملات الارتباط بين الرسوخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى ممرضات مستشفيات العزل ودلالاتها الإحصائية (ن=200)

الأبعاد	الولاء العاطفي	الولاء الإستمراري	الولاء الأخلاقي	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي
المواءمة التنظيمية	**0,641	**0,518	**0,597	**0,679
الروابط التنظيمية	**0,505	**0,316	**0,422	**0,489
التضحية التنظيمية	**0,576	**0,434	**0,533	**0,599
الدرجة الكلية للرسوخ التنظيمي	**0,718	**0,538	**0,653	**0,742

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,181 ، (0,05) = 0,138

**دال عند مستوى 0,01 ، * دال عند مستوى 0,05

- بإستقراء جدول (17) السابق يتضح أن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث الحالي (ممرضات مستشفيات العزل) علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الولاء التنظيمي، وكانت جميع معاملات الإرتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) وبذلك تتحقق صحة الفرض الأول .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة تومي (Tommy,2004) والتي أشارت الى وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين الولاء التنظيمي و الرسوخ الوظيفي ، كما تتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة المحتسب (2007) والتي كشفت عن وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرسوخ الوظيفي .
- بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جيما دولما ناب (Gemma, 2020) والتي أشارت الى عدم وجود أى علاقة بين الولاء التنظيمي ونية البقاء في العمل.
- وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن شعور الممرضة بالإرتباط و الإلتصاق الوجداني تجاه المستشفى التي تعمل بها قد إنعكس إيجابيا عليها وعلى إدراكها بأنها جزء لا يتجزأ من هذا الكيان، وأن ما تتبناه المستشفى من مبادئ وأهداف بمثابة أهداف شخصية لها، كما أن شعورها بالولاء لهذه المستشفى يحقق لها الإحساس بالمواءمة والتوازن بين مهاراتها المهنية ومتطلبات العمل بداخلها ومن ثم فيخفف عنها عبء العمل حتى في ظل الأزمة الحاليه (Covid-19) ، إضافة الى أن إنتمائها لعملها يجعلها أكثر إرتباطا به و بالعاملين داخله، الأمر الذي يزيد من تمسكها به لاسيما عند إدراكها لمدى التضحية (الخسائر) المادية والمعنوية التي تتكبدها حاليا أو مستقبلا عند تركها للعمل، وليس هذا فحسب بل يدفعها إخلاصها وولائها الى الشعور بأن رسوخها في العمل في ظل الأزمة الصحية الراهنة لهو واجبا أخلاقيا ومسئولية أخلاقية لا يمكن التخلي عنها، مما يشكل كل ذلك عاملا أساسيا لتمسكها بعملها والرسوخ به مهما كانت الظروف ، ويدعم هذا القول ما أشار اليه ترمول (2020 ، 219) الى أن ولاء الفرد ينعكس عليه ويزيد من رغبته في التمسك بالعمل .

2- نتائج الفرض الثاني وتفسيرها

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك "

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل إرتباط بيرسون بين درجات عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (18) التالي :

جدول (18)

معاملات الإرتباط بين الرسوخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لدى ممرضات مستشفيات العزل ودلالاتها الإحصائية (ن=200)

الدرجة الكلية للدعم التنظيمي المدرك	القيادة الديمقراطية	العدالة المتعلقة بالنواحي المادية	تقدير الجهود	الأبعاد
**0,444	**0,371	**0,206	**0,589	المواءمة التنظيمية
**0,286	**0,228	**0,298	**0,228	الروابط التنظيمية
**0,251	**0,209	0,104	**0,345	التضحية التنظيمية
**0,407	**0,337	**0,232	**0,501	الدرجة الكلية للرسوخ التنظيمي

مستوى الدلالة عند (0,01) = 0,181 ، (0,05) = 0,138

** دال عند (0,01) * دال عند (0,05)

- بإستقراء جدول (18) السابق يتضح أن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث الحالي علي مقياس الرسوخ التنظيمي ودرجاتهم علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك وكانت جميع معاملات الإرتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) ، عدا بعدى (التضحية التنظيمية والعدالة المتعلقة بالنواحي المادية) فكانت معاملات الإرتباط بينهما غير دالة ، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني جزئيا .
- تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحسامي (2008) والتي كشفت عن وجود علاقة إرتباطية جزئية بين الدعم التنظيمي المتصور والرسوخ التنظيمي، كما تتفق أيضا مع دراسة شهلي (2017) و التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إرتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والإستقرار الوظيفي .
- بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة ليو (Lew,2009) ، هولمز (Holmes,2015) والتي أسفرت عن عدم وجود علاقة تأثير مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والرسوخ الوظيفي.

- وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء إدراك الممرضات للدعم والمساندة المقدمه لهن من قبل المستشفى اللاتي يعملن بها، من خلال تقديرها لجهودهن وإسهاماتهن بها، والإهتمام بصحتهن وسلامتهن لاسيما في ظل إنتشار هذا الفيروس المميت (Covid-19)، وكذلك مراعاة العدالة في مستحقتهن مما كان له إنعكاسا إيجابيا على شعورهن بالتوافق والمواءمة بينهن وبين ثقافة المستشفى اللاتي يعملن بها ، كما كان لنمط القيادة الديموقراطي المتبع في التعامل معهن والإهتمام برغباتهن و مشكلاتهن وأخذها بعين الإعتبار، وفتح المجال لهن للتعبير عن آرائهن وتقديم مقترحاتهن، بل والسماح لهن بالمشاركة في إتخاذ القرارات بما يحقق مصلحة المرضى (خاصة في ظل هذه الأزمة) تأثيرا بالغا في تقوية الروابط (الرسمية وغير الرسمية) وتحقيق التعاون بينهن بعضهن البعض وبينهن وبين القادة ، مما ترك كل هذا بداخلهن بصمة نفسية إيجابية جعلتهن متمسكات بعملهن مهما كانت الظروف .
- ومما يدعم هذا القول ما أشارت اليه نظرية الدعم التنظيمي وآليات التبادل الاجتماعي، (Eisenberger, et al., 1986) والتي إقترحت أن إتجاهات العاملين وسلوكياتهم تتأثر بمدركاتهم العامة بشأن الإهتمام والرعاية والدعم الذي تقدمه لهم المنظمة، كما يشعر العاملون بأنهم ملزمون بتبادل هذه العلاقات الجيدة والسلوكيات الإيجابية مع المنظمة، مما يعزز ذلك من إستقرارهم في العمل (العنزى ،64،2018).
- وفي هذا السياق فقد تبين أن إدراك العاملين للدعم التنظيمي المقدم لهم خلال عملهم، وتقدير جهودهم، وتلبية مطالبهم، قد يزيد ذلك من دافعتيهم، وينمي روح المسئولية لديهم، ويقودهم إلى إستمرارية البقاء بعملهم (شهلى ، 2017 ، 48) .
- - وأما فيما يتعلق بما أوضحت نتائج هذا الفرض من عدم وجود علاقة إرتباطية بين بعدى (التضحية التنظيمية و العدالة المتعلقة بالنواحي المادية) فتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة أمين (2018) من عدم وجود تأثير معنوي لعدالة التوزيع على بعد التضحية التنظيمية.
- وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء الواقع وما لاحظته خلال التطبيق الميداني للبحث ، حيث أنه سواء أدركت الممرضة أن هناك عدالة وإنصاف فيما يتعلق بالأمور المادية الخاصة بها أم لم تدرك ذلك فلن يؤثر هذا على التضحية بعملها إذ أن معظم الممرضات العاملات متزوجات ولديهن مسئولية إعالة أبنائهن مما يجعل من الصعب عليهن التضحية بالعمل حتى

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

و لولم تتحقق لهن العدالة المادية ، إضافة الى ذلك فالتضحية بالعمل لا تقتصر فقط على الجوانب المادية وإنما لها جانباً آخر متمثل في التضحية المعنوية وخسارة الروابط و العلاقات، والمناخ التنظيمي المحبب لديهن واللاتي تكيفن معه ، وغيرها من الخسائر النفسية التي لا ترغب الممرضة في تحملها سواء كان هناك عدالة أم لم توجد، ويدعم هذا القول ما ذكره طويل (2021 ، 987) من وجود عوامل تعويضية في بيئة العمل تجعل العامل متمسك بعمله ولسان حاله يقول " على الرغم من أنني غير راض عن بعض الأشياء في عملي لكنني لا أستطيع تركه فهناك أشياء أخرى تجعلني راسخاً في عملي " ومن ثم يمكن القول بأنه العدالة المتعلقة بالنواحي المادية للممرضات سواء تحققت لهن أو لم تتحقق فلا علاقة لها بالتضحية التنظيمية وخسارة العمل نهائياً .

3- نتائج الفرض الثالث وتفسيرها

ينص الفرض الثالث على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير العمر من (20 -34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) " - وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث للعمر من (20-34 سنة، 35-44 سنة ، 45 - 60 سنة) على مقياس الرسوخ التنظيمي، وبيان ذلك إحصائياً في جدول (19) التالي :

جدول (19)

نتائج إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث للعمر من (20-34 سنة، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) على مقياس الرسوخ التنظيمي
(ن= 200)

المستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
0,01	6,242	101,057	2	202,114	بين المجموعات	المواءمة التنظيمية
		16,190	197	3189,386	داخل المجموعات المجموعات	
			199	3391,500	التباين الكلي	
غير دالة	1,582	11,387	2	22,774	بين المجموعات	الروابط التنظيمية
		7,196	197	1417,706	داخل المجموعات	
			199	1440,480	التباين الكلي	
0,05	3,401	63,899	2	127,798	بين المجموعات	التضحية التنظيمية
		18,790	197	3701,702	داخل المجموعات	
			199	3829,500	التباين الكلي	
0,01	5,771	455,596	2	911,191	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		78,949	197	15552,889	داخل المجموعات	
			199	16464,080	التباين الكلي	

قيمة ف الجدولية عند مستوي 0,01 (3,78) وعند مستوي 0,05 (2,60)

- يتضح من جدول (19) السابق أن القيمة الفائية المحسوبة للدرجة الكلية بلغت قيمتها (5,771) وللأبعاد (6,242 ، 1,582 ، 3,401) على الترتيب مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في (الدرجة الكلية للرسوخ التنظيمي) وكذلك في بعد (المواءمة التنظيمية) عند مستوى دلالة (0,01) ، كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في بعد (التضحية التنظيمية) عند مستوى دلالة (0,05) ، بينما لم توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في بعد (الروابط التنظيمية) حيث كانت القيمة الفائية المحسوبة (1,582) أقل من القيمة الفائية الجدولية بما يحقق صحة الفرض جزئياً.

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- والجدول (20) التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي .

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي (ن=200)

60-45 ن=60		44-35 ن=80		العمر 34-20 ن=60		البعد
ع	م	ع	م	ع	م	
3,79	24,08	3,96	21,84	4,38	21,98	المواءمة التنظيمية
2,77	26,75	2,37	25,97	3,07	26,10	الروابط التنظيمية
4,21	24,06	4,46	22,38	4,22	22,22	التضحية التنظيمية
8,75	74,90	8,62	70,21	9,48	70,30	الدرجة الكلية

- وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثة إختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث للعمر من (20-34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) في الرسوخ التنظيمي ، ويوضح جدول(21) التالي نتائج هذا الإختبار:

جدول(21)

نتائج إختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث للعمر من (20-34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) في الرسوخ التنظيمي

3م - 2م	3م - 1م	2م - 1م	المجموعات الابعاد
*2,10	*2,23	0,13	المواءمة التنظيمية
*1,84	*1,67	0,16	التضحية التنظيمية
*4,68	*4,60	0,088	الدرجة الكلية

- بإستقراء جدول (21) السابق يتضح إن اتجاه الفروق بين المجموعات في الرسوخ التنظيمي جاء كما يلي :

- عند المقارنه بين المجموعات من (20 -34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) لم توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين من (20 -34 سنة ، 35-44 سنة) بينما وجدت فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعات من (20 -34 سنة ، 45-60 سنة) وكذلك من (35-44 سنة ، 45-60 سنة) ، وكانت جميع هذه الفروق فى إتجاه الفئة العمرية الأكبر سنا من (45-60) سنة .

- تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزياى (2020) والتي أسفرت عن وجود إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرسوخ الوظيفى لصالح الفئات العمرية الأكبر سنا من (40 سنة فأكثر)، بينما إختلفت مع دراسة الجبرى (2020) والتي أشارت نتائجها الى عدم وجود فروق دالة فى الإستقرار الوظيفي تبعاً للعمر .

- وتفسر الباحثة توجه الفروق بين المجموعات العمرية الثلاثة فى الرسوخ التنظيمى لصالح الفئة العمرية الأكبر سنا من (45-60) سنة بأنه كلما إنقضى عمر الممرضة فى عملها كلما إزدادت رسوخا وتمسكا به ، حيث أنها إستثمرت جزءا لا بأس به من حياتها بداخله فأصبحت قيمها وأهدافها الشخصية ومهاراتها المهنية أكثر تطابقا ومواءمة مع متطلبات العمل وثقافته التنظيمية، كما أنه كلما تقدمت الممرضة بالعمر فى المستشفى التى تعمل بها كان من الصعب عليها التضحية به وذلك لصعوبة إنتقالها الى مستشفى أخرى، فإحتمالات إنتقالها الى عمل أو مستشفى أخرى يقل بتقدم العمر ، حيث تتردد العديد من المستشفيات فى تعيين أو قبول الممرضات ذوى العمر الأكبر مقارنة بالأصغر منهن سنا خاصة وأن هذه المهنة من المهن الشاقه التى تحتاج الى القوة والنشاط، إضافة الى أن إقترابهن من سن المعاش ومن ثم قرب الحصول على المزايا المتعلقة به يجعلها أكثر تمسكا بعملها .

- ومن ناحية أخرى فتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية الثلاث من (20 -34 سنة ، 35-44 سنة ، 45-60 سنة) فى بعد (الروابط التنظيمية) كما إتضح ذلك فى جدول (19 السابق) الى أن قدرة الممرضة على تكوين روابط وعلاقات مع زملاء ورؤساء العمل، وقدرتها على التعاون والمشاركة الإيجابية مع فريق العمل داخل المستشفى لاتتوقف على العمر بقدر ما تعتمد بشكل كبير على الخصائص الشخصية لها (كالمرونة - التفاهم - الإيجابية).

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- ولعل ما نشهده في الواقع خير دليل على ذلك فربما يتقدم الفرد بالعمر في وظيفته ولكنه لا يستطيع تكوين روابط وعلاقات جيدة مع طاقم العمل الذي يعمل معه، بينما ينجح من هو أصغر منه سناً أو أحدث تعييناً في تكوين روابط وعلاقات جيدة مع كافة المحيطين به من زملاء ورؤساء.

4- نتائج الفرض الرابع وتفسيرها

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة من (صفر -10 سنة، 11-20 سنة، 21-30 سنة) " وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث لسنوات الخبرة من (صفر -10 سنة، 11-20 سنة، 21-30 سنة) على مقياس الرسوخ التنظيمي، وبيان ذلك إحصائياً في جدول (22) التالي :

جدول (22)

نتائج إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث لسنوات الخبرة من (صفر-10 سنة ، 11-20 سنة ، 21-30 سنة) على مقياس الرسوخ التنظيمي

(ن=200)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المواءمة التنظيمية	بين المجموعات	150,217	2	75,108	4,565	0,01
	داخل المجموعات	3241,283	197	16,453		
	التباين الكلي	3391,500	199			
الروابط التنظيمية	بين المجموعات	75,299	2	37,649	5,433	0,01
	داخل المجموعات	1365,181	197	6,930		
	التباين الكلي	1440,480	199			
التضحية التنظيمية	بين المجموعات	399,341	2	199,670	11,467	0,01
	داخل المجموعات	3430,159	197	17,412		
	التباين الكلي	3829,500	199			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1383,714	2	691,857	9,038	0,01
	داخل المجموعات	15080,366	197	76,550		
	التباين الكلي	16464,080	199			

قيمة ف الجدولية عند مستوي 0,01 (3,78) وعند مستوي 0,05 (2,60)

- يتضح من جدول (22) السابق أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (9,038) للدرجة الكلية بينما بلغت (4,565 ، 5,433 ، 11,467) للأبعاد على الترتيب وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية ، وجميعها دالة عند مستوى (0,01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) مما يحقق صحة الفرض .

- والجدول (23) التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي

جدول(23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي(ن=200)

سنوات الخبرة (21-30) ن = 70		سنوات الخبرة (11-20) ن = 70		سنوات الخبرة (صفر-10) ن = 60		الأبعاد
ع	م	ع	م	ع	م	
3,66	23,45	4,25	21,56	4,52	21,95	المواءمة التنظيمية
2,14	26,57	2,45	26,61	3,07	25,16	الروابط التنظيمية
3,64	24,34	4,25	21,73	4,22	21,28	التضحية التنظيمية
8,42	74,37	8,50	69,91	11,08	68,40	الدرجة الكلية

وللكشف عن اتجاه هذه الفروق إستخدمت الباحثة إختبار شيفيه لمعرفة إتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث لسنوات الخبرة (صفر-10 سنة، 11-20 سنة، 21-30 سنة) في الرسوخ التنظيمي، ويوضح جدول(24) التالي نتائج هذا الإختبار .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

جدول(24)

نتائج إختبار شيفيه لتحديد إتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث لسنوات الخبرة من (صفر-10 سنة، 11-20 سنة، 21-30 سنة) فى الرسوخ التنظيمي

المجموعات الإبعاد	1م - 2م	3م - 1م	3م - 2م
المواءمة التنظيمية	0,39	1,49	*1,89
الروابط التنظيمية	*1,45	*1,41	0,03
التضحية التنظيمية	0,45	*3,05	*2,60
الدرجة الكلية	1,50	*5,96	*4,46

- بإستقراء جدول(24) السابق يتضح أن إتجاه الفروق بين المجموعات بالنسبة للرسوخ التنظيمي جاء كما يلي: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين من (صفر-10 سنة، 11-20 سنة) ، كما وجدت أيضا فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات من (صفر-10 سنة ، 21-30 سنة) وكذلك من (11-20 سنة ، 21-30 سنة) وكانت هذه الفروق جميعها فى إتجاه المجموعه الأكثر خبرة من(21 - 30 سنة) عدا بعد الروابط التنظيمية فكانت الفروق فيه بين المجموعات فى إتجاه المجموعة متوسطة الخبرة من (11-20 سنة) .

- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السرحان (2017) ، يوسف (2017) ، الزيدى (2020) والتي أشارت نتائجهم الى وجود فروق ذات دلالة احصائية فى مستوى الرسوخ الوظيفي لصالح العاملين الأكثر خبرة من (20 سنة فأكثر) .

- وتفسر الباحثة توجه الفروق فى الرسوخ التنظيمي بين المجموعات ذوى الخبرات المتفاوتة لصالح الفئة الأكثر خبرة من(21 - 30) سنة بأنه كلما إزدادت خبرة الممرضة فى المستشفى التى تعمل بها كلما إنصهرت فى بوتقتها وكانت أكثر إستقرارا بها، وربما يرجع ذلك الى تشبعها بثقافة المستشفى التى تعمل بها وتطبعها بطابعها التى إكتسبتها من خلال سنوات الخبرة، ومن ثم تحقيق التوافق وإكتساب ثقة المحيطين بها لخبرتها الطويلة فى مجال

التمريض، إضافة الى ذلك فإرتفاع قيمة المكافآت، والترقى الوظيفى المرتبط بسنوات الخبرة يجعل من العسيرعليها التضحية بالعمل لاسيما بعد بلوغها لهذا التدرج فى السلم الوظيفى .

- أما بالنسبة للروابط التنظيمية فكانت الفروق بين المجموعات لصالح المجموعة متوسطة الخبرة من (11-20 سنة) ويرجع ذلك الى أنهم أكثر خبره وتطبعاً بطابع العمل والأعضاء العاملين بداخله من الفئة السابقة لهم من (صفر-10 سنة) وبالتالي فهم أكثر قدرة على تكوين روابط وعلاقات جيدة ، إلا أنهم مازالو أيضا يسعون الى تحقيق ذاتهم، وإثبات جدارتهم وإكتساب المزيد من الخبرات، و لن يتأتى ذلك إلا من خلال توطيد الروابط والعلاقات أكثر وأكثر وتحقيق التعاون فى الأعمال الجماعية داخل المستشفى .

5- نتائج الفرض الخامس وتفسيرها

ينص الفرض الخامس على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي (متوسط - فوق المتوسط - عال) "

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث للمؤهل العلمي (متوسط- فوق المتوسط - عال) على مقياس الرسوخ التنظيمي، وبيان ذلك إحصائيا فى الجدول (25) التالى :

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

جدول (25)

نتائج إختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث للمؤهل العلمي
(متوسط - فوق المتوسط - عال) على مقياس الرسوخ التنظيمي (ن=200)

البعده	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المواءمة التنظيمية	بين المجموعات	500,993	2	250,497	17,072	0,01
	داخل المجموعات	2890,507	197	14,673		
	التباين الكلي	3391,500	199			
الروابط التنظيمية	بين المجموعات	44,976	2	22,488	3,175	0,05
	داخل المجموعات	1395,504	197	7,084		
	التباين الكلي	1440,480	199			
التضحية التنظيمية	بين المجموعات	341,708	2	170,854	9,650	0,01
	داخل المجموعات	3487,792	197	17,705		
	التباين الكلي	3829,500	199			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2136,270	2	1068,135	14,686	0,01
	داخل المجموعات	14327,810	197	72,730		
	التباين الكلي	16464,080	199			

قيمة ف الجدولية عند مستوى 0,01 (3,78) وعند مستوى 0,05 (2,60)

- يتضح من جدول (25) السابق أن القيمة الفائية المحسوبة للدرجة الكلية بلغت قيمتها (14,686) ولأبعاد (17,072، 3,175، 9,650) على الترتيب مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في (الدرجة الكلية للرسوخ التنظيمي) وكذلك في بعدى (المواءمة التنظيمية، التضحية التنظيمية) عند مستوى دلالة (0,01)، كما وجدت أيضا فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث في بعد (الروابط التنظيمية) عند مستوى دلالة (0,05) مما يحقق صحة الفرض.
- والجدول (26) التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي.

جدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعات الثلاث في الرسوخ التنظيمي (ن=200)

الأبعاد	المؤهل متوسط ن=73		فوق المتوسط ن=60		عال ن=67	
	ع	م	ع	م	ع	م
المواءمة التنظيمية	4,27	21,47	3,90	21,15	3,31	24,58
الروابط التنظيمية	2,35	26,19	3,20	25,60	2,44	26,77
التضحية التنظيمية	4,53	22,83	3,54	21,03	4,36	24,34
الدرجة الكلية	9,06	70,50	7,86	67,79	8,42	75,62

- وللكشف عن اتجاه هذه الفروق استخدمت الباحثة إختبار شيفيه لمعرفة إتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث للمؤهل العلمي (متوسط - فوق المتوسط - عال) في الرسوخ التنظيمي، ويوضح جدول(27) التالي نتائج هذا الإختبار.

جدول(27)

نتائج إختبار شيفيه لتحديد إتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث للمؤهل العلمي (متوسط - فوق المتوسط - عال) في الرسوخ التنظيمي

المجموعات الأبعاد	1م - 2م	3م - 1م	3م - 2م
المواءمة التنظيمية	0,32	*3,10	*3,43
الروابط التنظيمية	0,59	0,57	*1,16
التضحية التنظيمية	1,80	1,43	*3,23
الدرجة الكلية	2,71	*5,11	*7,83

- بإستقراء جدول (27) السابق يتضح أن إتجاه الفروق بين المجموعات بالنسبة للرسوخ التنظيمي جاء كما يلي :

- عند المقارنه بين المجموعات الثلاث (متوسط - فوق المتوسط - عال) لم توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعتين (متوسط - فوق المتوسط)، بينما وجدت فروقا ذات دلالة احصائيا بين المجموعات(متوسط - عال)، (فوق المتوسط- عال) وكانت جميعها في إتجاه ذوى المؤهل العالى.

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- تتفق هذه النتيجة مع النتائج التي أسفرت عنها دراسة شهلي (2017) والتي أشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمنظمات في الإستقرار الوظيفي لصالح ذوى المؤهلات العليا .
- بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة يوسف (2017) والتي أشارت نتائجها الى عدم وجود فروق دالة في مستوى الإستقرار الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي .
- وتعزى الباحثة توجه الفروق بين المجموعات الثلاثة في الرسوخ التنظيمي لصالح ذوى المؤهلات العليا الى أن حصول الممرضة على مؤهل عال في مجال التمريض يؤثر بشكل إيجابي على طريقة تفكيرها وتعاملها مع أهداف العمل ومتطلباته فتصير أكثر مرونة وقدرة على تحقيقها ومن ثم إشباع تطلعاتها الوظيفية ، كما يساعدها هذا القدر من التعلم على إتساع مداركها و تقهم العاملين معها بشكل أكثر منطقية مما يجعلها جديرة بالإحترام من قبل المحيطين بها ويعزز من ارتباطها بهم، كما ترى الباحثة أن لسياسة المستشفى في تكليفها بالمهام والأدوار المتناسبة مع مؤهلها ووضعها في مكانها الصحيح دوراً فعالاً في رسوخها وتمسكها بالعمل داخلها، وهذا وفق ما أشارت اليه نظرية النسق الإجتماعي لتالكوت بارسونز حيث يرى أن التنظيم الذي يراعى فيه تقسيم العمل بحيث يوضع كل فرد فيه حسب دوره و مكانته التي يشغلها داخل التنظيم هو أكثر التنظيمات تحقيقاً للإستقرار الوظيفي للعاملين به (الزعير، 2017، 181) .

6- نتائج الفرض السادس وتفسيرها

ينص الفرض السادس على أنه " يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث من ممرضات مستشفيات العزل علي مقياس الرسوخ التنظيمي من خلال درجاتهم علي مقياسي الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك"

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام تحليل الإنحدار المتعدد لمعرفة مدى إمكانية التنبؤ بالرسوخ التنظيمي من خلال الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك، وبيان ذلك إحصائياً في جدول (28) التالي :

جدول (28)

نتائج تحليل الإنحدار المتعدد للتنبؤ بالرسوخ التنظيمي (من خلال (الولاء التنظيمي و الدعم التنظيمي المدرك)

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة ف	المتغيرات المستقلة	قيمة الانحدار B	الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
الرسوخ التنظيمي	0,751	0,564	127,288	الولاء التنظيمي	0,563	0,690	13,405	0,01
				الدعم التنظيمي المدرك	0,085	0,127	2,474	0,05

- تشير النتائج الواردة في جدول (28) أن قيمة معامل الارتباط $R (0,751)$ مما يعني وجود علاقة بين الرسوخ التنظيمي وكلا من الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك، كما تشير نتائج الجدول أيضا أن قيمة معامل التحديد $R^2 (0,564)$ وهذا يشير الى أن الولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك قد فسرا ما مقداره (56,4 %) من التباين في الرسوخ التنظيمي وتعد هذه النسبة مقبولة ، مما يؤكد إسهام هذه العوامل في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي ويحقق صحة الفرض .
- كما يتضح من الجدول أيضا أن عامل الولاء التنظيمي هو أفضل العوامل المدروسة في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي لدى أفراد العينة، حيث بلغت قيمة بيتا (0,690) وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لدلالة عامل الولاء التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي (13,405) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01)، يلي ذلك عامل الدعم التنظيمي المدرك حيث بلغت قيمة بيتا (0,127) وبلغت قيمة " ت " المحسوبة لدلالة عامل الدعم التنظيمي المدرك في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي (2,474) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,05) .
- كما بلغت قيمة الثابت (26,434) .
- ويمكن صياغة معادلة التنبؤ بالرسوخ التنظيمي لدى أفراد العينة الكلية على النحو التالي :

$$\text{درجة الرسوخ التنظيمي} = \text{قيمة الثابت} + \text{قيمة B} \times \text{المتغير}$$

$$\text{درجة الرسوخ التنظيمي} = 26,434 + (0,563 \times \text{درجة الولاء التنظيمي}) + (0,085 \times \text{درجة الدعم التنظيمي المدرك}) .$$
- ويمكن تفسير هذه النتيجة على النحو التالي : أولا فيما يختص بإسهام الولاء التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي فتتفق هذه النتيجة مع دراسة جيلينا & كريستين (Jelena & Christine, 2011) والتي كشفت نتائجها عن وجود تأثير مباشر دال إحصائيا للولاء التنظيمي على الإستقرار الوظيفي، كما إتفقت أيضا مع دراسة ماري بيل (Mary,2020)

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- والتي أشارت الى أن الولاء التنظيمي يعد من أقوى المؤشرات وأهم العوامل التنبؤية بالرسوخ الوظيفي .
- وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء متغير الولاء التنظيمي إذ يشمل ولاء الممرضة لعملها جانبا عاطفيا يتمثل في شعورها بالإرتباط الوجداني والتعلق النفسي بالمستشفى التي تعمل بها وإخلاصها لها، وكذلك في إحساس الفخر لإنتمائها لها وعرض إنجازاتها بشكلا إيجابيا للآخرين، كما ينتج عن إنتمائها لهذا الكيان شعورها بدفءا معنويا يربطها بعملها ويزيد من رغبتها في البقاء به، كما يشمل ولانها أيضا جانبا أخلاقيا يجعلها دائمة الإحساس بالإلتزام الأدبي تجاه المستشفى التي تعمل بها ، وشعورها الدائم بأنها مدينة لها، مما يدفعها ذلك الى الإستمرار بالعمل بها وعدم التخلي عنها مهما بلغت حجم المخاطر المحيطة بها(حتى في ظل إنتشار الإصابة بهذا الفيروس) لذا يعد الولاء التنظيمي من أهم العوامل المنبئة بالرسوخ التنظيمي.
 - ويدعم هذا القول ما ذكره القيسى (2019 ، 136) من إمكانية إستخدام مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمات للتنبؤ بسلوكهم نحو البقاء في العمل داخلها.
 - أما فيما يختص بإسهام الدعم التنظيمي المدرك في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي لدى عينة البحث الحالي من ممرضات مستشفيات العزل فتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة نجوين (Nguyen,2010) والتي أشارت الى تأثير العوامل التنظيمية "أبعاد الدعم التنظيمي المتمثلة في (نمط القادة ، تعزيز الجهود ، العدالة الإجرائية، المكافآت التنظيمية) تأثيرا إيجابيا على الرسوخ الوظيفي .
 - كما تتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة جيوسان (Giosan, 2005)، العمر (2019) والتي أسفرت نتائجها عن وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على الرسوخ الوظيفي .
 - وتفسر الباحثة هذا الإسهام في ضوء طبيعة العلاقة بين متغيري الدعم التنظيمي المدرك و الرسوخ التنظيمي، فأليات المساندة والدعم التنظيمي التي تدرکها الممرضة داخل المستشفى التي تعمل بها والتي تتمثل في تقديرها لجهودها، وإشباعها لطموحاتها، وإرساءها قواعد عادلة فيما يختص بمتعلقاتها المادية، وتوفيرها لنمط قيادة ديموقراطي في التعامل معها، يؤدي ذلك

بلا شك الى رفع روحها المعنوية، ويعزز لديها إحساس الأمان الوظيفي ومن ثم يتحقق الرسوخ التنظيمي لها.

توصيات البحث

- الإهتمام بالولاء التنظيمي للممرضات والعمل على تعزيزه، وتوفير بيئة تنظيمية تستقطب الممرضات وتشعرهم بأنهم جزءا لا يتجزأ من هذا الكيان، بما يحقق لهم الأمان والإستقرار الوظيفي.
- الإهتمام من قبل وزارة الصحة بكافة الإحتياجات الخاصة بهيئة التمريض وتوفيرها وتقديم المساندة والدعم التنظيمي المستمر لهم للحفاظ على رسوخهم التنظيمي لاسيما في هذه الظروف الصحية الراهنة.
- التأكيد على عقد ورش عمل لتحسين مناخ العمل داخل المستشفيات بما يضمن تقليل الضغط النفسي والمهني للممرضات، خاصة وأن دورهم لا يقل أهمية عن دور الأطباء في إجتياز الأزمة الحالية .
- التأكيد على أهمية إنشاء وتفعيل مراكز للإرشاد النفسي والتربوي في المستشفيات والمراكز الصحية تكون مسؤولة عن رعاية الأطباء والتمريض والعاملين في هذا الميدان .

البحوث المقترحة

- دراسة أثر التمكين النفسي على الرسوخ الوظيفي .
- دراسة الرسوخ الوظيفي وعلاقته بالثقافة التنظيمية .
- دراسة العلاقة الإرتباطية بين التميز المؤسسي والرسوخ الوظيفي.
- دراسة العلاقة الإرتباطية بين الصمت التنظيمي والرسوخ التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- إبراهيم، سليمان عبد الواحد (2020) . فيروس كورونا المستجد " Covid-19 " المعتقدات عنه والاتجاهات نحو المريض المصاب به لدى عينات متباينة من أفراد الشعب المصري: دراسة سيكومترية، *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج ، (75) ، 1101 – 1135.
- 2- ابن منظور، محمد مكرم (2003) . *لسان العرب* ، المجلد الخامس عشر، دار صادر ، بيروت .
- 3- أبو شحاته، ثناء معوض (2017) . الرسوخ الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الوفاء بالعقد النفسي والإرتباط الوظيفي : دراسة ميدانية على مجموعات شركات العربي ، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية* ، جامعة بنها ، (37) ، (4)، 289-348 .
- 4- الجبيري، فهد عبد الله (2020) . أثر طبيعة الوظيفة على الإستقرار الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية، *مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية*، المركز القومي للبحوث ، (4) ، (3) ، 21-62 .
- 5- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (2011) . ورقة عمل عن دور الإنتماء في تحقيق الإستقرار الوظيفي وتطوير أداء المنظمة، إتحاد جمعيات التنمية الإدارية ، (49) ، (1) ، 59-63 .
- 6- *الدليل الشامل لفيروس كورونا المستجد (2020)* . النسخة المحدثّة الصادرة عن اللجنة الوطنية الصينية لمصلحة ومكتب الإدارة الوطنية للطب الصيني، ترجمة: إيمان سعيد، ورنا محمد عبده، وبسمة طارق، مراجعة وتقديم: أحمد ظريف، إشراف عام: أحمد السعيد، بيت الحكمة للإستثمارات الثقافية ، القاهرة.
- 7- الزعبي، إبراهيم عبد الله (2017) . الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالإستقرار الوظيفي، *مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية*، جامعة الباحة، (9) ، 172- 218 .
- 8- الزياى، بسنت عادل (2020) . أثر الرسوخ الوظيفي فى دعم سمعة المنظمة : دراسة ميدانية، *المجلة العربية للإدارة* ، جامعة عين شمس، (40) ، (4) ، 71-94 .

- 9- السرحان، منال فالج (2017) . درجة الإستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية ، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت ، الأردن .
- 10- السيد، ساره هندی (2021) . أثر القيادة الأبوية في تحقيق الرسوخ الوظيفي : دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات، *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة* ، جامعة عين شمس ، (1) ، 146 -117 .
- 11- الشنطي، محمود عبد الرحمن (2015) . دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية* ، جامعة القدس المفتوحة ، (3) ، (1) ، 148-113 .
- 12- العجارمة، عبد الله فايز (2020) . الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنيه وعلاقته بمخرجات العمل ، *رسالة ماجستير*، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط ، عمان .
- 13- العنزى ، حجي سليمان (2018) . مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، مركز رفاد للدراسات والأبحاث ، (3) ، (1) ، 73- 49 .
- 14- الغصاونة، منى عبد المهدي (2013) . توافر دافعية الإنجاز وأثره في الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين في المستشفيات الحكومية، *رسالة ماجستير*، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة ، الأردن .
- 15- القيسى، خليل عوض (2019) . المناخ الأخلاقي وعلاقته بالإحتراق النفسى و الولاء التنظيمي ، دار اليازورى العلمية، الأردن .
- 16- المحتسب ، لينه حسام (2007) . أبعاد الولاء التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية لدى موظفي البنوك ، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية و الإجتماعية*، (11) ، 97 -154 .
- 17- المهدي، جميلة (2016) . أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية ، *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة ، الجزائر .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- 18- النابلي، خدوج (2016) . الولاء التنظيمي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية على بعض موظفي بلدية تماسين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة ، الجزائر .
- 19- أمين، أحمد عبد الحميد (2018) . أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفين العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، (40)، (1)، 75-16 .
- 20- ترمول، محمد لطفى (2020) . الولاء التنظيمي المجدد للأداء الوظيفي بين النظرى و الواقع الإدارى، مجلة الباحث فى العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، (12)، (1)، 228-213 .
- 21- جدى، شوقى (2014) . تمكين العاملين وعلاقته بالولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على الأطباء العاملين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، (14)، 316-307 .
- 22- جلاب، إحسان دهش (2016) . دور الدعم التنظيمي المدرك فى تعزيز الإنغماس الوظيفي : دراسة تحليلية لأراء عينة من مدرسى الكليات، مجلة الغرى للعلوم الإقتصادية والإدارية ، (39)، (13)، 186-137 .
- 23- حسيب، السيد أحمد (2015) . تأثير إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك على البناء التنظيمي : دراسة تطبيقية على قطاع الضرائب على المبيعات، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد ، (1)، 170-114 .
- 24- دودين، أحمد يوسف (2020) . إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، دار اليازورى العلمية ، الأردن .
- 25- رسمى، محمد محمد (2018) . أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، (11)، (6)، 222- 204 .
- 26- رشيد، مازن فارس (2004) . الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي ، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، (11)، (1)، 36-9 .
- 27- روثويل، وليام (2017) . خلق موظفين مندمجين و متفاعلين : أمر يستحق الإستثمار ، ط1 ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، الجيزة .

- 28- سويد، جيهان على (2017) . فعالية برنامج معرفى سلوكى فى إدارة الحياة لخفض حدة ضغوط العمل والإرتقاء بالصحة النفسية والكفاءة المهنية لدى عينة من الممرضات السعوديات والمصريات، مجلة الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، (50) ، 141-217 .
- 29- سويدان، محمد عبد المجيد (2020) . برنامج مقترح من المنظور الوقائى لطريقة خدمة الجماعة لتفعيل دور الإخصائى الإجتماعى فى الفريق الطبى لمواجهة جائحة كورونا : دراسة مطبقة على مستشفيات العزل بمحافظة البحيرة ، مجلة دراسات فى الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان، (52)، (2) ، 305-346 .
- 30- شهلى، نبيلة (2017) . الدعم التنظيمى المدرك وعلاقته بالإستقرار الوظيفى دراسة ميدانية بمؤسسة الحضنة للحليب، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد بو ضياف ، الجزائر .
- 31- صلاح الدين، صفاء محمد (2021) . تأثير الرضا الوظيفى على الولاء لدى العاملين بالشركات العامة ، مجلة بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس ، (59) ، 157-228 .
- 32- طويل، حسونة (2021) . أثر الإستقرار الوظيفى على الروح المعنوية للموظفين : دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، (21)، (2) ، 967-1002 .
- 33- عابنة، بيداء منتصر (2016) . مستوى تطبيقات إستراتيجيات إدارة المواهب وأثرها فى تعزيز الإنتماء التنظيمى لدى الأطباء فى المستشفيات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك ، الأردن .
- 34- عبد الرحمن، محمد عبد الحميد (2010) . الحوافز و الولاء التنظيمى فى المنظمات، منشورات جامعة الفاتح ، ليبيا.
- 35- عبد المطلب، جمال محمد (2017) . الولاء التنظيمى للعمال الصناعيين بالتنظيمات الصناعية بمحافظة بنى سويف ، حوليات أداب عين شمس، جامعة عين شمس، (45) ، 50-91 .
- 36- عسلى، نور الدين (2016) . دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفى والولاء التنظيمى لدى العاملين فى المستشفيات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، (27) ، 383-397 .

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

- 37- عشري ، تامر إبراهيم (2021) . الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، *المجلة العربية للإدارة*، (43) ، (2) ، 1-24 .
- 38- عطا الله ، عبير عثمان (2019) . أثر الرسوخ الوظيفي على ممارسات إدارة و تخطيط التعاقب بالتطبيق على مجموعات شركات العربي، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة ، (43) ، (1) ، 108-145 .
- 39- عطيه، غاده عادل (2019) . أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الإنسحاب : الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة : بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة ، *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة* ، جامعة الإسكندرية ، (2)، 385-450 .
- 40- علوش، صباح إبراهيم (2016) . دور الأمان والإستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، *المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية*، جامعة قناة السويس ، (7) ، (1) ، 627-671 .
- 41- عواد ، عمرو محمد (2007) . محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية، *مجلة البحوث الإدارية*، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، (25) ، (3) ، 11-43 .
- 42- فكرون، السعيد (2018) . الولاء التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة ، *مجلة أسننة للبحوث والدراسات*، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، (99) ، (1) ، 97-127 .
- 43- مرزوق ، عبد العزيز على (2016) . العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين : دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ ، *مجلة التجارة و التمويل*، جامعة طنطا ، (2) ، 182-223 .
- 44- نجم، عبد الحكيم أحمد (2020) . الدور الحاكم والمعدل للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في العلاقة بين السلوك غير المتحضر في مكان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في ظل جائحة كورونا: بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية في محافظة الدقهلية، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، (10)، 851-896 .
- 45- يوسف، جاسم محمد (2017) . الأنماط القيادية وأثرها في الإستقرار الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .

46- يوسف، زينب صلاح (2020) . قلق الإصابة بفيروس كورونا المستجد covid-19 وعلاقته بإدارة ربة الأسرة للسلوكيات الوقائية اليومية من الفيروس أثناء الجائحة، *مجلة البحوث فى مجالات التربية النوعية* ، جامعة المنيا ، (31) ، 545 - 601 .

ثانيا : المراجع الأجنبية

47- Al-Hussami M.(2008). The relationship of organizational firmness with job satisfaction and perceived organizational support for salespeople, *European Journal of Scientific Research*, (22), (2).

48- Al-Omar H.(2019). The effect of organizational support and flexibility on pharmacists' job stability, *European Journal of Scientific Research*, (27), (7), 1044-1052.

49- Chang Sh & Chen H. (2021). The effect of organizational support on reception staff work practice outcomes in Taiwan, *International Journal of Business Studies*, (29), (3).

50- Gemma D.(2020). Kindergarten teachers satisfaction with organisational communication , organizational loyalty, and intention to stay: A structural equation, *International Journal of Teaching Sciences*,(8) .

51-Giosan C& Watson M. (2005). *Antecedents Of Job Embeddedness: The Role Of Individual, Organizational And Market Factors*, *Organizational Psychology*, (2),31-40.

52- Holmes C . (2015). Job Embeddedness And Turnover Intentions : The mediating Role Of Perceived organizational support, Master Thesis, *Faculty of Psychology*, SanJose State University .

53- Jelena Z& Christine K. (2011). Job adaptability, job stability and loyalty during organizational downsizing, *Journal of Professional Behavior*, (79), (1), 217-229.

54- Kurtesis J& Eisenberger R. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory". *Journal of Management*, 1-31.

55- Lew T. (2009). Relationships between perceived organizational support and perceived commitment, effective organizational commitment and survival intention of academics working with private higher education institutions in Malaysia", *European Journal of Social Sciences*, (9), (1) 72-87.

56-Mary B.(2020). How organizational loyalty influences customer service staff` intention to stay in Occupation throughout their career , *International Journal of administration science*,(2) .

57-Nguyen V. (2010). Organizational Job And Supervisory Antecedents And Consequence Of Job Embeddedness :, *PH.D Thesis* , Mississippi State University.

58-Tommy B & Peter A. (2004). Linking job mobility with company loyalty: How job stability relates to organizational loyalty, *Journal of Professional Conduct*, (65), (2), 332-349.

59- yang y. (2015). The impact of work support and organizational career growth on work turnover intention, *International Journal of commercial Sciences* ,(2), (2), 134-139.

ثالثاً : المراجع الإلكترونية

60 - وزارة الصحة و السكان (2021) . إحصائيات فيروس كورونا المستجد بجمهورية مصر العربية " الهيئة العامة للإستعلامات " على الرابط التالي

<https://www.sis.gov.eg>

**Organizational Embeddedness and its relationship to
organizational loyalty and perceived organizational support
among a sample of nurses working in isolation hospitals
" In light of the COVID-19 pandemic"**

Dr. Amira R. M Abu Ahmad
Department of Psychology - Faculty of Human Studies
Tafna Al-Ashraf Branch- Al-Azhar University

Research Summary

The current research aims to reveal the correlation between Organizational Embeddedness and both (organizational loyalty - perceived organizational support) in a sample of nurses working in isolation hospitals and to reveal whether there are differences in the mean scores of the sample members on the scale of Organizational Embeddedness according to the variables (age - years of experience - Academic qualification) , As well as verifying the predictability of Organizational Embeddedness through organizational loyalty and perceived organizational support .The sample of the current research consisted of (200) female nurses working (in isolation hospitals in Damietta governorate), whose ages ranged between (20-60) years, with an average age of (35.6) and a standard deviation of (6.41). The researcher used (the Organizational Embeddedness scale, the organizational loyalty scale, the perceived organizational support scale, the preliminary data collection form for nurses / prepared by the researcher).

The results indicated the existence of a statistically significant correlation between the scores of the research sample members on the scale of Organizational Embeddedness and their scores on the scale of organizational loyalty, and the existence of a partial correlation with statistical significance between the scores of the research sample members on the scale of Organizational Embeddedness and their scores on the scale of perceived organizational support, and the presence of partial differences Statistically significant among the mean scores of the research sample members on the scale of Organizational Embeddedness according to the age variable (from 20-34 years, from 35-44 years, from 45-60 years) in the direction of the older age group from (45-60) years, as it was found Statistically significant differences between the mean

الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك

scores of the research sample members on the Organizational Embeddedness scale according to the experience variable (zero-10 years, 11-20 years, 21-30 years) in the direction of the more experienced group (21-30 years) except for after Organizational ties, the differences came in the direction of the medium-experienced group (11-20 years), and there were statistically significant differences between the mean scores of the research sample members on the scale of Organizational Embeddedness according to the educational qualification variable (medium - above average - high) in the direction of those with high qualification Finally, the results indicated the possibility of Predicting the scores of members of the current research sample on the scale of Organizational Embeddedness through their scores on the scales of organizational loyalty and perceived organizational support. The research ended with a set of recommendations and suggestions.

Key words: Organizational Embeddedness - Organizational loyalty - Perceived organizational support - Nurses - The emerging corona virus.