



دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة

بحث مُستلَّن من رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال

د. لمياء السعيد السلنتي
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة دمياط

أ. سالم عمران بلعيد
باحث دكتوراه، قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة، جامعة دمياط

د. أمير علي المرسي شوشة
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة دمياط
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية
كلية التجارة – جامعة دمياط
المجلد الرابع - العدد الأول - الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

بلعيد، سالم عمران السلنتي، لمياء السعيد؛ شوشة، أمير علي المرسي (٢٠٢٣). دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)٣، ٧٢٩-٧٦١.

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

دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

المستخلص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الملكية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التميز / التركيز، الاستمرارية) والرضا الوظيفي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ويتكون مجتمع الدراسة من (٤٠٢٧) وفقاً لسجلات أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة وعددها (٨) مستشفيات، ووفقاً لذلك ضمت عينة الدراسة ٣٤٤ استمارة استبيان، للحصول على النتائج واختبار فرضيات الدراسة. وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج منها: تواضع مستويات الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات محل الدراسة، في حين تمتع أعضاء هيئة التمريض بمستويات متوسطة من الملكية النفسية لأماكن عملهم. أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات الثلاثة للدراسة (الهوية التنظيمية، الرضا الوظيفي، الملكية النفسية)، أفادت اختبارات الانحدار المتعدد وتحليل المسار إلى وجود دور وسيط للملكية النفسية على العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة. وتوصي الدراسة الحالية بأهمية تبني المسؤولين بالمستشفيات محل الدراسة لآليات تعزز الارتقاء بمستويات الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التمريض العاملين بالمستشفيات محل الدراسة من خلال تبني نمط فعال للهوية التنظيمية.

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج منها تحويل المدخلات إلى مخرجات، حيث تحتوي المنظمة على عناصر متعددة إلا أنه العنصر البشري يعد من أهم هذه العناصر؛ فهو الذي يقوم بأهم العمليات الإدارية والمهنية والتي غالباً ما يكون سبباً في نجاح أو فشل المنظمة، (نضال، ٢٠١٦).

إن المنظمة مهما بلغت من التطور في تصميمها للهيكل التنظيمي ونظم الرقابة، إلا أن المنظمة قد تفشل بسبب تعيينها لأفراد غير مناسبين أو عدم قدرتها على تحفيز موظفيها لتحقيق أهدافها، وعليه فإن بقاء وتطور وتدهور المنظمة يعتمد اعتماداً كلياً على كفاءة مواردها البشرية وطريقة التعامل بها وعلى قدرة المنظمة على تحفيز تلك الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية. ونظراً لأهمية العنصر البشري فإن إحدى المهام الرئيسية للإدارة هي قدرتها على تكوين وتنمية العنصر البشري الكفاء وتشكيل وتعديل سلوكه وإدارة ذلك السلوك للحصول على أفضل لنتائج من خلال الاستثمار الأمثل لطاقات الفرد وقدراته وتنظيمها وتوجيهها بشكل يتناسب مع الأهداف المطلوبة ويمتلك الفرد العديد من الأشياء مثل الأراضي والعقارات وحقوق الملكية وغيرها من الأشياء التي يرتبطون بها ويشعرون تجاهها بمجموعة من المشاعر النفسية الخاصة والتي تمثل جوهرياً ما يطلق عليه الباحثون "الملكية النفسية" Psychological Ownership ويقصد بالملكية النفسية هي تلك الحالة التي يشعر الأشخاص من خلالها أن شيئاً ما أو جزء من هذا الشيء هو ملك لهم ومن ثم فإن جوهرها الرئيسي يتمثل في الشعور بامتلاك شيئاً ما والارتباط النفسي به. (Pierce, et al, 2015).

لقد لاقت الملكية النفسية اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين والممارسين كمؤثر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية (Pvotsma, et al., 2015) حيث نالت قدراً كبيراً من الاهتمام في العديد من المجالات والعلوم مثل علم النفس والفلسفة والانثروبولوجيا والتسويق وسلوك المستهلك والسلوك التنظيمي (Chiang et al., 2012)

كما أنه من أهم المرتكزات الأساسية لأي مجتمع أو منظمة هي الهوية وتشكل عاملاً هاماً في بقاء المجتمعات أو انهيارها وفي تقدمها أو تراجعها وكذلك على مستوى المنظمات فهي تحتاج إلى توسيع مفهوم الهوية الخاصة بها والذي يجعل الفرد يتفانى من أجل بقاء هذه المنظمة واستمرارية نجاحها وتفوقها والقيم التي تتبناها المنظمة هي ما تسمى بالهوية التنظيمية (مشرى ابتسام، ٢٠١٦).

ويعتبر موضوع الهوية التنظيمية من أهم الموضوعات في حياة الفرد والمنظمة ولكنه لم يحظى باهتمام الباحثين بالدرجة المطلوبة، كذلك الرضا الوظيفي يعتبر من أهم المتغيرات التي تساهم في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة (حسب علم الباحث) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاث (الملكية النفسية، الرضا الوظيفي، الهوية التنظيمية) الأمر الذي جعل الباحث يقوم بدراسة العلاقة بين الملكية النفسية وتحديد وبناء الهوية التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي وهذا ما يساهم في تحقيق نجاح المنظمات.

أولاً: مصطلحات الدراسة:

توجد العديد من المصطلحات التي تناولها الباحث خلال هذه الدراسة والتي يرى أنها ذات أهمية وتم تناولها بإيجاز:

الملكية النفسية في مكان العمل: Psychological property in the workplace

أ. تعريف الملكية النفسية:

ب. هي شعور الفرد بأن شيئاً ما ملك له سواء كان هذا الشيء مملوكاً له بالفعل أم لا مادياً أو معنوياً وهو ما يدفع الشخص إلى الحفاظ على هذا الشيء ودعمه وتنميته والتصرف فيه (موسي، ٢٠١٦).

ج. أبعاد الملكية النفسية:

أوضحت دراسة (نضال، ٢٠١٦) أبعاد الملكية النفسية بأنه توجد ثلاثة أبعاد أشار إليها (Pierce, et al., 2001 & Avey 2012) وهي كما يلي:

د. الكفاءة الذاتية: **Self-efficacy**

يقصد بالكفاءة الذاتية بأنها تلك المعتقدات المتعلقة بمدى احتمالية أداء الفرد لعمله أم لا.

هـ. المساءلة: **Accountability**

يقصد بها التبريرات حول أفعال الفرد ومشاعره ومعتقداته نحو الآخرين سواء كانت هذه التبريرات بشكل صريح أو ضمني وتعتبر عنصراً أساسياً للملكية النفسية.

و. الانتماء: **Affiliation**

لقد استحوذت حاجات الفرد الإنسانية على اهتمام كبير من قبل علماء النفس والاجتماع إلا أن الشخص ينظم ويغير من حياته وممتلكاته بطريقة تسمح له بإشباع حاجته إلى الانتماء.

٢. الهوية التنظيمية: **Organizational Identity**

أ. تعريف الهوية التنظيمية

تتعلق الهوية التنظيمية بمدى انتماء الموظفين للمنظمة التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني كما تعرف الهوية التنظيمية بأنها "الصورة الانطباعية التي يحملها أفراد المنظمة وهذا الانطباع قد يكون إيجابياً أو سلبياً بحسب السياسة المنتهجة داخل المنظمة" وكذلك الهوية

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

التنظيمية هي تلك المميزات الشخصية والذاتية التي تتفرد بها المنظمة عن غيرها من المنظمات والتمثلة في القيم والمواقف والتوجهات والمقومات والتفاعلات داخل المحيط الاجتماعي والثقافي والتنظيمي وغيرها (Dafi, 2013).

ب. أبعاد الهوية التنظيمية:

دراسة (مشاري، ٢٠١٦) بينت أبعاد الهوية التنظيمية حيث ذكرت أنه تناولا (Albert and whetten, 2006) أبعاد الهوية التنظيمية كما يأتي:

- ١- السمات المركزية للمنظمة: وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المنظمة.
- ٢- السمات المتفردة: هي السمات التي تتفرد بها المنظمة وتميزها عن المنظمات الأخرى.
- ٣- الاستمرارية: وهي استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن.

٣. الرضا الوظيفي: Concept of job satisfaction

أ. تعريف الرضا الوظيفي

- درجة القبول أو عدم القبول التي ينظر بها الأفراد إلى أعمالهم (أبو حلاوة، 2008).
- الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة (Ayranci, 2011).
- هو تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئة التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته (Compell and V. Scpelle, 1983).

ب. أبعاد الرضا الوظيفي

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد الرضا الوظيفي، فهناك من يرى بأن تلك الأبعاد تتمثل في: النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية (النوافة، ٢٠١٨)، وتمثل الأبعاد التي حددتها دراسة (عبد المعطي، ٢٠٢١) وهي تتمثل في الآتي:

- الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز والجوانب المادية الأخرى،
- الرضا عن المهام والعمل وواجباته
- الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء
- الرضا عن مستوى التقدير واحترام الذات

ثانيًا: مشكلة الدراسة

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

نظراً لقلّة الدراسات والبحوث (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين الملكية النفسية والهوية التنظيمية والرضا الوظيفي عليه تأتي هذه الدراسة محاولة لسد الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية والمساهمة في تطور إدارة الموارد البشرية.

وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي لهيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة.

وتكمن بلورة هذه المشكلة في مجموعة من التساؤلات البحثية التالية:

- 1- لا توجد علاقة تأثير بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة؟
- 2- لا توجد علاقة تأثير بين الهوية التنظيمية والملكية النفسية لدى أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة؟
- 3- لا توجد علاقة تأثير بين الملكية النفسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة.
- 4- هل تتوسط الملكية النفسية العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة، تمت صياغة أهداف الدراسة على النحو الآتي:

- 1- تحديد العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي.
- 2- تحديد ما إذا كانت الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي.
- 3- تحديد العلاقة بين الهوية التنظيمية والملكية النفسية.
- 4- تحديد العلاقة بين الملكية النفسية والرضا الوظيفي.
- 5- الوصول إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات لخلق بيئة عمل مناسبة لمعرفة دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

تستمد الدراسة أهميتها من طبيعة المتغيرات التي تناولتها والتي تلعب كل منها دورًا محوريًا في الواقع الإداري المعاصر حيث يمكن الإشارة إلى الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة على النحو التالي:

أ. الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية في:

١. تتناول الدراسة أهم الموضوعات الادارية التي يقدم إضافة من المعلومات والأفكار في حقل الإدارة.
٢. ندرة البحوث التي تناولت الملكية النفسية وعلاقتها بتمائل الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي.
٣. مساهمة هذه الدراسة في إلقاء الضوء ولفت أنظار الباحثين إلى الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تم تناولها من خلال هذه الدراسة والمتمثلة في متغيرات الدراسة، (الملكية النفسية والهوية التنظيمية والرضا الوظيفي).
٤. يمكن أن تساهم هذه الدراسة في القضاء أو تضيق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال باعتبارها من الدراسات القليلة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ب. الأهمية التطبيقية.

تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية في النقاط التالية:

١. تناولت الدراسة دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية والرضا الوظيفي في مستشفيات جامعة المنصورة وهذا يفتح آفاقًا جديدة لدراسة متغيرات أخرى ودراسة هذه المتغيرات في مؤسسات أخرى.
٢. تساعد هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تنمية وتعزيز الشعور بالملكية النفسية والهوية التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي من خلال إعداد دورات تدريبية ووضع الخطط المناسبة.
٣. تساهم نتائج هذه الدراسة في الترويج للملكية النفسية لهيئة التمريض في مستشفيات جامعة المنصورة والذي يؤثر على مدى الالتزام لهم في هذا المجال.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق:

- اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمتغير الملكية النفسية من خلال دراسة كمتغير وسيط مثل دراسة (Ghafour et al, 2015) ، (Bekmen and Ejen, 2015) ، (Siger and Bernhad, 2011)
- اتفاق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بيئة الدراسة (هيئة التمريض) مثل دراسة (Ahdelwahad, 2015) ، (Yakfang Tesl, 2011)
- الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

اختلفت المقاييس التي استخدمت كأداة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة ضمن المقاييس المستخدمة في الملكية النفسية مقياس (Avey et al, 2009) في دراسة (Ghafoor et al, 2011) ، (Sieger and Bernhad, 2011) ، كذلك توجد مقاييس أخرى مثل: (Pierce et al, 2004) ، (Pierce et al., 1992) ، وتوجد كذلك عدة مقاييس لقياس متغيري الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي تختلف عن مقاييس الدراسة الحالية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- تساعد في بناء أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك من خلال التعرف على المقاييس المستخدمة في كل دراسة.
- مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
- التأكد من أن هذه الدراسة غير مكررة.
- المساعدة في تصميم الاستبيان وذلك من خلال التعرف على طرق القياس لكل متغير من المتغيرات.

خامساً: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بالنظر إلى ما سبق ذكره من استعراض للدراسات السابقة، يظهر لنا أن معظم الدراسات السابقة لم تتناول متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة وهو ما يشير إلى ندرة الدراسات المشابهة مما يجعل الدراسة الحالية تتميز لأنها تناولت موضوعاً جديداً وهو ضمن إطار المواضيع المستجدة والمعاصرة في أدبيات إدارة الأعمال والمنظمات والسلوك التنظيمي خاصة.

وتتميز هذه الدراسة كونها استفادت من أدبيات الدراسات السابقة وخبرات الباحثين السابقين الذين تناولوا مفردات مرتبطة بالدراسة الحالية مما يدعمها ويقوى حجتها وتأتي هذه الدراسة لسد الفجوة

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

البحثية وأوجه القصور في الدراسات السابقة لتكمل مسار بحثهم وللوصول لأفضل النتائج والتوصيات.

سادساً: النموذج وفروض الدراسة

تأتي هذه الدراسة لمعرفة دور الملكية النفسية (المتغير الوسيط) في العلاقة بين الهوية التنظيمية (المتغير المستقل) والرضا الوظيفي (المتغير التابع) وتتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

- ١- لا توجد علاقة تأثير بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي.
- ٢- لا توجد علاقة تأثير بين الهوية التنظيمية والملكية النفسية.
- ٣- لا توجد علاقة تأثير بين الملكية النفسية والرضا الوظيفي.
- ٤- لا توجد علاقة تأثير بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي عند توسيط الملكية النفسية.

سابعاً: متغيرات الدراسة

توجد ثلاث متغيرات وهي كالآتي:

- المتغير المستقل (الهوية التنظيمية). اعتمد الباحث على مقياس Piccoli 8, De witte 2015
- المتغير الوسيط (الملكية النفسية). اعتمد الباحث على مقياس (Van Dyne and Pierce, 2004)
- المتغير التابع (الرضا الوظيفي). اعتمد الباحث على مقياس Nafel 2018

الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بزيارة إلى مجتمع الدراسة وطرح بعض الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث كان هدفها التأكد من ميدان الدراسة وتحديد العينة التي ستجرى عليها الدراسة والتعرف على تصميم خطوات إجراء الدراسة الأساسية.

وقد قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع ٢٠ من أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة، وهي:

١. مستشفى المنصورة الجامعي
٢. مركز امراض الكلى والمسالك البولية
٣. مركز الجهاز الهضمي
٤. مستشفى الطواري
٥. مركز طب وجراحة العيون
٦. مستشفى الأطفال الجامعي

٧. مستشفى الباطنة الجامعي

٨. مركز الأورام

وذلك خلال الفترة من ٢٠١٩/٣/٧ إلى ٢٠١٩/٤/٢٩.

وقد قامت عينة الدراسة الاستطلاعية بالإجابة على الأسئلة المطروحة وكانت نتائج الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- ١- ١٢ مفردة (٦٠٪) من أفراد العينة الاستطلاعية يشعرون بالرضا عن عملهم بالمستشفى.
- ٢- ١٠ مفردة (٥٠٪) من أفراد العينة الاستطلاعية لهم معرفة ودراية تامة بمتغيرات الدراسة.
- ٣- ١٥ مفردة (٧٥٪) من أفراد العينة الاستطلاعية يشعرون بالفخر والاعتزاز للعمل بهذا المستشفى.
- ٤- ١٣ مفردة (٦٥٪) من أفراد العينة الاستطلاعية يشعرون بحرية التصرف في مهام عملهم.
- ٥- ٦ مفردات (٣٠٪) من أفراد العينة الاستطلاعية راضيين عن رواتبهم الأساسية مقارنة مع رواتب زملائهم في المستشفى.
- ٦- ١٨ مفردات (٩٠٪) من أفراد العينة الاستطلاعية غير راضيين عن رواتبهم الأساسية مقارنة لسد احتياجاتهم.
- ٧- ٢٠ مفردة (١٠٠٪) من أفراد العينة الاستطلاعية لا يفكرون بترك العمل خلال العام الحالي.
- ٨- ١٧ مفردة (٨٥٪) من أفراد العينة الاستطلاعية يعتبرون ممتلكات المستشفى هي ممتلكاتهم الشخصية.

مجتمع وعينة الدراسة:

أ-مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة وعددها (8) مستشفيات وعدد مفردات المجتمع (٤٠٢٧) وفقا لسجلات مستشفى المنصورة الجامعي في ٢٠١٩.

ب-عينة الدراسة: وتشمل:

١-نوع العينة: اعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة في اختيار مفردات الدراسة.

٢-حجم العينة: وتم حساب العينة من المعادلة التالية (Moore, McCabe, Duckworth, Scolce, 2003)

$$n = \frac{(z)^2}{2m} \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: $Z = 1,96$ لمستوى دلالة $a = 0.05$)

M: الخطأ الهامشي ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة

$$n \text{ المعدل} = \frac{nN}{N+n-1} \quad (2)$$

حيث أن N تمثل حجم المجتمع، وباستخدام المعادلة (١) نجد أن حجم العينة يساوي

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05}\right)^2 \cong 344$$

حيث أن مجتمع الدراسة $N = (344)$ فإن حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة (٢) يساوي:

$$n \text{ المعدل} = \left(\frac{384 \times 4027}{4027 + 384 - 1}\right)$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الدراسة يساوي 344 على الأقل.

يوضح الجدول التالي بيان بأعداد مجتمع الدراسة وتوزيع مفردات العينة على المستشفيات محل الدراسة:

جدول رقم (١) بيان بأعداد مجتمع الدراسة وتوزيع مفردات العينة على المستشفيات محل الدراسة

م	اسم المستشفى	العدد	النسبة	حجم العينة
١	مستشفى المنصورة الجامعي	٦٨٣	٪١٧,٠	٥٩

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١٤، ٢، ج، ٢٠٢٣)

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

٤٧	٪١٣,٦	٥٥٥	مركز امراض الكلى والمسالك البولية	٢
١٦	٪٤,٧	١٩٢	مركز الجهاز الهضمي	٣
٥١	٪١٤,٧	٥٩٩	مستشفى الطواري	٤
١٦	٪٤,٦	١٨٧	مركز طب وجراحة العيون	٥
٧١	٪٢٠	٨٢٣	مستشفى الأطفال الجامعي	٦
٤٥	٪١٢,٩	٥٢٨	مستشفى الباطنة الجامعي	٧
تابع جدول رقم (١)				
٣٩	٪١١,٢	٤٥٧	مركز الأورام	٨
٣٤٤	٪١٠٠	٤٠٢٧	الإجمالي	٩

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على سجلات مستشفيات الجامعة ٢٠١٩. 4-4 أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة حول دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة وتتكون استبانة الدراسة من أربعة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: هو عبارة عن المتغيرات الشخصية عن المستجيب (المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – الحالة الاجتماعية – العمر – الجنس)

المحور الثاني: هو الهوية التنظيمية يتكون من (٢٩) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: التمركز يتكون من (٩) فقرات

البعد الثاني: التميز يتكون من (8) فقرات

البعد الثالث: الاستمرارية يتكون من (12) فقرة

المحور الثالث: هو الملكية النفسية يتكون من (15) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: الكفاءة الذاتية يتكون من (7) فقرات

البعد الثاني: المساءلة يتكون من (3) فقرات

البعد الثالث: الانتماء يتكون من (5) فقرات

المحور الرابع: هو الرضا الوظيفي يتكون من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي:

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

البعد الأول: الرضا عن الرواتب والأجور يتكون من (٥) فقرات
البعد الثاني: الرضا عن المهام والعمل وواجباته يتكون من (6) فقرات
البعد الثالث: الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء يتكون من (9) فقرات
البعد الرابع: الرضا عن التقدير واحترام الذات يتكون من (4) فقرات.
وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان
جدول رقم (٢) قياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان

الاستجابة الدرجة	موافق تمامًا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمامًا
	5	4	3	2	1

تصميم الدراسة

تعتبر مرحلة تصميم الدراسة من أهم المراحل الرئيسية بل والدرجة في إعداد وتنفيذ الدراسة الميدانية، فهي تمثل الإطار المنهجي للدراسة الذي يُعد مخططاً تفصيلياً يستخدمه الباحث كمرشد نحو تحقيق أهداف الدراسة، واختبار فروضها وكذلك طبيعة البيانات التي سوف يتم جمعها للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق الأهداف المخططة منها، كما أن أساليب التحليل التي يتم استخدامها سوف تساعد على استخلاص النتائج التي تحقق أهداف الدراسة، مع تسليط الضوء على مجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة، والمقاييس المستخدمة لقياس هذه المتغيرات، وطرق جمع البيانات، فضلاً عن الأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار الفروض؛ ومن ثم يتناول الباحث تصميم ومنهجية الدراسة الميدانية من خلال النقاط الآتية:

١. تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي.
٢. تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في الدراسة.
٣. أساليب التحليل والاختبارات الإحصائية المستخدمة.

١ - تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي:

قام الباحث بترميز المتغيرات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، ثم إدخال بيانات قوائم الاستقصاء في الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل بواسطة استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science

Analysis of Moment Structure Version 22) وبرنامج تحليل المسارات الهيكلية (AMOS Version 18) وتلخصت خطوات إعداد البيانات لأغراض التحليل الإحصائي فيما يأتي:

- ترميز البيانات: قام الباحث بالترميز اللازم للبيانات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء بشكل يسهل على الباحث التعامل مع متغيرات الدراسة وإجراء التحليل الإحصائي، وقد تم ترميز متغيرات الدراسة على النحو الآتي:

MARITAL	الحالة الاجتماعية	QI	الهوية التنظيمية
EDUC	المؤهل العلمي	Pp	الملكية النفسية
EXPR	سنوات الخبرة	JS	الرضا الوظيفي

النوع Gender العمر Age

- تفريغ وإدخال البيانات في الحاسب الآلي: قام الباحث بتفريغ الإجابات على البيانات إلكترونياً في الحاسب الآلي باستخدام ورقة عمل ببرنامج الجداول الإلكترونية Excel والتي اشتملت على عدد من الصفوف والأعمدة مع تخصيص صف لكل مفردة وعمود لكل متغير من متغيرات الدراسة ثم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفريغها في الحاسب الآلي وذلك بعد اتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برنامج SPSS Version 22 وبرنامج AMOS Version 18 ، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي .

جدول رقم (٣) تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha) ألفا كرونباخ
١ التمركز	٩	٠,٨٣١

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

٠,٧٢١	٨	٢ التميز
٠,٦٠٢	١٢	٣ الاستمرارية
٠,٧٥٨	٢٩	المقياس الإجمالي
مقياس الملكية النفسية		
٠,٨١٩	٧	١ الكفاءة الذاتية
٠,٧٩١	٣	٢ المساءلة
٠,٦٢٠	٤	٣ الانتماء
٠,٦٣٨	١٤	المقياس الإجمالي
مقياس الرضا الوظيفي		
٠,٨٣٣	٥	١ الرضا عن الرواتب والأجور
٠,٦٢٤	٦	٢ الرضا عن المهام والعمل وواجباته
٠,٧٥٥	٦	٣ الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء
٠,٦٢٣	٤	٤ الرضا عن التقدير واحترام الذات
٠,٩٠٥	٢٤	المقياس الإجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حده، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي).

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٥/٧) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠,٦٠٢) و (٠,٩٠٥) حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الهوية التنظيمية ككل كان مرتفع حيث بلغ (٠,٧٥٨)، وكذلك معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الملكية النفسية ككل والذي بلغ (٠,٦٣٨)، وأخيراً معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي ككل حيث بلغ (٠,٩٠٥). وذلك بدرجة ثقة قدرها ٩٣٪ حيث اقتربت المعنوية الحقيقية P-Value من الصفر، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وهذه النتائج تدعم الثقة في متغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائي الآتية:

جدول رقم (٤) نتائج التحليل العاملين لمقياس الهوية التنظيمية

العبارات	العوامل		
	١	٢	٣
١- اعمل بدرجة عالية من الإنتاجية.	٠,٨٠٣		
٢- عندما ينتقد شخص المستشفى أذاع عنها كدفاعي عن نفسي	٠,٧٨٨		
٣- أشعر بالفخر عند سماعي لإنجازات المستشفى.	٠,٧٥٧		

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
		٠,٧٠١	٤- أشعر بمن يمدح المستشفى يمدحني شخصياً.
		٠,٤٧٨	٥- أشعر بأن نجاح المستشفى نجاحاً لي شخصياً.
		٠,٥٣١	٦- استمتع بالعمل في المستشفى.
		٠,٦٩٧	٧- عندما أتحدث عن نفسي أذكر بأنني منتسب لهذه المستشفى.
		٠,٥٨٦	٨- أندمج مع زملائي في العمل.
		٠,٦٤٧	٩- أحرص ألا تؤثر تبعات قراراتي الشخصية على المستشفى.
	٠,٦٨٢		١٠- أسعى إلى تطوير نفسي من أجل الحفاظ على المستشفى.
	٠,٦٤٦		١١- أري أن هذه المستشفى متميزة.
	٠,٥٣٨		١٢- أتق في قيادة المستشفى.
	٠,٤١٦		١٣- استمع إلى من هو أعلى مني بالمستشفى.
	٠,٧١٨		١٤- أشعر بالتقدير من مديري لما أقمته من اسهامات.
	٠,٧٨٨		١٥- عندما أتحدث عن المستشفى أقول "نحن" بدلاً من "هو".
	٠,٧٨١		١٦- أري أن قيم المستشفى تتوافق مع قيمتي الشخصية.
	٠,٧٤٣		١٧- التقدير بالمستشفى وفقاً للإنجاز وليس المكانة الوظيفية.
٠,٦٨١			١٨- أسعى للالتحاق بالدورات التي تسهم في تطوير المستشفى.
٠,٥٧٢			١٩- أحصل على تشجيعاً ممن هو أعلى مني بالمستشفى.
٠,٥٤٣			٢٠- سنبقى قيم المستشفى معي حتى لو تركتها.
٠,٦٥٢			٢١- لا أفكر في ترك المستشفى حتى وإن أتاحت لي فرصة غيرها.
٠,٤١٧			٢٢- أشعر بأن المستشفى ملك لي.
٠,٧٣٩			٢٣- أبذل جهداً أكثر مما يطلب مني.
٠,٤٦٤			٢٤- أمدح المستشفى دون أن يطلب مني ذلك.
٠,٤٣١			٢٥- اهتم بسمعة المستشفى
٠,٥٨٦			٢٦- أشعر بالرضا عن المهام والعمل وواجباته نحو أداء عملي في المستشفى.
٠,٦٥٤			٢٧- أتعامل مع التغيرات بإيجابية وأكيفها حسب طبيعة عملي.
٠,٧٣٩			٢٨- أخضع للقانون الداخلي الذي تضعه المستشفى.
٠,٤٣٥			٢٩- تسعى المستشفى على إثبات وجودها واستمراريتها.
٢,٢٩٩	٣,٠٠٠	٣,٢٥٧	قيمة الجذر الكامن بعد التدوير
١٦,٣٦٩	١٩,٧٥٢	٢٥,٣٥٣	نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج
٦١,٤٧٤	٤٥,١٠٥	٢٥,٣٥٣	نسبة التباين التراكمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج جدول رقم (٤) ما يأتي:

تتمثل العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغيرات الأصلية الخاصة الهوية التنظيمية في ثلاثة عوامل تضم (٢٩) متغيراً، وقد تم تحديد المتغيرات لتشكل العوامل الثلاثة على أساس أن

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٤, ٠) أو أكثر لأي متغير (Matsunaga, 2010)، وفي ضوء ذلك تم استخلاص ثلاثة عوامل من هذه العبارات وهي:

العامل الأول: التمرکز:

يضم العبارات (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بعد التدوير (٣, ٢٥٧)، كما بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٣٥٣, ٢٥٪) من التباين الكلي لتلك للعبارات.

العامل الثاني: التميز:

يضم العبارات (١٠, ١١, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بعد التدوير (٣, ٢٥٧)، كما بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٧٥٢, ١٩٪) من التباين الكلي لتلك للعبارات.

العامل الثالث: الاستمرارية:

يضم العبارات (١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٥, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٢٩)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بعد التدوير (٢, ٢٩٩)، كما بلغت نسبة التباين التي يفسرها العامل (٣٦٩, ١٦٪) من التباين الكلي لتلك للعبارات.

وبناء على ما تم التوصل إليه فقد أسهمت العوامل المستخرجة في تفسير نحو ٦١ من التباين الكلي في المتغيرات الأصلية التي خضعت للتحليل وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح التحليل العملي في استخراج العوامل الرئيسية في البيانات الخاضعة للتحليل، وكذلك التحقق من مدى مصداقية المقياس الخاضع للاختبار على النحو الذي يساعد على تقليل احتمالات أخطاء القياس، وأن المقياس الخاضع للدراسة يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لمحتوياته في قياس الهوية التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة.

٢/٢- نتائج التحليل العملي لمقياس الملكية النفسية:

يمكن توضيح نتائج التحليل العملي لمقياس الملكية النفسية المكون من أربعة عشر عبارة من خلال الجدول رقم (٥) الآتي:

جدول رقم (٥) نتائج التحليل العملي لمقياس الملكية النفسية

العبارات	العوامل
	١
	٢
	٣

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

٠,٦٨٥	١ — أتق في قدرتي على المساهمة في نجاح المستشفى		
٠,٨١٨	٢- أتق في أنني يمكن أن أحدث تغييرا ايجابيا في المستشفى		
٠,٧١٢	٣- أنا متأكد من أنني يمكنني إنجاز أهدافي الوظيفية.		
٠,٧٠٩	٤- إذا حدثت لي مشكلة يمكنني إيجاد حلول عديدة.		
٠,٦٢٧	٥- أستطيع حل معظم المشكلات.		
٠,٧٠٨	٦- أستطيع التعامل مع الأزمات والتهديدات في العمل		
٠,٦٥٠	٧- أتق في أنني أستطيع التعامل مع الأحداث غير المتوقعة في العمل.		
٠,٦٨٧	٨- أسعى إلى تصحيح أي أخطاء تقع من الآخرين بالمستشفى		
٠,٧٣٤	٩- لن أتردد في اخطار قيادة المستشفى في حالة حدوث خطأ.		
٠,٦٩٥	١٠- أقدم المبررات إذا كنت أعتقد أن العمل الذي قمت به يحتاج إلى ذلك.		
٠,٦٧٤	١١- أشعر أنني أنتمي إلى هذه المستشفى.		
٠,٥٥٤	١٢- أشعر بالراحة تماماً في هذه المستشفى.		
٠,٧٤٢	١٣- أشعر دائماً بأن المستشفى تحقق أهدافي.		
٠,٧٠٢	١٤- أذافع عن أهداف المستشفى أمام الآخرين.		
٣,٤٢٧	٣,٦٦٢	٤,١٤٦	قيمة الجذر الكامن بعد التدوير
١٤,٢٧٧	١٥,٢٥٧	١٧,٢٧٥	نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج
٦٠,٦٣٢	٣٢,٥٣٢	١٧,٢٧٥	نسبة التباين التراكمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج جدول رقم (٥) ما يأتي:

تتمثل العوامل الرئيسة المستخرجة من المتغيرات الأصلية الخاصة بالملكية النفسية في ثلاثة عوامل تضم (١٤) متغيراً، وقد تم تحديد المتغيرات لتشكل العوامل الثلاثة على أساس أن معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٠,٤) أو أكثر لأي متغير (Matsunaga, 2010)، وفي ضوء ذلك تم استخلاص ثلاثة عوامل من هذه العبارات وهي:

تحليل البيانات واختبار الفروض

مقدمة:

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

يتناول الباحث في هذا المبحث نتائج تحليل البيانات الأولية التي تم جمعها ومراجعتها ومعالجتها إحصائياً وكذلك اختبار فروض الدراسة، حيث تم استعراض معدل الاستجابة على قوائم الاستقصاء، ونتائج التحليل الوصفي من خلال توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية، وكذلك المعاملات الإحصائية الرئيسية كالتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة (الهوية التنظيمية، والملكية النفسية، الرضا الوظيفي). ومصفوفة الارتباط بين جميع أبعاد متغيرات الدراسة، وتحليل الارتباط والانحدار المتعدد، وكذلك أسلوب المسار، كما ناقش تحليل النتائج ذات الارتباط بين متغيرات الدراسة وذلك على النحو الآتي:

- معدل الاستجابة على قوائم الاستقصاء.
- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.
- تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة.
- تحليل ومناقشة نتائج اختبار فروض الدراسة.

١- توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية:

قام الباحث بوصف البيانات التي تم الحصول عليها من قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموجرافية موضع الاهتمام بقائمة الاستقصاء (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخبرة). كما يوضح جدول رقم (٦) الآتي:

جدول رقم (٦) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
النوع	ذكر	٣٧	٪١٢
	أنثى	٣٠٧	٪٨٨

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ع، ١٤، ج، ٢، يناير ٢٠٢٣)

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

العمر (السن)	أقل من ٣٠ سنة	٧٥	٢١,٨٪
	من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة	١٦٤	٤٧,٦٪
	من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	٥٦	١٦,٢٪
	٥١ سنة فأكثر	٤٩	١٤,٢٪
الحالة الاجتماعية	أعزب	٥٧	١٦,٥
	متزوج	٢٨٧	٨٣,٥
المؤهل العلمي	دون الثانوي	٤١	١١,٩
	ثانوي أو دبلوم متوسط	١٥٣	٤٤,٤
	دبلوم عالي	٧٦	٢٢,٠٩
	بكالوريوس	٧٤	٢١,٥
	ماجستير	--	--
	دكتوراه	--	--
مدة / سنوات الخبرة	٥ سنوات فأقل	٧٢	٢٠,٩
	من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات	١٥٢	٤٤,٢
	من ١١ سنة إلى ١٦ سنة	٦٠	١٧,٤
	من ١٧ سنة إلى ٢٢ سنة	٥٣	١٥,٤
	من ٢٣ سنة فأكثر	٧	٢,٠٣

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٢ج، يناير ٢٠٢٣)

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

جدول رقم (٧)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

الأبعاد	التمركز	التمييز	الاستمرارية	الكفاءة الذاتية	المساءلة	الانتماء	الرضا عن الرواتب والأجور	الرضا عن المهام والعمل وواجباته	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء	الرضا عن التقدير واحترام الذات
التمركز	١									
التمييز	**٠,٥٩٦	١								
الاستمرارية	**٠,٤٥٧	**٠,٥٠٣	١							
الكفاءة الذاتية	**٠,٨٥٩	**٠,٥٦٨	**٠,٤٧٠	١						
المساءلة	**٠,٤٤٦	**٠,٧٦٠	**٠,٣٨١	**٠,٥٨٢	١					
الانتماء	**٠,٥٧٠	**٠,٧٦٢	**٠,٥٣٦	**٠,٦٦١	**٠,٦٩٤	١				
الرضا عن الرواتب والأجور	**٠,٤٢٢	**٠,٣٧٩	**٠,٤٩٠	**٠,٥١٧	**٠,٣٩٤	**٠,٦٢٤	١			
الرضا عن المهام والعمل وواجباته	**٠,٥٦٦	**٠,٦٥٣	**٠,٦٢٧	**٠,٥٢٢	**٠,٣٥٣	**٠,٥٧٦	**٠,٦٠٢	١		
الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء	**٠,٥٢٩	**٠,٦٥٥	**٠,٦٤٥	**٠,٤١٧	**٠,٣٦٠	**٠,٤٦٥	**٠,٤٩١	**٠,٧٣١	١	
الرضا عن التقدير واحترام الذات	**٠,٦١٧	**٠,٦٠٧	**٠,٦٣٤	**٠,٤٣٢	**٠,٤٥٥	**٠,٥٠٧	**٠,٥٣٥	**٠,٨٨٥	**٠,٦٣١	١

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

** معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية المعنوية عند ٠,٠١ . ، ن = ٣٤٤ مفردة.

جدول رقم (٨)

نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات الهوية التنظيمية وبين الملكية النفسية
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد	معامل الارتباط	معامل الانحدار	متغيرات الهوية التنظيمية الأكثر تأثيراً في الملكية النفسية
R ²	R	Beta	
٠,٠٩٨	٠,٣١٣	٠,٠٦١	١- أعمل بدرجة عالية من الإنتاجية.
٠,١١٦	٠,٣٤١	**٠,٢٣٩	٢- عندما ينتقد شخص المستشفى أدفع عنها كدفاعي عن نفسي
٠,١٧٨	٠,٤٢٢	*٠,١٦٧	٣- أشعر بالفخر عند سماعي لإنجازات المستشفى.
٠,١٦٧	٠,٤٠٩	*٠,١٤٤	٤- أشعر بمن يمدح المستشفى كأنه يمدحني شخصياً.
٠,٠٤٣	٠,٢٠٧	**٠,١٥٥	٥- أشعر بأن نجاح المستشفى نجاحاً لي شخصياً.
٠,١٥٨	٠,٣٩٧	٠,٠٢٥	٦- استمتع بالعمل في المستشفى.
٠,٢٣٠	٠,٤٨٠	٠,٠٣٨	٧- أشعر بأن وظيفتي مناسبة لي
٠,٠٧١	٠,٢٦٦	٠,٠٥٣	٨- أدمج مع زملائي في العمل.
٠,٠٩٢	٠,٣٠٣	٠,٠٥١	٩- أحرص دائماً ألا تؤثر تبعات قراراتي الشخصية على المستشفى
٠,١٣٤	٠,٣٦٦	٠,٠٠٩	١٠- أسعى إلى تطوير نفسي من أجل الحفاظ على المستشفى.
٠,١٤٤	٠,٣٨٠	**٠,٢٠٨	١١- أرى أن هذه المستشفى متميزة.
٠,٠٦٥	٠,٢٥٥	٠,٠١٣	١٢- أتق في قيادة المستشفى.
٠,١٤٠	٠,٣٧٤	**٠,١٣٥	١٣- ألتزم بتوجيهات رؤسائي في العمل.
٠,٠١٣	٠,١١٣	٠,٠١٧	١٤- أشعر بالتقدير من مديري لما أقمه من اسهامات.
٠,٠٨٩	٠,٢٩٩	٠,٠٥٨	١٥- عندما أتحدث عن المستشفى أقول "نحن" بدلاً من "هو".
٠,١٢٠	٠,٣٤٦	**٠,٢٠٥	١٦- أرى أن قيم المستشفى تتوافق مع قيمي الشخصية.
٠,٠٧٦	٠,٢٧٥	٠,٠١٠	١٧- التقدير بالمنظمة وفقاً للإنجاز وليس المكانة الوظيفية
٠,٢٧٥	٠,٥٢٤	**٠,٣٢٨	١٨- أسعى للالتحاق بالدورات التي تسهم في تطوير المستشفى.
٠,٠٦٨	٠,٢٦٠	*٠,١٦٣	١٩- تحرص الإدارة على تقديم الدعم والمساندة للمرؤوسين
			باستمرار
٠,١٤٧	٠,٣٨٤	**٠,٢٤٠	٢٠- سنبقى قيم المستشفى معي حتى لو تركت العمل.
٠,١٧٢	٠,٤١٥	٠,٠٣٧	٢١- سأبقى بالمستشفى حتى وإن أتاحت لي فرصة عمل أخرى.
٠,٢٥٤	٠,٥٠٤	**٠,٣١٥	٢٢- أشعر بأن المستشفى ملك لي.
٠,٠٢٤	٠,١٥٦	*٠,٠٩٨	٢٣- أبذل جهداً أكثر مما يطلب مني باستمرار.
٠,١٤٤	٠,٣٧٩	٠,٠٠٦	٢٤- عندما أتحدث عن المستشفى أشعر بالفخر والاعتزاز
٠,١٤٧	٠,٣٨٤	**٠,٢٤٠	٢٥- اهتم بسمعة المستشفى

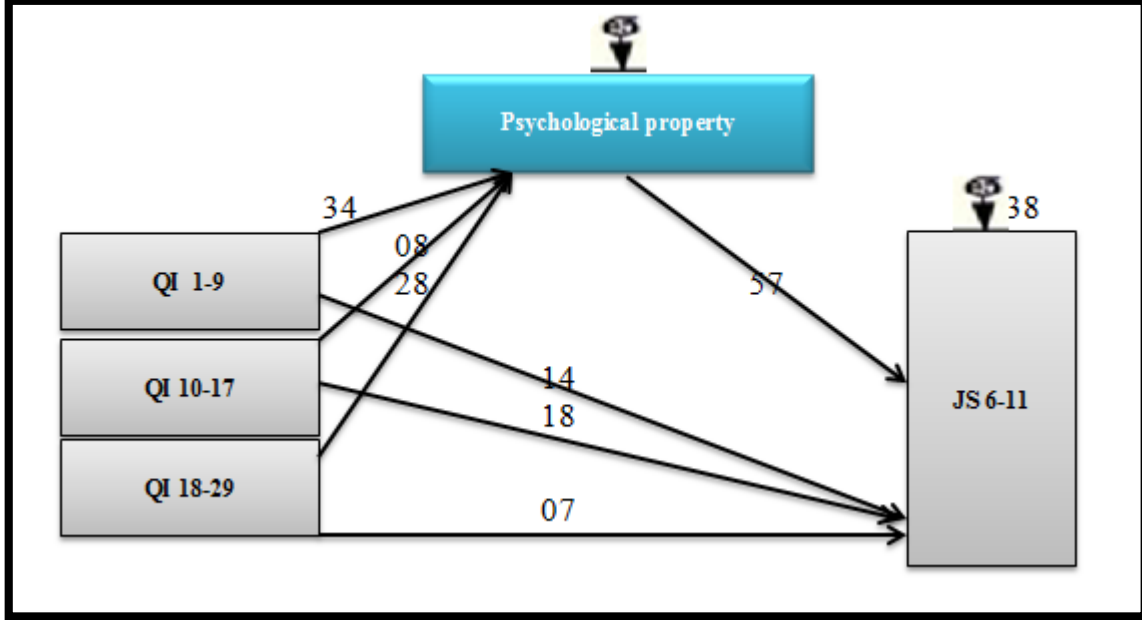
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ٤، ١ع، ٢ج، يناير ٢٠٢٣)

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات الهوية التنظيمية الأكثر تأثيراً في الملكية النفسية
٠,٣٣٢	٠,٥٧٦	**٠,٣٦٠	٢٦- أشعر بالرغبة والحماس نحو أداء عملي في المستشفى.
٠,٢٠٥	٠,٤٢٧	٠,٠٠٨	٢٧- أتكيف مع كل ما هو جديد بالمستشفى.
٠,٣٨٣	٠,٣٦٥	٠,٣١	٢٨- اخضع للقواعد والقواعد التي تضعها إدارة المستشفى.
٠,٣٦٤	٠,٢٧٢	*٠,١٦٣	٢٩- تسعى المستشفى على اثبات وجودها واستمراريتها.
	٠,٨٣٢		معامل الارتباط المتعدد في النموذج R
	٠,٦٩٢		معامل التحديد في النموذج R ²
	٣٤,٨٢٠		قيمة في المحسوبة
	٢٤٨,١٦		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوى الدلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠١، * تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠٥.



شكل رقم (١) النموذج المقترح للعلاقات بين أبعاد الهوية التنظيمية والملكية النفسية والرضا عن المهام والعمل وواجباته باستخدام برنامج AMOS

- مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index = ٠,٧٥٥	
- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index = ٠,٦٤٤	
- مؤشر الجذر التربيعي للبقايا (RMR) Root Mean Square Residual = ٠,١٣٨	
Psychological property : الملكية النفسية .	QI 1_9 : التمركز.
Js 6_11 : الرضا عن المهام والعمل وواجباته.	QI 10_17 : التميز.
	QI 18_29 : الاستمرارية.

أولاً: نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج التي تستحق الدراسة والاهتمام من جانب الإدارة في المستشفيات محل الدراسة، وتتلخص أهم هذه النتائج فيما يأتي:

١- نتائج متعلقة بالهوية التنظيمية:

- بصفة عامة، يوجد تواضع في مستوى ممارسة نمط الهوية التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة وفقاً لآراء أعضاء هيئة التمريض. حيث بلغ المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسة نمط الهوية التنظيمية بالمستشفيات محل الدراسة (٢,٩٣)، ويرى الباحث أن ذلك قد يعزى إلى عدة أسباب من ضمنها تدني مستوى الاستمتاع بالعمل في المستشفى، كذلك عدم الاندماج بين الزملاء في العمل وعدم سعي العاملين إلى تطوير أنفسهم من أجل الحفاظ على المستشفى، وتدني مستوى الثقة في قيادات المستشفى وعدم تقدير الرؤساء لإسهامات العاملين وكون التقدير يعتمد بشكل أكبر على المكانة الوظيفية وليس على الإنجاز.
- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من الأبعاد الثلاثة الهوية التنظيمية وبعضها البعض والمتمثلة في (التمركز، التميز، الاستمرارية).

٢- نتائج متعلقة بالملكية النفسية:

- بصفة عامة، يعتبر مستوى الملكية النفسية متوسط لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات محل الدراسة. حيث بلغ المتوسط الإجمالي لمستوى ممارسة أبعاد الملكية النفسية بالمستشفيات محل الدراسة (٢,٩١). حيث يرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى عدة أسباب من ضمنها عدم ثقة العاملين في قدرتهم على إحداث تغييرا إيجابيا في المستشفى وعدم قدرتهم على حل معظم المشكلات التي تواجههم وضعف مستويات إدارتهم للأزمات في العمل وتدني شعور العاملين بالراحة التامة في المستشفى حيث لا تحقق أهدافهم، وعليه يتضح، ضرورة قيام المستشفيات محل الدراسة بإعادة النظر في مستوى الملكية النفسية لدى أعضاء هيئة التمريض.
- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من الأبعاد الثلاثة للملكية النفسية وبعضها البعض والمتمثلة في (الكفاءة الذاتية، المساءلة، الانتماء).

٣- نتائج متعلقة بالرضا الوظيفي:

- بصفة عامة يوجد تدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات محل الدراسة. حيث بلغ المتوسط الإجمالي لمستوى أبعاد الرضا الوظيفي في المستشفيات محل الدراسة (٣,٠٣)، وقد تعود أسباب ذلك إلى تواضع مستوى

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

الأجور والرواتب التي يتقاضاها العاملين وكونها لا تتناسب مع عبء العمل ولا مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع وغياب العدالة في توزيع العمل بين الموظفين ، وعليه يتضح ضرورة قيام المستشفيات التعليمية محل الدراسة بإعادة النظر في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض.

• توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد وبين كل بُعد من الأبعاد الأربعة للارتباط بالعمل وبعضها البعض، والمتمثلة في (الرضا عن الرواتب والأجور، الرضا عن المهام والعمل وواجباته، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والزملاء، الرضا عن التقدير واحترام الذات).

٤- نتائج اختبار الفرض الأول المتعلقة بالعلاقة بين الهوية التنظيمية والملكية النفسية فقد أكدت النتائج ما يلي:

- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الهوية التنظيمية ممثلة في (التمركز، التميز، الاستمرارية) مع جميع أبعاد الملكية النفسية، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى ممارسة نمط الهوية التنظيمية كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الملكية النفسية لدى أعضاء هيئة التمريض في المستشفيات محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الهوية التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة وبين الملكية النفسية في تلك المستشفيات (مأخوذة بصورة إجمالية) وهذه العلاقة طردية، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المستشفيات محل الدراسة بنمط الهوية التنظيمية زاد ذلك من مستوى الملكية النفسية لدى أعضاء هيئة التمريض بتلك المستشفيات. وهذا يعني أن المستشفيات يمكنها رفع مستوى الملكية النفسية من خلال تطبيق نمط الهوية التنظيمية وتنميته لدى العاملين.
- وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث أهمية الاهتمام من جانب المستشفيات بالهوية التنظيمية وأهم متغيراتها التي من شأنها التأثير بشكل معنوي في مستوى الملكية النفسية من جانب أعضاء هيئة التمريض عن طريق تشجيع القادة للعاملين على العمل بمستوى عالي من الإنتاجية، كذلك تقدير القادة لما يقدمه المرؤوسين من اسهامات للمستشفى بحيث يكون التقدير في المستشفيات للإنجاز وليس للمكانة الوظيفية، وكذلك قيام القادة بتشجيع العاملين على تطوير أنفسهم لتحسين أداء المستشفى.

توصيات الدراسة

أ. توصيات الدراسة بتوضيح آليات التنفيذ

ب. توصيات الدراسة

جدول رقم (٩) توصيات الدراسة بتوضيح آليات التنفيذ

م	مجال التوصية	التوصية	المسئول عن التنفيذ	متطلبات وآليات التنفيذ
١	الهوية التنظيمية	١/١ - تحديد مستوى التمركز لدى المديرين والعمل على تحسينه والتصريف وفقاً لما يتوافق معه.	* الإدارة العليا. * الإدارة الإشرافية * شؤون العاملين (إدارة الموارد البشرية).	<ul style="list-style-type: none"> عمل مكافئات للعاملين بدرجة عالية من الإنتاجية وعدم المساواة في الأجور مع غيرهم. وضع صندوق للشكاوى والمقترحات للتعرف على ردود أفعال أعضاء هيئة التمريض وتحسين التواصل والتفاعل معهم بشكل مستمر. عقد اجتماعات دورية مع أعضاء هيئة التمريض والتي يكون لها أثر على القرارات التي يتم اتخاذها عليهم. وضع خطة تحدد الوقت المناسب لتقييم أداء أعضاء هيئة التمريض. عمل استقصاءات بشكل دوري للتعرف على رؤية أعضاء هيئة التمريض لقدراتهم ومهاراتهم. تشكيل لجنة من داخل المستشفى لتقييم أداء المديرين من وقت لآخر لإخبارهم بنقاط القوة والضعف لديهم، وتدعيم سبل التحسين المقترحة.

التوصيات المقترحة:

بعد الدراسة النظرية التي قام بها الباحث وفي ظل ما أُتيح للباحث وتوافر له من مراجع إلى جانب النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث الميداني وبعد تحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بكل جزئية من جزئيات الإشكالية المطروحة محل الدراسة، تمكن الباحث من الخروج بعدة مقترحات منها:

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

- ضرورة اهتمام المستشفيات " محل الدراسة" بحيث يتم إعداد خطط وبرامج فعالة للسير على تطبيقاتها داخل المستشفيات.
- زيادة الاهتمام "بمحل الدراسة" وذلك من حيث تلبية حاجاتهم وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات وكذلك في وضع رسالة المنظمة.
- السير على رسم أهداف استراتيجية طويلة المدى وقصيرة المدى وهذا بحسب طبيعة العمل لأن هوية المنظمة تكمن في السبب الحقيقي لوجودها.
- يمكن إجراء دراسات مستقبلية على الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي في المستشفيات وفي المنظمات الحكومية أو الخاصة.
- تعزيز قدرة المستشفيات محل الدراسة للارتقاء بمستوي الرضا الوظيفي من خلال تبني نمط الهوية التنظيمية، كذلك رفع مستوى الملكية النفسية لدى العاملين بها من خلال التمرکز على خطة عمل تنفيذية (Action plan).
- الموازنة في توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية.
- الاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابتسام، مشاري، (٢٠١٦)، الاخلاقيات المهنية وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، بغداد، العراق.
- اجواد، (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية، عمان، دار حامد.
- أبو حلاوة، سوزان عيسى، (٢٠٠٨)، استكشاف الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، الأردن.
- أبو حلاوة، سوزان عيسى، (٢٠٠٨)، استكشاف الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- البارودي، منال البارودي (٢٠١٥) الرضا الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط٢، ص٢٦.
- بشير، يوسف حسن ادم، ومشرّف-الطاهر احمد محمد علي، (٢٠١٥). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم إدارة أعمال.
- جاد الرب، محمد، (٢٠١٥) الاتجاهات المعاصرة في إدارة الأعمال، الإسماعيلية جمال الدين، محمد مرسي، (٢٠٠٦)، الثقافات التنظيمية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- حسن، راوية حسن، (٢٠١٠)، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، ط١، ص٣٦.
- حسن، مريم حسن، (٢٠٠٤)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط٣، ص١٦.
- حويجي، (٢٠٠٨)، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل (حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة) رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- حويجي، محمد، (٢٠٠٨)، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستقرار بالعمل، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخزامي، عبد الحكيم أحمد الخزامي، (٢٠١٩)، عوامل الرضا الوظيفي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط٢، ص٦٤-٦٥.
- خوين، سندس رضوي، (٢٠١٢)، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي، دراسة استطلاعية في وزارة العمل، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العراق.
- شاو، وليام شاو، (٢٠٠٥)، أخلاقيات منظمات الأعمال (ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي) القاهرة، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط١، ص٤٧.
- صاره، حموي، (٢٠١٢)، علاقة تقدير الذات بالواقعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- صلاح الدين، عبد الباقي، (٢٠٠٠)، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الحديثة للنشر، الإسكندرية.
- الطيب، إيهاب محمود، (٢٠٠٨)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الجامعة الإسلامية - غزة.
- عباس، هشام سيد (٢٠٢٠)، تدعيم الهوية التنظيمية للجامعات المصرية في ضوء معايير التصنيف العالمية-البيات مقترحة. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٧٣(٧٣)، ١١٢٥-١٠٤١.
- عبد اللطيف، عبد اللطيف و جودة، محفوظ احمد، (٢٠١٠)، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلد ٢٦ العدد ٢. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. سوريا.

سالم عمران بلعيد، د. لمياء السعيد السلنتي، د. أمير علي المرسي شوشة

عبد الله، البريدي، (٢٠٠٧) الهوية التنظيمية، مجلة التدريب والتقنية، العدد (٣٦) المؤسسة العامة للتدريب، الرياض.

عبد المعطي، رضا عطيه، (٢٠٢١)، تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتطبيق على أكاديمية التدريب بشركة مصر للطيران. *المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة*. 51(1), 267-308,

العتيبي، موزي بنت محسن محمد، الطراونة، تحسين أحمد مشرف، محمد، السيد فهمي علي مناقش، & كشكوشة، نجوى متولي مناقش. (٢٠١٣). دور العلاقات العامة في تحسين الصورة الذهنية للمنظمة من وجهة نظر العاملات في معهد الإدارة العامة بمدينة الرياض. رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.

العمرى، خالد، (١٩٩٩)، مستوي الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن، مجلة مؤتة للدراسات والأبحاث، المجلد السابع، العدد الثاني.

غلبان، غنيم، (٢٠٠٠)، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، عمان، الأردن، دار الصفاء.

فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في إدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة

اللوزي، موسى اللوزي، (٢٠١٤)، التنمية الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط٢، ص ٤٦-٦٥.

منصور، مصطفى، (٢٠١٠)، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

نضال، حسن زغرب، (٢٠١٦) الدور الوسيط للملكية النفسية على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

النوافعة، راجي حابس، (٢٠١٨)، أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الادارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الاردنية الخاصة (رسالة دكتوراه، جامعة الشرق الاوسط).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Albert, Stuart and David A. Whetten (2006). Organizational identity, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University press.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Al-Swidi, A. K., and Mahmood, R. (2011). Fostering the Performance- of Banks -through Total Quality Management (TQM) Practices: A Bank Branches
- Asatryan, V. S., & Oh, H. (2008). Psychological ownership theory: An exploratory application in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3), 363-386.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.
- Ayranci, Evren. (2011). A Study on the Factors of Job Satisfaction among Owners of Small and Medium Sized Turkish Businesses. *International Journal of Business-and Social Science*, -Vol. 2, Nor5rPpr--87-100;
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Banjamin Schneiber D. Brent Smith (2004). Personilty and Organization Rice University London, 348-355.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public performance & management review*, 31(2), 241-274.
- Campbell Pickford, H., Joy, G., & Roll, K. (2016). Psychological ownership: Effects and applications. *Said Business School WP*, 32.

-
-
- Chi & Han (2008), Psychological ownership effectiveness and application
- Compell, J.P and V. Scarapelle (1983), Job Satisfaction, Journal of personal Psychology.V.101, No: 4, P.36.
- Daft, Richard L. (2013). Organization 'Theory & Design. Eleventh-Edition, Southwestern, Cengage Learning, Cahada.
- Dawkins et al. (2017). Psychological ownership: A review research agenda.
- Fields, D. (2002). Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Sage Publications, Thousand Oaks, of California.
- Furby, L. (1978). Possession in humans: An exploratory study of its meaning and motivation. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 6(1), 49-65.
- Griffin, Ricky W. and Moorhead, Gregory. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition, South- Western, Cengage Learning, Canada.
- Herbert, G, cet, (1990), Personal Human Recourse Management, New York: Macmillan. Publishing Co. P.146 v.
- Isaacs, S. S. (1933). Social development in young children: A study of beginnings. London: Routledge & Kegan Paul.
- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological bulletin*, 125(2), 255.
- Liaqu & Schumacher, (1992), Total Quality Management Challenge to deal with job satisfaction for teacher in Urban School Education Leadership,50(3) P.11-51.
- Macneil, (1993), Implementing Management an overview Job satisfaction, San Diego rphe.fferUSA, 1992,p.3758
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.
- Marya (2015). Organizational identification, work engagement and job satisfaction.
- Nestern (1994) Strategic Planning in school An Oxymoron? School Leadership & management, V.18, N.4, P.462.

The role of physiological ownership in the relationship between organizational identity and job satisfaction.

Salem Beleid; Dr. Lamiaa Al Saeed Al Selenty and Dr. Ameer Shousha

Abstract

This study aimed to identify the role of psychological ownership (PO) as a mediator variable in the relationship between organizational identity (OI) in its three dimensions (Excellence /concentration, continuity) and Job satisfaction (JS). To achieve the goals of the study, the analytical descriptive approach was used. The study community consists of (4027), according to the records of the number of members of the Hospital Nursing Service of the University of Mansoura Hospitals, according to which the study sample comprised 344 questionnaire forms, The researcher came up with several findings, including: the modest levels of organizational identity and job satisfaction among nursing staff working in the hospitals under study, while nursing staff members enjoyed moderate levels of psychological ownership of their workplaces. The results of the current study indicated a statistically significant positive correlation between the three variables of the study (organizational identity, job satisfaction, psychological property). Multiple regression tests and Path analysis indicated that there was the mediator role for psychological ownership over the relationship between organizational identity and job satisfaction among members of the nursing staff at Mansoura University Hospitals. The current study recommends that it is important for the hospital officials in question to implement mechanisms that promote higher levels of job satisfaction among the nursing staff of the hospitals in question by adopting an effective pattern of organizational identity.