

العلاقة بين الأمان النفسي والرسوخ الوظيفي: "دراسة ميدانية"

بحث مقدم من

الدكتورة/ دينا حلمي عباس محمد النشيلي

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة الأزهر- فرع البنات (القاهرة)

The Relationship Between Psychological Security And Job Embeddedness: "A Field Study"

Dr. Dina Helmy Abbas Mohamed Al Nashily

Lecturer of Business Administration

Faculty of Commerce

Al- Azhar University, Girls Branch

Cairo, Arabe Republic of Egypt

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة بين كل من الأمان النفسي والرسوخ الوظيفي وأبعاده المتمثلة في (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية). ولقد أجريت الدراسة علي (٤٠٠) مفردة من العاملين الإداريين بالهيئة العامة للنقل النهري في مصر، حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل وذلك بعد استبعاد القيادات، وقد بلغ عدد القوائم المستوفاة والصالحة للتحليل الإحصائي (٣٥١) قائمة بنسبة استجابة (٨٧.٧%). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي، ويدل ذلك على أنه كلما زاد توافر أبعاد الرسوخ الوظيفي كلما إزداد شعور العاملين بالأمان النفسي. وبالتالي يثبت صحة الفرض الأول للدراسة. كما يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الرسوخ الوظيفي على الأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة، حيث تبين وجود التأثير الدال والفعال لأبعاد الرسوخ الوظيفي (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) على الأمان النفسي. ومن ثم يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأمان النفسي، الرسوخ الوظيفي، المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية، الهيئة العامة للنقل النهري في مصر.

Abstract:

The Study Aimed To Examine The Nature Of The Relationship Between Psychological Security And Job Embeddedness And Its Dimensions (Organizational Fit, Organizational Links, Organizational Sacrifice). The Study Was Conducted On (400) Managerial Workers In the River Transport Authority in Egypt, Where The Comprehensive Inventory Method Was Used After Excluding The Leaders. The Number Of Completed And Valid questionnaire For Statistical Analysis Reached (351) questionnaire With A Response Rate Of (87.7%). The Study Reached Several Results, The Most Important Of Which Is That There Is A Significant Positive Correlation Relationship Between Job Embeddedness And Psychological Security, This indicates that the greater the availability of the dimensions of job Embeddedness, the greater the workers' sense of psychological security. Thus, it proves the validity of the first hypothesis of the study. And There Is A Significant Influence Of The Dimensions Of Job Embeddedness On Psychological Security Among The Managerial Workers Of The Authority Under Study, And then prove the validity of the second hypothesis of the study.

Key Words: Psychological Security, Job Embeddedness, Organizational Fit, Organizational Links, Organizational Sacrifice, the River Transport Authority in Egypt.

(١) مقدمة

تسعي المنظمات باستمرار عن طرق جديدة للحفاظ علي أفضل العاملين لديها، لأن دوران العمل الطوعي يؤدي إلى تكاليف كبيرة تتحملها المنظمة لكل العاملين الذين يتركون العمل لديها ومن أمثلتها تكاليف التوظيف وتكاليف الإنتاج وتكاليف التدريب للعمال الجديدة (الزيادي، ٢٠٢٠). كما يعرف القادة المتمرسين أنه لا يوجد حل أو برنامج واحد من شأنه أن يحافظ علي استقرار وبقاء أفضل العناصر البشرية علي المدى الطويل. ومع ذلك، فمن الضروري أن يجدوا طريقة للقيام بذلك. حيث أن جذب واستقطاب الكفاءات البشرية والاحتفاظ بهم يعد من بين أهم القضايا التي تواجهها المنظمات، فتكاليف الاستبدال يمكن أن تكون أكبر من مرتبات الأفراد الذين تركوا العمل. هذا بالإضافة إلى أن العلاقات الاجتماعية التي كونها العاملين داخل وخارج المنظمة تؤدي إلى انشاء رأس مال اجتماعي، وهو مورد يتم التعرف عليه بشكل متزايد علي أنه حاسم للنجاح في المنظمات اليوم (Holtom, Mitchell & Lee, 2006). لذا تبذل المنظمات جهوداً كبيرة للاحتفاظ والابقاء علي العاملين في المنظمة، من خلال تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية لتجنب التكلفة المرتفعة للاختيار والتعيين والتدريب (عطا الله، ٢٠١٩).

ومن ناحية أخرى، يعتبر الأمان النفسي هو أحد المفاهيم الأساسية والضرورية للتكيف الفردي، فهو يمثل الشعور بالطمأنينه العاطفية والنفسية والامان الذاتي، فقد يكون عدم تحقيق الأمان النفسي مصدر قلق وسوء تكيف (Alqahtani, 2019). كما تعد الحاجة إلى الأمان النفسي من أهم الحاجات النفسية التي يسعى الفرد إلى إشباعها، فهو اساس الصحة النفسية ووسيلة من وسائل تعزيز الثقة بالنفس، وبناء الثقة في العلاقات مع الآخرين (عفيفي، 2019).

وفي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تسعى الدولة إلى الإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفعالية الأجهزة الحكومية، وترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد، ودعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات. وإعادة الهيكلة المالية والإدارية للهيئات والقطاعات التابعة وتنمية الموارد البشرية بما يكفل الارتقاء بمستويات الاداء وتظيم العائد من الاستثمارات. وتعد الهيئة العامة للنقل النهري من القطاعات الحكومية الهامة التي تولي لها مصر اهتماماً كبيراً وتسعي دوماً

إلى تطويرها وزيادة المشروعات والاستثمارات الخاصة بها ، وذلك نظراً لكون الهيئة تساهم في تنمية الاقتصاد القومي المصري (تقرير أهداف التنمية المستدامة، ٢٠١٨)، (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٠).

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين كل من الرسوخ الوظيفي "المتغير المستقل" والأمان النفسي "المتغير التابع"، ولقد رأت الباحثة لإظهار مشكلة الدراسة أن المجال الأفضل للتطبيق هو منظمة حكومية، حيث طبقت الدراسة علي الهيئة العامة للنقل النهري.

(٢) الخلفية النظرية للدراسة ومراجعة الأدبيات

(١-٢) الرسوخ الوظيفي

إن الرسوخ الوظيفي يعد نظرية حديثة نسبياً في ابحاث دوران العمل، فهو يوفر منظوراً اوسع للمنظمة للاحتفاظ بالعاملين (Ping& Xi, 2013). حيث تم استخدام مصطلح الرسوخ الوظيفي "Job Embeddedness" لأول مرة من قبل (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001)، الذين اوضحوا أن الرسوخ الوظيفي يعد مصطلح متعدد الأبعاد، فهو يمثل مجموعة واسعة من التأثيرات والقوي التي تؤثر علي كافة قرارات بقاء الفرد في وظيفته الحالية. كما أن الرسوخ الوظيفي له قدرة علي التنبؤ بنية العاملين لترك العمل- سواء بشكل اختياري أو إجباري، والرضا والاداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Burton, Holtom, Sablynski& Mitchell, 2010).

حيث يركز الرسوخ الوظيفي علي الأسباب النفسية وغير العاطفية المتراكمة التي تجعل الأفراد يتخذون قرار البقاء والاستمرار في العمل (Holtom et al., 2006). ولقد عرف (Linder, 2019) الرسوخ الوظيفي بأنه حالة اجتماعية وعاطفية ناتجة عن التفاعل بين الفرد والمنظمة داخل كيان اكبر.

ويضيف كل من (Abdel-Ati& Deraz, 2018) أن الرسوخ الوظيفي يعتبر مدخل هام للتعرف علي معدل دوران العاملين وادائهم. فهو بمثابة مجموعة واسعة الانتشار من العوامل النفسية والاجتماعية والمالية التي تشجع الفرد علي البقاء في المنظمة وتحسين معدلات الاداء.

ولقد توصل (Young, Stone, Aliaga& Shuck, 2013) إلي أنه كلما زاد الرسوخ الوظيفي زادت مؤشرات البقاء في العمل، وعلي وجه الخصوص فإن التضحية التنظيمية لها قدرة تنبؤية عالية بالنسبة لمتغير نية البقاء في العمل. وأن التعيين الناجح يعد عاملاً رئيسياً في كيفية رؤية العاملين لأنفسهم مناسبين ومتوافقين مع المنظمة. كما تتعدد أسباب بقاء العاملين في العمل، ومنها: التوزيع العادل لأعباء العمل، ووقت العمل المرن، ومنح اجور وحوافز تنافسية مقارنة بالوظائف والمنظمات المماثلة.

كما أوضح (Crossley, Bennett, Jex& Burnfield, 2007) أن الرسوخ الوظيفي عبارة عن هيكل يتألف من قوي سياقية وإدراكية تربط الأفراد بالموقع والزملاء والقضايا في العمل.

ولقد صنفت دراسة (Mitchell et al., 2001) الرسوخ الوظيفي إلى نوعان ويتفق في ذلك مع (Young et al., 2013) ، هما:

النوع الأول: الرسوخ الوظيفي داخل العمل "on-the-job" ويطلق عليه الرسوخ التنظيمي، ويوضح مدى ارتباط الفرد مع زملائه والمنظمة التي يعمل بها.
النوع الثاني: الرسوخ الوظيفي خارج العمل "off-the-job" ويطلق عليه الرسوخ المجتمعي، ويوضح مدى ارتباط الفرد مع المجتمع الذي يعيش فيه. حيث يضم كل نوع منهما ثلاثة أبعاد، تتمثل في (المواعمة، الروابط، التضحية) وذلك كما يلي:

حيث قامت دراسة (Mitchell et al., 2001) بتحديد ثلاثة أبعاد رئيسية وستة أبعاد فرعية للرسوخ الوظيفي، والتي تبنتها بعد ذلك العديد من الدراسات والبحوث السابقة، وذلك علي النحو التالي

{(Andresen, 2015; Ringl , 2013; Felps, Mitchell, Hekman, Lee, Holtom& Harman, 2009; Holtom et al., 2006; Holtom& O'Neill, 2004)}

• أولاً: **المواعمة Fit:** تصف مستوي التوافق المدرك للفرد ومدى شعوره بالراحة سواء في العمل أو المجتمع، وتنقسم إلي:

- **المواعمة التنظيمية:** تشير إلى التوافق والانسجام المدرك بين الأهداف المهنية للفرد وقيمته الشخصية وثقافة المنظمة، وكذلك القدرة علي تلبية متطلبات الوظيفة من حيث توافر المعرفة والمهارات والقدرات.
- **المواعمة المجتمعية:** توضح مدى التوافق بين الفرد والمجتمع، ومدى توافر وسائل الراحة المتاحة، والثقافة العامة للمجتمع الذي يعيش فيه.

• ثانياً: **الروابط Links:** تتصف بأنها علاقات رسمية وغير رسمية تنشأ بين الفرد والأفراد الآخرين والمنظمة، وتنقسم إلي:

- **الروابط التنظيمية:** العلاقات والتفاعل مع زملاء العمل، والترابط بين المهام التنظيمية.
- **الروابط المجتمعية:** الاتصالات والروابط التي يكونها الفرد مع الاصدقاء والمجموعات خارج نطاق العمل.

• ثالثاً: **التضحية Sacrifice:** تظهر الفوائد المادية والنفسية والاجتماعية، أو هي الخسائر والتكلفة المدركة للمزايا أو الفرص المهدرة عند ترك الوظيفة، وتنقسم إلي:

- **التضحية التنظيمية:** توضح خسارة الامتيازات المرغوبة، والتخلي عن الأعمال المثيرة للاهتمام وخسارة العلاقات الجيدة مع زملاء العمل.
- **التضحية المجتمعية:** فقدان العلاقات مع المجتمع.

ولقد هدفت دراسة (عشري، ٢٠٢١) إلى إختبار أثر مناخ العمل الاخلاقي بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والروحانية في مكان العمل بوصفها وسيطاً تفاعلياً علي الرسوخ التنظيمي. وتوصلت النتائج إلي وجود علاقة معنوية مباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي وكل من الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي. وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، بالإضافة إلى وجود أثر للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

اما دراسة (الزيادي، ٢٠٢٠) فقد هدفت إلى التعرف علي تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي (المواعة، التضحية، والروابط) علي دعم سمعة المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي ككل علي دعم سمعة المنظمة، كما أظهرت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيراً هو بعد المواعة يليه بعد الروابط ثم يليه بعد التضحية.

فحصت دراسة (Milam, 2012) العلاقات بين الصداقة في مكان العمل والتضمين الوظيفي والرسوخ الوظيفي والاحتراق الوظيفي، كما فحصت الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي في العلاقة بين كل من الصداقة في مكان العمل والتضمين الوظيفي، هذا بالإضافة إلي دراسة التأثير المعدل للصداقة في مكان العمل علي العلاقة بين متطلبات الوظيفة والاحتراق الوظيفي. وأشارت النتائج إلى إذا كان هناك صعوبة في الحفاظ علي الصداقة ستقوي العلاقة بين متطلبات الوظيفة والاحتراق الوظيفي، وتضعف العلاقة بين الصداقة في مكان العمل والتضمين الوظيفي. كما تبين وجود علاقة إيجابية بين الصداقة في مكان العمل وبين التضمين الوظيفي والرسوخ الوظيفي، بالإضافة إلى وجود علاقة سلبية مع الاحتراق الوظيفي. هذا بالإضافة إلى أن الرسوخ الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين الصداقة والتضمين الوظيفي.

بينما طورت واختبرت دراسة (Felps et al., 2009) نموذجاً لمعدل دوران العمل، لفحص تأثير الرسوخ الوظيفي وسلوكيات البحث عن عمل لزملاء العمل علي قرارات العاملين بالاستقالة. ولقد اوضحت النتائج أن الرسوخ الوظيفي وسلوكيات البحث عن عمل لزملاء العمل يفسرا التباين في "دوران العمل الطوعي" الفردي، هذا بالإضافة إلى أنهم يلعبوا دوراً هاماً في توضيح أسباب ترك العاملين لوظائفهم.

(٢-٢) الأمان النفسي

يري كل من (Kirk-Brown& Van Dijk, 2015) بأن الأمان النفسي هو شعور الفرد بالطمأنينة والثقة والعمل دون خوف من العواقب السلبية علي مكانته أو حياته المهنية، وكذلك وجود الاحترام المتبادل مع الآخرين. وفي هذا السياق أوضح (Hasan& Kashif, 2021) أن الأمان النفسي يشير إلى إدراكات الأفراد للمخاطر الشخصية عندما يعبروا عن آرائهم ومقترحاتهم، والمرتبطة بالقرارات المختلفة في العمل. حيث يقوم الأفراد بتقييم نتائج التعبير والتصرف وفقاً لذلك.

كما يعرف الأمان النفسي علي أنه حالة من الإستقرار العاطفي وإشباع الحاجات المختلفة للفرد، والتي تؤدي إلى تأقلمه وإنسجامة مع البيئة المحيطة (شريبه، 2018).

بينما يشير (Alqahtani, 2019) إلى أن الأمان النفسي يعني شعور الفرد بالسعادة والرضا وأن الآخرين يحبونه ويتقبلونه، مما يزيد من إنتمائه للآخرين وإدراكه لاهتمامهم به وثقته بهم. مما يجعله يشعر بالدفء والحب والهدوء والاستقرار العاطفي وقبول واحترام الذات، وتكوين مناعة ضد الاضطرابات النفسية أو الصراعات أو أي خطر يهدد أمنه واستقراره.

ويعد الأمان النفسي هو أحد الحاجات السيكلوجية الضرورية للفرد لتحقيق التوافق والانسجام النفسي، الذي يدفع الفرد لتحقيق أهدافه وغاياته (Samoom, 2021)، (عفيفي، 2019). وهو أمر بالغ الأهمية لتعزيز إستثمار الأفراد للموارد المادية والعاطفية والمعرفية في عملهم (Frazier,Fainshmidt,Klinger, Pezeshkan& Vracheva, 2017).

أما (Al Qudah et al., 2020) فقد أوضحوا أن الأمان النفسي يعتبر شعور وحقيقة في نفس الوقت. وفي كثير من الأحيان، عندما لا يتطابق إدراك الأمان مع حقيقة الأمان، فذلك لأن إدراك الخطر لا يتطابق مع حقيقة الخطر. مما يجعل الأفراد يشعرون بالقلق بشأن الأشياء الخاطئة، مع تركيز الاهتمام على المخاطر الصغيرة وعدم توجيه الاهتمام الكافي للمخاطر الكبيرة. لذا فهم لا يقومون بتقييم حجم المخاطر المختلفة بشكل صحيح.

كما هدفت دراسة (علي & حسان، ٢٠٢١) إلى تحديد الدور الوسيط الذي يمكن أن يلعبه الأمان النفسي على العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين. وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي موجب للقيادة التحويلية على كل من الأمان النفسي وإبداع العاملين، ووجود تأثير معنوي موجب للأمان النفسي على إبداع العاملين، وكذلك وجود دور وسيط للأمان النفسي للعاملين في العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين.

بينما استهدفت دراسة (شحاته، ٢٠١٩) التعرف على ما إذا كان للأمان النفسي دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الشمولية (ممثلة بالانفتاح، والإتاحة، وسهولة الوصول للقائد) والسلوك الصوتي (ممثلاً بالصوت الداعم، والصوت المانع). وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الشمولية والأمان النفسي والسلوك الصوتي، ووجود تأثير إيجابي مباشر للانفتاح وسهولة الوصول للقائد على الأمان النفسي، ووجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة الشمولية والأمان النفسي على السلوك الصوتي، كما تشير النتائج إلى أن الأمان النفسي يتوسط العلاقة بين الانفتاح والسلوك الصوتي. بينما لم تثبت معنوية التأثير المباشر للإتاحة على الأمان النفسي، وكذلك لم تثبت معنوية التأثير غير المباشر لكل من الإتاحة وسهولة الوصول للقائد على السلوك الصوتي.

وسعت دراسة (Afolabi & Balogun, 2017) إلى اختبار آثار الأمان النفسي والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية على الرضا عن الحياة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الأمان النفسي والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية لهم قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة.

كما فحصت دراسة (Kirk-Brown & Van Dijk, 2015) العلاقة بين موارد العمل وإدراكات الأمان النفسي في العمل والالتزام العاطفي والنية لترك العمل. وأظهرت النتائج أن الأمان النفسي يتوسط جزئياً العلاقة بين موارد العمل والالتزام العاطفي، كما تشير النتائج إلى أن تطوير بيئة عمل تتميز بمشاعر الأمان والثقة الشخصية والاحترام المتبادل ستساعد في تطوير مناخ تنظيمي شامل.

(٣) مشكلة الدراسة

يعد الرسوخ الوظيفي أحد اقوي الحلول التي تعكس التأثيرات المختلفة التي تجعل الأفراد يرغبون في البقاء في وظائفهم (Ampofo & Karatepe, 2022)، أو مكافحة الانسحاب الوظيفي. حيث أن الفرد الذي يكون لديه قيم الرسوخ الوظيفي عالية يواجه صعوبة كبيرة في ترك المنظمة التي يعمل بها. هذا بالإضافة إلى أن الأمان النفسي يمثل حالة من شعور الفرد بالسكينة والراحة والاطمئنان على النفس والمستقبل، مما يعزز لديه السلوكيات الإيجابية (Afolabi & Balogun, 2017).

ولقد تبين للباحثة من خلال إطلاعها ومراجعتها للعديد من البحوث والدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة - حتى تاريخه - أنه لم يسبق أن تم تناول

العلاقة بين المتغيرات الواردة في الدراسة. لذا تعد الدراسة الحالية محاولة لسد الفجوة المعرفية، وذلك من خلال دراسة طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي وذلك بالتطبيق علي الهيئة العامة للنقل النهري.

تعد التجارة الداخلية في مصر عصب الاقتصاد القومي، حيث تمثل إنعكاساً حقيقياً لواقع الحركة الاقتصادية في مصر، فنسبة التجارة المنقولة بواسطة النقل البري تزيد عن ٩٨% من إجمالي البضائع المتداولة علي المستوي القومي. وذلك علي الرغم من إمتداد نهر النيل لمسافة ١٣٥٠ كيلو متراً مخترباً حدود مصر الجنوبية اقصي جنوب مدينة أسوان إلى الشمال لمدينة القاهرة التي يتفرع عندها إلى فرعيها دمياط ورشيد وإمتلاكها ٤٥ ميناءً نهرياً، إلا أن النقل النهري لا يتخطي نسبة ١% من حصة النقل في مصر. لذا تتجه الدولة المصرية حالياً إلى رفع إنتاجية منظومة النقل النهري، وذلك لكي تساهم في تخفيف الضغط علي النقل البري وتخفيض تكاليف نقل البضائع بين المحافظات، هذا بالإضافة إلى العديد من المزايا التي يتمتع بها النقل النهري مقارنة بوسائل النقل الداخلية الأخرى. مما يظهر أهمية العمل علي تحسين أداء منظومة النقل النهري وتطويرها وزيادة المشاريع الخاصة بها وتحقيق أقصى إستفادة للإمكانات المتاحة بكفاءة وفعالية، علاوة علي تقليل الاعتماد الكامل علي النقل البري (عبد العال، ٢٠١٩).

وعلي الرغم من ذلك، فهناك معوقات متعلقة بالنقل النهري، منها تعدد الجهات المسنولة عن النقل النهري مثل: وزارات النقل والري والسياحة والداخلية والبيئة والحكم المحلي والإستثمار. فلا يوجد كيان متكامل يقوم بتنسيق النقل النهري، مما يؤدي إلي صعوبة التنسيق بين هذه الجهات الذي ينعكس سلباً علي العمل وببطء اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

ولتحديد مشكلة الدراسة قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية ومقابلات شخصية مع عدد "٤٢" مفردة من العاملين الإداريين في الهيئة العامة للنقل النهري. وذلك للتعرف علي خصائص مجتمع الدراسة وتكوين فكرة مبدئية عن مدي توافر أبعاد الرسوخ الوظيفي، ومدي شعورهم بالأمان النفسي. ولقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن وجود مجموعة من الظواهر الأولية، وذلك علي النحو التالي:

- وجود تفاوت بين مفردات الدراسة الاستطلاعية في إدراكهم لمتغيرات الدراسة، حيث يفتقر ٦٢% منهم إلى معرفة مفهوم الرسوخ الوظيفي، والدور الهام الذي يمكن أن يلعبه في تعزيز الأمان النفسي لديهم.
- كما تبين أن ٣٣% منهم يشكون من عدم توافر ظروف العمل المناسبة، وانخفاض معدلات الأجور ولديهم نية لترك العمل في حالة وجود فرص عمل أفضل.
- واختلفت آراء ٤٦% منهم حول درجة سماح الإدارة لهم بالمشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بأداء أعمالهم.
- أما من حيث توافر الأمان النفسي، فإن ٣٨% من العاملين معدلات غيابهم مرتفعة، ويشعرون بعدم تلقي الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، وفي ضوء الفجوة البحثية ونتائج الدراسة الاستطلاعية، يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

"ما هي طبيعة العلاقة بين كل من الأمان النفسي والرسوخ الوظيفي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة العامة للنقل النهري؟" ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي لدي العاملين بالهيئة محل الدراسة؟
- هل يوجد تأثير لأبعاد الرسوخ الوظيفي علي الأمان النفسي لدي العاملين بالهيئة محل الدراسة؟

(٤) أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو (فحص طبيعة العلاقة بين كل من الأمان النفسي والرسوخ الوظيفي)، ولتحقيق ذلك صاغت الباحثة الأهداف الفرعية التالية:
- توضيح مفاهيم متغيرات الدراسة وأبعادها، والتعرف علي مدي إدراك العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة لهذه الأبعاد.
- دراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين كل من متغيرات الدراسة.

(٥) فروض الدراسة

- يمكن تحقيق أهداف الدراسة من خلال إختبار مدي صحة الفروض التالية:
- توجد علاقة ارتباط بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة.
- تؤثر أبعاد الرسوخ الوظيفي تأثيراً موجباً ومعنوياً علي الأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة.

(٦) أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

تتبع أهمية الدراسة العلمية من محاولة السعي للمساهمة في التاصيل النظري لمتغيرات الدراسة، وكذلك ارتباطها بالعنصر البشري الذي يعد من أهم الركائز والموارد الأساسي لأي منظمة. وكذلك تكمن أهميتها العلمية من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي، وهذا لم يتم تناوله في غيرها من الدراسات السابقة. مما يدل على وجود فجوة بحثية ينبغي التصدي لها في هذا المجال، لذا تعد الدراسة إسهاماً بسيطاً تجاه تعزيز موضوعات الدراسة وتمهيد الطريق لباحثين آخرين.

هذا بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تستمد أهميتها العملية من أهمية مجال تطبيقها، وهي الهيئة العامة للنقل النهري، ويبلغ عدد العاملين الإداريين في الهيئة العامة للنقل النهري "٥٤٩"، ويصل عدد وحدات اسطول النقل النهري إلى ٩٦٠ وحدة منها ٤٤٠ وحدة تابعة لشركة النيل العامة للنقل النهري، ٥٢٠ وحدة تابعة لقطاع الأعمال والقطاع الخاص. وتهدف الهيئة إلى تنمية الاقتصاد القومي المصري، عن طريق رفع كفاءة مرفق النقل المائي بالمياه الداخلية وتطويره، بما يحقق استغلاله على الوجه الأمثل، وفق أسس فنية واقتصادية سليمة تكفل أداء دوره في التنمية القومية. كما تزداد أهمية النقل النهري بالربط بينه وبين النقل البحري عن طريق توسيع الموانئ الواقعة علي مصبات الأنهار، وكذلك إمكانية الربط بين النقل النهري والنقل البري من خلال إنشاء موانئ وتجهيزها وربطها بشبكة الطرق البرية، مما يساهم في زيادة مرونة النقل النهري في عملية نقل البضائع وتسويقها (الموقع الرسمي لهيئة العامة للنقل النهري).

(٧) حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية علي دراسة الرسوخ الوظيفي داخل العمل "التنظيمي" بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (المواعمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) فقط، ولم يتم دراسة

الرسوخ الوظيفي خارج العمل "المجتمعي". فالأبعاد التنظيمية للرسوخ الوظيفي تساعد علي التنبؤ بسلوك العاملين بشكل افضل مقارنة بالأبعاد المجتمعية، كما ان هذه الأبعاد ترتبط بشكل مباشر بالعوامل التنظيمية مثل الممارسات الأساسية لإدارة الموارد البشرية. ولقد تم جمع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية من العاملين بالوظائف الإدارية وتم استبعاد القيادات، وذلك في الفترة من ابريل (٢٠٢٢) وحتى يونيه (٢٠٢٢).

(٨) منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحديد العلاقات بين المتغيرات، وتحليل إتجاهات المستقصى منهم نحو مدي توافر أبعاد الرسوخ الوظيفي ودورها في تحقيق الأمان النفسي. وتتضمن منهجية الدراسة ما يلي:

(٨-١) مجتمع وعينة الدراسة

(٨-١-٨) مجتمع الدراسة:

أجريت الدراسة الميدانية علي العاملين الإداريين في الهيئة العامة للنقل النهري بمحافظة القاهرة وهي هيئة تابعة لوزارة النقل. ولقد انشئت الهيئة بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٧٤) لسنة (١٩٧٩)، وتقوم الهيئة بتنفيذ أحكام القوانين والقرارات المنظمة للملاحة الداخلية ووضع تخطيط شامل لمرفق النقل النهري وكافة الأعمال الصناعية المتعلقة به بما يكفل أمان وكفاءة التشغيل ويؤدي إلى المحافظة علي سلامة المياه والممرات الملاحية، وإجراء التعديلات اللازمة لمواجهة متطلبات التنمية في كافة المجالات. كما تختص الهيئة بإصدار تراخيص لإنشاء وإستخدام ميناء / رصيف نهري لأغراض شحن وتفريغ البضائع والمواد، وتراخيص خاصة بالوحدات العاملة بنهر النيل والأطقم الخاصة بتسييرها التي بدونها لا يسمح بسير الوحدة بنهر النيل (الموقع الرسمي لهيئة العامة للنقل النهري).

وتتكون ادارات الهيئة من: رئاسة الهيئة، الادارة المركزية للشئون الملاحية، والادارة المركزية للشئون الفنية، الادارة المركزية للشئون المالية والادارية، والمعهد الاقليمي للنقل النهري. ويوضح الجدول التالي رقم (١) أعداد العاملين في الهيئة العامة للنقل النهري.

جدول رقم (١)

أعداد العاملين في الهيئة العامة للنقل النهري

عدد العاملين	بيان
١٧٨	رئاسة الهيئة
١٢٦	الادارة المركزية للشئون المالية والادارية
٥٩	الادارة المركزية للشئون الفنية
١٥٣	الادارة المركزية للشئون الملاحية
٣٣	المعهد الاقليمي للنقل النهري
٥٤٩	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً علي بيانات الإدارة العامة لمركز المعلومات في الهيئة العامة للنقل النهري، ٢٠٢٠.

(٨-١-٢) عينة الدراسة:

استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام الدراسة، حيث بلغ عدد العاملين الإداريين بالهيئة العامة للنقل النهري ٤٠٠ تقريباً وذلك بعد استبعاد القيادات. وبعد مراجعة قوائم الاستقصاء المستردة تم استبعاد القوائم التي لا تصلح للتحليل الإحصائي،

وبذلك بلغ عدد القوائم المستوفاة والصالحة للتحليل الإحصائي (٣٥١) قائمة، بنسبة استجابة (٨٧.٧%).

(٢-٨) أداة جمع البيانات

تم جمع البيانات الأولية من خلال قائمة استقصاء مكونه من قسمين:

القسم الأول: يتعلق بقياس أبعاد الرسوخ الوظيفي، ويتضمن "١٨" عبارة مقسمة علي أبعادها الثلاثة، حيث تضم (٧-١) عبارة تخص المواعمة التنظيمية، و(٨-٢) عبارة تخص الروابط التنظيمية، و(١٣-١٨) عبارة تخص التضحية التنظيمية، وذلك إستناداً إلى مقياس (Felps et al., 2009, Holtom & O'Neill, 2004, Mitchell et al., 2001).

بينما القسم الثاني: يختص بقياس الأمان النفسي وذلك من خلال "٥" عبارات، وذلك إستناداً إلى مقياس (Liang, Farh & Farh, 2012).

(٣-٨) اختبار ثبات وصدق مقاييس الدراسة

تم التحقق من ثبات المقياس Reliability of Scale وذلك من خلال إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الاعتماد علي نتائج الدراسة في تعميم النتائج (درجة الاعتمادية) باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكذلك تم إجراء اختبار الصدق Validity وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٢):

جدول رقم (٢)

معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

الصدق	الثبات	الأبعاد
٠.٨٥٦	٠.٧٣٤	المواعمة التنظيمية
٠.٩٠٢	٠.٨١٤	الروابط التنظيمية
٠.٨٨٩	٠.٧٩١	التضحية التنظيمية
٠.٩١٣	٠.٨٣٢	إجمالي: الرسوخ الوظيفي
٠.٨٩٦	٠.٨٠٣	إجمالي: الأمان النفسي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي نتائج التحليل الإحصائي.

تشير نتائج الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة "ألفا كرونباخ" تراوحت ما بين (٠.٧٣٤) إلى (٠.٨٣٢) مما يدل على تمتع مقاييس الدراسة بدرجة ثبات جيدة، والذي إنعكس أثره على الصدق مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس.

(٩) نتائج الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء تحليل وتفسير نتائج التحليل الإحصائي وذلك من خلال الاستعانة ببرنامج "SPSS/ Version 26"، لعرض نتائج المؤشرات المبدئية لمدي إدراك العاملين في الهيئة لمتغيرات الدراسة، وكذلك اختبار مدي صحة فروض الدراسة، وذلك علي النحو التالي:

(١-٩) نتائج الاحصاء الوصفي

يوضح الجدول رقم (٣) البيانات الوصفية وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، لقياس مدى إدراك العاملين في الهيئة لمتغيرات الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
٣	٧٠.٦	٢٩.١	١.٠٣	٣.٥٢	المواعمة التنظيمية
١	٧٦.١	٣٧.٩	١.٢٨	٣.٨٧	الروابط التنظيمية
٢	٧٣.٥	٣٢.١	١.١٧	٣.٦٥	التضحية التنظيمية
-	٧٢.١	٢٩.٥	١.٠٢	٣.٦١	المتوسط العام لإجمالي الرسوخ الوظيفي
-	٧٤.٣	٣٨.٢	١.٤٠	٣.٧٢	المتوسط العام لإجمالي الأمان النفسي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق إسهام إدراكات مفردات العينة نحو إجمالي الرسوخ الوظيفي بالإيجابية، بمتوسط حسابي (٣.٦١)، ومعامل اختلاف قدره (٢٩.٥). كما اختلفت الأهمية النسبية لأبعاد الرسوخ الوظيفي وذلك وفقاً للمتوسطات الحسابية، وكان ترتيبها علي النحو التالي: (الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية، المواعمة التنظيمية). كما تبين أنه بالنسبة للأمان النفسي فلقد أشارت النتائج إلى أن إدراكات مفردات العينة نحو إجمالي الأمان النفسي قد اتسمت بالإيجابية، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٧٢)، ومعامل اختلاف قدره (٣٨.٢).

(٢-٩) نتائج إختبار الفرض الأول

للتحقق من مدى صحة الفرض الأول والذي ينص علي أنه " توجد علاقة ارتباط بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة"، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٤):

جدول رقم (٤)

مصفوفة الارتباط بين أبعاد الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي

النتيجة (الدلالة)	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (r)	أبعاد الرسوخ الوظيفي
دالة	**٠.٠١	٠.٢٨	المواعمة التنظيمية
دالة	**٠.٠١	٠.٣٦	الروابط التنظيمية
دالة	**٠.٠١	٠.٣٤	التضحية التنظيمية
دالة	**٠.٠١	٠.٣١	إجمالي الرسوخ الوظيفي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق: وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين إجمالي الرسوخ الوظيفي وإجمالي الأمان النفسي، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٣١) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). كما تبين وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين أبعاد الرسوخ الوظيفي المتمثلة في (المواعمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) وإجمالي الأمان النفسي، بمعاملات ارتباط (٠.٢٨، ٠.٣٦، ٠.٣٤) علي التوالي وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). ويدل ذلك علي أنه كلما زاد توافر أبعاد الرسوخ الوظيفي كلما إزداد شعور العاملين

بالأمان النفسي. وبالتالي يثبت صحة الفرض الأول للدراسة، والذي ينص علي أنه " توجد علاقة إرتباط بين كل من الرسوخ الوظيفي والأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة".

(٣-٩) نتائج إختبار الفرض الثاني

لاختبار مدي صحة الفرض الثاني والذي ينص علي أنه " تؤثر أبعاد الرسوخ الوظيفي تأثيراً موجباً ومعنوياً علي الأمان النفسي وذلك لدي العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة". تم استخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد التدريجي، وذلك علي النحو التالي:

- نموذج الإنحدار الخطي البسيط: تم استخدامه وذلك لتحديد معنوية تأثير إجمالي أبعاد الرسوخ الوظيفي علي الأمان النفسي، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٥).

جدول رقم (٥)

نموذج الإنحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير إجمالي أبعاد الرسوخ الوظيفي علي الأمان النفسي

R ²	F. test		T. test		المعطيات المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٣٢.٤%	***٠.٠٠١	١٣.٩	**٠.٠١	١٢.١	٥١.٢	الجزء الثابت
			**٠.٠١	٣.٧٦	٠.١٦	أبعاد الرسوخ الوظيفي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). ***دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١). المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي نتائج التحليل الإحصائي.

تبين من الجدول السابق ما يلي: يشير معامل التحديد (R²) إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر (٣٢.٤%) من التباين في الأمان النفسي، وباقي النسبة قد ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى ضمن النموذج. ولاختبار مستوى معنوية المتغير المستقل (الرسوخ الوظيفي) علي الأمان النفسي، تم استخدام اختبار (T. test)، حيث بلغت (٣.٧٦) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). أما بالنسبة لاختبار معنوية جودة توفيق نموذج الإنحدار ككل، تم استخدام إختبار (F-test) حيث بلغت قيمته (١٣.٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الإنحدار علي الأمان النفسي.

معادلة النموذج:

$$\text{الأمان النفسي} = ٥١.٢ \text{ الثابت} + ٠.١٦ \text{ أبعاد الرسوخ الوظيفي}$$

ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات الأمان النفسي من خلال قياس أبعاد الرسوخ الوظيفي، وتطبيق ذلك النموذج، وهو يدل على أن كل تغير بمقدار وحدة واحدة في إجمالي أبعاد الرسوخ الوظيفي قد يؤدي إلى تغير في شعور العاملين بالأمان النفسي بمقدار (٠.١٦).

- نموذج الإنحدار الخطى المتعدد التدريجي: تم استخدامه وذلك لتحديد أكثر أبعاد الرسوخ الوظيفي "كمغيرات مستقلة" تأثيراً على الأمان النفسي، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٦).

جدول رقم (٦)
نموذج الإنحدار الخطى المتعدد التدريجي للتنبؤ بأكثر أبعاد الرسوخ الوظيفي تأثيراً على الأمان النفسي

R ²	VIF	F. test		T. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٢٠.٦%	-	***٠.٠٠١	٢٤.٣٨	٠.١٠	١.٣٤	١٨.٣٥	الجزء الثابت
	١.٣٤			**٠.٠١	2.41	1.29	المواءمة التنظيمية
	١.٢٨			**٠.٠١	2.35	1.23	الروابط التنظيمية
	١.٢٤			**٠.٠١	2.12	1.18	التضحية التنظيمية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). *** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١).
المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي "كمغيرات مستقلة" تفسر (٢٠.٦%) من التباين في الأمان النفسي "المتغير التابع"، وباقي النسبة قد ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى ضمن النموذج. كما تم استخدام اختبار (T. test) لاختبار معنوية المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) الأكثر تأثيراً على الأمان النفسي، وهي (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) حيث بلغت قيم T (2.12، 2.35، 2.41) على التوالي وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١). أما بالنسبة لاختبار معنوية جودة توفيق نموذج الإنحدار ككل، تم استخدام اختبار (F-test) حيث بلغت قيمته (٢٤.٣٨) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الإنحدار على الأمان النفسي.

معادلة النموذج:

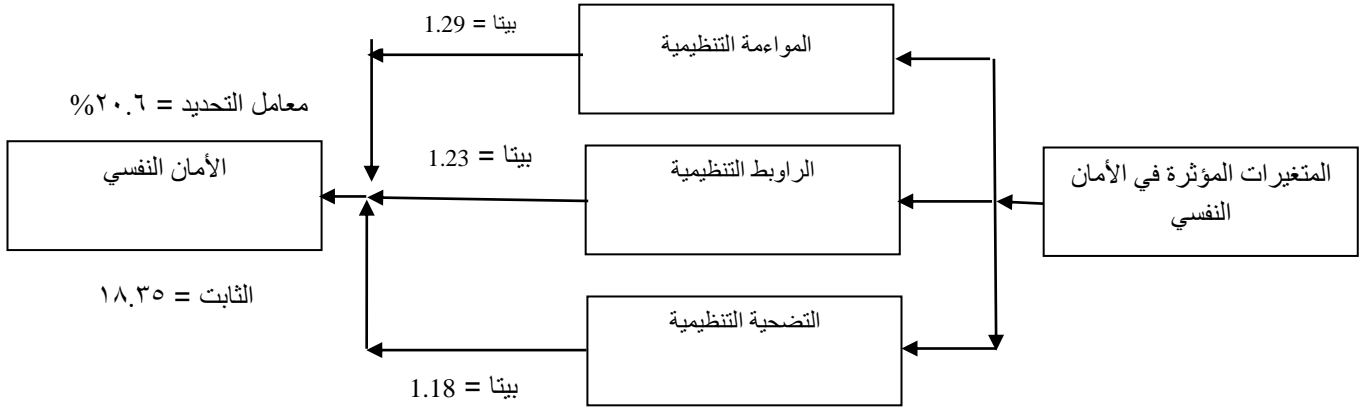
$$\text{الأمان النفسي} = ١٨.٣٥ + \text{الثابت} + 1.29 \text{ المواءمة التنظيمية} + 1.23 \text{ الروابط التنظيمية} + 1.18 \text{ التضحية التنظيمية}$$

تؤكد إشارات معاملات الانحدار المعيارية (Beta, B) وجود تأثير موجب ومعنوي بين أبعاد الرسوخ الوظيفي (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) والأمان النفسي. فمن خلال نموذج العلاقة الانحدارية السابق، يمكن التنبؤ بدرجات الأمان النفسي في الهيئة محل الدراسة من خلال قياس أبعاد الرسوخ الوظيفي، وتطبيق ذلك النموذج، والذي يدل على أن:

- كل تغير بمقدار وحدة واحدة في المواءمة التنظيمية قد يؤدي إلى تغير في إجمالي الأمان النفسي بمقدار (1.29).
- كل تغير بمقدار وحدة واحدة في الروابط التنظيمية قد يؤدي إلى تغير في إجمالي الأمان النفسي بمقدار (1.23).
- كل تغير بمقدار وحدة واحدة في التضحية التنظيمية قد يؤدي إلى تغير في إجمالي الأمان النفسي بمقدار (1.18).

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود التأثير الدال والفعال لأبعاد الرسوخ الوظيفي (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) على الأمان النفسي. ومن ثم يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة، والذي ينص على أنه " تؤثر أبعاد الرسوخ الوظيفي تأثيراً موجباً ومعنوياً على الأمان النفسي وذلك لدى العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة".

ويوضح الشكل التالي رقم (١) رسم تخطيطي للنموذج.



شكل رقم (١)

رسم تخطيطي يوضح أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي على الأمان النفسي

المصدر: من إعداد الباحثة.

(١٠) مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، حيث يتوقف كفاءة وفعالية المنظمات إلى حد كبير على مدي كفاءة مواردها البشرية. لذا تسعى المنظمات جاهدة لجذب وتطوير وتنمية والاحتفاظ بالعاملين ذوي المعرفة والمهارة، ودراسة الأسباب التي تؤدي إلى تحقيق الرسوخ الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تستفيد كل من المنظمات والعاملين بشكل كبير من الرسوخ الوظيفي. فالأفراد الأكثر رسوخاً في العمل يعملون بجد، ويؤدون وظائفهم بشكل أفضل، وتقل معدلات غيابهم، كما أن لديهم سلوكيات تنظيمية إيجابية وأداء تكيفي أعلى. علاوة على ذلك، يحقق الرسوخ الوظيفي مزايا أخرى للمنظمات، مثل الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية والتي تؤثر بالسلب على العمل. كما يقلل الرسوخ الوظيفي من معدل دوران العمل الطوعي الذي يمثل تكلفة كبيرة للمنظمات (Abdel-Ati & Deraz, 2018).

ومن خلال إجراء الدراسة الميدانية، اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في الرسوخ الوظيفي وأبعاده (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) وبين المتغير التابع المتمثل في الأمان النفسي وذلك لدى العاملين الإداريين بالهيئة محل الدراسة". ويدل ذلك على أنه كلما زاد توافر أبعاد الرسوخ الوظيفي كلما إزداد شعور العاملين بالأمان النفسي. وبالتالي ثبت صحة الفرض الأول للدراسة. وتعزي الباحثة تلك النتيجة إلى أن شعور العاملين بأن مهاراتهم وقدراتهم ملائمة ومتوافقة مع متطلبات وظيفتهم الحالية كلما عزز ذلك من شعورهم بالأمان النفسي.

كما أن العاملين الذين لديهم شعوراً إيجابياً تجاه منظماتهم نتيجة لوجود دعم ومساندة المشرفين فانهم يكونون أكثر ارتباطاً بالمنظمة. وفي هذا السياق أوضحت دراسة (Giosan, Holtom & Watson, 2005) & (Karatepe, 2013) وجود علاقة إيجابية بين الرسوخ الوظيفي والدعم الإشرافي. مما ينعكس علي ارتفاع مستويات الأمان النفسي لديهم.

وكذلك فإن إدراك العاملين بأن التكلفة المادية والنفسية التي يتحملونها نتيجة تركهم لوظائفهم تكون كبيرة لا يمكن تعويضها عند الانتقال إلى وظيفة جديدة، مما يجعلهم متمسكين بالعمل. حيث اوضحت دراسة (Ampofo, Owusu, , Coffie & Asiedu-Appiah, 2021) أن التكلفة النفسية التي يتم التضحية بها (مثل: ترك منصب وظيفي رفيع، أو فقدان الدعم التنظيمي)، وكذلك تكلفة مادية تتمثل في (فقدان مزايا الرعاية الصحية، أو استحقاقات المعاشات التقاعدية).

لذا ترى الباحثة أنه كلما ازداد الاهتمام بالرسوخ الوظيفي كظاهرة تنظيمية، كلما أدي ذلك إلى زيادة شعور العاملين بالأمان النفسي. فتوافر الرسوخ الوظيفي يجعل المنظمة قادرة علي تحفيز العاملين واعدادهم لشغل المناصب الإدارية العليا، مما ينعكس علي معنوياتهم وادراكهم لمستقبلهم الوظيفي داخل المنظمة وعلي دراية بفقدانه في حال رحيلهم عن المنظمة (عطا الله، ٢٠١٩).

كما تبين أيضاً من خلال الدراسة الميدانية وجود تأثير موجباً ومعنوياً لأبعاد الرسوخ الوظيفي علي الأمان النفسي، إلا أن هذه الأبعاد تختلف في تأثيرها علي الأمان النفسي، حيث جاءت المواعمة التنظيمية في المقام الأول كأكثر الأبعاد تأثيراً، يليها الروابط التنظيمية وأخيراً التضحية التنظيمية. ومن ثم، يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن الرسوخ الوظيفي يركز علي العوامل النفسية التي تجعل العاملين يحتفظون بوظيفتهم، هذا بالإضافة إلى أن شعور الفرد بالرسوخ الوظيفي يتكون بشكل تراكمي عبر فترات زمنية طويلة نسبياً ويتطور مع مرور الوقت (Milam, 2012).

كما ترى الباحثة أن توافر الرسوخ الوظيفي يؤدي إلى تحقيق الأمان والاستقرار النفسي، من خلال الإحساس بالانسجام والتوافق مع ثقافة المنظمة وتحقيق الأهداف، والتعاون والتفاعل الإيجابي مع فريق العمل مما يعزز من الاتجاهات الإيجابية لدي الفرد نحو بيئة العمل، وكذلك حصوله علي التعويض المناسب عن مستوي الاداء وتوفر فرص التقدم والاستقرار الوظيفي. لذا فإن رسوخ العاملين وظيفياً يؤثر علي شعورهم بالأمان النفسي. وفي هذا السياق اثبتت دراسة (Elshaer & Azazz, 2022) أن الرسوخ الوظيفي يتأثر بشكل سلبي بانعدام الأمان الوظيفي. كما أن عدم وجود الأمان الوظيفي يعمل علي تعزيز نية دوران العمل نتيجة لعدم توافر الرضا الوظيفي، وكذلك تعزيز السلوك التنظيمي غير الأخلاقي للعاملين. فالرسوخ التنظيمي يعمل علي زيادة مستويات الرضا الوظيفي (Ampofo, Owusu, , Coffie & Asiedu-Appiah, 2021). لذا يعد الرسوخ الوظيفي مؤشراً أفضل للنتائج السلوكية وذلك مقارنة بالالتزام التنظيمي (Abdel-Ati & Deraz, 2018).

(١١) توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة قامت الباحثة بوضع مجموعة من التوصيات، وذلك كما هو موضح علي النحو التالي:

- بالنسبة لتدعيم بعد المواعمة التنظيمية:

- ضرورة قيام إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بتوضيح الثقافة التنظيمية للعاملين، وذلك لتحقيق التوافق والانسجام بين القيم والأهداف الشخصية للعاملين وبين مهام ومتطلبات الوظيفة.

- العمل علي إعادة هيكلة سياسات وقواعد العمل لرفع مستوى الرسوخ الوظيفي لدي العاملين، مع السماح للعاملين بالمشاركة في وضع وتحديد الأهداف والسياسات وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمجال عملهم.

• بالنسبة لتدعيم بعد الروابط التنظيمية:

- اهتمام الإدارة بإجراء دورات تدريبية للعاملين للعمل علي تحسين معدلات الاداء، وكذلك وضع نظم لتقييم الاداء والترقيات وتطوير المسار الوظيفي لتعزيز شعورهم بالانتماء والولاء والثقة التنظيمية.

- ينبغي علي الإدارة تكوين فرق عمل تتسم بالكفاءة والفعالية، والعمل علي تنويع الأنشطة الإجتماعية والترفيهية للعاملين لتعزيز الروابط بين العاملين وبعضهم البعض.

• بالنسبة لبعد التضحية التنظيمية:

- حرص الإدارة علي وضع نظم عادلة وتنافسية لأجور والحوافز والمكافآت، لتدعيم الرسوخ الوظيفي لدي العاملين في الهيئة محل الدراسة وتخفيض مستوى التضحية بالعمل من خلال الإحساس بقيمة وأهمية العمل.

- الاهتمام بوضع معايير واضحة للاداء المتميز، وآليات لتحفيز وتشجيع العاملين المتميزين.

• بالنسبة لتدعيم متغير الأمان النفسي:

- ضرورة مساعدة الإدارة علي اكتساب وتعزيز شعور العاملين بالأمان النفسي، وذلك من خلال توفير مناخ وبيئة داعمة ومساندة تساعد علي تحقيقهم للنمو المهني. وكذلك تشجيعهم علي تقديم الآراء والمقترحات الجديدة التي تساعد علي تطوير العمل، ورفع مستوى الثقة في النفس.

- اهتمام الإدارة العليا بتحسين عملية الاتصالات داخل الهيئة، وذلك من خلال عقد اجتماعات مع العاملين بشكل دوري، وذلك لمحاولة التعرف علي المشكلات التي تواجههم والعمل علي علاجها قبل تفاقمها، وتعزيز الصحة النفسية للعاملين.

(١٢) مقترحات بدراسات مستقبلية:

- تناولت الدراسة العلاقة بين كل من الأمان النفسي والرسوخ الوظيفي، ومن المقترح اختبار متغيرات وسيطة في هذه العلاقة (مثل: التميز التنظيمي، والمناخ الأخلاقي، والأنماط المختلفة للقيادة).

- اقتصرت الدراسة الحالية علي دراسة الرسوخ الوظيفي داخل العمل "التنظيمي" بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (المواءمة التنظيمية، الروابط التنظيمية، التضحية التنظيمية) فقط، ولم يتم دراسة الرسوخ الوظيفي خارج العمل "المجتمعي". لذا تقترح الباحثة إجراء دراسة توضح العلاقة بين الرسوخ الوظيفي بنوعيه "التنظيمي، والمجتمعي" والأمان النفسي، والمقارنة مع النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وذلك لتحقيق مزيد من التوضيح لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- كما يمكن دراسة مدي مساهمة الذكاء الاخلاقي في تحقيق الأمان النفسي.

- أجريت الدراسة الميدانية للبحث علي الهيئة العامة للنقل النهري، لذا تقترح الباحثة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث لمتغيرات الدراسة الحالية علي قطاعات اخري وذلك للتعرف

علي تأثير الاختلاف في نشاط المنظمة علي النتائج، أو لتأكيد صحة النتائج التي تم التوصل إليها.

المراجع

اولاً: المراجع العربية

الإدارة العامة لمركز المعلومات، الهيئة العامة للنقل النهري، ٢٠٢٠.

الزيادي، بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠). أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة : دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٤)، ٧١-٩٣.

الموقع الرسمي لهيئة العامة للنقل النهري، متاح علي

<http://www.rta-egypt.gov.eg>

الهيئة العامة للاستعلامات، (٢٠٢٠)، تقرير بعنوان "استراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠)"، متاح علي <https://www.sis.gov.eg>

تقرير أهداف التنمية المستدامة: مصر ٢٠٣٠، (٢٠١٨)، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، والمعهد القومي للتخطيط.

شحاته، صالح محمد (٢٠١٩). توسيط الأمان النفسي في العلاقة بين القيادة الشمولية والسلوك الصوتي للعاملين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٣(٣)، ٦٠-٩٣.

شريبه، بشرى (2018). البنية العاملية لمقياس الشعور بالأمان النفسي: دراسة ميدانية علي عينة من طلبة جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٤٠(3)، 225-240.

عبد العال، هاني محمود شحده (٢٠١٩). تنمية دور النقل النهري في منظومة النقل الداخلي في جمهورية مصر العربية. رسالة دكتوراة، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

عشري، تامر إبراهيم السيد (٢٠٢١). الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي: بالتطبيق علي العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢)، ٢٦٥-٢٨٦.

عطا الله، عبير عثمان عبدالعزيز (٢٠١٩). أثر الرسوخ الوظيفي علي ممارسات إدارة وتخطيط التعاقب بالتطبيق علي مجموعة شركات ومصانع العربي. المجلة المصرية للدراسات التجارية "جامعة المنصورة - كلية التجارة"، ٤٣(١)، ١٠٨-١٤٥.

عفيفي، أسماء فاروق محمود (2019). التسامح وعلاقته بالوعي بالذات والأمن النفسي لدى طلبة الجامعة. دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق - كلية التربية، (١٠٥)، ١٦٣-٢١٣.

علي، نيفين عزت & حسان، دعاء محمد رستم (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية علي إبداع العاملين الدور الوسيط للأمان النفسي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(١)، ٢٦٢-٣١٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abdel-Ati, Y.& Deraz, A. (2018): The Impact of Ethical Work Climate on Employees' Organizational Job Embeddedness in Hotels. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 12 (2/2), 1-18.
- Afolabi, O.& Balogun, A.(2017): Impacts of Psychological Security, Emotional Intelligence and Self-Efficacy on Undergraduates' Life Satisfaction. *Psychological Thought*, 10(2), 247–261.
- Al Qudah, M., Al-Barashdi, H., Hassan, E., Albursan, I., Heilat, M., Bakhiet, S.& Al-Khadher, M. (2020): Psychological Security, Psychological Loneliness, and Age as the Predictors of Cyber-Bullying Among University Students. *Community Mental Health Journal*, 56, 393–403.
- Alqahtani, A. (2019): The Effects Of Using Social Media And Its Relationship With Cultural Identity And Psychological Security For University Students. *Journal of Human and Society Sciences*, 8 (3), 381-438.
- Ampofo, E., Owusu, J., Coffie, R.& Asiedu-Appiah, F. (2021): Work Engagement, Organizational Embeddedness, And Life Satisfaction Among Frontline Employees Of Star-Rated Hotels In Ghana. *Tourism And Hospitality Research*, 0(0), PP.1–15
- Ampofo, E.& Karatepe, O. (2022): The Effects Of On-The-Job Embeddedness And Its Sub-Dimensions On Small-Sized Hotel Employees' Organizational Commitment, Work Engagement And Turnover Intentions. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 34 (2), 509-533.
- Andresen, M. (2015): “What Determines Expatriates Performance While Abroad ? The Role of Job Embeddedness”. *Journal of Global Mobility* , 3(1), 62-82.

- Burton, J., Holtom, B., Sablinski, C. & Mitchell, T. (2010): The Buffering Effects of Job Embeddedness on Negative Shocks. Journal of Vocational Behavior, 76(1), 42-51.**
- Crossley, C., Bennett, R., Jex, S. & Burnfield, J. (2007): Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover. Journal of Applied Psychology, 92(4), 1031-1042.**
- Elshaer, I. & Azazz, A. (2022): Amid The Covid-19 Pandemic, Unethical Behavior In The Name Of The Company: The Role Of Job Insecurity, Job Embeddedness, And Turnover Intention. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(247), pp.1-15.**
- Felps, W., Mitchell, T., Hekman, D., Lee, T., Holtom, B. & Harman, W. (2009): Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviors Influence Quitting. Academy Of Management Journal, 52(3), 545–561.**
- Frazier, M., Fainshmidt, S., Klinger, R., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017): Psychological Safety: A Meta-analytic Review And Extension. Personnel Psychology, 70(1), 113-165.**
- Giosan, C., Holtom, B. & Watson, M. (2005): Antecedents Of Job Embeddedness: The Role Of Individual, Organizational, And Market Factors. Organizational Psychology, 5(2), Pp.31-40.**
- Hasan, F. & Kashif, M. (2021): Psychological Safety, Meaningfulness And Empowerment As Predictors Of Employee Well-Being: A Mediating Role Of Promotive Voice. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 13 (1), 40-59.**
- Holtom, B. & O'Neill, B. (2004): Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan. Journal of Nursing Administration, 34 (5), 216-227.**
- Holtom, B., Mitchell, T. & Lee, T. (2006): Increasing Human And Social Capital By Applying Job Embeddedness Theory. Organizational Dynamics, 35(4), 316–331.**

- Karatepe, O. (2013): High-Performance Work Practices, Work Social Support And Their Effects On Job Embeddedness And Turnover Intentions. International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 25(6), Pp.903-921.**
- Kirk-Brown, A. & Van Dijk, P. (2015): An Examination Of The Role Of Psychological Safety In The Relationship Between Job Resources, Affective Commitment And Turnover Intentions Of Australian Employees With Chronic Illness. The International Journal Of Human Resource Management, 27(14), 1-16.**
- Liang, J., Farh, C. & Farh, J. (2012): Psychological Antecedents Of Promotive And Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. Academy Of Management Journal, 55(1), 71-92.**
- Linder, C. (2019): "Expatriates' Motivations For Going Abroad: The Role Of Organizational Embeddedness For Career Satisfaction And Job Effort", Employee Relations: The International Journal, 41(3), 552-570.**
- Mitchell, T.; Holtom, B. ; Lee, T. ; Sablinski, C. & Erez, M. (2001): "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover". Academy of Management Journal, 44(6), 1102-1122 .**
- Milam, J. (2012): Why Workplace Friendships Matter: An Assessment of Workplace Friendships, Employee Engagement, Job Embeddedness, and Job Burnout. Doctor's Theses, Alliant International University.**
- Ping, W.& Xi, Y. (2013): A Review Of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement, And Relative Study Conclusions. International Academic Workshop On Social Science, 76, 353-357.**
- Ringl , R. (2013): The Relationship between Job Embeddedness and Work Engagement. Master's Theses, San Jose State University.**
- Samoom, A. (2021): The School Administration Role In Enhancing The Psychological Security For Primary School Pupils In Wasit Governorate Center According To Male And Female Teachers' Point Of View. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12(7), 1399 – 1405.**

Young, J., Stone, J., Aliaga, O.& Shuck, B. (2013): Job Embeddedness Theory: Can it Help Explain Employee Retention among Extension Agents?. The Journal of Extension , 51(4), 1-12 .

الملاحق

أداة القياس

أولاً: أمام سيادتكم بعض العبارات التي تعبر عن الرسوخ الوظيفي، برجاء وضع علامة (√) أمام واحدة فقط من الاختيارات الخمسة المقابلة لكل عبارة بما يعبر عن وجهة نظركم:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق
١	احب زملائي في فريق العمل.					
٢	هناك توافق بيني وبين زملائي في العمل.					
٣	تتناسب وظيفتي مع مهاراتي ومواهبتي بشكل جيد.					
٤	اشعر بتوافق كبير مع ثقافة المنظمة.					
٥	تعد سلطاتي ومسؤولياتي في العمل مناسبة لي.					
٦	استطيع تحقيق أهدافي المهنية بالعمل بالمنظمة.					
٧	استطيع تحقيق النمو والتطور المهني في مجال العمل.					
٨	أنا عضو في فريق عمل فعال.					
٩	أتعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل.					
١٠	زملائي في العمل يحترموني.					
١١	احب الوظيفة التي اشغلها.					
١٢	اتفاعل بشكل إيجابي مع زملائي في العمل.					
١٣	سوف اخسر كثيراً إذا تركت وظيفتي.					
١٤	تقدم لي وظيفتي امتيازات مناسبة.					
١٥	اتمتع بقدر من الحرية في الوظيفة لمتابعة أهدافي.					
١٦	اعتقد أن فرص استمراري في وظيفتي كبيرة.					
١٧	احصل علي التعويض المناسب عن مستوي ادائي.					
١٨	يقدم لي عملي الرعاية الصحية المناسبة.					

ثانياً: أمام سيادتكم بعض العبارات التي تعبر عن الأمان النفسي، برجاء وضع علامة (√) أمام واحدة فقط من الاختيارات الخمسة المقابلة لكل عبارة بما يعبر عن وجهة نظركم:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق
١	استطيع التعبير في العمل عن مشاعري الحقيقية تجاه وظيفتي					
٢	يمكنني التعبير داخل العمل عن أفكارتي بحرية.					

					٣	يعتبر التعبير داخل القسم عن الشعور الحقيقي تجاه العمل شئ مرحب به.
					٤	في عملي لن يقوم أحد بالترصد لي حتي إذا كان لدي آراء مختلفة.
					٥	لا أشعر بالقلق من أن قيامي بالتعبير عن الأفكار الحقيقية في العمل من شأنه أن يلحق بي الضرر.