



## تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنين التنظيمية بالتطبيق على الهيئة التمريضية بهراكز جامعة المنصورة

إعداد

سحر صلاح الهتولي علي

باحثة ماجستير

كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.د/ منى سامى محمود مصطفى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (3) . العدد (9) . ابريل ٢٠٢٤

<https://www.rijcs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدهياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر

العربية

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة

### إعداد

سحر صلاح الهتولي علي

باحثة ماجستير

كلية التجارة - جامعة المنصورة

د/ منى سامى محمود ومصطفى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة المنصورة

هدفت الدراسة الحالية التعرف على تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، حيث بلغ حجم المجتمع (١٣٩٦) مفردة من الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة،

## المستخلص

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٠١) مفردة عند نسبة خطأ ٥٪ ومستوي ثقته ٩٥٪ باستخدام برنامج (Simple Size Calculator) وذلك باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 26) وبرنامج (AMOS 25) في تحليل البيانات، وتم استخدام إختبار ألفا كرونباخ وإرتباط مصفوفة بيرسون والانحدار الخطي المتعدد لتحقيق أهداف الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية (النوع - الحالة الاجتماعية - العمر - مستوى الخبرة).

الكلمات الرئيسية: التمكين النفسي - سلوكيات المواطنة التنظيمية.

## Abstract

The current study aimed to identify the impact of psychological empowerment on organizational citizenship behaviors by applying it to the nursing staff at Mansoura University centers, where the size of the population reached (1396) individuals from the nursing staff at Mansoura University centers. The study was conducted on a sample of (301) individuals with an error rate of 5%, The confidence level was 95% using the Simple Size Calculator program, using a simple random sample ,The statistical program (SPSS 26) and the program (AMOS 25) were used to analyze the data, Cronbach's alpha test, Pearson matrix correlation, and multiple linear regression were used to achieve the objectives of the study.

The study reached a set of results, the most important of which are: There is a significant correlation between the dimensions of psychological empowerment on the dimensions of organizational citizenship behaviors. There is also a significant effect of the dimensions of psychological empowerment on the dimensions of organizational citizenship behaviors. There are also no statistically significant differences between the opinions of the members of the sample under study regarding the variables. The study was conducted according to demographic variables (gender - marital status - age - level of experience.)

تمهيد:

لقد ظهر مفهوم التمكين كأحد مفاهيم الإدارة الحديثة في الربع الأخير من القرن العشرين (النشيلي، ٢٠٢١)، كما يعد التمكين النفسي أحد العوامل التي تؤثر في دافعية الموظفين مما يزيد من الدور الفعال للعنصر البشري داخل المنظمة، حيث إن إدراكات الموظفين للتمكين تؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو عملهم ونحو أدوارهم داخل المنظمة مما يزيد من شعورهم بمكانتهم الوظيفية، ويعتبر التمكين النفسي شعورًا ودافعًا نفسيًا داخل الموظف، ولا يتم تقديمه للموظفين وإنما هو متأصل بداخلهم، ويجب على الإدارة رعايته وتعزيزه من خلال توفير البيئة المناسبة للعاملين داخل المنظمة (سلامة، ٢٠٢٠).

كما تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية من أهم العناصر الإدارية التي انتجها الفكر الإداري المعاصر في السنوات الأخيرة وقد استحوذت على اهتمام عدد كبير من الباحثين حيث أنها سلوكيات تعمل على تعزيز الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية بالمنظمات اليوم، لذلك فإن هذه السلوكيات تعمل على تحقيق أهداف المنظمات من خلال الأدوار التي تقع خارج حدود الوصف الوظيفي (Gnanarajan et al., 2020)، كما تتعلق سلوكيات المواطنة التنظيمية بوصول الموظفين إلى مستويات عالية من الرضا الوظيفي، مما ينعكس على تحسين الإنتاجية والسعادة والتنوع في مكان العمل، كما أن هذه السلوكيات مرتبطة بدرجة عالية بمستويات المشاركة التقديرية في العمل التي تظهر من خلال الوحدات التنظيمية والوظائف التي تتطلبها (Singh et al., 2022).

وقد حظيت المنظمات الصحية على اهتمام عدد كبير من القطاعات ومن فئات الشعب وذلك لما تلعبه من دور حيوي وفعال في تقديم الرعاية الصحية لكافة المتعاملين معها وخاصة بعد جائحة فيروس كورونا المستجد، وأن التمريض جزء كبير من نجاح المنظومة الطبية ونظرا لأهمية توافر ثقة المريض في الخدمة التي يتلقاها وكذلك أهمية التمكين النفسي للعاملين بالمنظمة الصحية فذلك يساعد في تكوين شخصية المنظمة، فقد استقرت الباحثتان في تطبيق

الدراسة على قطاع الصحة باعتباره من الجهات الأساسية المسؤولة عن تقديم الخدمات الضرورية، لذلك فإن هذه الدراسة تتناول متغيرات التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

وبناءً على ما تقدم، تسعى الدراسة الحالية إلى تطوير إطار مفاهيمي متكامل مبني على مراجعة الدراسات السابقة لتأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

أولاً: الإطار النظري:

### أ. التمكين النفسي (psychological Empowerment):

#### ١. مفهوم التمكين النفسي:

قدمت الدراسات العلمية عدد من التعريفات للتمكين النفسي:

عرفه (Jordan (2017): بأنه شعور داخل الفرد يساعده على أداء المهام المطلوبة منه بكفاءة ونجاح مما يمكنه من الثقة في نفسه وفي قدراته.

كما عرفه النشيلي (٢٠٢١): بأنه دافع داخلي لدى الأفراد يجعلهم قادرين على إنجاز المهام المطلوبة ويشمل قيم ومعتقدات الأفراد حول عملهم وعلى أداء مهامهم بنجاح ومدى قدراتهم على التأثير في نتائج العمل .

وقد أشار(Ortiz et al.(2021): أن الفرد الممكن نفسيًا هو الشخص الذي يؤمن بنفسه ويثق في قدراته ويفعل أكثر مما هو متوقع منه لإنجاز العمل المطلوب منه في المنظمة بكفاءة وفعالية.

#### ٢. أبعاد التمكين النفسي:

تتفق أغلب الدراسات على أن هناك أربعة أبعاد أساسية التي حددها (Spreitzer,1955) وهي:

## ٢-١ المعني (Meaning) :

عرفه (Careless et al. (2004) : بأنه شعور الموظف بقيمة العمل وأهميته ولذلك فإنه يتضمن التوافق بين متطلبات دور الموظف وقيمه ومعتقداته وسلوكياته تجاه هذا العمل. كما أشار (Ambad et al. (2012) : بأنه إحساس الفرد بقيمة ومعني العمل الذي يقوم به، ولذلك فإنه يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الافراد من جهة والقيم والاعتقادات والسلوكيات من جهة أخرى. كما عرفه أبو القاسم (٢٠١٥): بأنه مدى شعور الموظف بأن العمل الذي يقوم به له قيمة وجدير بالاهتمام ويتوافق مع قيمه ومعتقداته. كما تعرفه (Latifa et al. (2017): بأنه التطابق بين القيم التي يحملها الفرد والمعتقدات التي يمتلكها مع المهام الذي يقوم بها في العمل .

## ٢-٢ الكفاءة (Competence) :

يقصد بها مدى إمتلاك الموظف المهارات والقدرات التي تمكنه من أداء مهام عمله بأفضل طريقة ممكنة، ومدى شعوره بالكفاءة الذاتية (Spreitzer,1995). وقد عرفها حلليم (٢٠١٧) : بأنها هي قدرة الموظف وثقته في قدراته على القيام بالأنشطة والمهام المطلوبة بمهارة عالية. كما عرفها (Hahm et al. (2017): بأنها تعبر عن إيمان الموظف بقدراته مما يجعله قادر على إنجاز المهام المطلوبة منه بكفاءة.

## ٣-٢ الاستقلالية (Self- determination):

عرفها (Spreitzer (1995) : بأنها إحساس الموظف بالحرية في إتخاذ القرارات حول كيفية أداء المهام والاستقلالية في العمل. كما عرفها (Tuuli et al. (2009) : بأنها شعور الموظفين بامتلاكهم الحرية في كيفية إنجاز الاعمال من خلال طريقتهم الخاصة ضمن حدود السرعة والكفاءة وإدارة الوقت.

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

وقد أشار Gözükar et al. (2015): أن الاستقلالية هي قدرة الموظفين في التغلب على المشكلات التي تواجههم في جميع المستويات والمهام المتعلقة بالعمل.

### ٤-٢ التأثير (Impact):

عرفها (Spreitzer, 2007): بأنها تشير إلى الدرجة التي يمكن للموظف أن يؤثر بها على المستوي الاستراتيجي أو الإداري أو النتائج المرتبطة بالعمل.

كما يرى (Hahm et al. 2017): أن التأثير هو عبارة عن درجة تمكن الموظف في التأثير على المخرجات من خلال دوره في العمل .

### ب. سلوكيات المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior):

#### ١. مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية:

قدمت الدراسات العلمية عدد من التعريفات لسلوكيات المواطنة التنظيمية:

عرفها (Hakim 2020): بأنها التصرفات الإيجابية الزائدة من قبل الموظفين والتي لا تكون موصوفة رسمياً، والتي تتميز بالطبيعة الاختيارية غير الاكراهية، والتي لا تقع مباشرة ضمن نظام الحوافز الموجود داخل المنظمة، وتكون ذات أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

كما أشار (Singh et al. 2022): أنها تصرفات تصدر من الموظفين والتي تتم بناءً على انتمائهم للمنظمة من أجل تطوير الأداء المناسب لهم وللمنظمة وللحفاظ على تحقيق أهدافها.

كما عرفها (Caya et al. 2023): أنها التصرفات الفعلية التي يقدمها الموظفين لحل مشكلات العمل والمبادرة بتقديم المقترحات المناسبة لحل المشكلات، مع الالتزام بالمحافظة على أصول وممتلكات المنظمة وبذل الجهد الإضافي في العمل، وسرعة الاستجابة للتعليمات بروح إيجابية من أجل تحقيق أهداف المنظمة، بجانب التزامهم بالتعليمات والقواعد داخل المنظمة.

#### ٢. أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تتفق أغلب الدراسات على أن هناك خمسة أبعاد أساسية التي حددها (Organ, 1989) وهي:

## ١- ٢ الإيثار (Altruism):

يعرف بأنه سلوك اختياري يقوم به الموظف بشكل تطوعي لمساعدة زملائه وحل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل (Organ,1989).

كما يتمثل في رغبة الموظف لتقديم المساعدة لزملائه في العمل، وتفضيل المصلحة العامة للمنظمة عن مصلحته الشخصية (Ojebola et al.,2019).

كما يقصد به قدرة الموظف على مساعدة الآخرين (الرؤساء، الزملاء، العملاء أو الزبائن) في أداء عملهم لتحقيق أهداف المنظمة (Nonnis et al.,2020).

## ٢- ٢ المجاملة (Courtesy):

يقصد بها قدرة الموظفين على منع وقوع المشاكل في العمل، والمساعدة على إيجاد حلول مناسبة لها عند وقوعها (Ranjhan et al.,2018).

كما أنها تتمثل في مدى استيعاب الموظف للمشكلات التي تواجهه في العمل ومدى قدرته على التعامل معها وإيجاد لها حلول مناسبة لا تعيق تحقيق أهداف المنظمة (Jamroch et al.,2020).

## ٢-٣ الروح الرياضية (Sportsmanship):

هي التي تتمثل في قدرة الموظفين على التكيف مع بيئة العمل الغير مستقرة دون إبداء أي شكوي أو تدمير سواء بشكل رسمي أو غير رسمي عبر التعبيرات السلبية أو الالفاظ تجاه المنظمة (Pourgaz et al.,2015).

كما يقصد بها مدى تحمل الموظف أعمال إضافية دون شكوي، وقدرته على استغلال الوقت للقيام بأعمال تفيد المنظمة (أبو تاية، ٢٠١٦).

يعرف بأنه أحد أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وتعني التسامح مع المضايقات التي تحدث في العمل دون شكوي، كما أنها تمكن الموظفين من عدم التركيز على ظروف العمل غير المناسبة وتجنب إثارة المشاكل داخل وخارج المنظمة (Siddharth et al., 2017).



### ٤-٢ وعي الضمير (Compliance):

يقصد به التفاني في العمل والتطلع إلى الوصول لمستويات أداء عالية تتجاوز المهام الرسمية، بحيث يتمكن الموظف من المحافظة على الموارد واستغلالها الاستغلال الأمثل والالتزام بالمواعيد المحددة (James,2013).

كما هو سلوك اختياري وتطوعي حيث يتجاوز الحدود الوظيفية من خلال القيام بأعمال إضافية وإعطاء بعض الاقتراحات التي تساهم في تحسين وتطوير العمل والمساهمة في حل المشكلات المرتبطة بالعمل (أبو تاية، ٢٠١٦).

يتمثل في سلوك الموظف التطوعي والارادي الذي يفوق الحد الأدنى من الدور الرسمي للموظف والذي يقع خارج المتطلبات الوظيفية (Nonnis et al.,2017).

### ٥-٢ السلوك الحضاري (Civic Virtue):

تعني سلوكيات الموظفين داخل المنظمة التي تعزز من الأداء التنظيمي من خلال مشاركة الموظف في جميع أعمال المنظمة المرتبطة بالعمل، مثل " حضور الندوات ، الاجتماعات، اللقاءات " بشكل اختياري وتطوعي (Zeyada et al. ,2018).

يتمثل في السلوكيات التي تظهر شعور كبير بالمسؤولية تجاه المنظمة وإعطاء الأولوية لمصلحة المنظمة، وإعطاء الولاء لها والحرص على سمعتها والحفاظ عليها (Nonnis et al.,2020).

ثانياً: الدراسات السابقة :

أ: الدراسات الخاصة بالتمكين النفسي :

هدفت دراسة (النشيلي، ٢٠٢١): إلى التعرف على العلاقة بين كلاً من التمكين النفسي بأبعاده " المعني ، الجدارة، الإستقلالية ، التأثير، " على الهوية التنظيمية، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٨١) مفردة من العاملين في شركات القطاع العام للبتروك، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والهوية التنظيمية ، كما يؤثر بعدد من أبعاد التمكين النفسي وهما (المعني ، الجدارة) تأثيراً ذات دلالة إحصائية على شعور العاملين بالهوية

التنظيمية , كما تبين عدم وجود علاقة بين بعدين من أبعاد التمكين النفسي (الإستقلالية, والتأثير) وبين الهوية التنظيمية في شركات القطاع العام للبتترول محل الدراسة.

كما تناولت دراسة (البدوي, ٢٣, ٢٠): التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل, وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٤٢) مفردة من العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجهات العاملة بقطاع الخدمات الحكومية في عجمان، بالإضافة إلى التعرف على الاختلافات في مستوى شعور العاملين ( للتمكين النفسي - الاندماج في العمل) طبقاً للمتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة, ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وأظهرت النتائج وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالتمكين النفسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المسى الوظيفي)، وكذلك وجود اختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالاندماج في العمل وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية معنوية بين التمكين النفسي والاندماج في العمل .

كما قامت دراسة (Wen et al.,2023): إلى التعرف على التمكين النفسي كمتغير وسيط بين تمكين القيادة على المشاركة في العمل , طبقت الدراسة على عينة قوامها (٤٩٨) من الموظفين في الخطوط الأمامية في خمسة فنادق في منطقة بكين بالصين، ركزت الدراسة الكمية على فعالية تمكين الموظف في ممارسات الإدارة التنظيمية والأداء داخل البيئة الثقافية الصينية، على وجه التحديد آثار تمكين القيادة على المشاركة في العمل مع التمكين النفسي الذي يعمل كوسيط ، كشفت النتائج أن تمكين القيادة كانت مرتبط بشكل إيجابي بمشاركة العمل والتمكين النفسي، التمكين النفسي توسط جزئياً في العلاقة بين تمكين القيادة والمشاركة في العمل، كما أدرك الموظفون في الخطوط الأمامية في الفنادق الصينية عموماً توجهاً لمسافة منخفضة للطاقة وتوجهاً جماعياً عالياً في مكان العمل، كان التوجيه عن بعد من خلال الوسيط الوحيد لتأثير تمكين القيادة على التمكين النفسي.

ب: الدراسات الخاصة بسلوكيات المواطنة التنظيمية:

هدفت دراسة (Hidayat et al.,2022): وصف المتغيرات التي تؤثر بشكل إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في جافا الغربية بأندونيسيا, , وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٥٦) مفردة من المعلمين في المدارس، من خلال أخذ العينات العشوائية البسيطة, تم اختبار النموذج المفاهيمي باستخدام تحليل المسار على (SMART PLS), وأسفرت نتائج الدراسة أن الثقة التنظيمية تؤثر على سلوكيات المواطنة التنظيمية ؛ الثقة التنظيمية تؤثر على الرضا الوظيفي ؛ الرضا الوظيفي يؤثر على سلوكيات المواطنة التنظيمية ؛ الثقة التنظيمية لها تأثير إيجابي وهام غير مباشر على OCB للمدرس, يشير هذا البحث إلى أن تحسين OCB للمدرسين يمكن أن يتم من خلال تحسين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي ، بما في ذلك تعزيز التأثيرات البيئية ، وإظهار النزاهة ، والكفاءة ، وسياسات المدرسة ، وتحسين مدفوعات الرفاهية ، والترقية ، والإشراف ، وتحسين مناخ العمل.

كما سعت دراسة (شليبي, ٢٠٢٣): إلى التعرف على تأثير الدور الإشرافي كمتغير وسيط بين نمط القيادة السامة وسلوكيات المواطنة التنظيمية, والتي تم تطبيقها في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة ، ومن خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية للمشكلة البحثية، اتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة بين القيادة السامة والدور الإشرافي بمديرية الشباب محافظة القاهرة ، إضافة الى وجود علاقة بين القيادة السامة وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، الى جانب وجود علاقة بين الدور الإشرافي وسلوكيات المواطنة التنظيمية و من ثم القيادة السامة عبر الدور الإشرافي على سلوكيات المواطنة التنظيمية, وكان من اهم ما توصلت اليه الدراسة وضع ميثاق مهني أخلاقي يوضح مسارات التزام المسؤولين بأداء قيادي مناسب لتفادي سلبات القيادة السامة، ووضع اطار تنظيمي إجرائي مناسبة لتعزيز دور المسؤولين، صياغة استراتيجية للموارد البشرية تأخذ في اعتبارها اهداف استراتيجية لتفادي القيادة السامة وتطوير الدور الإشرافي مع تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية.

كما وضحت دراسة (Abubakar et al.,2023): تحليل تأثير سلوك المواطنة التنظيمية والكفاءة والثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظف ، وتحليل الرضا الوظيفي على أداء الموظف وتحليل تأثير سلوك المواطنة التنظيمية والكفاءة والثقافة التنظيمية على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي للموظفين في مدينة مكاسار (Makassar)، وطبقت الدراسة على عينة قوامها من (٢٦٥) مفردة، تم تحليل بيانات نتائج الاستبيان باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية باستخدام (AMOS 20)، وأسفرت نتائج الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمية كان له تأثير سلبي وليس معنويًا على الرضا الوظيفي للموظفين محل الدراسة، وأن سلوك أعضاء المنظمة له تأثير سلبي وغير مهم على الأداء من خلال الرضا الوظيفي للموظف لأن جميع المؤشرات لا تدعم قدرة الموظفين على تطوير سلوكهم لتحقيق نتائج العمل المطلوبة.

#### ج. الدراسات التي تناولت علاقة المتغيرين معًا:

تناولت دراسة (Kosar,2017): معرفة تأثير التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك مشاركة المعرفة: الدور الوسيط لمشاركة الموظف ودور الوسيط للتبادل بين القائد والعضو، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (١٤٦) مفردة من الموظفين الذين يعملون في مجموعة متنوعة من الوظائف والمؤسسات، تم جمع البيانات بواسطة الإستبيان تم تحليلها باستخدام تحليل الارتباط والانحدار، تشير النتائج إلى أن التمكين النفسي يؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك مشاركة المعرفة، يتوسط مشاركة الموظف جزئيًا في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما يتوسط بشكل كامل بين التمكين النفسي وسلوك مشاركة المعرفة، لا يؤدي التبادل بين القائد والعضو إلى تعديل العلاقة بين التمكين النفسي ومشاركة الموظف، يتمتع التمكين النفسي بعلاقة إيجابية مع مشاركة الموظفين بمستوي منخفض في التبادل بين القائد والعضو مقارنة بالموظفين ذوي المستوى العالي في تبادل الأعضاء القياديين.

كما هدفت دراسة (العسالي، آخرون، ٢٠٢١): معرفة مستوى ممارسة التمكين بنوعية وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية بمؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته، وطبقت الدراسة على عينة

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

قوامها (٤٣) مفردة من العاملين بالمؤسسة، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات فضلاً عن المقابلات الشخصية، وأسفرت نتائج الدراسة إلى مجموعة نقاط أهمها: كانت تصورات العاملين في مؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته حول التمكين النفسي والتمكين الهيكلي إجمالاً أن مستوي ممارسته كانت متوسطة، كانت تصورات العاملين في مؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته حول التمكين النفسي أن مستوي ممارسته كانت مرتفعة، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكلاً من التمكين النفسي و الهيكلي على سلوك المواطنة التنظيمية بمؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته.

### التعليق على الدراسات السابقة:

١. ساهمت الدراسات السابقة في تكوين البناء المفاهيمي لمتغيرات الدراسة والتي تمثلت في التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
٢. اتفقت معظم الدراسات السابقة التي تناولت التمكين النفسي على استخدام الأبعاد الأربعة الأساسية وهي: المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير.
٣. ساهمت الدراسات السابقة التي تناولت علاقة المتغيرين معاً في تحديد متغيرات البحث الحالي وهي التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما استهدفت استكمال الجهود السابقة ومقارنة نتائج البحث الحالي بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.
٤. تعددت البيئات والقطاعات التي طبقت فيها الدراسات السابقة واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجال التطبيق حيث تم التطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.
٥. كما أن أغلب الدراسات السابقة قد طبقت في بيئات أجنبية تختلف عن البيئات المصرية.
٦. عدم وجود دراسات ربطت بين التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بطريقة مباشرة \_ على حد علم الباحثان\_ في البيئة المصرية.

٧. لذلك تسعى الدراسة الحالية من خلال البحث والتحليل إلى معرفة مدى تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وذلك لمحاولة سد الفجوة البحثية في هذا الموضوع.

### ثالثاً: مشكلة الدراسة:

للقوف بشكل واضح على مشكلة البحث، تم إجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلات الفردية المتعمقة باستخدام عينة ميسرة قوامها (30) مفردة من الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتم إجراء المقابلات الشخصية مع المفردات اعتماداً على الإطار العلمي الذي تم إعداده في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد التمكين النفسي، ودرجة توافر أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تتمثل فيما يلي :

١\_ يوجد تفاوت بين العاملين في الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، من حيث درجة توافر أبعاد التمكين النفسي، فقد أشار بعض العاملين الذين تم الاستبيان عنهم أنهم يبذلون قصارى جهدهم مهما كانت النتائج المتوقعة، وأن الكثير منهم لديه القدرة على إيجاد أفكار جديدة، وأنهم يستخدمون الوقت المناسب لتنفيذ الأعمال المكلفون بها، وأن لديهم القدرة على مواجهه المشكلات ووضع لها حلول، والقليل منهم يشعر بالإحباط عند التعرض للفشل.

٢\_ يوجد تفاوت بين العاملين في الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، من حيث درجة توافر أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، فقد أشار بعض العاملين أن لديهم القدرة على إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد، وأن الكثير منهم يتجنب إثارة المشاكل في العمل، وأنهم يقدمون الدعم المعنوي للزملاء في الأوقات الصعبة التي يمرون بها، والكثير منهم يحرص على عدم الغياب

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

إلا في حالات الضرورة، والكثير منهم يقدم اقتراحات جديدة تساعد في تطوير العمل، والقليل منهم يرحب بالنقد البناء.

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية اتضح وجود ارتفاع في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية نظراً لارتفاع مستوى التمكين النفسي، يمكن للباحثان صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات البحثية التالية:

١. ما طبيعة علاقة الإرتباط بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة ؟

٢. ما تأثير التمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة ؟

٣. هل توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع – الحالة الاجتماعية – العمر – مستوى الخبرة).

رابعاً: أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١. تحديد طبيعة علاقة الإرتباط بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة .

٢. قياس تأثير التمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة .

٣. معرفة مدى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ( النوع – الحالة الاجتماعية – العمر – مستوى الخبرة).

## خامساً: فروض ونموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تم صياغة الفروض التالية:

- ١\_ الفرض الأول: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية للهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.
- ٢\_ الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية للهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

ويتفرع من هذا الفرض:

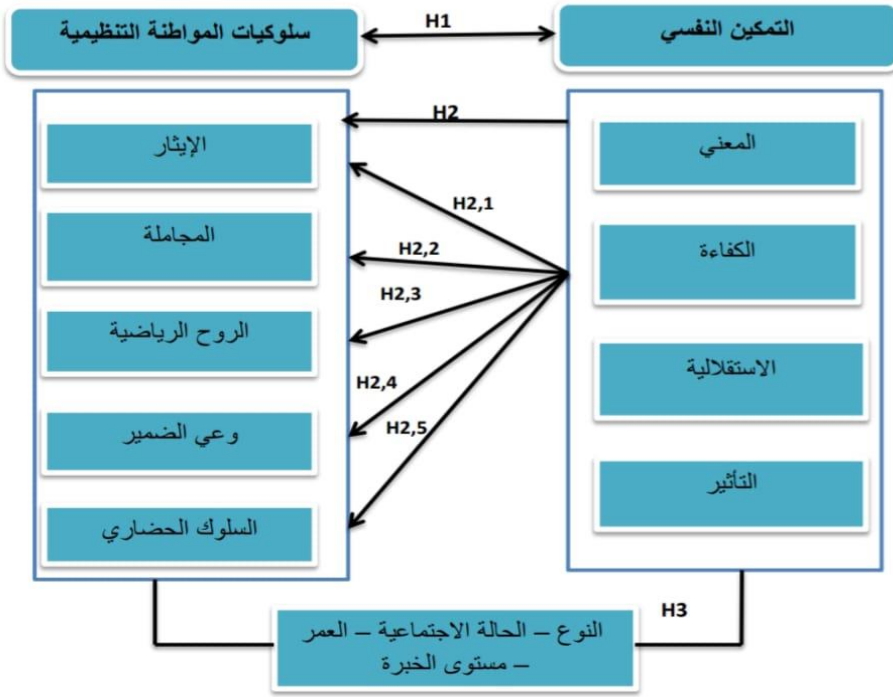
- (١/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الإيثار.
  - (٢/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على المجاملة (الكياسة).
  - (٣/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الروح الرياضية.
  - (٤/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على وعي الضمير.
  - (٥/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على السلوك الحضاري.
- ٣\_ الفرض الثالث: توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ( النوع - الحالة الاجتماعية - العمر - مستوى الخبرة).

## سادساً: العلاقة بين متغيرات الدراسة:

قامت الباحثتان بإعداد إطار مفاهيمي مقترح للدراسة يوضح العلاقة بين التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية, كما يوضح الشكل (١) الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة.



## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية



الشكل (١) الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة.

سابعاً: أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها على المستوى العلمي والمستوى العملي كما يلي:

١\_ الأهمية العلمية:

أ. المساعدة في تحديد تأثير العلاقة بين التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

ب. السعي للمساهمة في التأسيس النظري لموضوع التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة

التنظيمية.

**٢\_ الأهمية العملية:**

١. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجال التطبيق المتمثل في الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة, والذي يمثل ركيزة أساسية فيها ونجاح أو فشل هذه المراكز يعتمد عليهم بشكل أساسي, فهنة التمريض لابد لها من توفير المناخ النفسي الملائم والذي من خلاله تتوافر الرعاية الصحية للمرضي والتي تساهم في زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم .

٢. تساهم نتائج البحث في توعية المسؤولين العاملين في مراكز جامعة المنصورة بدور وأهمية التمكين النفسي لدى الهيئة التمريضية في المراكز والذي يعد أحد مقدمات تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين وبالتالي فإن الدراسة تمكن المسؤولين من اتخاذ القرارات وحل المشكلات المرتبطة بالعمل وتعزيز الحالة النفسية الإيجابية في نفوس هيئة التمريض بالمراكز لتمكينهم على مساعدة الآخرين والحرص على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة وفعالية.

ثامناً: منهجية الدراسة:

**1 أنواع البيانات:**

البيانات الأولية: هي تلك البيانات التي تم جمعها أول مرة بواسطة الباحثان لأغراض محددة، وتم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء من الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة.

والبيانات الثانوية: هي تلك البيانات التي تم توفيرها أو جمعها من قبل أغراض بحثية أخرى وتم الحصول عليها من تقارير وسجلات البيانات في الجامعة وكذلك من الدراسات السابقة وشبكة الانترنت.

**2 مقاييس متغيرات البحث:**

تحتوي هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين يتمثلان في:

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

أ. التمكين النفسي: تم الاعتماد على مقياس (Hardcopf et al.,2021) باعتباره المقياس الأكثر انتشاراً واستخداماً في الدراسات السابقة، ويتكون هذا المقياس من (20) عبارة تم عرضها بالجزء الأول من قائمة الاستقصاء لقياس أربعة أبعاد وهي (المعني , الكفاءة , الاستقلالية, التأثير).  
ب. سلوكيات المواطنة التنظيمية: تم الاعتماد على مقياس (Abdeldayem et al.,2021) لأنه الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، ويتكون هذا المقياس من (25) عبارة تم عرضها بالجزء الثاني من قائمة الاستقصاء لقياس خمسة أبعاد وهي (الإيثار, المجاملة, الروح الرياضية, وعي الضمير, السلوك الحضاري).

### مجتمع وحجم عينة البحث

أ- المجتمع والعينة:

١. مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة وفقاً لسجلات الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار لعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣ حيث بلغ حجم المجتمع (١٣٩٦) مفردة وفقاً لهذه الإحصائية.

• حجم العينة:

تم سحب عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع البحث، وتم تحديد حجم العينة عن طريق (Calculator Size Simple) وذلك بمعلومية حجم المجتمع (1396) مفردة وبافتراض حدود خطأ  $\pm 5\%$  عند مستوى ثقة (95%) وبلغ حجم العينة (301) مفردة، كما يوضح الجدول (١) حجم العينة للهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

الجدول (١) حجم العينة للهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة

حجم العينة	النسبة المئوية	حجم المجتمع	المراكز
119	39.76%	555	مركز أمراض الكلي والمسالك البولية
40	13.40%	187	مركز طب وجراحة العيون
43	14.12%	197	مركز جراحة الجهاز الهضمي
99	32.74%	457	مركز الأورام
301	100%	1396	الاجمالي

المصدر: من إعداد الباحثان بعد الرجوع للإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار عام 2022-2023.

#### معاملات الصديق والثبات:

أولاً: معاملات الصديق والثبات لمقاييس أبعاد التمكين النفسي، كما يوضح الجدول (٢) معاملات الصديق والثبات لمقاييس أبعاد التمكين النفسي

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الجدول (٢) معاملات الصدق والثبات لمقاييس أبعاد التمكن النفسي

المعاملات		عدد	أبعاد التمكن النفسي
الصدق الذاتي	Cronbach's alpha	العبارات	
0.921	0.850	5	المعني (معني العمل)
0.901	0.812	5	الكفاءة (الجدارة)
0.931	0.867	5	الاستقلالية
0.821	0.750	5	التأثير
0.943	0.891	20	التمكن النفسي ككل

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (٢) أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات تتراوح بين ٠,٧٥٠ و ٠,٨٦٧، (أي أن جميعها يزيد عن ٠,٧)، بما يؤكد التناسق الداخلي لعبارات مقياس أبعاد التمكن النفسي. كما أن قيم معامل الصدق تتراوح بين ٠,٨٢١ و ٠,٩٣١، بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد التمكن النفسي تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

ثانياً: معاملات الصدق والثبات لمقاييس أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

كما يوضح الجدول (٣) معاملات الثبات والصدق لمقاييس أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية،

## الجدول (٣) معاملات الثبات والصدق لمقاييس أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

المعاملات		عدد العبارات	أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية
معامل الصدق الذاتي	Cronbach's alpha		
0.893	0.798	5	الإيثار
0.897	0.804	5	المجاملة (الكياسة)
0.902	0.815	5	الروح الرياضية
0.907	0.822	5	وعي الضمير
0.917	0.842	5	السلوك الحضاري
0.941	0.885	25	سلوكيات المواطنة التنظيمية ككل

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ويتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات تتراوح بين ٠,٧٩٨ و ٠,٨٤٢ (أي أن كل منها يزيد عن ٠,٧)، بما يؤكد التناسق الداخلي لعبارات مقياس أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أن قيم معامل الصدق تتراوح بين ٠,٨٩٣ و ٠,٩١٧، بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

## وصف عينة البحث:

من خلال استخدام الإحصاء الوصفي يمكن وصف الخصائص الديموغرافية لعينة البحث، كما يوضح الجدول (٤) توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الديموغرافية.

## تأثير التهكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الجدول (٤) توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الديموغرافية

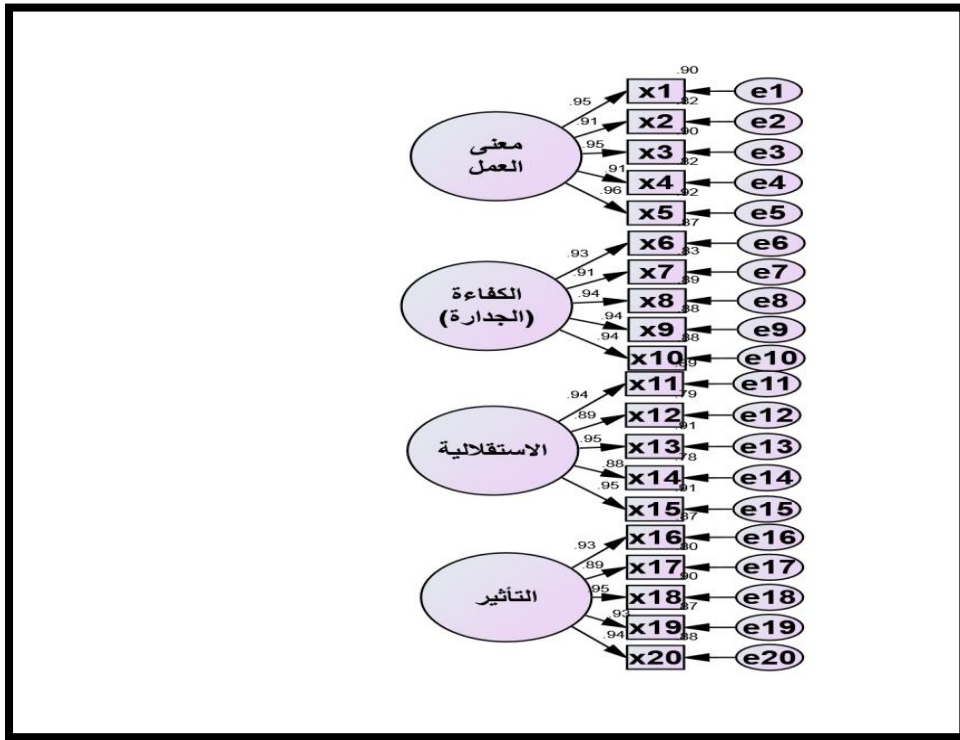
النسبة المئوية (%)	التكرارات	المتغيرات الديمغرافية	
53.82%	162	ذكر	الجنس
46.18%	139	أنثى	
100.00%	301	إجمالي	
20.27%	61	أعزب	الحالة الاجتماعية
64.78%	195	متزوج	
10.30%	31	مطلق	
4.65%	14	أرمل	
100.00%	301	إجمالي	
28.57%	86	من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠	السن
43.52%	131	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠	
22.59%	68	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠	
5.32%	16	من ٥٠ سنة فأكثر	
100.00%	301	إجمالي	
20.6%	62	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
36.5%	110	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
30.6%	92	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥	
12.3%	37	من ١٥ سنة فأكثر	
100.00%	301	إجمالي	

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

صلاحيّة نموذج القياس:

أولاً: المتغير المستقل (التمكين النفسي)

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لجميع عبارات أو فقرات مقياس التمكين النفسي وعددها (٢٠) عبارة، وقد اتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي الأولي عدم انخفاض مؤشرات جودة توفيق النموذج، لذلك لن يتم استبعاد إي عبارة لتحسين جودة توفيق النموذج، كما يوضح شكل (٢) نموذج القياس لأبعاد المتغير المستقل (التمكين النفسي).



شكل (٢): نموذج القياس لأبعاد المتغير المستقل (التمكين النفسي)

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.



## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

وللحكم على صلاحية ذلك النموذج تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis (CFA)، كما يوضح الجدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل (التمكن النفسي).

الجدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل (التمكن النفسي)

المعنوية Sig.	معامل الانحدار المعياري (S.C)	البيعد	العبارة	المتغير
***	.948	المعني (معني العمل)	أفتخر بالجهد الذي أبذله في عملي كمررض / ممرضة.	X1
***	.907		عملي كمررض / ممرضة بالمركز مهم وله معني بالنسبة لي.	X2
***	.950		أشعر أن الأنشطة التي أمارسها كمررض / ممرضة قيمتها عالية.	X3
***	.905		أشعر بأنني أستخدم الوقت المناسب في تنفيذ الأعمال المهمة.	X4
***	.961		مهام عملي كمررض / ممرضة تعني لي الكثير على المستوي الشخصي.	X5
***	.933	الكفاءة (الجدارة)	أثق في قدراتي التي تمكنني من أداء العمل المطلوب.	X6
***	.909		لدى المؤهلات اللازمة لأداء الأنشطة المطلوبة.	X7
***	.945		أمتلك القدرة على مواجهه التحديات التي تقابلني أثناء العمل.	X8
***	.940		لدى ثقة عالية وإصرار على إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة.	X9
***	.936		أمتلك الخبرة والمهارة اللازمة لتلبية متطلبات العمل.	X10
***	.943	الاستقلالية	لدى الحرية للاختيار بين البدائل المناسبة لتنفيذ مهام العمل المطلوبة دون الرجوع للإدارة.	X11
***	.891		لدى صلاحيات في تحديد الطريقة التي يتم بها إنجاز عملي.	X12

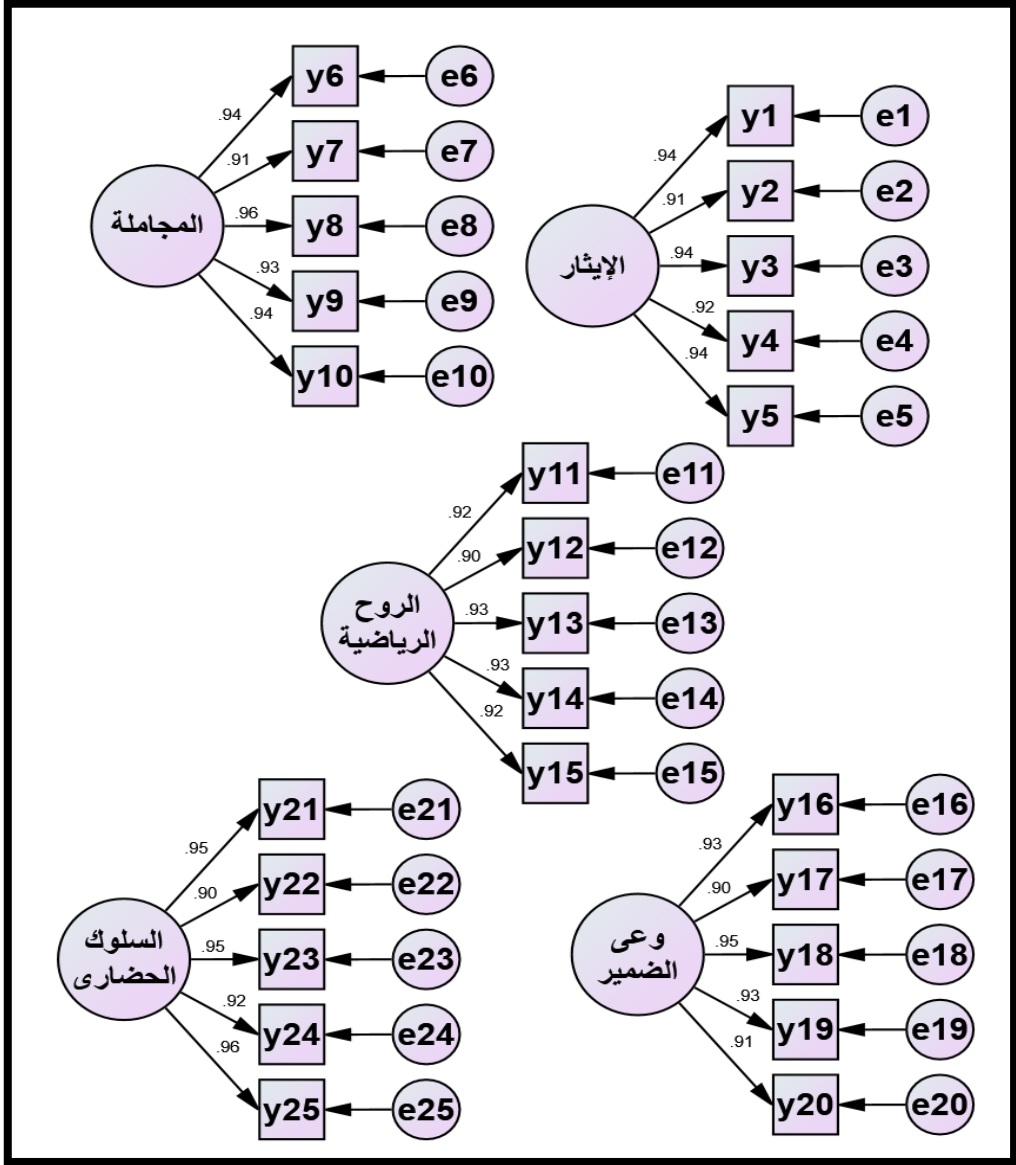
رقم العبارة	العبارة	البيد	معامل الانحدار المعياري (S.C)	المعنوية Sig.
X13	أقوم باتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بمهام عملي في المركز.		.953	***
X14	أستطيع أن أرفض الاعمال التي لا أأرغب في تنفيذها.		.884	***
X15	أتحمل المسؤولية عن النتائج التي أحققها في عملي.		.953	***
X16	أستطيع التأثير على القرارات التي تحدث بعلمي.	التأثير	.934	***
X17	يؤخذ برأيي عند اتخاذ القرارات بعلمي.		.894	***
X18	لدى تأثير في التطورات التي تحدث بعلمي.		.946	***
X19	أشعر بأثر ما أؤديه من مهام على القرارات التي تؤخذ في مكان العمل.		.931	***
X20	لدى القدرة على مواجهه المشكلات ووضع لها الحلول.		.936	***

المصدر: اعداد الباحثتان وفقاً نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

### ثانياً: المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لجميع عبارات أو فقرات مقياس سلوكيات المواطنة التنظيمية وعددها (٢٥) عبارة، وقد اتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي الأولي عدم انخفاض مؤشرات جودة توفيق النموذج، لذلك لن يتم استبعاد إي عبارة لتحسين جودة توفيق النموذج، كما يوضح شكل (٣) نموذج القياس لأبعاد المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية).

## تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية



شكل (٣) نموذج القياس لأبعاد المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)  
المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

وللحكم على صلاحية ذلك النموذج تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis (CFA)، كما يوضح جدول (٦) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية).

جدول (٦) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)

المعنوية Sig.	معامل الانحدار المعياري (S.C)	البعد	العبرة	رقم المتغير
***	.938	الإيثار	أقوم بمساعدة زملائي عندما يتطلب الامر.	Y1
***	.909		أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء كثيرة في العمل.	Y2
***	.936		أطوع بأعمال إضافية لتطوير وتحسين العمل.	Y3
***	.924		أقوم بأعمال زملائي في حالة غيابهم عن العمل.	Y4
***	.937		أهتم بمساعدة الزملاء الجدد للتكيف مع بيئة العمل.	Y5
***	.937	المجاملة (الكياسة)	أساهم في حل المشكلات والخلافات وسوء التفاهم بين زملائي.	Y6
***	.907		احترم حقوق زملائي في العمل.	Y7
***	.957		أقدم الدعم المعنوي لزملائي في الأوقات الصعبة.	Y8
***	.932		أتعرف على آراء زملائي قبل اتخاذ القرارات التي قد تؤثر على عملهم.	Y9
***	.938		انتبه للأثر الذي أتركه في الآخرين.	Y10
***	.918	الروح	أتحمل الظروف الناتجة عن ضغوط العمل.	Y11
***	.895		أقبل النقد البناء والملاحظات من الآخرين.	Y12

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

العبارة	العدد	معامل الانحدار المعيارى (S.C)	المعنوية Sig.
أتغاضى عن المشكلات البسيطة في بيئة العمل.		.930	***
أقوم بتنفيذ المهام الإضافية دون شكوى أو تذمر.		.934	***
إذا أخطأت في حق أحد من زملائي أتقدم له بالاعتذار.		.923	***
أحافظ على موارد وممتلكات المركز من (الأجهزة والمعدات).	وعي الضمير	.930	***
أحرص على عدم الغياب بدون عذر.		.899	***
أحترم أنظمة وتعليمات المكان الذي أعمل به.		.953	***
ألتزم بأوقات الحضور والانصراف من العمل.		.935	***
أضجى بأموري الشخصية من أجل عملي.		.909	***
أتكيف مع التغيرات والتطورات التي تحدث في المركز.	السلوك الحضاري	.947	***
أدافع عن سمعة المركز عندما ينتقده الآخرون.		.901	***
أحرص على تكوين صورة إيجابية عن المركز الذي أعمل به لدى الآخرين.		.949	***
أحاول تقديم المقترحات لتطوير طرق العمل في المركز.		.924	***
أتابع دائمًا الإعلانات وكل الأنشطة التي يقوم بها المركز.		.959	***

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

## اختبار الفروض:

## أولاً: اختبار الفرض الرئيس الأول:

من أجل اختبار الفرض الرئيس الأول الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد ومتغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، من أجل تحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغيرات المستقلة (التمكين النفسي والأبعاد المكونة له)، والمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية والأبعاد المكونة لها)، وهو ما يتضح من مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل التمكين النفسي (المعني (معني العمل)، الكفاءة (الجدارة)، الاستقلالية، التأثير)، وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، المجاملة (الكياسة)، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، كما يوضح جدول (٧) تحليل الإرتباط بين متغيرات البحث.

## تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (٧) تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

سلوكيات المواطنة التنظيمية	السلوك الحضارى	وعي الضمير	الروح الرياضية	المجاملة (الكياسة)	الإيثار	التمكين النفسي	التأثير	الاستقلالية	الكفاءة (الجدارة)	المعنى (معنى العمل)	بيان
										1	المعنى (معنى العمل)
									1	.725**	الكفاءة (الجدارة)
								1	.738**	.701**	الاستقلالية
							1	.635**	.666**	.586**	التأثير
						1	.842**	.884**	.899**	.852**	التمكين النفسي
					1	.713**	.576**	.674**	.606**	.627**	الإيثار
				1	.780**	.747**	.596**	.657**	.658**	.700**	المجاملة (الكياسة)
			1	.768**	.618**	.699**	.510**	.625**	.644**	.670**	الروح الرياضية
		1	.730**	.726**	.552**	.603**	.433**	.526**	.563**	.589**	وعي الضمير
	1	.924**	.807**	.934**	.721**	.729**	.557**	.639**	.659**	.696**	السلوك الحضارى
1	.964**	.852**	.873**	.937**	.850**	.787**	.605**	.708**	.702**	.736**	سلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ثانياً: اختبار الفرض الرئيس الثاني:

يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية للهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

ويشتق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

(١/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الإيثار:

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والإيثار" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حيث يتم عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد التمكين النفسي (كمتغيرات مستقلة) على الإيثار (المتغير التابع). كما يوضح جدول (٨) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على الإيثار.



## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (٨) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على الإيثار

اختبار F F-Test		اختبار T T-Test		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة						
.000b	80.856	.000	3.712	.233	.308	المعني (معني العمل)	.522	.723a	البعد الأول للمتغير التابع
		.418	.811	.056	.064	الكفاءة (الجدارة)			سلوكيات المواطنة
		.000	5.468	.358	.403	الاستقلالية			التنظيمية
		.002	3.083	.174	.182	التأثير			(الإيثار)

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

(٢/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على المجاملة (القياسية):

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والمجاملة (القياسية)" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة يتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد التمكين النفسي (كمتغيرات مستقلة) على المجاملة (القياسية) (المتغير التابع)، كما يوضح جدول (٩) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على المجاملة (القياسية).

جدول (٩) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على  
المجاملة (القياسة)

اختبار F F-Test	اختبار T T-Test		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الإرتباط R	المتغير التابع
	القيمة	المعنوية						
.000b	99.481	.000	6.180	.367	.484	.573	.757a	البعد الأول للمتغير التابع
		.033	2.145	.141	.159			الكفاءة (الجدارة)
		.002	3.078	.191	.215			الاستقلالية
		.002	3.108	.166	.174			التأثير
								سلوكيات المواطنة التنظيمية المجاملة (القياسة)

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

### (٣/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الروح الرياضية:

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والروح الرياضية" لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة يتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد التمكين النفسي (كمتغيرات مستقلة) على الروح الرياضية (المتغير التابع)، كما يوضح جدول (١٠) الانحدار الخطى المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على الروح الرياضية.

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (١٠) الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على الروح الرياضية

اختبار F-Test		اختبار T-Test		معامل Beta	معامل الإنحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة						
.000b	79.433	.000	5.629	.355	.372	المعني (معني العمل)	.518	.720a	البعد الأول للمتغير التابع سلوكيات المواطنة التنظيمية (الروح الرياضية)
		.001	3.253	.227	.203	الكفاءة (الجدارة)			
		.004	2.875	.189	.169	الاستقلالية			
		.597	.529	.030	.025	التأثير			

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

(٤/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على وعي الضمير:

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي ووعي الضمير" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة يتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد التمكين النفسي (كمتغيرات مستقلة) على وعي الضمير (المتغير التابع)، كما يوضح جدول (١١) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على وعي الضمير.

جدول (١١) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على وعي الضمير

اختبار F-Test	اختبار T-Test		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
	القيمة	المعنوية						
.000b	47.729	.000	4.778	.339	.416	.392	.626a	البعد الأول للمتغير التابع سلوكيات المواطنة التنظيمية (وعي الضمير)
		.004	2.871	.225	.237			المعني (معني العمل) الكفاءة (الجدارة) الاستقلالية
		.118	1.567	.116	.122			التأثير
		.858	.179	.011	.011			

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

(٥/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على السلوك الحضاري:

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الحضاري" لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة يتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد التمكين النفسي (كمتغيرات مستقلة) على السلوك الحضاري (المتغير التابع)، كما يوضح جدول (١٢) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على السلوك الحضاري.

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (١٢) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التمكين النفسي الأكثر تأثيراً على السلوك

الحضاري

اختبار T		اختبار T		معامل Beta	معامل الإنحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
F-Test		T-Test							
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة						
.000b	91.990	.000	6.264	.380	.450	المعني (معني العمل)	.554	.744a	البعد الأول
		.004	2.910	.195	.198	الكفاءة (الجدارة)			للمتغير التابع
		.009	2.627	.166	.168	الاستقلالية			سلوكيات المواطنة
		.072	1.803	.098	.092	التأثير			التنظيمية (السلوك الحضاري)

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ثالثاً: اختبار الفرض الرئيس الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) باختلاف خصائصهم الديموغرافية لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة (النوع، الحالة الاجتماعية، السن، الخبرة).

١- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف

النوع (ذكر، أنثي)، ولاختبار مدى صحة الفرض تم اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للنوع، كما يوضح جدول (١٣) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع.

جدول (١٣) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع

الأبعاد	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	Sig. مستوى المعنوية	القرار
المعني (معني العمل)	ذكر	162	3.677	.6531	.227	.854	غير معنوي
	أنثي	139	3.660	.6785			
الكفاءة (الجدارة)	ذكر	162	3.5309	.80312	.585	.728	غير معنوي
	أنثي	139	3.4784	.74179			
الاستقلالية	ذكر	162	3.567	.7882	.717	.677	غير معنوي
	أنثي	139	3.502	.7661			
التأثير	ذكر	162	3.309	.8059	.487	.705	غير معنوي
	أنثي	139	3.261	.8771			
الإيثار	ذكر	162	3.304	.9066	.356	.302	غير معنوي
	أنثي	139	3.268	.8405			
المعاملة (الكياسة)	ذكر	162	3.326	.9024	-.035	.273	غير معنوي
	أنثي	139	3.329	.8478			
الروح الرياضية	ذكر	162	3.6759	.73346	.443	.144	غير معنوي
	أنثي	139	3.6403	.64908			
وعي الضمير	ذكر	162	3.595	.8758	-.635	.037	معنوي
	أنثي	139	3.655	.7426			
السلوك الحضاري	ذكر	162	3.4603	.82977	-.349	.043	معنوي
	أنثي	139	3.4921	.73489			

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول (١٣) يتبين الآتي:

- لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للنوع.
  - كما لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ما عدا بعدي وعي الضمير والسلوك الحضاري وفقاً للنوع.
  - مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.
- ٢- الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكن النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثتان اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية، كما يوضح جدول (١٤) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية.
- جدول (١٤) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
المعني (معني العمل)	أعزب	61	3.759	.6418	.871	.457	غير معنوي
	متزوج	195	3.635	.6592			
	مطلق	31	3.631	.7074			
	أرمل	14	3.837	.7367			
	الإجمالي	301	3.669	.6639			

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
الكفاءة (الجدارة)	أعزب	61	3.5656	.86711	.175	.913	غير معنوي
	متزوج	195	3.4846	.73025			
	مطلق	31	3.5242	.81485			
	أرمل	14	3.5179	.92749			
	الإجمالي	301	3.5066	.77457			
الاستقلالية	أعزب	61	3.554	.8184	.425	.736	غير معنوي
	متزوج	195	3.506	.7607			
	مطلق	31	3.645	.7442			
	أرمل	14	3.657	.9395			
	الإجمالي	301	3.537	.7774			
التأثير	أعزب	61	3.366	.8338	1.369	.252	غير معنوي
	متزوج	195	3.229	.8324			
	مطلق	31	3.333	.8028			
	أرمل	14	3.643	.9824			
	الإجمالي	301	3.287	.8385			
الإيثار	أعزب	61	3.492	.9082	1.801	.147	غير معنوي
	متزوج	195	3.213	.8319			
	مطلق	31	3.265	1.0045			
	أرمل	14	3.471	.9531			
	الإجمالي	301	3.287	.8754			
المجاملة (الكمياسة)	أعزب	61	3.525	.8264	2.138	.096	غير معنوي
	متزوج	195	3.263	.8519			



## تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	مطلق	31	3.213	1.0249	2.253	.082	
	أرمل	14	3.629	.9667			
	الإجمالي	301	3.328	.8762			
الروح الرياضية	أعزب	61	3.8238	.67907	2.253	.082	غير معنوي
	متزوج	195	3.6128	.65858			
	مطلق	31	3.5323	.86540			
	أرمل	14	3.8750	.75160			
	الإجمالي	301	3.6595	.69485			
وعي الضمير	أعزب	61	3.743	.8242	.911	.436	غير معنوي
	متزوج	195	3.578	.8017			
	مطلق	31	3.581	.9387			
	أرمل	14	3.810	.6883			
	الإجمالي	301	3.622	.8162			
السلوك الحضاري	أعزب	61	3.6339	.76276	1.710	.165	غير معنوي
	متزوج	195	3.4202	.76448			
	مطلق	31	3.3968	.92024			
	أرمل	14	3.7190	.81406			
	الإجمالي	301	3.4750	.78625			

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول (١٤) يتبين الآتي:

- لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية.
  - كما لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للحالة الاجتماعية.
  - مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.
- ٣- الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف السن (من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثتان اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للسن، كما يوضح جدول (١٥) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للسن.

## تأثير التهكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (١٥) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للسن

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
المعني (معني العمل)	20 من سنة إلى أقل	61	3.759	.6418	.871	.457	غير معنوي
	30 من سنة إلى أقل	195	3.635	.6592			
	40 من سنة إلى أقل	31	3.631	.7074			
	50 من سنة إلى أقل	14	3.837	.7367			
	50 من سنة فأكثر	14	3.837	.7367			
	الإجمالي	301	3.669	.6639			
الكفاءة (الجدارة)	20 من سنة إلى أقل	61	3.5656	.86711	.175	.913	غير معنوي

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
	من 30 سنة						
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.4846	.73025			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.5242	.81485			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.5179	.92749			
	الإجمالي	301	3.5066	.77457			
الاستقلالية	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.554	.8184	.425	.736	غير معنوي

## تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.506	.7607			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.645	.7442			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.657	.9395			
	الإجمالي	301	3.537	.7774			
التأثير	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.366	.8338	1.369	.252	غير معنوي
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.229	.8324			

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	من 40 سنة إلى أقل	31	3.333	.8028			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.643	.9824			
	الإجمالي	301	3.287	.8385			
الإيثار	من 20 سنة إلى أقل	61	3.492	.9082	1.801	.147	غير معنوي
	من 30 سنة إلى أقل	195	3.213	.8319			
	من 40 سنة إلى أقل	31	3.265	1.0045			

تأثير التوكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
	من 50 سنة فأكثر	14	3.471	.9531			
	الإجمالي	301	3.287	.8754			
المعاملة (الكياسة)	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.525	.8264	2.138	.096	غير معنوي
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.263	.8519			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.213	1.0249			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.629	.9667			
	الإجمالي	301	3.328	.8762			

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
الروح الرياضية	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.8238	.67907	2.253	.082	غير معنوي
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.6128	.65858			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.5323	.86540			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.8750	.75160			
	الإجمالي	301	3.6595	.69485			
وعي الضمير	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.743	.8242	.911	.436	غير معنوي



تأثير التهكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.578	.8017			
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.581	.9387			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.810	.6883			
	الإجمالي	301	3.622	.8162			
السلوك الحضاري	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	61	3.6339	.76276	1.710	.165	غير معنوي
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	195	3.4202	.76448			

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	31	3.3968	.92024			
	من 50 سنة فأكثر	14	3.7190	.81406			
	الإجمالي	301	3.4750	.78625			

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول (١٥) يتبين الآتي:

- لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للسن.
  - كما لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للسن.
  - مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث.
- ٤- الفرض الفرعي الرابع من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً للخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر).

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثتان اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للخبرة، كما يوضح جدول (١٦) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للخبرة.

جدول (١٦) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للخبرة

الأبعاد	الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
(المعني معني العمل)	أقل من 5 سنوات	62	3.608	.6050	.623	.600	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.736	.6637			
	من 10 سنوات لأقل من 15	92	3.641	.6133			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.641	.8635			
	الإجمالي	301	3.669	.6639			
الكفاءة (الجدارة)	أقل من 5 سنوات	62	3.4879	.77278	.661	.577	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.5818	.82264			
	من 10 سنوات لأقل من 15	92	3.4293	.67361			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.5068	.87100			
	الإجمالي	301	3.5066	.77457			

الأبعاد	الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
الاستقلالية	أقل من 5 سنوات	62	3.448	.8111	.564	.639	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.602	.7863			
	من 10 سنوات لأقل من 15	92	3.511	.7062			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.557	.8720			
	الإجمالي	301	3.537	.7774			
التأثير	أقل من 5 سنوات	62	3.306	.8172	.326	.807	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.312	.8511			
	من 10 سنوات لأقل من 15	92	3.217	.8186			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.351	.9059			
	الإجمالي	301	3.287	.8385			
الإيثار	أقل من 5 سنوات	62	3.390	.8450	.393	.758	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.269	.9165			

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

الأبعاد	الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	92	3.239	.8419			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.286	.9037			
	الإجمالي	301	3.287	.8754			
المجاملة (الكياسة)	أقل من 5 سنوات	62	3.406	.8893	.245	.865	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.287	.9008			
	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	92	3.326	.8648			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.319	.8333			
	الإجمالي	301	3.328	.8762			
الروح الرياضية	أقل من 5 سنوات	62	3.7137	.65105	.185	.906	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.6500	.77534			
	من 10 سنوات لأقل من 15	92	3.6522	.62344			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.6149	.70365			

الأبعاد	الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	الإجمالي	301	3.6595	.69485			
وعي الضمير	أقل من 5 سنوات	62	3.640	.8082	.527	.664	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.661	.8374			
	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	92	3.627	.7732			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.468	.8835			
	الإجمالي	301	3.622	.8162			
السلوك الحضاري	أقل من 5 سنوات	62	3.5231	.78538	.208	.891	غير معنوي
	من 5 سنوات لأقل من 10	110	3.4739	.81396			
	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	92	3.4764	.75845			
	من 15 سنة فأكثر	37	3.3937	.79717			
	الإجمالي	301	3.4750	.78625			

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول (١٦) يتبين الآتي:

- لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للخبرة.

- كما لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للخبرة.

مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثالث.

تحليل الارتباط:

أولاً: اختبار الفرض الرئيس الأول:

من أجل اختبار الفرض الرئيس الأول الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومتغيرات الدراسة (التمكن النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية)، من أجل تحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغيرات المستقلة (التمكن النفسي والأبعاد المكونة له)، والمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية والأبعاد المكونة لها)، وهو ما يتضح من مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل التمكن النفسي (المعني (معني العمل)، الكفاءة (الجدارة)، الاستقلالية، التأثير)، وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، المجاملة (الكياسة)، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، كما يوضح جدول (١٧) تحليل الارتباط بين متغيرات البحث.

جدول (١٧) تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

سلوكيات المواطنة التنظيمية	السلوك الحضارى	وعي الضمير	الروح الرياضية	المجاملة (الكياسة)	الإيثار	التمكين النفسي	التأثير	الاستقلالية	الكفاءة (الجدارة)	المعنى (معنى العمل)	بيان
										1	المعنى (معنى العمل)
									1	.725**	الكفاءة (الجدارة)
								1	.738**	.701**	الاستقلالية
							1	.635**	.666**	.586**	التأثير
						1	.842**	.884**	.899**	.852**	التمكين النفسي
					1	.713**	.576**	.674**	.606**	.627**	الإيثار
				1	.780**	.747**	.596**	.657**	.658**	.700**	المجاملة (الكياسة)
			1	.768**	.618**	.699**	.510**	.625**	.644**	.670**	الروح الرياضية
		1	.730**	.726**	.552**	.603**	.433**	.526**	.563**	.589**	وعي الضمير
	1	.924**	.807**	.934**	.721**	.729**	.557**	.639**	.659**	.696**	السلوك الحضارى
1	.964**	.852**	.873**	.937**	.850**	.787**	.605**	.708**	.702**	.736**	سلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر: اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.



### مناقشة النتائج:

من خلال التحليل الإحصائي يمكن للباحثان مناقشة نتائج الدراسة على النحو التالي :

١. اختبار الفرض الرئيسي الأول " توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية " لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

بناءً على نتائج التحليل الاحصائي تم قبول الفرض كلياً وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Kosar, 2017) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي يؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية, كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة (العسالي وآخرون, ٢٠٢١) حيث توصلت النتائج الي وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية.

٢. اختبار الفرض الرئيسي الثاني "يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.

بناءً على نتائج التحليل الاحصائي تم قبول الفرض كلياً وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (Chiang et al., 2012 ; Najafi et al., 2011) حيث توصلت النتائج أن التمكين النفسي يؤثر بشكل إيجابي ومباشر على سلوك المواطنة التنظيمية, كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة (الكشكي, ٢٠٢٣) وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية .

ويشتق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

(١/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الإيثار.

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والإيثار" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي للتمكين النفسي على الإيثار.

(٢/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على المجاملة (الكياسة).

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والمجاملة (الكياسة)" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي للتمكين النفسي على المجاملة (الكياسة).

(٣/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على الروح الرياضية.

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والروح الرياضية" لدي الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي للتمكين النفسي على الروح الرياضية.

(٤/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على وعي الضمير.

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي ووعي الضمير" لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي للتمكين النفسي على وعي الضمير.

(٥/٢) يوجد تأثير معنوي للتمكين النفسي على السلوك الحضاري.

لدراسة هذا التأثير قامت الباحثتان بصياغة الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي بين أبعاد التمكين النفسي والسلوك الحضاري" لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي للتمكين النفسي على السلوك الحضاري.

٣. اختبار الفرض الرئيسي الثالث "يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) باختلاف خصائصهم الديموغرافية لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة وفقاً (النوع، الحالة الاجتماعية، السن، الخبرة).

ويشتق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

(١/٣) الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث: توجد إختلافات لها دلالتها الاحصائية في أراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف النوع (ذكر، أنثى).

## وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للنوع.
- كما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ما عدا بعدي وعي الضمير والسلوك الحضاري وفقاً للنوع.

مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.

(٢/٣) الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث: توجد إختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).

## وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية.
- كما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للحالة الاجتماعية.

مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.

(٣/٣) الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث: توجد إختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً لاختلاف السن (من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).

وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للسن.
  - كما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للسن.
- مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث.

(٤/٣) الفرض الفرعي الرابع من الفرض الثالث: توجد إختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (التمكين النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية) وفقاً للخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر).

## وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التمكين النفسي وفقاً للخبرة.
  - كما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للخبرة.
- مما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثالث.

## ٤. توصيات الدراسة وآليات تنفيذها:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات وآليات التنفيذ، كما يوضح الجدول (١٨) توصيات الدراسة وآليات تنفيذها.

الجدول (١٨) توصيات الدراسة وآليات تنفيذها

القائم بالتنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الادارة العليا	١. تقديم برامج تدريبية حول الثقافة الإنسانية بشكل عام. ٢. عقد ندوات واجتماعات لمناقشة القضايا الإنسانية المرتبطة بالعمل داخل الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة. ٣. توقيع العقوبات على من يخالف تطبيق السلوكيات الإنسانية. ٤. تهيئة مناخ أخلاقي بالهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة يحكم تصرفات الموظفين.	ضرورة تعزيز ودعم الموظفين في تطبيق ونشر الثقافة الإنسانية.	التمكين النفسي

## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

القائم بالتنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الادارة العليا بالتعاون مع الادارات الأخرى	<p>١. التزام القيادات الإدارية بالسلوكيات الإنسانية أمام المرؤوسين.</p> <p>٢. الحرص على الاهتمام بمشاركة المعلومات داخل بيئة العمل.</p> <p>٣. حسن اختيار القيادات الادارية.</p> <p>٤. توضيح المهام والمسئوليات وصلاحيات كل موظف بوضوح داخل بيئة العمل.</p> <p>٥. تعزيز مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية.</p>	ترجمة النظريات الإنسانية على الواقع العملي.	التمكين النفسي
جميع الإدارات لدى الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة	<p>١. إلحاق القيادات الادارية ببرامج تدريبية متكاملة حول التمكين النفسي.</p> <p>٢. تنظيم ورش عمل وندوات ومؤتمرات حول أخلاقيات الأعمال.</p> <p>٣. التأكيد على اختيار وتعيين الموظفين والقيادات الادارية على أسس ومعايير فنية وأخلاقية.</p>	تنمية التمكين النفسي على كافة المستويات الإدارية داخل الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.	التمكين النفسي
الادارة العليا بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية	<p>- وضع النظام المناسب للتطوير والتغيير.</p> <p>- توفير العوامل اللازمة لزيادة مستوى التمكين النفسي.</p>	<p>- العمل على الاستفادة من وجود درجة مرتفعة من التمكين النفسي لدى آراء عينة الدراسة من الهيئة</p>	التمكين النفسي

القائم بالتنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
		التمريضية بمراكز جامعة المنصورة موضع الدراسة في بذل جهود مضاعفة في سبيل نجاح وتطوير العمل.	
الإدارة العليا بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية	١. الالتزام بالسياسات تساعد الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة على تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها. ٢. تطوير وسائل تقييم الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.	الاهتمام بممارسات الموارد البشرية السليمة لزيادة مستوى المفاهيم الإنسانية والقيادية ووضعها ضمن أولويات إدارة الموارد البشرية وبرامجها للتوعية والثقافية.	التمكين النفسي
إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارة العليا	- من خلال وضع برامج ونظم الأخلاق التي تعتمد على النزاهة لكل من القادة والموظفين معا، حيث يتم من خلالها تنمية وتعزيز الثقة وتحسين العلاقات فيما بينهم.	تنمية علاقات التبادل الاجتماعي بين القادة والموظفين، والاهتمام بتنمية وتطوير المناخ	التمكين النفسي



## تأثير التمكن النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

القائم بالتنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
		الأخلاقي للتمكن النفسي.	
الإدارة العليا بالتعاون مع الإدارات الأخرى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير قدرات الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة من خلال الدورات والمؤتمرات.</li> <li>- الاهتمام باستغلال مهارات الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.</li> <li>- توفير كافة الامكانيات اللازمة التي تمكنهم من التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في المراكز.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاهتمام بتعزيز الممارسات الإنسانية لدى القادة والمسؤولين من خلال التأكيد على اعتبارها جزءاً أساسياً من عملية تقييم المسؤولين وترقيتهم.</li> </ul>	التمكن النفسي
الإدارة العليا بالتعاون مع الإدارات الأخرى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توفير الامكانيات المادية اللازمة التي تجعل الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة مؤهلة للعمل والتي تساعدهم على زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية وتسعى الى جعل الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة عضواً فعالاً في العمل يعتمد عليه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضرورة قيام القيادات بالعمل على دعم وتعزيز روح المنافسة الشريفة لقدرتها على استخراج الطاقات الكامنة لدى المرؤوسين</li> </ul>	سلوكيات المواطنة التنظيمية
إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارة العليا	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع نظام أجور وحوافز عادل ومرن يتناسب مع الظروف الاقتصادية.</li> <li>- وضع أنظمة متميزة للتدريب وبالتالي تعمل على تحفيز الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضرورة المراجعة الدورية للنظم المختلفة مثل نظم الأجور والحوافز وتصميم</li> </ul>	سلوكيات المواطنة التنظيمية

القائم بالتنفيذ	أليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
		الوظائف، ونظم التدريب وغيرها لإجراء التعديلات المناسبة، بما يؤدي إلى تحسين ارتباط العاملين بوظائفهم.	
الادارة العليا بالتعاون مع الادارات الاخرى	- التحفيز بين الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة والعمل بروح الفريق لزيادة اخلاقيات العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين.	تأهيل الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة للعمل بروح الفريق ودعم سلوك المشاركة الفعلية للعاملين والتي تساعدهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم بما يضمن ارتباطهم بالعمل.	سلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

بناء على النتائج السابقة تقوم الباحثان بتقديم بعض التوصيات على النحو التالي:

## تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية

مقترحات لبحوث مستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية:

تناولت الدراسة تأثير التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية ويمكن للباحثة اقتراح عدة توصيات لبحوث مستقبلية وفقاً لمحددات البحث وذلك على النحو التالي:

### 1\_ محددات موضوعية:

تناولت الدراسة المتغيرات التالية: التمكين النفسي: وتناولته الباحثتان من خلال الأبعاد التالية (المعني، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) وسلوكيات المواطنة التنظيمية وتم تناوله من خلال الأبعاد التالية (الإيثار، المجاملة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري).

لذا تقترح الباحثتان دراسات لبحوث مستقبلية على النحو التالي :

١. دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والبراعة التنظيمية.
٢. دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
٣. توسيط جودة حياة العمل بين التمكين النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
٤. توسيط التمكين النفسي بين الاغتراب الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
٥. تطبيق هذا البحث في قطاعات أخرى مثل (التعليم- الفنادق- شركات الاتصالات- شركات الأدوية).

### 2\_ محددات مكانية:

تم تطبيق الدراسة على الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة لذا تقترح الباحثتان تطبيق الدراسة على قطاعات أخرى مثل (التعليم- الفنادق- شركات الاتصالات- شركات الأدوية).

### 3\_ محددات زمنية:

تم جمع البيانات خلال الفترة من ١١ نوفمبر ٢٠٢٣ إلى ١١ ديسمبر ٢٠٢٣ من الهيئة التمريضية بمراكز جامعة المنصورة، وتقترح الباحثتان اجراء دراسات طولية متعاقبة لمعرفة مدى تأثير استخدام التمكين النفسي في المراكز على سلوكيات المواطنة التنظيمية .

## المراجع العربية:

- أبو القاسم الأخضر, حمدي . (٢٠١٥). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الاغواط. *المجلة الاردنية في إدارة الأعمال*, ١١(٣), ٥٤٣-٥٧١.
- أبو تايه بندركريم. (٢٠١٦). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*, ٢٠(٢), ١٤٥-١٨٦.
- البدوي, & محمد أحمد. (٢٠٢٣). دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالاندماج في العمل دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث التجارية*, ٤٥(٣), ٤٠٦-٤٣٩.
- سلامة, رشا أبو سيف النصر. (٢٠٢٠). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة أسيوط. *المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)*, ٤٠(٦٨), ١٨٣-٢٣٤.
- شلي , سهى . (٢٠٢٣). أثر نمط القيادة السامة عبر الدور الإشرافي كمتغير وسيط على سلوكيات المواطنة التنظيمية- دراسة تطبيقية على مدراء مديرية الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة. *مجلة البحوث الإدارية*, ٤١(٢), ٢٧-٢٠.
- العسالي, بلقاسم, خالد, محمد, هزشي, طارق. (٢٠٢١). قياس مستوي ممارسة التمكين وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة سويتلي لإنتاج الحليب ومشتقاته. *مجلة دفاتر اقتصادية*, ١٢(١), ١٦٩-١٨٤.
- الكشكي, مجده. (٢٠٢٣). الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية و الصحة النفسية*, ٥(٢), ١٩-٧٦.

النشيلي حلمي عباس محمد, دينا . (٢٠٢١). التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية. *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة*, ٥١(٣), ٦٦٩-٧٠٠.  
المراجع الأجنبية:

Abdelday m, M. M., Aldulaimi, S. H., & Alazzawi, A. (2021, November). Sustainable Leadership and Academic Excellence: Arab Culture Perspective. In 2021 Sustainable Leadership and Academic Excellence International Conference (SLAE) ,33-37.

Abubakar, H., Hernita, H., Arimbawa, I. G. A. P., & Putra, A. H. P. K. (2023). The Effect of Organizational Citizens' Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2),1-11.

Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73-81.

Careless, S. A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-425.

Caya, O., & Mosconi, E. (2023). Citizen behaviors, enterprise social media and firm performance. *Information Technology & People*, 36(3), 1298-1325.

Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.

Gnanarajan, A. H., Kengatharan, N., & Velnampy, T. (2020). Exploring the prevalence of teachers' organizational citizenship behaviour and its determinants: Evidence from an under-researched cultural milieu. *Qualitative Research in Education*, 9(1), 95-123.

Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: A study in a Turkish private non-profit university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 963-971.

Hahm, S. (2017). Information sharing and creativity in a virtual team: Roles of authentic leadership, sharing team climate and psychological empowerment. *KSII Transactions on Internet & Information Systems*, 11(8), 45-50.

Hakim, A., & Pristika, A. Y. (2020, January). The influence of organizational citizenship behavior, continuance commitment, emotional intelligence, and spirituality on performance. *International Symposium on Management*, 115, 80-84.

Hardcopf, R., Liu, G. J., & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*, 235, 108060.

Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2022). The effect of organizational trust and job satisfaction on teachers' organizational citizenship behaviour in private senior high schools. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(04), 1049-1063.

James. (2013). The Social Context Of Organizational Justice : Culture ,Intergroup &Structural Effects On Justice Behaviors & Perceptions, *Journal Of Criminal Justice*, 31, 155-186 .

Jamroch ,G., Barreda,A., & Kageyama, Y. (2020). The Relationship Between Organization Self- Esteem, Commitment Tipping and Organization Citizenship Behaviors, *Journal Of Tourism Management Research*, 7 (1), 1-10 .

Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marič, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: comparison of six CEE countries. *Organizacija*, 50(1), 17-32.

Kosar, R. (2017). The impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior and knowledge sharing behavior: The mediating role of employee engagement and moderating role of leader-member exchange. *Jinnah Business Review*, 5(2), 1-12.

Latifa, B. (2017). The effect of structural empowerment on psychological empowerment in private health care in biskra, algeria. *Economics World*, 5(2), 129-137.

Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S., & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241.

Nonnis, M., Cuccu, S., Cortese, C. G., & Massidda, D. (2017). The Italian version of the Dutch Workaholism Scale (DUWAS): A study on a group of nurses. *BPA- Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 65(278).

Nonnis, M., Massidda, D., Cabiddu, C., Cuccu, S., Pedditzi, M. L., & Cortese, C. G. (2020). Motivation to donate, job crafting, and organizational citizenship behavior in blood collection volunteers in non-profit organizations. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 934.

Ojebola, O., Osibanojo, A., & Salau, O.P., & Adeoye, F. (2019). Organizational Citizenship Behaviors and Its Influence On Small Scale Business Strategic Performance, *International Journal Of Civil Engineering and Technology*, 10 (3), 1119-1131.



Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 74(1), 157.

Ortiz, M. C., & Serrano, L. A. S. (2021). English as a Key Element in the Empowerment of Undergraduate ELT Female Students. *MEXTESOL Journal*, 45(1), 1.

Pourgaz, A. W., Naruei, A., & Jenaabadi, H. (2015) . Examining The Relationship Of Organizational Citizenship With Oranizational Commitment , *Psychology*, 6, 800-807.

Ranjhan, S., & Mallick, E. (2018). Organizational citizenship behaviour creating competitive advantage in Indian health care industry: The moderating role of HR practices. *Global Business Review*, 19(5), 1275-1289.

Siddharth, N., & Agarwal, R.(2017). Exploring Role Efficacy as correlate to and Organizational Citizenship Behavior among female Nurses in a Maternal and childcare Facility. *Ushus – Journal of Business management*, 13(2),53-70.

Singh, A., & Banerji, R. (2022). Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 460-475.

Spreitzer, G. (2007). Giving peace a chance: Organizational leadership, empowerment, and peace. *Journal of Organizational Behavior: The*

*International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 1077-1095.

Spreitzer, G.M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: construct definition, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.

Tuuli, M. M., & Rowlinson, S. (2009). Performance consequences of psychological empowerment. *Journal of construction engineering and management*, 135(12), 1334-1347.

Wen, J., Huang, S. S., & Teo, S. (2023). Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 88-97.

Zeyada, M. (2018). Organizational Culture and Its Impact On Organizational Citizenship Behavior , *International Journal Of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8 (3), 418-429e