



s جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل

((دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركتين الصناعيتين (نور
الكفيل - كوكا كولا) في محافظة كربلاء المقدسة))

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

كتبت بواسطة

ضحى حسن عبود الحسناوي

بإشراف الأستاذ الدكتور

حسين حريجة غالي الحسناوي

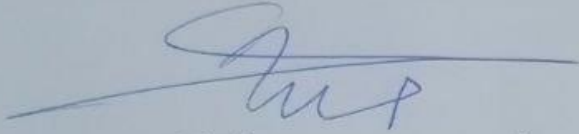


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾.

إقرار المشرف

اشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل) التي تقدمت بها الباحثة (ضحى حسن عبود) و قد جرت تحت إشرافي في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال.

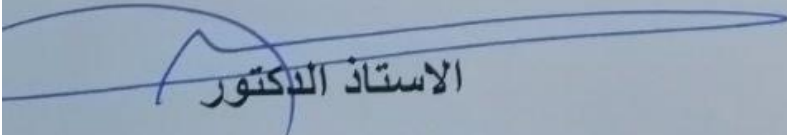


أ.د. حسين حريجة غالي

2023 / /

توصية رئيس قسم إدارة الأعمال

بناءً على توصية المشرف أشرح هذه الرسالة للمناقشة .



الاستاذ الدكتور

محمود فهد الدليمي

رئيس قسم إدارة الأعمال

2023 / /

إقرار المقوم اللغوي

اشهد أن رسالة الماجستير في علوم أدار الاعمال الموسومة ب(توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل) التي تقدمت بها الباحثة (ضحى حسن عبود) قد راجعتها من الناحية اللغوية واصبحت بأسلوب علمي سليم خالٍ من الأخطاء اللغوية ولأجله وقعت .

المقوم اللغوي

م . د محمد سلام مظهر

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

2023/ /

أقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المقومين العلمي واللغوي على رسالة الماجستير قسم إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد للطالبة (ضحى حسن عبود) الموسومة بـ (توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل) واستناداً للصلاحيات المخولة لنا أشرح هذه الرسالة للمناقشة

أ.د. علي احمد فارس

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2023 / /

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة.

د. أ.د. محمد حسين الجبوري

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

2023 / /

اقرار لجنة المناقشة

نحن اعضاء لجنة المناقشة نشهد باننا قد اطلعنا على الرسالة الموسومة (توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل دراسة استطلاعية تحليلية لاراء عينة من الشركات الصناعية في محافظة كربلاء) والمقدمة من قبل الطالبة (ضحى حسن عبود) وقد ناقشنا الطالبة في محتويات الرسالة و وجدنا بانها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال بتقدير ()

أ.د. محمود فهد عبد علي

جامعة كربلاء

(رئيسا)

أ.م.د. عامر عبد كريم

جامعة الفرات الاوسط التقنية

(عضوا)

أ. د حسين حريجة غالي

جامعة كربلاء

(عضوا ومشرفا)

أ.م.د. رشا عباس عبود

جامعة كربلاء

(عضوا)

إهداء

إلى من أذهب الله عنهم الرجس وطهرهم تطهيراً نبينا محمد (صلى الله عليه واله وسلم) وأهل بيته الطيبين الطاهرين (ع)

إلى سفينة النجاة ومصباح الهدى سيدي ومولاي الإمام الحسين (ع)

إلى من سيملاً الأرض عدلاً وقسطاً سيدي ومولاي صاحب الزمان (عج)

إلى من افتقده ولم تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه والدي رحمه الله

إلى من عانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه والدتي أطل الله عمرها

إلى من سار معي نحو الحلم خطوة بخطوة رفيق دربي احمد

إلى حب الحياة وعطائها وأملها اخوتي واخواتي

إلى فرح الحياة ونورها ورياحين حياتي زينب وخوله

إلى القناديل التي أنارت دربي بالعلم والمعرفة أساتذتي ومن علمني

الباحثة

أهدي جهدي المتواضع هنا

شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، ونستغفره عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته ونسأله أن يتقبل منا أعمالنا واجتهادنا ويرضى بها عنا، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد الشكر لله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وأخيراً. ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يد المساعدة، في هذه المدة، وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة الأستاذ الدكتور (حسين حريجة الحسناوي) الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي، كما هي عادته مع كل طلبة العلم، ولما قدمه من جهد ومقترحات قيمة وارشادات علمية لها الأثر البالغ في اعداد الرسالة، فلولاه لما كان لدي هذا القدر من العلم والوعي ولا كنت لأقف هنا الآن، فله من الله الأجر ومني كل تقدير حفظه الله ومتّعه بالصحة والعافية.

وأيضاً أود التوجه بخالص الشكر والتقدير لكل السادة (رئيس وأعضاء لجنة المناقشة) المحترمين على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء قراءتها. وشكري و عرفاني إلى السادة المحكمين الذين قدموا ملاحظات علمية وتوجهات قيمة خاصة باستبانة الدراسة، وأتقدم بخالص شكري إلى الأساتذيين الفاضلين الخبير العلمي و اللغوي على جهودهما في اظهار الرسالة بالشكل اللائق.

وأيضاً أتوجه بالشكر لإدارة كلية الإدارة والاقتصاد المتمثلة بعميدها ومعاونيه للشؤون العلمية لدعمهم الابوي في تذليل الصعاب امام طلبة الدراسات العليا. واقدم شكري وامتناني لرئيس قسم إدارة الاعمال الدكتور(محمود الدليمي) وكل أستاذة القسم.

في الأخير لا يمكنني أن أنسى دور أهلي على دعمي طوال مدة الدراسة والتحضير، والشكر جائر لهم منذ بداية تعليمي على مدار كل المراحل التعليمية، فلولا وجودهم لما كنت أنا على ما أنا عليه، واتوجه بالشكر والعرفان إلى زملاء الدراسة وارجو لهم دوام التوفيق والخير.

الباحث

المستخلص

تهدف الدراسة إلى بيان تأثير توظيف الملكية النفسية على الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى عينة من الشركات الصناعية ، ومن أجل تحقيق ذلك تم قياس متغير الملكية النفسية بثلاث ابعاد فرعية هي (الالتزام والارتباط والمودة) . وتم قياس الشعور بالوحدة في مكان العمل ببعدين فرعيين هما (الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية) . وقد انطلقت الدراسة بمشكلة رئيسة ضمت عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقة بين متغيراتها ميدانيا وكان أهمها (هل الشركات المبحوثة توظف الملكية النفسية وما تأثيرها على الشعور بالوحدة في مكان العمل؟). واشتمل مجتمع الدراسة اثنين من شركات الصناعات الغذائية في محافظة كربلاء المقدسة وتم اختيار عينة قصدية من الافراد التي تمثلت بالإداريين والفنيين العاملين في شركات عينة الدراسة ، اذ بلغت عينة الدراسة (124) فردا في الشركات وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة. ولغرض تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا اعتمدت الدراسة على مجموعه من الاستنتاجات تمثلت اهمها بوجود علاقتي ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية احصائية بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل واخيرا اختتمت الدراسة بمجموعه من التوصيات تمثل اهمها ضرورة استثمار التأثير الإيجابي للملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل من خلال قيام الشركات المبحوثة بوضع الخطط الاستباقية وتعميق الوعي الوظيفي لدى العينة للإفادة من تلك الآثار الإيجابية للملكية النفسية للمنظمة على اتجاهات العمل .

الكلمات المفتاحية: الملكية النفسية، الشعور بالوحدة في مكان ،شركة نورالكفيل وشركة كوكاكولا ،كربلاء.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الاية القرآنية
	الاهداء
	شكر و عرفان
أ	المستخلص
ب-ج	قائمة المحتويات
د	قائمة الاشكال
هـ-و	قائمة الجداول
ز	قائمة الملاحق
2-1	المقدمة
32-4	الفصل الأول : منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة
19-4	المبحث الأول: الاطار المنهجي للبحث
5-4	أولا : مشكلة الدراسة
6-5	ثانيا : أهمية الدراسة
6	ثالثا: اهداف الدراسة
8-7	رابعا: مخطط الدراسي الفرضي
9-8	خامسا: فرضيات الدراسة
11-9	سادسا : متغيرات الدراسة ومقاييسها المعتمدة والتعاريف الإجرائية
11	سابعا : الحدود الزمانية والمكانية للدراسة
11	ثامنا : منهج الدراسة
17-12	تاسعا: وصف مجتمع الدراسة وعينتها
19-18	عاشرا : أدوات الدراسة واساليبها الإحصائية
32-20	المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة
25-20	أولا: بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بمتغير الملكية النفسية
30-26	ثانيا : بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
31	ثالثا : مناقشة الدراسات السابقة
31	رابعا : أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

32-31	خامسا : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
81-34	الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث
53-34	المبحث الأول : مفهوم الملكية (تأصيل مفاهيمي)
35-34	أولا : مفهوم الملكية
38-35	ثانيا : مفهوم الملكية النفسية
40-38	ثالثا : أهمية الملكية النفسية
42-40	رابعا: إيجابيات وسلبيات الملكية النفسية
45-43	خامسا : دوافع تعزيز الملكية النفسية ومكوناتها
47-45	سادسا : أنواع الملكية النفسية
53-47	سابعا : ابعاد الملكية النفسية
75-54	المبحث الثاني : مفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل
56-54	أولا : مفهوم الوحدة
59-56	ثانيا : مفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل
61-59	ثالثا : الشعور بالوحدة وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى
64-61	رابعا : نظريات الشعور بالوحدة في مكان العمل
66-64	خامسا : الآثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل
69-67	سادسا : أنواع الشعور بالوحدة في مكان العمل
70-69	سابعا : العوامل المسببة للشعور بالوحدة في مكان العمل
72-70	ثامنا : استراتيجيات الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل
75-72	تاسعا : ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل
81-76	المبحث الثالث : العلاقة بين المتغيرات
78-76	أولا : العلاقة بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل
81-78	ثانيا : العلاقة بين ابعاد الملكية النفسية الفرعية وابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل
119-83	الفصل الثالث : الجانب العملي
97-83	المبحث الأول : اختبارات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة
107-98	المبحث الثاني : وصف مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها
119-108	المبحث الثالث : اختبار فرضيات الدراسة
129-121	الفصل الرابع:الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية
124-121	المبحث الأول : الاستنتاجات
129-125	المبحث الثاني : التوصيات والمقترحات المستقبلية
145-131	قائمة المصادر

	الملاحق
	Abstract

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
8	مخطط الدراسة الفرضي
15	النوع الاجتماعي
15	الفئة العمرية
16	المؤهل العلمي
17	سنوات الخدمة
17	العنوان الوظيفي
40	أهمية الملكية النفسية
42	إيجابيات وسلبيات الملكية النفسية
45	مسارات او دوافع الملكية النفسية
47	أنواع الملكية النفسية
49	ابعاد الالتزام
66	الاثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل
69	أنواع الشعور بالوحدة في مكان العمل
70	الأسباب التي تقف خلف الشعور بالوحدة في مكان العمل
72	استراتيجيات الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل
89	التحليل العاملي التوكيدي للملكية النفسية
91	التحليل العاملي التوكيدي للشعور بالوحدة في مكان العمل قبل التعديل
92	التحليل العاملي التوكيدي للشعور بالوحدة في مكان العمل بعد التعديل
103	التمثيل البياني لمتغير الملكية النفسية
107	التمثيل البياني لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
112	تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل
114	تأثير الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل
116	تأثير الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل
118	تأثير المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
9	متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ومقاييسها
12	وصف شركات مجتمع الدراسة
13	عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل
14	خصائص عينة الدراسة
22-21	بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير الملكية النفسية
25-22	بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير الملكية النفسية
26	بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
30-27	بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
38-36	بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الملكية النفسية
44	مكونات الملكية النفسية
47	ابعاد الملكية النفسية من وجهة نظر بعض الباحثين
59-57	بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل
72	ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل من وجهة نظر بعض الباحثين
84	ترميز وتوصيف المتغيرات وابعادها الفرعية
85	نسب اتفاق الخبراء المحكمين حول فقرات القياس في الاستبانة
86	اختبار كولموغوروف – سميرنوف لمتغير الملكية النفسية و متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
87	مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية
90-89	معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الملكية النفسية
93-92	معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل
94	مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

95	معامل الثبات والصدق الهيكلي على مستوى المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية
97-95	الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس وابعاده الفرعية
98	تصنيف مستويات الوسط الحسابي حسب فئاته
100-99	الإحصاءات الوصفية لبعء الالتزام
101-100	الإحصاءات الوصفية لبعء الارتباط
102	الإحصاءات الوصفية لبعء المودة
102	الإحصاءات الوصفية لمتغير الملكية النفسية
106	الإحصاءات الوصفية لبعء الحرمان العاطفي
106-105	الإحصاءات الوصفية لبعء الرفقة الاجتماعية
106	الإحصاءات الوصفية لبعء الشعور بالوحدة في مكان العمل
108	فئات تفسير مستوى معامل الارتباط
109	معاملات الارتباط بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل
113-112	مسارات ومعلمات اختبار تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل
115-114	مسارات ومعلمات اختبار تأثير الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل
117-116	مسارات ومعلمات اختبار تأثير الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل
119-118	مسارات ومعلمات اختبار تأثير المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	استمارة الاستبانة
2	أسماء السادة المحكمين

المقدمة

تُعد الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة، فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات، حيث تحتوي المنظمة على عناصر متعددة إلا أن العنصر البشري يعد أهم هذه العناصر على الإطلاق، فهو الذي يقوم بأهم العمليات الإدارية والمهنية والتي غالباً ما تكون سبباً في نجاح أو فشل المنظمة، ومهما بلغت أي منظمة من التطور في تصميمها للهيكل التنظيمي ونظم الرقابة، إلا أن المنظمة قد تفشل بسبب تعيينها لافراد غير مناسبين أو لعدم قدرتها على تحفيز موظفيها لتحقيق أهدافها.

وعليه فإن بقاء وتطور وتدهور أي منظمة يعتمد اعتماداً كلياً على كفاءة مواردها البشرية وطريقة التعامل معها وعلى قدرة هذه المنظمة على تحفيز تلك الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفاعلية. إذ يمتلك الإنسان العديد من الأشياء، مثل: الأراضي والعقارات وحقوق الملكية وغيرها من الأشياء التي يرتبط بها منذ القدم ويشعر تجاهها بمجموعة من المشاعر النفسية، التي تمثلت بالملكية النفسية والتي تتضمن الشعور بامتلاك شيئاً ما والارتباط النفسي به وان الملكية النفسية تعتبر كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية إذ يتولد لدى العاملين شعور بالملكية نحو وظائفهم ومنظمتهم، وعندما يشعر الأفراد بمثل هذا الشعور، فإن ذلك يدفعهم إلى التصرف وكأنهم ملك للمنظمة، ويدفعهم إلى تحمل المسؤولية نحو قراراتهم وأفعالهم التي تؤثر في الاداء، وبالتالي فإن قيام المنظمة بالتعامل مع موظفيها بشكل ايجابي وارضائهم وتزويدهم بما يحتاجون من خدمات وتحفيزهم يساعد في توليد وتعزيز الشعور لديهم بأنهم يمتلكون المنظمة، ومن ثم يتولد عن ذلك زيادة رغبتهم في العمل والارتباط به مما يحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل.

ومن هنا انبثقت فكرة الدراسة ولندرة ما كتب عن الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مان العمل في ادب إدارة الاعمال على مستوى البيئة العربية بشكل عام والبيئة العراقية بشكل خاص، اتجه الباحث لمأ هذه الفجوة والتصدي لتأسيس فكرة واقعية لدراسته انطلقت من شعور العاملين بالوحدة في مكان العمل في بعض الأحيان والسعي إلى إيجاد معالجة واقعية لهذا الشعور من خلال توظيف وتبني الملكية النفسية لدى العاملين، وان البيئة العراقية بأمس الحاجة لمثل هذه الدراسات التي ينبغي التركيز عليها لدورها الفعال في انعاش المنظمات وحياة المجتمع فضلا عن ما سوف تتوصل اليه من نتائج تفضي إلى توصيات تدعم ادارة المنظمات المبحوثة وتكون رافداً أدبياً يضاف إلى الادبيات السابقة، إذ تم اختيار عدد شركات الصناعات الغذائية في محافظة كربلاء المقدسة، للكشف عن مدى اهتمام الشركات المبحوثة بالملكية

النفسية وما هو اثر هذا التغيير في الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل، وقد اشتملت الدراسة أربعة فصول، اذ تضمن الفصل الاول مبحثين (اختص) المبحث الأول ببعض الدراسات السابقة، أما المبحث الثاني فتناول منهجية الدراسة). فيما تضمن الفصل الثاني ثلاثة مباحث (خصص المبحث الأول للملكية النفسية، اما المبحث الثاني فتناول الشعور بالوحدة في مكان العمل، اما المبحث الثالث فتضمن العلاقة بين متغيرات الدراسة). اما الفصل الثالث فقد تضمن الجانب العملي وبثلاثة مباحث (خصص المبحث الأول للاختبارات البنائية لمقاييس الدراسة. اما المبحث الثاني فتناول وصف وتشخيص متغيرات الدراسة. اما المبحث الثالث فتضمن اختبار فرضيات الدراسة). واختتمت الدراسة بمبحثي الفصل الرابع (مبحث الاستنتاجات، ومبحث التوصيات والمقترحات المستقبلية).

الفصل الأول

المبحث الأول

الاطار المنهجي للدراسة

توطئة

تعتبر المنهجية المفتاح الرئيسي لكل دراسة من أجل تحقيق اهدافها ومتطلباتها اذ يتم من خلالها عرض المشكلة بالإعتماد على الحقائق التطبيقية والاكاديمية وتنبتق منها تساؤلات عديدة مرتبطة بمتغيراتها من أجل تحديد الإجابات المنطقية لها وعلى هذا الأساس وضع الباحث منهجية الدراسة من خلال توضيح مشكلة الدراسة وأهدافها التي تدعى الى تحقيقها وكذلك أهميتها وفرضياتها وبيان مجتمعها وعينتها، والوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وتوضيح الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة، وكذلك بناء المخطط الفرضي فضلاً عن التعريفات الإجرائية لمتغيراتها الرئيسية والفرعية وفقاً للفقرات الآتية:

أولاً: مشكلة الدراسة

لقد اشارت العديد من الدراسات والابحاث العلمية الى انتشار الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة كبيرة على مستوى المنظمات كونها سلوكيات تعبر عن استجابة عاطفية معقدة وغير سارة تؤدي الى العزلة الاجتماعية وعادة ما تتضمن مشاعر القمع والانغلاق النفسي حول عدم وجود تواصل مع الاخرين داخل وخارج المنظمة سواء كان في الوقت الحاضر او في المستقبل (Dahiya et al.,2017:86) وهذا يستوجب من الادارات ان تهتم بمعالجات ادارية سلوكية تتعلق بتعزيز الالتزام والولاء والثقة بقدرة القادة والزملاء وتأسيس فرق عمل تعتمد العمل الجماعي والتعاون وسلوك المساعدة وتشارك المعلومات الامر الذي يرفع من مستوى الملكية النفسية في المنظمة (Nigam, 2017:94) ونظرا لندرة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة (الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل) تتضح معالم الفجوة البحثية على مستوى المكتبة العراقية خاصة . وفي ضوء الواقع الميداني للشركات الصناعية عينة الدراسة ولأهمية الموظف كعنصر بشري هام وضرورة اخطاره بأهمية دوره ميدانيا ولما للمتغيرين من دور مهم في التأثير على سلوكه ، من الضرورة هنا إعطاء الموظف المزيد من الاهتمام والحرية في طرح الأفكار والمشاركة في العملية الإدارية واتخاذ القرارات بما يحقق له درجة عالية من الارتباط الوظيفي وتحسن من أدائه الوظيفي بشكل كبير . واستنادا لما تقدم يمكن للباحث أن يشخص مشكلة الدراسة الميدانية من خلال ما اثبتته التجارب للشركات من وجود بعض حالات الشعور بالوحدة في مكان العمل والتي تعود لاسباب منها تتعلق بطبيعة العمل او القيادة او الزملاء او طبيعة الاجراءات التي تركز على تحقيق الانجاز دون الاهتمام بالأوضاع او الظروف الخاصة . وبذلك فأن عدم التأكد من توصيف العلاقة بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة على مستوى الشركات الصناعية عينة الدراسة مشكلة بحد ذاتها . ولذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى توظيف الملكية النفسية في المنظمات الصناعية عينة الدراسة ؟
- 2- ما مستوى الشعور بالوحدة في مكان العمل في المنظمات الصناعية عينة الدراسة ؟

3- ما مستوى علاقة الارتباط بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل من وجهة نظر عينة الدراسة ؟

4- ما مستوى تأثير الملكية النفسية بأبعادها في الشعور بالوحدة في مكان العمل ؟

5- ما هو أكثر ابعاد الملكية النفسية تأثيرا في الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات عينة الدراسة ؟

ثانيا: أهمية الدراسة

اكتسبت متغيرات الدراسة (الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل) مستوى أهمية محدود في الدراسات العربية، خاصة في ادب إدارة الاعمال على الرغم من اهميتها الكبيرة التي تؤثر على مستوى المنظمات ، والسعي للخوض في المفاهيم الحديثة للمساهمة بجهد متواضع بهذا النوع من الدراسات التي يمكن للباحثين الاستفادة منها في البحوث المستقبلية ، وبذلك تكمن أهمية الدراسة الحالية بالنقاط الآتية :-

1- ان أهمية توظيف الملكية النفسية في الشركات بالشكل الصحيح يحقق نتائج إيجابية تعود بالإفادة للمنظمات من خلال الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل للأفراد العاملين بها والذي ينطوي على الكثير من الطاقة والوقت والمال والعواطف التي ستؤدي إلى تكامل الموظف مع المنظمة مما يؤدي إلى استنزاف أقل ويميل الموظفون إلى الانخراط في الشعور بالمسؤولية تجاه الشركة.

2- تناولت الدراسة الحالية تطبيق مقياسها في شركات (نور الكفيل – كوكاكولا) من خلال الاستنهاض بالقيم والثقافات ونشر التواصل والمشاركة والتعاون بين الافراد العاملين فيها وتحقيق الأداء الفعال، واستدامة نشاطها في السوق ونقل المبادرات اليها، وتشجيع الموظفين على تحسين الاداء بالمستقبل ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية.

3- اهمية بيان الدور السلبي للشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات الصناعية محل التطبيق وما هي نتائجه على سلوك الفرد من جهة من حيث اثاره على التواصل الاجتماعي مع الآخرين تقوده إلى حاجة نفسية لا بد من إشباعها في الإطار الاجتماعي ألا وهي الحاجة إلى الرفاق والانتماء، وعدم إشباع هذه الحاجة تؤدي إلى الشعور بالوحدة والعزلة والحزن والتشاؤم وانخفاض قيمة الذات والبعد عن المشاركة، وبالتالي انعدام الثقة بالنفس والشعور بفقدان الثقة، ونتائجه على سلوك الشركة من جهة اخرى من حيث اثاره على ضعف الحافز والرغبة، وانخفاض رفاهية الموظف، وزيادة معدلات الدوران الوظيفي وضعف الالتزام التنظيمي ، وما ينتج عنها من نواتج نفسية وسلوكية سلبية.

4- تعد الدراسة الحالية نقطة الإنطلاق التي يمكن أن نستفاد من استنتاجاتها وتوصياتها من أجل تغيير وتطوير واقع المنظمات الصناعية عينة الدراسة وتقديم المقترحات اللازمة لاداراتها

بخصوص الاهتمام بالملكية النفسية وتتبع حالة ظهور الشعور بالوحدة في مكان العمل واهمية معالجته قبل ان يستفحل وينتقل الى الاخرين.

5- تساعد هذه الدراسة على الوصول لفهم أعمق وأدق لسلوك الموظف داخل العمل من حيث التزامه وعلاقته مع الزملاء وكيف يمكن تحفيز عوامله النفسية الايجابية وتطويرها لتحقيق مصلحة المنظمة بالإضافة لإعطاء تصور أفضل عن عملية التحسين للموظف في وظيفته .

ثالثا : اهداف الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ولعدم وجود دراسات توضح أثر توظيف الملكية النفسية في الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

- 1- بلورة اطار مفاهيمي عن متغيرات الدراسة يتضمن تشخيص مقاييس الملكية النفسية ، والشعور بالوحدة في مكان العمل، واختيار افضلها للتطبيق الميداني.
- 2- تحديد مستوى ادراك الملكية النفسية بأبعادها لدى الموظفين في المنظمات عينة الدراسة.
- 3- تشخيص مستوى شعور الموظفين بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات عينة الدراسة
- 4- تحديد مستوى علاقات الارتباط بين الملكية النفسية بأبعادها والشعور بالوحدة في مكان العمل ميدانيا.
- 5- اختبار علاقات التأثير بين الملكية النفسية بأبعادها والشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات الصناعية عينة الدراسة.
- 6- تقديم مقترحات مفيدة للمنظمات عينة الدراسة بخصوص التخطيط المستقبلي لمتغيرات الدراسة من حيث كيفية توظيف الملكية النفسية لدعم علاقات ونتائج العمل ، وكيفية معالجة شعور الموظف بالوحدة في مكان العمل منعا لانتشاره والحد من تأثيره العكسي في الأداء للملكية النفسية، وللشعور بالوحدة في مكان العمل .

رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي

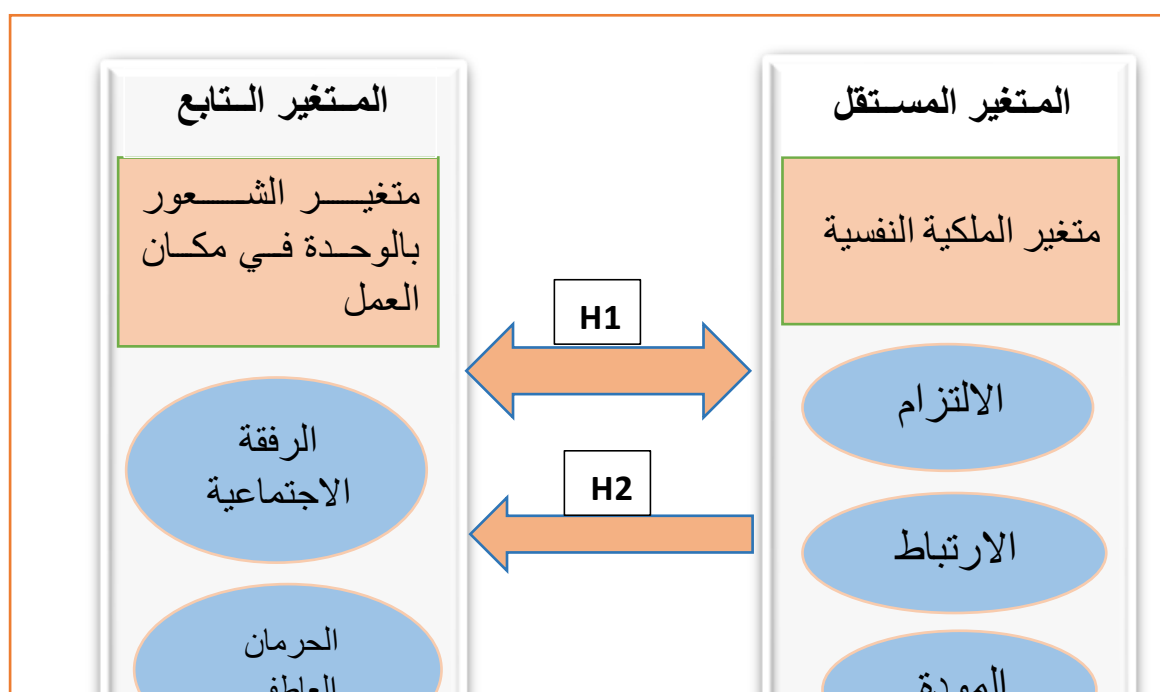
إن نموذج الدراسة يوضح العلاقات والتأثيرات والارتباطات المنطقية التي تم افتراضها في فرضيات البحث والتي قد تكون في صورة وصفية او كمية والتي تعمل على جمع الملامح الرئيسية والفرعية لمتغيرات البحث، اذ جرى تصميمه على وفق ما جاء من مسح للنتائج الفكرية للأدبيات العلمية الرصينة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية. وبعد إجراء مراجعة واسعة للدراسات الحديثة في هذا الحقل جرى تطوير المخطط الفرضي للدراسة ليعكس طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين

الأبعاد والمتغيرات الرئيسية والفرعية داعمًا لمشكلة الدراسة ومحققًا لأهدافها ومصورًا لفرضياتها ومنطلقاتها الفلسفية التي نصت على توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات الصناعية في محافظة كربلاء عينة الدراسة . ولكي يتم فهم المخطط بشكل أكثر تفصيلاً يمكن النظر إليه على أنه يتكون من جزئين متفاعلين هما :

1. المتغير المستقل : تمثل هذا المتغير بالملكية النفسية التي اشتملت على ثلاثة ابعاد فرعية هي (الالتزام ، الارتباط ، المودة) (Shukla&Singh,2015).

2. المتغير التابع : تمثل هذا المتغير بالشعور بالوحدة في مكان العمل التي اشتملت على بعدين فرعيين هما (الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية) (Wright et al., 2006).

أما بالنسبة إلى اتجاه حركة المخطط فإنها تكتسب أهمية خاصة لدى الباحثين كونها المحدد الأساس لطبيعة واتجاه فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، وبالتالي فقد اتجهت حركة المخطط في تمثيل علاقات الارتباط والتأثير من المتغير المستقل إلى المتغير التابع ، وبذلك فقد تمحور الهدف من تصميم المخطط في تمثيل الفرضيات الرئيسية للدارسة (فرضيتا الارتباط والتأثير) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها. ويمكن بيان العلاقات كما موضح في الشكل (1).



شكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: اعداد الباحث

خامسا : فرضيات الدراسة

يجب على الباحث أن يضع فرضيات معينة لتكون بمثابة حلول محتملة لمشكلة الدراسة يجري اختيارها بأساليب ووسائل مختلفة للتأكد من صحتها أو عدم صحتها أي أن الفرضية هي توقع وتفسير تخميني محتمل لربط الأسباب بالمسببات لتفسير محتمل للمشكلة المدروسة يجب أن تصاغ بأسلوب منسق ومنتظم يظهر العلاقات التي يحاول الباحث من خلالها حل المشكلة وتشمل الفرضيات عادة على بعض العلاقات المعروفة كالحقائق علمية والتي يقوم الباحث بربطها ببعض الأفكار (دشلي، 2016: 80).

اذ تمثل الفرضيات بيانا للموضوع الذي هو مجال الدراسة وتوضح علاقات الارتباط والتأثير بين متغيراته وأبعادها، وكذلك محاولة للإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها في مشكلة الدراسة ولتحقيق أهدافها واختبار مخططها. لذلك تستند الدراسة الحالية الى فرضيتين رئيسيتين ويتفرع منهما مجموعة من الفرضيات الفرعية وكالاتي :

1- الفرضية الرئيسية الأولى:- توجد علاقة ارتباط عكسيا ذات دلالة معنوية بين الملكية النفسية

والشعور بالوحدة والشعور بالوحدة على مستوى المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية في المنظمات المبحوثة وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. يرتبط بعد الالتزام ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.

ب. يرتبط بعد الارتباط ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.

ج- ترتبط بعد المودة ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.

2- الفرضية الرئيسية الثانية:- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للملكية النفسية على الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية في المنظمات المبحوثة وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. يؤثر بعد الالتزام تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية في الشعور بالوحدة في مكان العمل.
 ب. يؤثر بعد الارتباط تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية في الشعور بالوحدة في مكان العمل.
 ج- تؤثر بعد المودة تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية في الشعور بالوحدة في مكان العمل.

سادسا: متغيرات الدراسة ومقاييسها المعتمدة والتعاريف الإجرائية

يوضح الجدول (1) متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية وعدد فقراتها ومصدر المقياس المعتمد لكل متغير .

جدول (1) متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ومقاييسها

المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات		ت
		الفرعية	الرئيسية	
Shukla & Singh , (2015)	4	الالتزام Obligation	الملكية النفسية Psychological ownership	1
	4	الارتباط Connectedness		
	4	المودة Affection		
(Wright et al., 2006)	9	الحرمان العاطفي Emotional Deprivation	الشعور بالوحدة في مكان العمل Loneliness in the workplace	2
	7	الرفقة الاجتماعية Social Companionship		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الاديبيات الإدارية المذكورة

اما ما يخص التعريفات الإجرائية التي تم اعتمادها في وصف متغيرات الدراسة الرئيسية للمتغير المستقل (الملكية النفسية وابعادها) والمتغير التابع (الشعور بالوحدة في مكان العمل) وكما يأتي :-

1- المتغير المستقل الملكية النفسية (Psychological ownership) :-

بأنها حقيقة سلوكية ووجدانية وادراكية تعنى بمدى شعور الموظف بالمسؤولية تجاه اتخاذ القرارات التنظيمية والتي تصبح جزءا من هويته النفسية ووعيه الذاتي من خلال امتلاك شيء ما والارتباط النفسي به . ويتضمن البعد المستقل (الملكية النفسية) ثلاثة من الأبعاد الفرعية وهي :

أ. الالتزام (Obligation) :-

بأنه هو رغبة الفرد في البقاء او المغادرة من المنظمة ويرتبط هذا بما يتواجد في بيئة العمل من اهداف وقيم والتزاماته تجاه المنظمة.

ب. الارتباط (Connectedness) :-

هو مدى الانتماء او الالتزام الوجداني للأفراد تجاه الأشخاص او المنظمات .

ت. المودة (Affection) :-

بأنها حالة مزاجية او عقلية اوتنوع من العاطفة التي تؤثر على الافراد اما بشكل إيجابي او سلبي.

2- المتغير التابع الشعور بالوحدة في مكان العمل (Loneliness in the workplace) :-

بأنه حالة يشعر فيها الفرد من الابتعاد وعدم التواصل مع زملائه في العمل وادراكه لضعف العلاقات الاجتماعية والعاطفية على المستوى الشخصي. يتضمن المتغير التابع (الشعور بالوحدة في مكان العمل) اثنين من الأبعاد الفرعية وهي :-

أ- الحرمان العاطفي (Emotional Deprivation) :-

يعرف بأنه عدم وجود ارتباطات عاطفية وشخصية كافية توفر الموافقة والحب والمودة والاهتمام لدى الافراد.

ب- الرفقة الاجتماعية (Social Companionship) :-

بأنها شعور الفرد بالانتماء والرعاية من قبل الافراد المحيطين به ويعتبر نفسه فردا من شبكة اجتماعية متألفة من خلال تخفيف الضغوط النفسية وحل المشاكل التي تواجه الافراد وأيضا قضاء بعض الوقت مع الاخرين في أنشطة الفراغ .

سابعاً: الحدود الزمانية والمكانية للدراسة

1- الحدود الزمانية : استغرقت مدة اعداد الدراسة الحالية بجانبها النظري والميداني ابتداء من

تاريخ (8/1 / 2022) الى (2023/6/1) ، اذ جرى تقسيم المدة على قسمين تضمن القسم الاول

اعداد منهجية الدراسة والجانب النظري، اما القسم الثاني تضمن اعداد الجانب الميداني للدراسة

والذي اشتمل على جمع المعلومات الضرورية إضافة الى توزيع استثمارات الاستبانة وجمعها وتحليل البيانات وتفسير النتائج .

2- الحدود المكانية : تم اجراء الدراسة الحالية في بعض الشركات الصناعية المتمثلة بـ (شركة نور الكفيل) من شركات القطاع الخاص التابعة للعبة العباسية المقدسة الواقعة في منطقة الزبيبية في محافظة كربلاء المقدسة اذ يبلغ عدد العاملين فيها (500) فرد وتعمل على صناعة كافة المنتجات الغذائية والمنظفات وتأسست سنة 2014 ، اما شركة كوكا كولا للمشروبات الغازية أيضا من شركات القطاع الخاص الواقعة في منطقة المعملجي في محافظة كربلاء المقدسة يبلغ عدد العاملين فيها (500 – 2000) تعمل على صناعة المشروبات الغازية وتأسست سنة 2013 .

ثامنا : منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي القائم على وصف الظاهرة وتحليلها وتفسير المعلومات التي تم الحصول عليها، والاستفادة منها للوصول الى تعميمات واستدلالات تشمل مجتمع الدراسة، اذ أشار (المحمودي، 2019: 46) الى المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، ومحاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. بحيث تشمل خطوات المنهج الوصفي التحليلي بتحديد مشكلة الدراسة وجمع البيانات عن المشكلة وصياغة المشكلة ، ووضع الفرضيات المناسبة للبحث ، واختيار عينة البحث ومن ثم اختيار أداة جمع البيانات والمعلومات ، واستخراج النتائج ووضع التوصيات .

تاسعا : مجتمع الدراسة وعينتها

1- مجتمع الدراسة

انطلاقا من هدف الدراسة الأساسي والمتمثل في معرفة مدى تأثير توظيف الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل لذا وقع اختيار الباحث على بعض الشركات الصناعية الغذائية (الخاصة) العاملة في محافظة كربلاء المقدسة كمجتمع للدراسة الحالية . لذا يتكون مجتمع العينة من شركتين للصناعات الغذائية وكما موضح في الجدول (2) .

جدول (2) وصف شركات مجتمع الدراسة

ت	اسم الشركة	نوع القطاع	الموقع	تاريخ التأسيس	رأس المال المدفوع	عدد الافراد
1	نور الكفيل للمنتجات الصناعية والغذائية	خاص	كربلاء المقدسة - الزبيلية - الطريق الرابط	2014	مليار دينار عراقي	500
2	كوكا كولا للمشروبات الغازية	خاص	كربلاء المقدسة - المعملجي	2013	2ملياردينار عراقي	500 - 2000

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على السجلات الرسمية للشركات.

2- عينة الدراسة

تم اعتماد العينة (القصدية) كعينة للدراسة الحالية اذ تم اختيار العاملين في الاقسام الادارية والفنية على مستوى الشركات الصناعية عينة الدراسة ، وذلك للأسباب التالية :-

1- تم اعتماد الافراد الاداريين والفنيين كونهم المعنيين بكيفية توظيف الملكية النفسية للحد من شعورهم بالوحدة في مكان عملهم .

2- كذلك هم المسؤولون عن جعل منظماتهم ناجحة من خلال التزامهم والمشاركة وروح التعاون والتواصل فيما بينهم .

3- تتضح واقعية المتغيرات بين العاملين من خلال تفاعلهم وطبيعة العلاقات الاجتماعية فيما بينهم وتواصلهم الذي اما يكن ايجابيا يميل الى ترجيح الملكية النفسية او يكن سلبي يميل الى ترجيح الشعور بالوحدة في مكان العمل .

وبذلك تم توزيع (130) استمارة استبانة على العينة المستهدفة حيث اعيدت جميعها بنسبة استرجاع 100% وكانت صالحة منها للتحليل الاحصائي (124) استبانة أي بنسبة 95% ، وكما موضح في الجدول (3) .

جدول (3) عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل

الشركة	الاستثمارات	الاستثمارات	الصالحة	النسبة المئوية
--------	-------------	-------------	---------	----------------

	للتحليل	المسترجعة	الموزعة	
%95	67	70	70	نور الكفيل للمنتجات الصناعية الغذائية
%95	57	60	60	كوكا كولا للمشروبات الغازية
%95	124	130	130	المجموع

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة .

و يوضح الجدول (4) وصف خصائص عينة الدراسة.

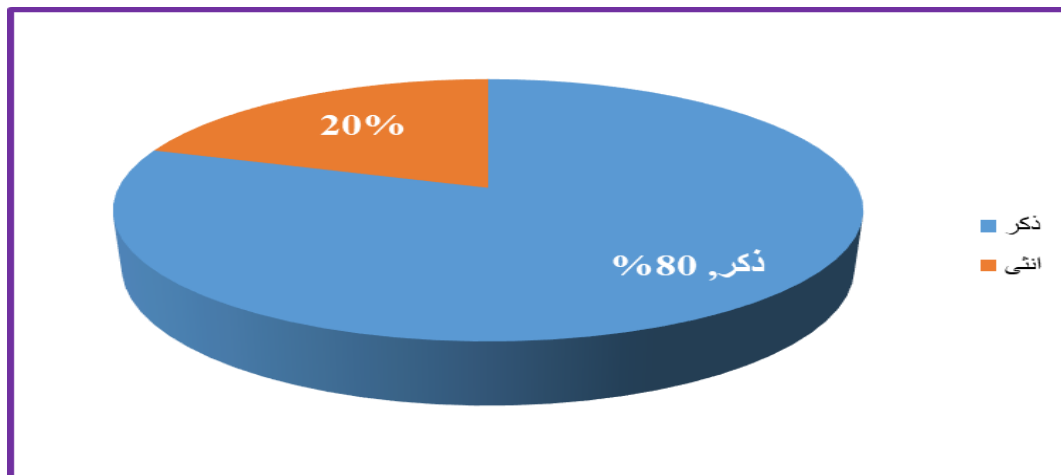
جدول (4) خصائص عينة الدراسة

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

3 - وصف العينة

النسبة المئوية	التكرار	المعلومات الشخصية	
80 %	99	ذكر	النوع الاجتماعي
20 %	25	انثى	
100 %	124	المجموع	
39 %	48	30-19	العمر
21 %	26	40 – 31	
31 %	39	50 – 41	
6 %	7	60 – 51	
3 %	4	اكثر من 60 سنة	
100 %	124	المجموع	
10 %	13	اعدادية	
15 %	18	دبلوم	
73 %	90	بكالوريوس	
2 %	3	دراسات عليا	
100 %	124	المجموع	
39 %	49	اقل من 5	سنوات الخدمة
27 %	33	10 – 6	
26 %	32	15 – 11	
8 %	10	(16) سنة فأكثر	
100 %	124	المجموع	
59 %	73	اداري	العنوان الوظيفي
41 %	51	فني	
100 %	124	المجموع	

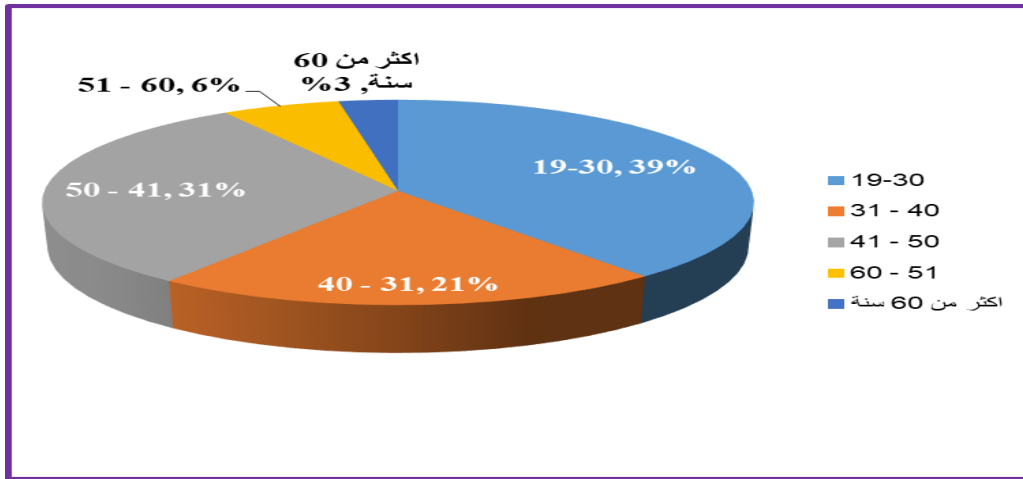
أ- النوع الاجتماعي:- اوضحت النتائج الاحصائية الواردة في الجدول (4) ان الغالبية العظمى من افراد العينة هم من الذكور اذ بلغت نسبتهم (80%) في حين بلغت نسبة الاناث (20%) مما يعني ان الشركات المبحوثة تعتمد وبدرجة كبيرة على عنصر الرجال في ادارة وتشغيل الشركات.



شكل (2) النوع الاجتماعي

المصدر : مخرجات برنامج (Microsoft Excel V.2013).

ب- **العمر:-** يبين الجدول (4) ان معظم افراد عينة الدراسة تتراوح اعمارهم من(19-30) سنة اذ بلغت نسبتها (39%) ويليها الفئة العمرية من (41-51) سنة بنسبة (31%) ، ثم تليها الفئة العمرية (31- 40) سنة بنسبة (21%) ، وبعدها الفئة العمرية (51-60) وبنسبة (6%) ، بعدها الفئة العمرية (60سنة فأكثر) وبنسبة (3%) مما يدل على ان الشركات المبحوثة تعتمد على الطاقات الشابة فضلا على ان هذه الاعمار تساعد في الاجابة على فقرات الاستبانة بشكل دقيق .

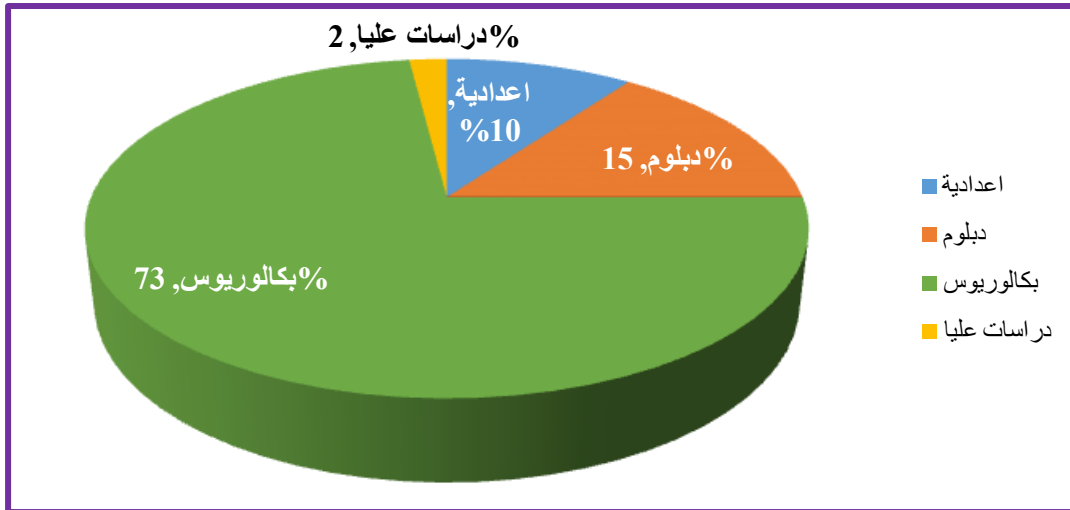


شكل(3)

الفئة العمرية

المصدر : مخرجات برنامج (Microsoft Excel V.2013).

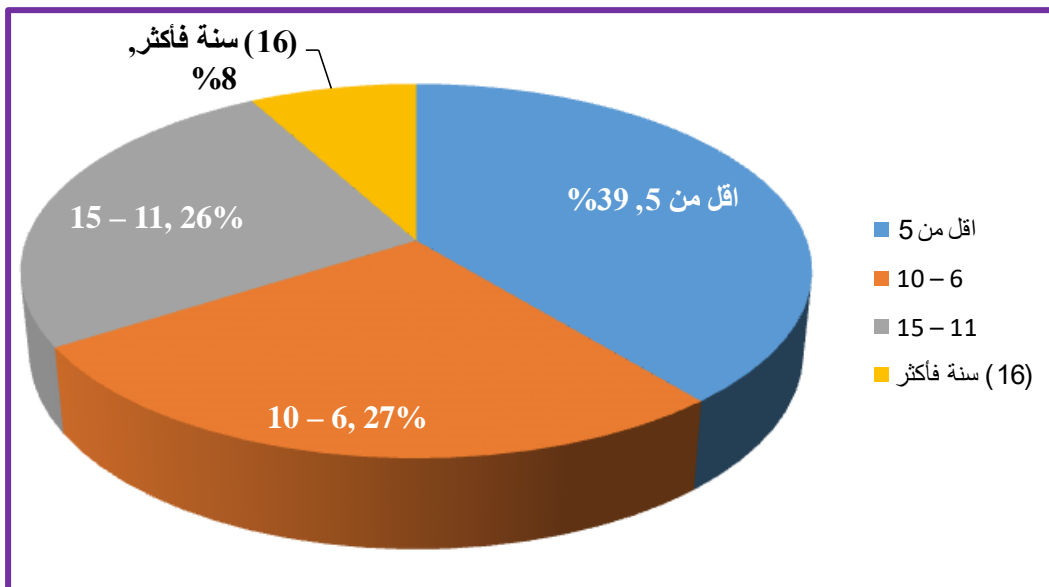
ج- **المؤهل العلمي:-** تبين النتائج الاحصائية الواردة في جدول (4) ان غالبية افراد عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس اذ بلغت نسبتها (73%) ، ويليها حملة شهادة الدبلوم بنسبة (15%) ، ثم يليها حملة شهادة الاعدادية بنسبة (10%) ، ثم يليها حملة شهادة عليا بنسبة (2%) وهذا يدل على ان افراد عينة الدراسة لديهم القدرة على فهم واستيعاب فقرات الاستمارة والاجابة عليها بكفاءة .



شكل (4) المؤهل العلمي

المصدر : مخرجات برنامج (Microsoft Excel V.2013).

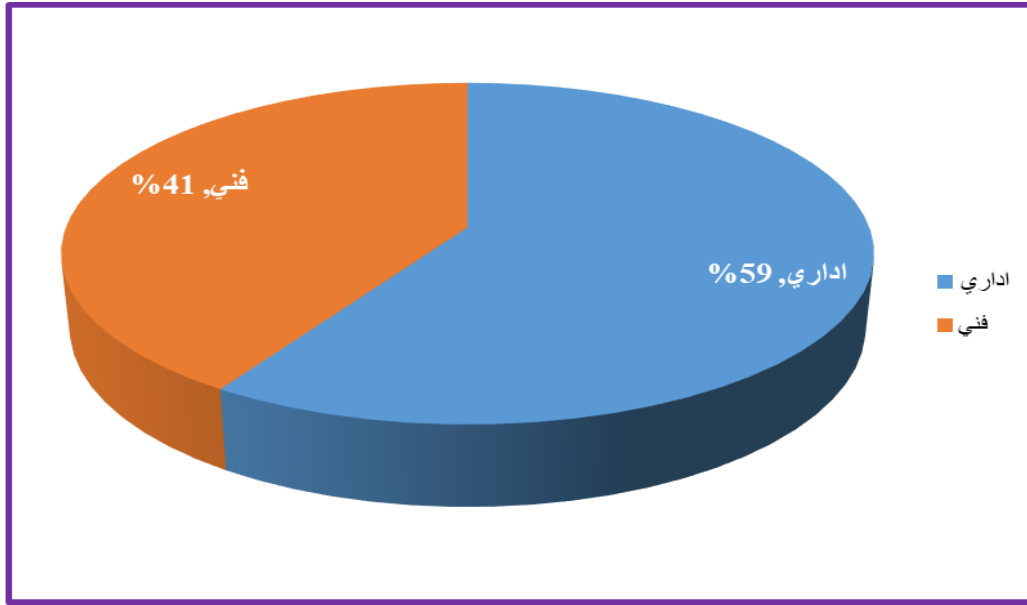
د- سنوات الخدمة :- تبين النتائج الاحصائية الواردة في جدول (4) ان الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (اقل من 5) بلغ عددهم (49) فردا بنسبة مقدارها (39%) ، ثم ان الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (6-10) بلغ تعدادهم (33) فردا بنسبة (27%) ، ثم يليها الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (11-15) بلغ تعدادهم (32) فردا بنسبة (26%) ، ثم يليها الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (16- فأكثر) بلغ تعدادهم (10) فرد بنسبة (8%) ، وهذا يدل على ان افراد عينة الدراسة في الشركات الصناعية حديثة التأسيس ولديها افراد خدمتهم الفعلية قليلة وخبرتهم في مجال العمل جيدة الى حد ما.



شكل (5) سنوات الخدمة

المصدر : مخرجات برنامج (Microsoft Excel V.2013).

هـ- **العنوان الوظيفي:-** يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4) ان غالبية افراد عينة الدراسة تمثلت بالإداريين اذ بلغت نسبتهم (59%) ثم تلتها فئة فني حيث بلغت نسبتهم (41%) ، أي ان نسبة العينة المرتفعة اشتملت على الافراد الاداريين في تنفيذ الاعمال.



شكل(6) العنوان الوظيفي

المصدر : مخرجات برنامج (Microsoft Excel V.2013).

عاشرا: ادوات الدراسة واساليبها الاحصائية

1- اساليب جمع البيانات

من اجل انجاز متطلبات النظرية والعملية للدراسة الحالية والوصول الى شكلها النهائي فقد جرى الاعتماد على الاساليب الاتية :-

أ- الجانب النظري :-

اعتمد الباحث في بناء الجانب النظري على المصادر المتاحة التي تناولت موضوع البحث ، اذ استعان الباحث في هذا الجانب على بعض المراجع العلمية الاجنبية والعربية المتمثلة بـ (الكتب ، المقالات ، البحوث ، الرسائل والاطاريح) ذات الصلة بموضوع الدراسة.

ب- الجانب الميداني :-

تم استخدام استمارة الاستبانة والتي توصف بأنها الوسيلة الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالجانب الميداني للدراسة ، وقد تم مراعاة الوضوح والاتساق في اعدادها صياغة فقراتها اضافة الى اعتماد العبارات السلسلة الفهم وعدم استخدام العبارات الفلسفية الغير المفهومة لكي يتم ادراكها من قبل المجيبين فضلا عن محاكاتها للجانب الميداني والعمل الواقعي في الشركات عينة الدراسة ، وقد تم عرض نموذج الاستبانة الاولي على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص (السادة المحكمين) لبيان مدى توافق فقرات الاستبانة مع متغيرات الدراسة والاخذ بالكثير من الملاحظات الجوهرية التي جاءوا بها ، اذ كانت ملاحظتهم ذات اهمية بالغة في الارتقاء في مستوى الاستبانة حسب الاقتراحات التي اتفق عليها الخبراء ، وقد تم تغيير بعض الفقرات والصياغات حسب اراء وملاحظ السادة المحكمين واصبحت جاهزة بصيغتها النهائية (ملحق 2) وتضمنت الاستبانة محورين وكما يلي :-

المحور الاول :- تضمن المحور الاول من الاستبانة معلومات تعريفية عامة تخص العينة المبحوثة تمثلت ب (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ،العنوان الوظيفي ، سنوات الخدمة)

المحور الثاني :- يتضمن متغيرات الدراسة وهي كالآتي:-

- الملكية النفسية وتم قياسها بثلاثة ابعاد وكان اجمالي الفقرات (12) فقرة.
 - الشعور بالوحدة في مكان العمل وتم قياسها ببعدين وكان اجمالي الفقرات (16) فقرة ليصبح اجمالي الفقرات الخاصة بالاستمارة هو (28) فقرة.
- وقد تم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي في جميع مقاييس الاستبانة والذي يتدرج (اتفق تماما ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق تماما) لتصنيف درجات الاجابة والتي يتراوح مداها (5 – 1).

2- اساليب المعالجة الاحصائية :-

اعتمد الباحث عددا من الاساليب الاحصائية المتوفرة في البرامج الاحصائية (SPSS,V.25, AMOS,V.25 , Microsoft Excel,2013) من اجل تحليل البيانات ومعالجتها واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة وبما يتناسب مع وطبيعة البيانات وملائمتها لها ، وعلى هذا الاساس فان الدراسة الحالية استخدمت الاساليب الاحصائية بما يأتي :-

أ. ادوات الصدق والثبات ، وتتمثل بالآتي :

1. اختبار التوزيع الطبيعي : لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد ادوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.

2. التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية.

3. معامل الثبات (كرونباخ الفا) : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل.

ب. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي:

1. الوسط الحسابي : لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً.

2. الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.

3. معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس اجابات العينة .

4. الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً.

ج. الأدوات الإحصائية التحليلية , وتشمل الآتي:

1. معامل ارتباط (Pearson) : يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين .

2. نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) : تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير البسيط والمتعدد بين المتغيرات.

الفصل الأول

المبحث الثاني

بعض الدراسات السابقة

توطئة

تمثل الدراسات السابقة أهمية كبيرة في مجال البحث العلمي ، لأنها تمثل تراكما علميا يساعد الباحث على الالمام بمتغيرات الدراسة والاستفادة منها في دعم الجانب النظري والعلمي ، اذ يستفاد الباحث من الأفكار السابقة في رسم ملامح البحث وتحديد المرتكزات الأساسية للبحث ومعرفة أوجه الشبه والاختلاف ، لذا يستعرض هذا المبحث بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية ، اذ يتكون هذا المبحث من الفقرات الآتية :-

أولاً: بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بالملكية النفسية .

ثانياً: بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بالشعور بالوحدة في مكان العمل .

ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة.

رابعاً: أوجه الإفادة من الدراسات السابقة .

خامساً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

أولاً- بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بمتغير الملكية النفسية .

1- الدراسات العربية: يوضح الجدول (5) بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير الملكية النفسية

جدول (5) بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير الملكية النفسية

1- دراسة	(زعر، 2016)
عنوان الدراسة	الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطن التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية .
هدف الدراسة	اختبار دور الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة كمتغير وسيط على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطن التنظيمية
حجم ونوع العينة	تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت (371) موظفا وموظفة من الإداريين والأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية في أربع مؤسسات أكاديمية في قطاع غزة
مقياس الدراسة	احادي البعد مكون من 7 فقرات

التحليل العملي التوكيدي والاستكشافي وتحليل المسار	الأساليب الإحصائية
أظهرت النتائج أن ممارسة التسويق الداخلي تؤثر إيجابيا على سلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت النتائج أيضا أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التسويق الداخلي والشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة، وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين شعور العاملين بالملكية النفسية تجاه الوظيفة وسلوك المواطنة التنظيمية، كما وأشارت النتائج أن الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة يتوسط العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية بشكل جزئي.	النتائج

(امان، 2017)	2- دراسة
الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة " على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية	عنوان الدراسة
اختبار دور الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة كمتغير وسيط على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم	هدف الدراسة
تم تطبيق الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت (285) موظفا وموظفة من الإداريين والأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية في ثلاث مؤسسات أكاديمية في قطاع غزة	حجم ونوع العينة
تم قياس الملكية النفسية ببعدين هما التعزيز والوقاية	مقياس الدراسة
اختبار التوزيع الطبيعي - معامل الانحدار - تحليل العامل الاستكشافي - الارتباطات والانحدار	الأساليب الإحصائية
أشارت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين التمكين النفسي للعاملين وأدائهم، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية متوسطة بين التمكين القيادي للعاملين وأدائهم، كما وأشارت النتائج الى أن شعور الموظف بالملكية النفسية تجاه الوظيفة يتوسط العلاقة بين كلا من التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم.	النتائج

2- الدراسات الأجنبية: يوضح الجدول (6) بعض الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير الملكية النفسية:

جدول (6) بعض الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير الملكية النفسية

(Atalay&Ozler, 2013)	1- دراسة
A Research To Determine The Relationship Between Organizational Justice and Psychological Ownership Among Non-Family Employees in a Family Business بحث لتحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والملكية النفسية بين الموظفين غير المرتبطين بعائلة في الشركات العائلية	عنوان الدراسة
تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين العدالة التنظيمية والملكية النفسية داخل شركة عائلية	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة تمثلت (التأثير – الهوية الذاتية – الحصول على مكان)	مقياس الدراسة
تم تطبيق الدراسة في شركة سيراميك واسعة النطاق توظف 70 موظفًا من ذوي الياقات البيضاء في تركيا	حجم ونوع العينة
لانحراف المعياري و الإحصاء الوصفي و الفا كرونباخ وتحليل الانحدار.	أساليب الإحصائية
أن تصورات العدالة التنظيمية للموظفين من خارج الأسرة مرتبطة بشكل إيجابي بملكيتهم النفسية تجاه الشركة	النتائج

(Shukla&Singh,2015)	1- دراسة
Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context الملكية النفسية: التحقق من مصداقية وتطوير مقياس في السياق الهندي	عنوان الدراسة
أجريت الدراسة بهدف تطوير والتحقق من صحة مقياس جديد للملكية النفسية القائمة على التنظيم في السياق الهندي	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (الالتزام والترابط والمودة)	مقياس الدراسة

تم اجراء الدراسة التجريبية في شركة اتصالات هندية كبرى وبمشاركة 300 مشارك .	حجم ونوع العينة
التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي ومعامل كرونباخ الفا	أساليب الإحصائية
حققت الدراسة هدفها الأساسي المتمثل في تطوير والتحقق من صحة مقياس جديد للملكية النفسية على الرغم من تطويره في البيئات الهندية ، فقد يكون مفيداً في سياقات متشابهة ثقافياً (خاصة في أجزاء كثيرة من آسيا)	النتائج

(Dirik&Eryilmaz,2016)	2- دراسة
Aresearch on the relationship between psychological ownership and workaholism بحث في العلاقة بين الملكية النفسية وادمان العمل	عنوان الدراسة
تحديد العلاقة السببية بين الملكية النفسية وسلوك إدمان العمل لدى الموظف	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (التعزيز – الوقاية)	مقياس الدراسة
مجتمع البحث مكون من 126 معلماً من معلمي المدارس الثانوية العاملين في منطقة كيركاغاك بمقاطعة مانيسا - تركيا.	حجم ونوع العينة
استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية طريقة المربعات الصغرى	أساليب الإحصائية
هناك ارتباطات كبيرة بين الكمال في العمل ، وإدمان العمل والمساءلة ، وكذلك بين عدم الرضا والتأقلم اذ يتم التنبؤ بشكل كبير بعدم الرضا والكمال في العمل من خلال الملكية النفسية للأفراد.	النتائج

(Jakada et al.,2021)	3- دراسة
When psychological ownership nurtures satisfaction: a tripartite attitude theory and psychological ownership theory perspective عندما تغذي الملكية النفسية الرضا: منظور نظرية الموقف الثلاثي ونظرية الملكية النفسية	عنوان الدراسة

التحقق من تأثير التفاعل للملكية النفسية (المكون المعرفي) وكيف يغير طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي (مكون التأثير) والأداء الوظيفي (المكون السلوكي) نحو علاقة أعلى أو أضعف	هدف الدراسة
ابعاد الملكية (الفعالية والهوية الذاتية والحصول على مكان)	مقياس الدراسة
تم جمع بيانات من 211 موظفًا أكاديميًا وغير أكاديمي بشكل عشوائي موظفين جامعيين من الجامعة الفيدرالية (FUD) ، نيجيريا	حجم ونوع العينة
استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية أسلوب المربعات الصغرى (-PLS SEM) لتحليل البيانات من خلال الإصدار 3.3.2 من Smart PLS	أساليب الإحصائية
توضح نتائج الدراسة لمديري الموارد البشرية والممارسين كيفية تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي وكيف تغذي مشاعر الملكية النفسية رضا الموظفين عن وظيفتهم.	النتائج

(Karabay,2021)	4- دراسة
Job performance, Innovative Work-behaviour, Job Satisfaction and Psychological Ownership: Evidence from Insurance Sector الأداء الوظيفي وسلوك العمل الابداعي والرضا الوظيفي والملكية النفسية: دليل من قطاع التأمين	عنوان الدراسة
الكشف عن نتائج التملك النفسي لدى الموظفين ومدى علاقته بالأداء الوظيفي	هدف الدراسة
احادي البعد مكون من 7 فقرات قياس	مقياس الدراسة
تم إجراء الاستبيان عبر الإنترنت على عينة من 435 موظفًا من شركات التأمين الموجودة في إسطنبول.	حجم ونوع العينة
التحليل العاملي الاستكشافي - وتحليل الانحدار.	أساليب الإحصائية
ان الملكية النفسية تؤثر بشكل إيجابي على نتائج عمل الموظفين ، وتحديد أداء المهام والسياق والرضا الوظيفي وسلوك العمل المبتكر	النتائج

(Feldermann&Hiebl,2022)	5- دراسة
Psychological ownership and stewardship behavior: The moderating role of agency culture الملكية النفسية وسلوك الوكالة : الدور الوسيط لثقافة الوكالة	عنوان الدراسة
تبحث هذه الدراسة فيما إذا كانت الملكية النفسية للموظفين تؤدي إلى سلوك الإشراف وما إذا كانت هذه العلاقة تتأثر بتصور الموظف لثقافة الوكالة في المؤسسة	هدف الدراسة
احادي البعد مكون من 7 فقرات	مقياس الدراسة
دراسة استقصائية للمديرين الماليين لـ 129 شركة في ألمانيا	حجم ونوع العينة
اختبار التوزيع طبيعي - تحليل الانحدار - اختبار Mann-Whitney U لعدد الموظفين واختبار مربع كاي للصناعة.	أساليب الإحصائية
وجود تأثير ضئيل لثقافة الوكالة على العلاقة بين الملكية النفسية وسلوك الإشراف عندما يمتلك المديرون ملكية نفسية عالية	النتائج

ثانياً:- بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) الخاصة بمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل .

1- الدراسات العربية : يوضح الجدول(7) بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل :

جدول (7) الدراسات العربية السابقة لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

(النيرب،2016)	1- دراسة
الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالنسق القيمي لمدمني مواقع التواصل الاجتماعي من طلبة الجامعات بمحافظة غزة	عنوان الدراسة
التعرف إلى مستوى الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالنسق القيمي لمدمني مواقع التواصل الاجتماعي من طلبة الجامعات بمحافظة غزة	هدف الدراسة
مقياس احادي مكون من 18 فقرة	مقياس الدراسة
عينة المجتمع عشوائية طبقية مكونة من (407) طالب وطالبة من	حجم ونوع العينة

طالبات الجامعات (جامعة الأقصى والجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة فلسطين)	
تم إجراء تحليل التباين والانحدار المتعدد وتحليل الارتباط لاختبار فرضيات الدراسة.	أساليب إحصائية
وجود علاقة بين مستوى الشعور بالوحدة النفسية والنسق القيمي لمدمني مواقع التواصل الاجتماعي من طلبة الجامعات ووجود ارتباط قوي بين مستوى الشعور بالوحدة النفسية ومقياس ادمان مواقع التواصل الاجتماعي	النتائج

(الجبوري والعبيدي، 2018)	2- دراسة
الاحترام التنظيمي ودوره في معالجة الشعور بالوحدة في مكان العمل "دراسة حالة في مدينة مرجان الطبية (العراق)"	عنوان الدراسة
تفسير طبيعة وتحديد مستوى العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في مدينة مرجان الطبية بالعراق.	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (العزلة الاجتماعية و فقدان الثقة بالنفس).	مقياس الدراسة
تم توزيع 147 استبانة على عينة عشوائية من الموظفين في مدينة مرجان الطبية.	حجم ونوع العينة
التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي والثبات وتحليل الانحدار .	أساليب إحصائية
أظهرت النتائج التطبيقية وجود ارتباط معنوي سلبي بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل وكذلك وجود تأثير معنوي سلبي للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل.	النتائج

2- الدراسات الأجنبية: يوضح الجدول (8) بعض الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل:

جدول (8) بعض الدراسات الأجنبية لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

(Dittmann,2003)	1- دراسة
A Study of the Relationship Between Loneliness and Internet Use Among University Student	عنوان الدراسة

دراسة العلاقة بين الشعور بالوحدة واستخدام الإنترنت بين طلاب الجامعة	
دراسة العلاقة بين الشعور بالوحدة والأبعاد المختلفة لاستخدام الإنترنت .	هدف الدراسة
يتضمن المقياس بعدين هما الرضا الذاتي (مكون من 9 فقرة بالاتجاه الإيجابي) وعدم الرضا عن العلاقات الاجتماعية(مكون من 11 فقرة بالاتجاه السلبي)	مقياس الدراسة
تم جمع البيانات من 466 طالبًا جامعيًا تم اختيارهم عشوائيًا في جامعة أندروز	حجم ونوع العينة
تم إجراء تحليل التباين والانحدار المتعدد وتحليل الارتباط لاختبار فرضيات الدراسة.	الأساليب الإحصائية
تشير النتائج إلى أن الإنترنت لا يبدو أنه يؤثر على مستويات الشعور بالوحدة لدى طلاب المرحلة الجامعية الأولى اي وجود علاقة عكسية بين الشعور بالوحدة وعدد سنوات استخدام الطالب للإنترنت.	النتائج

(Wright et al.,2006)	2- دراسة
Loneliness in the Workplace : Construct Definition and Scale Development الشعور بالوحدة في مكان العمل : تعريف البناء وتطوير المقياس	عنوان الدراسة
التطوير والتحقق من مقياس التقرير الذاتي للشعور بالوحدة في العمل	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (الرفقة الاجتماعية والحرمان العاطفي)	مقياس الدراسة
تم اجراء دراستين منفصلتين شملت الدراسة الأولى 514 موظفا بينما شملت الدراسة الثانية 363 موظفا	حجم ونوع العينة
تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي و الاستكشافي	الأساليب الإحصائية
يؤدي الشعور بالوحدة الى انهيار التفاعل الاجتماعي ونوعية العلاقات الشخصية وان الشعور بالوحدة المرتبطة بالعمل يحقق نظرة ثقابة لمشاكل التواصل او العلاقات الشخصية في	النتائج

مكان العمل	
------------	--

(Oguz& kalkan,2014)	3- دراسة
Relationship between Loneliness and Perceived Social Support of Teachers in the Workplace العلاقة بين الشعور بالوحدة والدعم الاجتماعي المدرك للمعلمين في مكان العمل	عنوان الدراسة
هو تحديد العلاقة بين الشعور بالوحدة والدعم الاجتماعي المدرك للمعلمين في مكان العمل	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (الرفقة الاجتماعية والحرمان العاطفي)	مقياس الدراسة
تتكون عينة الدراسة من 170 مدرساً ابتدائياً شاركوا في الدراسة على أساس تطوعي من مدينة سامسون التركية	حجم ونوع العينة
تم استخدام معامل الارتباط البسيط واسلوب MANOVA في اختبار الفرضيات.	الأساليب الإحصائية
تؤثر تصورات المعلمين للوحدة وانخفاض مستويات الدعم الاجتماعي من الإداريين وأولياء الأمور والطلاب على كفاءتهم الشخصية والمناخ التنظيمي	النتائج

(Khan et al.,2021)	4- دراسة
Mediating Effect of Depression between Loneliness and Organizational Commitment التأثير الوسيط للاكتئاب بين الشعور بالوحدة والالتزام التنظيمي	عنوان الدراسة
هو التحقيق في التأثير الوسيط للاكتئاب على العلاقة بين الوحدة والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في منطقة سوابي الجامعية ، خيبر باختونخوا ، باكستان.	هدف الدراسة

مقياس الدراسة	ابعاد الدراسة (الرفقة والحرمان العاطفي)
حجم ونوع العينة	بلغت عينة الدراسة 252 عينة ، جمعت من خلال استبيانات مغلقة من أعضاء هيئة التدريس بقطاع التعليم العالي في منطقة سوابي الجامعية ، خيرباختونخوا ، باكستان
الأساليب الإحصائية	(الانحراف المعياري – الإحصاء الوصفي –الفا كرونباخ) وتحليل الانحدار.
النتائج	علاقة سلبية مباشرة بين الوحدة والالتزام التنظيمي علاوة على ذلك ، وجدت علاقة إيجابية بين الشعور بالوحدة والالتزام بالإضافة إلى ذلك ، يتوسط الالكتئاب بشكل كامل العلاقة بين الوحدة والالتزام التنظيمي

5- دراسة	(Bartholomeusz et al.,2021)
عنوان الدراسة	The Effects of Workplace Loneliness on Employee Commitment during the COVID-19 Outbreak آثار الشعور بالوحدة في مكان العمل على التزام الموظف أثناء تفشي COVID-19
هدف الدراسة	الغرض الأساسي من هذه الدراسة هو التحقيق في آثار الشعور بالوحدة في مكان العمل على التزام الموظف أثناء تفشي COVID-19
مقياس الدراسة	ابعاد الدراسة (الحرمان العاطفي والرفقة)
حجم ونوع العينة	جمع الباحثون بيانات من 221 موظفًا تنفيذيًا من ثلاث منظمات رائدة في قطاع الملابس في سريلانكا
الأساليب الإحصائية	استندت الدراسة إلى تحليل الارتباط وتحليل الانحدار
النتائج	أثبت الباحثون من خلال تحليل الارتباط أن الشعور بالوحدة في مكان العمل بما في ذلك الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية يرتبط ارتباطًا سلبيًا بالتزام الموظف

6- دراسة	(Dedeoglu et al.,2022)
----------	------------------------

Loneliness in the workplace: feelings and expressivity of hotel employees الشعور بالوحدة في مكان العمل: المشاعر والتعبير عن موظفي الفندق	عنوان الدراسة
تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين الشعور بالوحدة في مكان العمل والرضا عن الحياة والتأثير والأمل والتعبير بين موظفي الفندق	هدف الدراسة
ابعاد الدراسة (الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية)	مقياس الدراسة
تم جمع بيانات مكونة من 553 من موظفي الفنادق في أنطاليا ، تركيا	حجم ونوع العينة
تم اختبار نموذج البحث من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية	الأساليب الإحصائية
تشير نتائج البحث إلى أن الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية لهما تأثير كبير على الرضا عن الحياة ، وأن الرضا عن الحياة له تأثير كبير على المشاعر الإيجابية والسلبية لدى الافراد.	النتائج

ثالثا:- مناقشة الدراسات السابقة

بعد الدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة بنوعها العربية والأجنبية المتضمنة لكل متغير من متغيرات الدراسة الحالية توصلت الباحثة الى مجموعة من الملاحظات الآتية :-

- 1- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تمحورت جميع الدراسات على متغير واحد وقد ركزت الدراسات اما على الملكية النفسية او الشعور بالوحدة في مكان العمل .
- 2- وضحت الدراسات السابقة ندرة الجمع بين المتغيرين وجميعها طبقت في ثقافات وبلدان مختلفة .
- 3- مكن الاطلاع على الدراسات السابقة في اتساع افق الباحث من خلال الاطلاع على العديد من البحوث والدراسات والدوريات والمواقع الالكترونية التي مثلت المرتكزات الأساسية في كثير من مفاصل الدراسة الحالية .
- 4- يتبين من خلال الجهود المعرفية السابقة انه لايزال الحوار قائم على اختيار او تحديد مقياس معين يستخدم لقياس تلك المتغيرات وما أعطى فرصة للباحث للخوض في دراسة هذه المتغيرات توقعا منه في الوصول الى نتائج تسهم في اغناء الجوانب النظرية والفكرية للدراسات المستقبلية.

رابعا :- أوجه الإفادة من الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة نقطة انطلاق واستكمال ماتوصل اليه الباحثون حيث ساعدت الدراسات السابقة على تكوين فكرة أولية للباحثة لفهم المتغيرات والاستفادة من النقاط التي ركز عليها الباحثون حيث يمكن تحديد مجموعة من المزايا التي حققتها الدراسات السابقة للباحثة من اجل رسم الخطوط الصحيحة للبحث الحالي ويمكن تحديد خطوات الاستفادة من الدراسات السابقة بما يلي :-

1- ان الدراسات السابقة توفر الدعم الفكري والمفاهيمي للباحث حيث تعمل على توفر صورة شاملة وملمة تسهم في دعم الدراسة الحالية للباحث.

2- كان للدراسات السابقة دور مهم وفعال للباحث من خلال الاطلاع على الابعاد والمقاييس المستخدمة في الدراسات لتأكيد مقياس الدراسة الحالية ومنها دراسة (Wright et al.,2006) و(Shukla&Singh,2015).

3- تساعد الدراسات في تصميم منهجية الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على أهمية واهداف وعينة الدراسات السابقة والأساليب الإحصائية.

4- افادت الدراسات في اجراء المقارنات مع نتائج الدراسة الحالية وبيان مدى اتفاقها مع نتائج الدراسة الحالية وكيف يمكن ان تحقق الدعم لنتائج الدراسة.

خامسا :- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

على الرغم من الأهمية العلمية للدراسات السابقة في هذه المجال الا اننا يمكننا تحديد ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات الأخرى بما يلي :-

1- تميزت الدراسة بجمعها بمتغيري الدراسة الملكية النفسية ، الشعور بالوحدة في مكان العمل .

2- تتناول الدراسة الحالية مدخل توظيف الملكية النفسية في المنظمة الذي يخلق تأثيراً إيجابياً على أداء الموظفين في المنظمات ويؤدي إلى تقليل معدلات تناقص الاداء، حيث يركز على الشعور بالتملك ويسهم بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين الذي يسهم بالحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل .

3- اعتمدت هذه الدراسة على عينة من الإداريين والفنيين في الأقسام والوحدات الإدارية في مجتمع الدراسة شركتا (نور الكفيل – كوكا كولا) .

4- تميزت الدراسة الحالية بتأسيس توليفة ميدانية تستند واقعاً على تشخيص سلبيات الشعور بالوحدة في مكان العمل وتوظيف عوامل الملكية النفسية لمعالجة هذا الشعور اعتماداً على اساس العلاقة العكسية المفترضة بينهما.

الفصل الثاني

المبحث الأول

الملكية النفسية (تأصيل مفاهيمي)

توطئة

تشكل الملكية النفسية ظاهرة ترتبط ببيئة العمل والبيئة التنظيمية، وأيضاً تعتبر جزءاً لا يتجزأ من علاقة الشخص بالمنظمة والى أي مدى يقبل بالتغيير في المنظمة، وأن الملكية النفسية تتضمن المفاتيح الرئيسة.... للتنافس التنظيمي في القرن الواحد والعشرين وما لها من تأثيرات إيجابية وسلبية على الافراد

وبالتالي على المنظمة ، لذلك اصبح الاهتمام بها امر بالغ الأهمية . في هذا المبحث سنتطرق الى مفهوم الملكية بشكل عام و الملكية النفسية بصورة خاصة واهميتها وكل ما يعزز محتواها المفاهيمي حسب اطلاع الباحث ،وعلى النحو الاتي :

أولاً- مفهوم الملكية:

عرفت الملكية ، كمفهوم تجاري ، منذ قرون اذ تحول معناها مؤخرًا على مستوى منظمات الاعمال ، حيث وُصفت الملكية بأنها ظاهرة نفسية وليست مجرد ظاهرة تجارية(Olckers& Plessis,2012: 2585). والملكية مصطلح متعدد الأبعاد يتم اختباره من الناحيتين الموضوعية والنفسية ، يلعب الشعور بالملكية دورًا مهمًا في الهوية الذاتية حيث توسع الذات الشيء الخاص بها، و يتمشى هذا مع الإطار المفاهيمي الأساسي للملكية النفسية، والذي يكمن في مفهوم الملكية و الهدف (Alhadar&Hidayanti,2021:44).

وفي السياق نفسه فإن الملكية هو الشعور بالامتلاك ، أي الشعور بأن الشيء أو الفكرة أو الكيان "ملكي" أو "خاص بنا". اذ قام العديد من علماء النفس والأنثروبولوجيا والفلاسفة والجغرافيين واخصائي الموارد البشرية والمتخصصين في علوم التنمية ، بأستكشاف الجوانب النفسية للملكية في مجموعة متنوعة من السياقات الاخرى (Aliyu & Isiaka,2019:54) .

ووجد(Kohn,2018:5) أن الملكية تعني القدرة على استخدام الأشياء والتحكم في استخدامها وتلك الأشياء التي يمارس عليها الأفراد أكبر قدر من السيطرة وهي التي يُرجح أن يُنظر إليها على أنها ملكهم. و اشار (Jeswani et al.,2012:3) الى الملكية هي إحدى الوسائل لتعزيز التقييمات الذاتية واحترام الذات وبالتالي ، من المرجح أن يشعر الموظفون بملكية تلك الأهداف التي تعتبر الأكثر أهمية وفقًا لقيمهم الشخصية، فعلى سبيل المثال ، قد يسعى الموظفون الذين تستند تصوراتهم لقيمة الذات إلى الفكر ، أو الذين يشكلون جزءًا من الثقافة التي تقدر الفكر إلى الشعور بملكية الأهداف التي تعزز هذه السمة (مثل الكتب والقطع الفنية) . حيث تمت دراسة الملكية في البداية على أنها بنية رسمية (وليست نفسية) كإنشاء رسمي اذ أصبحت دراسة الملكية الرسمية شائعة في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي خلال الوقت الذي احتلت فيه خطط ملكية أسهم الموظفين ، وتقاسم المكاسب ، وبرامج التحفيز (Bullock,2015:5).

وعرف (Aliyu & Isiaka,2019:56) الملكية من خلال ثلاثة حقوق أساسية ، قد يكون كل منها موجودًا في بيئة ملكية موظف معينة حيث غالبًا ما تكون الحقوق المرتبطة بالملكية هي:

- الحق في حيازة جزء من الكائن الحقيقي و / أو القيمة المالية للعنصر المملوك.

- حق التأثير في السيطرة على الشيء المملوك.
- الحق في الحصول على معلومات حول وضع المملوك.

ثانيا - مفهوم الملكية النفسية :

ان الملكية النفسية هي بناء واسع ، وبالتالي تم إجراء دراسة أدبية شاملة لاستكشافها ووصفها بطريقة مفهومة حيث كانت نقطة البداية هي تحديد وتوضيح المفاهيم والافتراضات الأساسية التي يستخدمها العلماء في وصف الملكية النفسية ، وعليه فأن الملكية مرتبطة بالعلاقة بين الناس وموضوعاتهم البيئية الفعلية والأشياء من حولهم ، مما يكشف أن الملكية مفهوم أوسع بكثير من النظام القانوني الضيق والمركز القائم عليه (Olckers & Plessis,2012:2586). ويبدو أن هناك مدرستين فكريتين حول نشأة الملكية النفسية ، تأخذ المجموعة الأولى من العلماء منظورا بيولوجيا وتصلح أصل الخبرات النفسية للملكية في التركيب الجيني الفطري للفرد. المجموعة الثانية تأخذ وجهة نظر بنائية اجتماعية (ثقافية) وترتكز على ممارسات التنشئة الاجتماعية والطقوس التي تتم في مجتمعات مختلفة (Pierce el) (at,2003:87 .

ولقد لاقت فكرة الملكية النفسية اهتماما متزايدا من قبل العلماء والممارسين كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الايجابية حيث نالت قدرا كبيرا من الاهتمام في العديد من المجالات والعلوم، ومن هذا المنطلق، أنه عندما يتحدث المديرون عن الملكية فإن مقصدهم من ذلك لا ينصرف إلى الملكية المالية فحسب، بل ينصرف أيضا إلى الملكية النفسية التي تعنى بمدى شعور العاملين بالمسؤولية نحو صنع القرارات التنظيمية التي تمثل محور اهتمام المنظمة في الأجل الطويل (Aliyu & Isiaka,2019:54).

وعليه يمكن إرجاع أسس الملكية النفسية إلى افكار (علم النفس والممتلكات) اذ ان الدراسات التي أجريت خلال منتصف إلى أواخر القرن العشرين، اوجزت التفسيرات العلمية لظهور الملكية النفسية والتي تكشف أن الافتراضات الجينية والمجتمعية والبيولوجية الاجتماعية موجودة في الأدبيات (Kohn,2018:5). وفي السياق نفسه اشار (Jeswani et al.,2012:2) الى انه يمكن أن تتطور مشاعر الملكية تجاه الكيانات الملموسة وغير الملموسة ، وتعمل على تشكيل الفردية ويمكن أن تؤثر على الموقف والسلوك حيث يمكن أن توجد مثل هذه المشاعر من خلال ارتباط بسيط بالهدف (الكيان) دون وجود أي مطالبة رسمية أو قانونية بالملكية. وان التركيز على الملكية النفسية ينطوي على جهد متسق وينطوي على الكثير من الطاقة والوقت والمال والعواطف التي ستؤدي إلى تكامل الموظف مع المنظمة مما يؤدي إلى استنزاف أقل ويميل الموظفون إلى الانخراط في الشعور بالمسؤولية المقترنة بمشاعر الملكية في مكان العمل (Nigam ,2017:1).

وتشير الملكية النفسية إلى تفسيرات وتقييمات الموظفين الذاتية لتعاملاتهم مع المنظمة وكيف تؤثر على نواياهم في البقاء ، حيث يجد الناس أنفسهم مرتبطين نفسياً بالأشياء نتيجة لمشاركتهم النشطة أو ارتباطهم بهذه الأشياء. فالبيستاني ، على سبيل المثال ، (يتأصل في البستان) نتيجة عمله في الحديقة والتعرف على احتياجاتها (Alhadar&Hidayanti,2021:43). ومما سبق عليه يتولد لدى الأفراد شعور بالملكية نحو وظائفهم ومنظماتهم، وعندما يشعر الأفراد بمثل هذا الشعور، فإن ذلك يدفعهم إلى التصرف وكأنهم ملك للمنظمة، ويدفعهم الى تحمل المسؤولية نحو قراراتهم وأفعالهم التي تؤثر سلبا او ايجابا في المنظمة (Bullock,2015:5).

و يشار الى الملكية النفسية بشكل أكبر على أنها بناء مهم في تفسير سلوك الأفراد في سياق الملكية القانونية ، إلا أن الأبحاث السابقة تُظهر أن الملكية القانونية في حد ذاتها لا تؤثر على تصرفات الفرد إذا لم يشعر الشخص بذلك (Talonen et al.,2018:3) . وتشمل الملكية الارتباط الشخصي أو الجماعي ، والتسهيلات في مكان العمل والإنتاج الشخصي في المنظمة ، والشعور الإدراكي بالملكية تجاه هدف معين مما يعكس علاقة مترابطة بين الفرد والهدف (Rapti,2016:4).

وبالنظر الى أهمية الملكية النفسية فقد تم تعريفها من قبل العديد من الباحثين الذين اسهموا في تحديد مفهومها حيث يبين الجدول (9) بعض اسهامات الباحثين لهذه المفاهيم وحسب تسلسلها الزمني:

جدول (9) بعض اسهامات الباحثين في تحديد مفهوم الملكية النفسية

ت	المصدر	المفهوم
1	(Pierce et al.,2001:299)	هي الشعور بالتملك والارتباط النفسي بشيء ما يتم الشعور بممتلكات المرء على أنها امتداد للذات ما هو لي يصبح (في مشاعري) جزءاً مني
2	(Van Dyne&Pierce,2004:442)	على أنها الحالة التي يشعر فيها الفرد بأن الشيء (أي مادي أو غير مادي) يتم اختباره بشكل ملكية (أي أنه ملكي أو ملكنا).
3	(Avey et al.,2009:175)	هي تمييز من البنى الأخرى ذات الصلة في جوهرها المفاهيمي وأسسها التحفيزية ، وهي التملك.
4	(Jeswani et al.,2012:4)	هي ظاهرة ذات خبرة نفسية يطور في ضوءها الموظف مشاعر التملك لديه تجاه الهدف المنشود .

هي شعور الفرد بأن له تأثيرات على حوكمة الموظفين والرقابة التشغيلية على الملكية النفسية والعدالة المتصورة اذ تشعر وكأنهم جزء من فريق.	(Fraser&Kemp,2012:12)	5
بأنها مؤشر مهم محتمل لتوقع مواقف وسلوكيات الموظفين.	(Ugwu&Amazue,2014:99)	6
هي حالة معرفية معقدة - تؤثر على سلوك الفرد ومجمل تصرفاته .	(Bullock ,2015:10)	7
هي الحالة العقلية التي يطور الفرد في ضوءها إحساسًا قويًا بالتملك تجاه شيء ما في غياب أي استحقاق قانوني له.	(Shukla&Singh,2015: 231)	8
هي الشعور بالاستحواذ على هدف أو شيء أو مفهوم أو منظمة أو شخص آخر - قد يكون مدعوم أو غير مدعوم من الملكية الرسمية.	(Pickford et al.,2016:2)	9
هي الشعور بالامتلاك تجاه كائن مستهدف أي هي إحساس بـ "التملك" من بين العاملين في المنظمة	(Nigam ,2017:98)	10
هي التملك التي يمكن أن تنشأ حتى في غياب الملكية القانونية.	(Peck& Shu,2018:70)	11
هي شعور يظهر داخل الأفراد عندما يتعرفون على الهدف كجزء من نواتهم الممتدة.	(Giordano et al.,2020:4)	12
هي حالة ذهنية لدى الفرد تفترض أن المنظمة ملك له.	(Abbas et al.,2022:4)	13
هي سلوك تنظيمي إيجابي ينتج عنه نتائج مفيدة للمنظمة ،فالظروف الإيجابية مثل الشعور بالثقة وتقرير المصير الذي توفره المنظمة لموظفيها ستخلق إحساسًا بالملكية النفسية لدى الافراد.	(Özcan&Özdemir, 2022:174)	14

المصدر: اعداد الباحث

واستنادا إلى المفاهيم الواردة أعلاه يمكن ان نستنتج الاتي :

1- الشعور بالملكية هو بطبيعته إنساني.

- 2- يمكن أن تحدث الملكية النفسية تجاه كل من الأهداف الملموسة وغير الملموسة (الأهداف) .
- 3- للملكية النفسية آثار عاطفية وسلوكية مهمة على تلك الأهداف.
- 4- يطور افراد الملكية النفسية تجاه مجموعة متنوعة من الأشياء ، المادية وغير المادية في الطبيعة.

5- الملكية النفسية سلوك تنظيمي إيجابي تجاه الفرد والمنظمة.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الملكية النفسية بأنها حقيقة سلوكية ووجدانية وادراكية تعنى بمدى شعور الموظف بالمسؤولية تجاه اتخاذ القرارات التنظيمية والتي تصبح جزءا من هويته النفسية ووعيه الذاتي من خلال امتلاك شيء ما والارتباط النفسي به .

ثالثا - أهمية الملكية النفسية:

ينتشر الشعور بالملكية في الدول النامية والمتقدمة كافة، وعندما يشعر الشخص بالملكية فإنه يشعر بالارتباط النفسي باتجاه الشيء المملوك (زغرب ،2016:37). وعليه في الوقت الحاضر ، تدافع المنظمات عن فكرة تزويد الموظفين بفرص لمزيد من المشاركة والنمو لتحويلهم إلى موظفين رياديين (Shukla,2015:231). كما أشار (Nigam ,2017:97) الى ان الغرض من تنفيذ ممارسات الملكية النفسية في المنظمة يخلق تأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين في المنظمات ويؤدي إلى تقليل معدلات تناقص الاداء، حيث يركز على الشعور بالتملك ويسهم بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين .

و غالبًا ما تساءل المديرون عن سبب ارتباط بعض الأفراد بدورهم الوظيفي أو مؤسستهم أكثر من زملائهم وما هي الفوائد المحتملة التي قد يجلبها هذا الارتباط وحاول العلماء الإجابة على هذه الأسئلة من منظور الملكية النفسية ومنذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ، أصبح هذا المفهوم شائعًا بشكل متزايد بسبب ارتباطه بمجموعة من المزايا التنظيمية والفردية ويشمل ذلك الرضا الوظيفي ، والالتزام العاطفي ، والأداء في الدور ، والالتزام التنظيمي (Özcan&Özdemir,174:2022).

حيث تلعب الممتلكات دورًا مهمًا في هوية المالك بحيث تصبح جزءًا من الذات ، بالإضافة إلى أنها تخدم قيمة نفعية اقتصادية كلاسيكية ، فإنها أيضًا تشكل وعينا وإدراكنا الذاتي وإدراكنا للعالم (Pierce et al.,2003:6). وأضاف (Pierce et al.,2003: 90) ان الملكية تساعد الناس على تعريف أنفسهم ، والتعبير عن هويتهم الذاتية للآخرين ، والحفاظ على استمرارية الذات عبر الزمن التعرف على نفسك حيث يجد الأفراد المتعة والراحة وفهم الذات في علاقتهم بأشياء معينة ، سيختلف الأفراد من حيث قوة الدوافع ، سواء عبر الأفراد أو داخل الأفراد عبر الأزمنة ثانيا سيكون للشخصية تأثير أيضًا . ووصف

(Pan et al.,2014:129) ان الشعور بالملكية تجاه المنظمة بأكملها أو تصور امتلاك المنظمة بأكملها مشتقة من الشعور بامتلاك الأفراد ، وتصور الذات والمسؤولية التي يشعر بها المرء تجاه الكائن المستهدف، فعندما يشعر المرء بإحساس الحيازة تجاه شيء ما فإنه يكون مستعداً لحماية الكائن المستهدف ضمن مفهوم الملكية العاطفية.

كما أن المتعة التي يشعر بها الموظفين من شعورهم بوظائفهم يمكن تعززهم رضاهم عن وظائفهم و يمكن لأي شخص أن يختبر الملكية النفسية إذ إنها ليست سمة دائمة للشخصية ، حيث تخدم مشاعر الملكية الدوافع البشرية الأساسية ويمكن أن يختبرها أي شخص تقريباً في أي سياق في ظل الظروف المناسبة (Bullock ,2015:10).

واضاف (Pierce et al.,2003:12) انه تمت دراسة سيكولوجية الملكية في مجموعة متنوعة من السياقات بما في ذلك تنمية الطفل ، وسلوك المستهلك ، بين كبار السن ، ضمن عادات وممارسات المجتمعات المختلفة، عبر طبقات اجتماعية واقتصادية مختلفة. وبالنظر إلى الطبيعة الشاملة لمشاعر التملك والملكية ، يمكن توقع أن تتطور الملكية النفسية نحو أي عدد من الأهداف التنظيمية المختلفة ، على سبيل المثال ، المنظمة ، الوظيفة ، مهام العمل ، مساحة العمل ، أدوات العمل أو المعدات ، الأفكار أو الاقتراحات وأعضاء الفريق وما إلى ذلك (Jeswani et al.,2012:22).

حيث تسمح الملكية والحقوق المصاحبة لها للأفراد باستكشاف بيئتهم وتغييرها ، وبالتالي تلبية حاجتهم الفطرية إلى أن يكونوا افراد فاعلين (Pierce et al.,2001: 230).وتعكس مجموعة من الأدبيات حول الملكية النفسية بوجود أدلة تعكس تأثيرها على مختلف النتائج المتعلقة بالعمل، حيث تظهر هذه الدراسات أن الموظفين الذين يحصلون على تقييمات جيدة من منظماتهم يؤدي إلى الشعور بالوفاء ، وإن أي شعور سئ للموظفين تجاه المنظمة يؤثر على نواياهم في البقاء مع المنظمة (Alhadar&Hidayanti,2021:44).

وعليه يمكن للملكية أن تحفز فاعلية المشاعر والسيطرة عليها ، مما قد يؤدي إلى تصور أنها سبب لشيء لديه القدرة على تغيير الظروف المحيطة بها، وتسمح الملكية للأفراد بالتعبير عن بعض من شخصاً عن هويتهم للآخرين والحفاظ على إحساسهم باستمرارية الذات وبالتالي ، يمكن الحفاظ على هوية الفرد واستمراريته الذاتية جزيئاً من خلال ممتلكاته الفعلية أو المتصورة (Mustafa el at,2016:7). وأشار (Alhadar&Hidayanti,2021:448) كلما كانت العلاقة بين الأفراد والجوانب التنظيمية أفضل ، ستكون الملكية النفسية للأعضاء في مكان عملهم أعلى حيث أكدت الأبحاث السابقة أن الأفراد المتوافقين مع بيئة عملهم لديهم روابط أقوى مع المنظمة ويميلون إلى الأداء بشكل أفضل ، مما يحفزهم على العمل

بجدية أكبر. أن شعور الفرد الداخلي بالملكية النفسية تجاه عمله يقوده الى السعي الدائم نحو التطوير المؤسسي وهي بمثابة محفز للقيام بما هو أفضل في العمل والقيام بالمهام بالشكل الذي يحقق أفضل النتائج ويحقق الأهداف (امان,2017:40).

وتأسيسا على ما سبق فإن أهمية الملكية النفسية يمكن ايجازها اعتمادا على الشكل (7)



شكل (7) أهمية الملكية النفسية

المصدر: اعداد الباحث

رابعا - إيجابيات وسلبيات الملكية النفسية :

يمكن أن يؤدي فقدان الممتلكات إلى انكماش شخصيتنا ، أو حتى إلى المرض والتخلي عن الرغبة في العيش في الحالات القصوى كما لوحظ أيضاً أن لمشاعر الملكية عدداً من التأثيرات ، بعضها قد يكون إيجابياً وأحياناً سلبياً في طبيعته (Pierce el at,2003:31). وأشار (Cocieru el at,2019:1) بأن الملكية النفسية يمكن أن يكون لها تأثير "سلاح ذو حدين" في المنظمات ، حيث يمكن لمشاعر الملكية أن

تحقق العديد من النتائج الإيجابية في بيئات مستقرة ولكنها قد تؤدي أيضًا إلى العديد من الآثار السلبية في أوقات التغيير.

واضاف أيضا (Pierce et al.,2003:33) ان الملكية النفسية سيكون لها عواقب إيجابية وسلبية على الفرد ، على الجانب الإيجابي من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى تحمل المسؤولية ، والرعاية ، والحماية ، والرعاية ، والإشراف ، والاستعداد لتقديم تضحيات شخصية وتحمل المخاطر نيابة عن الهدف، على الجانب السلبي قد يؤدي ذلك إلى الاغتراب والإحباط والتوتر ويمكن أن يؤدي التغيير الجذري أو تدمير الأشياء التي توجد بها مشاعر قوية للملكية إلى تقليل مفهوم الذات ، والآثار الصحية الضارة ، ومشاعر انعدام المعايير والعجز. ووصف (Kohn,2018:1) الجانب الإيجابي والسلبي للملكية النفسية حيث يمكن أن يؤدي تبادل المعرفة بالأهداف النفسية للملكية إما إلى تضائل الذات أو دفع الأفراد للتعبير عن هويتهم ويمكن للسلوكيات الموجهة نحو الهوية أن تدفع الأفراد إلى أن يكونوا إما مترددين في مشاركة المعرفة أو أن يكونوا أكثر نشاطاً فيها. وتم ربط الشعور بالملكية النفسية بالعديد من السلوكيات الإيجابية ، بما في ذلك دعم التغييرات التي تقوم بها المنظمة. على كل من المقاييس الصغيرة والكبيرة ، تؤثر التغييرات التنظيمية على إجراءات عمل الموظفين حتى الآن ، يتطلب نجاح التغيير تغييرات جوهرية في سلوك الموظفين ومواقفهم وأهدافهم وقيمهم (Alhadar&Hidayanti,2021:445).

وأن الملكية النفسية تشترك في الشعور بالإيجابية والسعي مع التركيبات التنظيمية الإيجابية الأخرى مثل الرفاه النفسي ورأس المال النفسي ، نظراً لدورها كمورد إيجابي يمكن أن يساعد الموظفين على تكوين روابط إيجابية بينهم وبين مؤسساتهم ، فمن الآمن افتراض أن الأبحاث حول الملكية النفسية ستستمر في النمو في الأهمية في كل من الإعدادات الأكاديمية والتطبيقية (Bullock ,2015:10).

وأشار (Olckers& Plessis,2012:2586) الى أن الملكية النفسية لها عواقب إيجابية بغض النظر عن الملكية المالية للموظف وبغض النظر عن الوضع القانوني للعضو كمالك أو غير مالك.

1- وبناءا عليه فإن الشعور بالملكية النفسية يؤدي إلى العديد من الإيجابيات على سلوك الأشخاص

ومدركاتهم، والتي يمكن تقسيمها إلى بعدين أساسيين (Pierce et al.,2001:231) :

2- زيادة الشعور بالملكية النفسية: وتعبر عن الطريقة التي يمكن من خلالها أن تدعم الملكية النفسية

من شعور الشخص بالمسؤولية باتجاه الشيء الذي يملكه، مما يدفع إلى أن يحافظ ويهتم بالشيء المملوك.

3- زيادة القيمة: ويدل على الأهمية التي يدركها الشخص للشيء المملوك.

وأياضا فإن الشعور بالملكية النفسية يؤدي إلى العديد من السلبيات على سلوك الأشخاص وهي :

1- الانفرادية وعدم التعاون مع الآخرين.

2- الشخص عندما يرى أن هناك تعديلات كبيرة تمت على الأهداف التي يعتقد أنه يملكها، فإن الشخص يشعر بالإحباط والضغط والخسارة (زعر، 2016:38).

وفي السياق نفسه فإن الغرض من تنفيذ ممارسات الملكية النفسية في المنظمة يخلق تأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين في المنظمات ويؤدي إلى معدلات تناقص أقل، ويركز على الشعور بالتملك ويسهم بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين (Nigam, 2017:97).

وفي ضوء ما سبق فإن الفرد الذي يمتلك مجموعة من الخصائص الجيدة كالإحساس بالسيطرة والتحكم الكبير في أدائه، الإدراك الواعي بمضمون العمل، والمسائلة والمسؤولية عن نتائج أعماله، والمشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء المنظمة التي يعمل بها يكون أكثر نشاطا ودعما للتغيرات التنظيمية التي تقوم بها المنظمة هذا يدل على ان الملكية النفسية تؤثر تأثيرا إيجابيا على الفرد، وعلى العكس من ذلك اذا كان الفرد يشعر بالإحباط والاعتراب وتقليل مفهوم الذات وان أي تبادل او تغيير لأهداف المنظمة يمكن ان يؤدي الى التضاؤل والتردد في المشاركة فهذا تأثير سلبي للملكية النفسية على الافراد.

ويمكن ايجاز إيجابيات وسلبيات الملكية النفسية في الجدول (10):

الجدول(10) إيجابيات وسلبيات الملكية النفسية

سلبيات الملكية النفسية	إيجابيات الملكية النفسية
الشعور بالإحباط والاعتراب وتقليل الذات	المشاركة وتحمل مسؤولية اعباء العمل
التردد والتضاؤل في المشاركة لاي تغيير او تبادل للاهداف	يكون الفرد اكثر نشاطا ودعما للتغيرات التنظيمي
الانفرادية وعدم التعاون مع الاخرين	زيادة قيمة الفرد كالإحساس بالسيطرة والتحكم الكبير في أدائه

المصدر: اعداد الباحث

خامسا - دوافع تعزيز الملكية النفسية ومكوناتها :

حدد (Kohn,2018:8) ثلاثة دوافع اجتماعية بيولوجية للملكية النفسية للإنسان: الفعالية والتأثير، والهوية الذاتية، والحصول على مكان حيث لا ينطبق الدافع الأخير على الكيانات غير المادية مثل المعرفة، في حين أن بعض الكيانات غير المادية قد تكون مرتبطة بامتلاك مكان كدافع للملكية، فإن قدرًا

كبيرًا من المعرفة يتم تجميعه على مدى عدة سنوات في مواقع مختلفة ، وبالتالي يبدو أن وجود مكان ليس له أهمية تذكر. في حين حدد مجموعة من الباحثين مسارات تعزيز الملكية كالاتي:

1- الكفاءة الذاتية

تتعلق الكفاءة الذاتية باعتقاد الناس أنهم قادرون على تنفيذ الإجراء بنجاح والنجاح في مهمة محددة بالملكية قد تكون مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بحاجة الفرد للتأثير، بحيث مشاعر الملكية تظهر حتى عند الأطفال الصغار بسبب الدافع للتحكم في الأشياء والتأثير في تطبيقها وهذه الحرية في التحكم في تصرفات الفرد هي مكون نفسي ينتج عنه مشاعر الكفاءة الذاتية، وعليه أن عنصر الكفاءة الذاتية للملكية النفسية يتضمن القيام بالمهام ويضمن مسؤولية تحقيق النجاح (Pickford et al.,2016:6).

2- الهوية الذاتية

ان الممتلكات أيضا بمثابة تعبيرات رمزية عن الذات وذلك لانها ترتبط ارتباطا وثيقا مع الهوية الذاتية والفردية، اذ تعرف الهوية الذاتية في هذا السياق كعلاقة شخصية معرفية بين الفرد والكائن، إلى أن الناس يستخدمون الملكية لتحديد أنفسهم و للتعبير عن هويتهم الذاتية للآخرين وللحفاظ على استمرارية الذات عبر الزمن. وعليه فإن شعور الفرد بالملكية النفسية يوفر الآلية التي من خلالها ينظر الفرد الى ذاته باعتباره متميزا عن الآخرين، وهو ما يحدد هويته الذاتية (امان, 2017:44).

3- الإقليمية:

هي مصطلح يرتبط بالتواصل غير اللفظي الذي يشير إلى كيفية استخدام الناس للمساحة للتعبير عن ملكية أو إشغال المناطق والممتلكات ، ويمكن اعتبار المساحة الشخصية بمثابة فقاعة مع وجود شخص في المركز ، مما يشكل منطقة لا يرغب الشخص في غزوها وأن الموظفين في مكان العمل يعتبرون إقليميًا على المساحات المادية والأفكار والأدوار والعلاقات والممتلكات المحتملة الأخرى في المنظمات (Nigam ,2017:101).

4- المساءلة

أصبحت المساءلة مفهومًا شائعًا في مجالات الأعمال والسياسة العامة ، فالمساءلة هي التوقع الضمني أو الصريح بأنه يمكن استدعاء المرء لتبرير معتقدات المرء ومشاعره وأفعاله للآخرين، المساءلة كمصدر للملكية النفسية واضحة في العديد من مجالات الأعمال التجارية وكذلك المجتمع ، فعلى سبيل المثال يحاسب مالكو أي فريق رياضي الآخرين (المدربين واللاعبين) على أداء الفريق ، في حين أنهم هم أنفسهم يخضعون للمساءلة من قبل المكونات الأخرى (وسائل الإعلام والمشجعين) عن أداء الفريق (Jeswani et al.,2012:5).

5- الانتماء :

هو الحصول على مكان هو حاجة مهمة للروح البشرية فالأفراد لديهم حاجة لامتلاك مساحة معينة ، اذ يُنظر إلى المنزل على أنه الجوهر الإقليمي، وهو المساحة المرغوبة ونقطة مرجعية محددة ينظم الناس حولها حياتهم اليومية، يتحقق المنزل جزئياً نتيجة تفاعل الفرد مع بيئته أو بيئتها وإضفاء الطابع الشخصي على هذه البيئة ، مما يعزز الألفة والشعور بالانتماء إليها واكتشاف الذات (Olckers& Plessis,2012:2588).

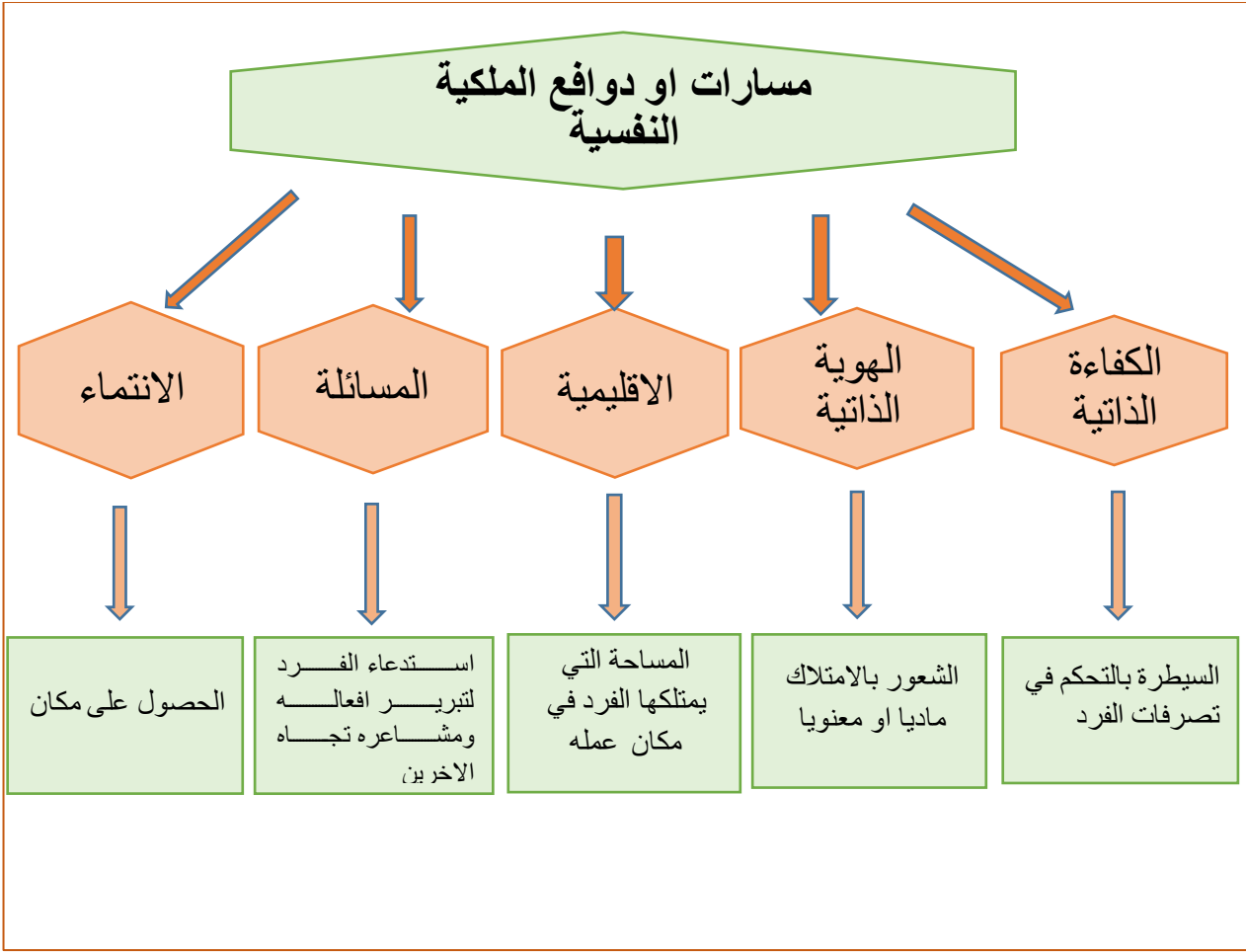
وأشار (Diefenbach el at,2017) الى مكونات الملكية النفسية حسب الجدول (11) :

جدول (11) مكونات الملكية النفسية

الوصف	الحاجة
الشعور بأنك سبب أفعالك بدلاً من الشعور بأن القوى الخارجية أو الضغط هو سبب تصرفك.	الاستقلالية
الشعور بأنك قادر جداً وفعال في أفعالك بدلاً من الشعور بعدم الكفاءة أو عدم الفاعلية	الكفاءة
الشعور بأن لديك اتصالاً حميمياً منتظماً مع الأشخاص الذي يهتمون بك بدلاً من الشعور بالوحدة وعدم الاهتمام بأمرهم.	الشعور بالصلة
الشعور بأنك محبوب ومحترم ولديك تأثير على الآخرين بدلاً من الشعور بأنك شخص لا يهتم بنصائحه أو آرائه	الشعبية
الشعور بأنك تحصل على الكثير من المتعة والمتعة بدلاً من الشعور بالملل والضعف الذي تحفزه الحياة.	التحفيز
الشعور بالأمان والتحكم في حياتك بدلاً من الشعور بعدم اليقين والتهديد من قبل ظروفك	الأمان

Source: Diefenbach, S., Hassenzahl, M., Eckoldt, K., Hartung, L., Lenz, E., & Laschke, M. (2017). Designing for well-being: a case study of keeping small secrets. The Journal of Positive Psychology, 12(2), 151.

ويجادل (Pierce et al.,2003:91) ان مشاعر الملكية تسمح للأفراد بتحقيق ثلاثة دوافع إنسانية أساسية: الفعالية والتأثير ، والهوية الذاتية ، وامتلاك مكان (منزل) ، وبالتالي فإن هذه الدوافع هي من بين أسباب الشعور بالملكية كل دافع يسهل تطوير الملكية النفسية ، بدلاً من التسبب مباشرة في حدوثها. لذا فإن الفرد جاهز للملكية النفسية بسبب الدوافع الفطرية للفعالية والتأثير ، والهوية الذاتية ووجود كان للعيش فيه وبالمثل في حين أن هذه الدوافع عالمية ، فمن المتوقع أن تكون هناك اختلافات فردية في هذه العملية ، حيث سيختلف الأفراد في قوة الدوافع ، سواء عبر الأفراد أو داخل الأفراد عبر الأزمنة (Bullock ,2015:13).ويمكن تلخيص دوافع الملكية بالشكل (8)



الشكل (8) مسارات او دوافع الملكية النفسية

المصدر: اعداد الباحث

سادسا- أنواع الملكية النفسية :

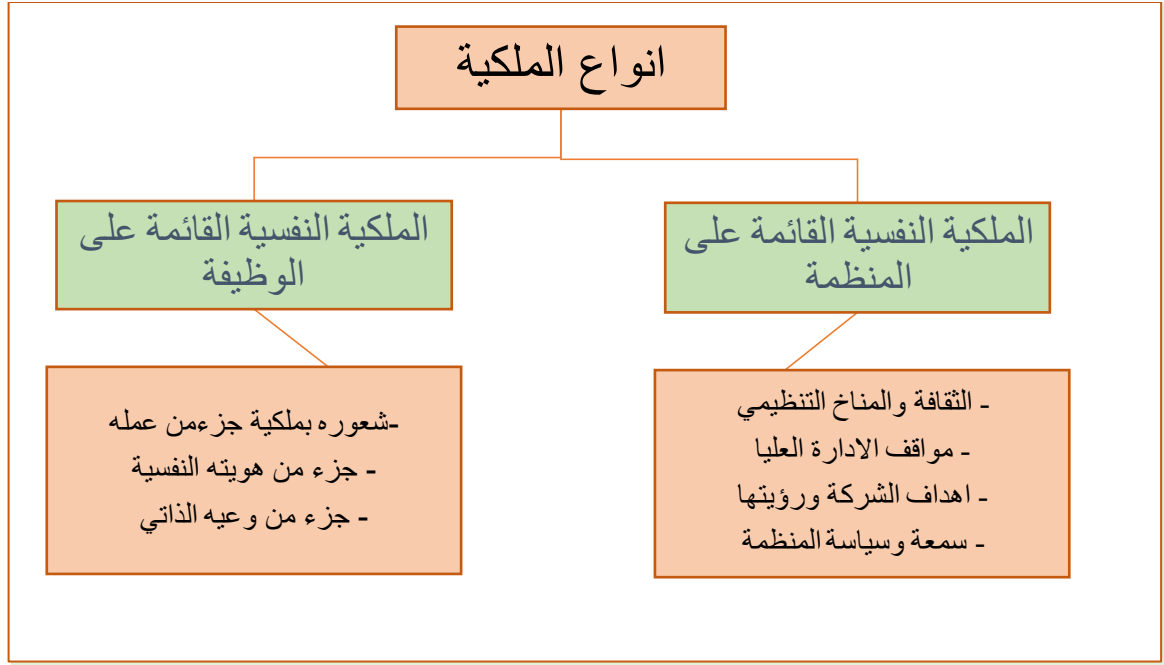
اشارت مراجعة العديد من الادبيات قيام العديد من الباحثين في دراساتهم لتصنيف الملكية النفسية على النحو التالي:

- 1- الملكية النفسية القائمة على المنظمة: وهي مرتبطة بمشاعر الفرد الخاصة بالامتلاك وارتباطه النفسي بمكان العمل في مجمله. يمكن تحديدها من خلال الثقافة والمناخ التنظيميين ومواقف الإدارة العليا ، وأهداف الشركة ورؤيتها ، وسمعة المنظمة ، وسياسات وإجراءات الشركة (Nigam ,2017:98).

وذكر (Jing&Yan,2022:2) أن الملكية النفسية التنظيمية للموظف هي مؤشر جيد على مواقف الموظفين وسلوكيات العمل ، مثل أنه عندما تقدم المنظمة الدعم والموارد للموظفين ، فإنهم يشعرون بمشاعر إيجابية تجاه المنظمة ، على العكس من ذلك ، إذا كانت المنظمة تثقل كاهل الموظفين أو مشاكل في العمل وإذا فشلت المؤسسة في تقديم المساعدة والدعم في الوقت المناسب ، فإن الموظفين سيطورون نية للمغادرة ، مما يؤدي إلى زيادة معدل دوران الموظفين والهيكل التنظيمي غير المستقر .

2- الملكية النفسية القائمة على الوظيفة: وهي تتعلق بمشاعر حيابة الموظف تجاه وظيفته في مكان العمل ، اذ هو الشعور الذي يتشكل لدى العاملين تجاه الوظيفة التي يؤدونها والذي بموجبه يشعر الموظف بملكية جزء من عمله/وظيفته التي يقوم بأدائها ومن الممكن أن تصبح جزء من هويته النفسية ووعيه الذاتي (Pierce et al.,2003:94).

وأشار (Batool et al,2022:2) ان الملكية النفسية القائمة على الوظيفة تشجع الموظفين على تعزيز رابطة الملكية تجاه الوظيفة وأن يكونوا أكثر نشاطاً ، بينما من ناحية أخرى ، يميل الموظفون الذين لديهم مشاعر ملكية إلى أن يكونوا أكثر تملكاً مما يؤدي إلى سلوكيات عمل سلبية مثل إخفاء المعرفة أي أن الموظفين يخفون المعرفة عندما يشعرون بملكية المعرفة التي يمتلكونها. ووصف (Pierce et al,2009:408) الدور الذي تلعبه الملكية النفسية وبصورة واضحة ومباشرة على وظيفة الفرد اي بمعنى قيمة العمل، الكفاءة والإتقان الشخصي ، أو الكفاءة الذاتية ، أو توقع أداء الجهد وتقرير المصير و والتأثير كما لو كان يمكن للمرء أن يؤثر على نتائج العمل والذي بدوره يؤثر بشكل إيجابي على الدافع الذاتي للموظف ، ورضا العمل ، والالتزام التنظيمي ، والسلوكيات الإرادية بالعمل. وتأسيساً على ما سبق فإن انواع الملكية النفسية ايجازها اعتمادا على الشكل (9)



الشكل (9) أنواع الملكية النفسية

المصدر: اعداد الباحث

سابعاً - ابعاد الملكية النفسية :

أشارت مراجعة أدبيات الملكية النفسية المتمثلة بمساهمات العديد من الباحثين والكتاب أمثال (Atalay&Ozler,2013; Jakada et al.,2021; Dirik&Eryilmaz,2016) الى دراسة ابعاد مختلفة للملكية النفسية كما موضح في الجدول الاتي :

جدول (12) ابعاد الملكية النفسية من وجهة نظر بعض الباحثين

ت	الباحثين	ابعاد الدراسة
1	(Dirik&Eryilmaz,2016)	ابعاد الدراسة (التعزيز – الوقاية)
2	(Feldermann&Hiebl,2022)	احادي البعد مكون من 7 فقرات
3	(Atalay&Ozler,2013)	ابعاد الدراسة تمثلت (التأثير – الهوية الذاتية – الحصول على مكان)
4	(Shukla&Singh,2015)	ابعاد الدراسة تمثلت (الالتزام – الارتباط – المودة)

المصدر : اعداد الباحث

اذ تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس (Shukla&Singh,2015) للملكية النفسية الذي تضمن ثلاثة أبعاد اساسية تشكل الملكية النفسية وهي الالتزام (Obligation) والارتباط (connectedness) والمودة (affection) وتم اختياره للأسباب الآتية:

- 1- ملائمة محتوى المقياس (ابعاد وفقرات) لما تتضمنه بيئة التطبيق .
 - 2- توفر القناعة الكاملة لدى الباحث بتمثيل الابعاد الثلاث لمتغير الملكية .
 - 3- الانسجام العالي بين الابعاد الثلاث للملكية مع المتغير التابع ودورها الواقعي في الحد منه.
- وبذلك سنناقش في ادناه الابعاد بشيء من التفصيل وكما يلي :-

1- الالتزام (Obligation) :

أي منظمة تريد أن تسعى جاهدة لتحقيق أعلى مستوى في العالم التنافسي اليوم يجب أن يكون لديها آلية لتحفيز موظفيها على الالتزام بالأهداف التنظيمية والعمل كأعضاء فعالين في الفريق ، وينظر الى الالتزام كقوة تربط الفرد بهدف (اجتماعي) أو غير اجتماعي) وبمسار عمل ذي صلة بهذا الهدف بحيث يمكن اختبار هذه القوة الملزمة بطرق مختلفة (أي يمكن أن تكون مصحوبة بعقليات مختلفة) ، ويشتمل الالتزام الارتباط العاطفي والمشاركة مع الهدف والشعور المحسوس تجاه الهدف (Bucăța et al,2017:123). اذ يُنظر إلى التزام الموظف على أنه مهمة رئيسة للإدارة، اذ تعاني العديد من المنظمات في البلدان من ارتفاع معدل دوران الموظفين ، وارتفاع تكلفة استبدال الموظفين ، والضغط على الموظفين المتبقين وفقدان رأس المال الاجتماعي بسبب ضعف الالتزام ، وقد تجلى الافتقار إلى الالتزام من خلال تغيب الموظف والتأخر عن العمل ، وارتفاع معدل الدوران ، وعدم الرضا الوظيفي ، ومواقف العمل السلبية في المنظمة (Authority,2022:70).

كما أن الموظفين الذين لديهم شعور بالتزام الموظف هم أقل عرضة للانخراط في سلوك الانسحاب وأكثر استعداداً لقبول التغيير، وأن هذه القيم يبدو أن لها عواقب وخيمة محتملة على نواة من الأفراد الملتزمين الذين يشكلون مصدر الحياة التنظيمية منها (Irefin&Mechanic,2014:33) :

- العمال الذين يصبحون أقل التزامًا بالمنظمة ، سوف يوجهون التزامهم في اتجاهات أخرى.
- يميل الموظفون الذين ليس لديهم مستوى عالٍ من الالتزام إلى عدم الشعور بالرضا التام والوفاء بوظائفهم .

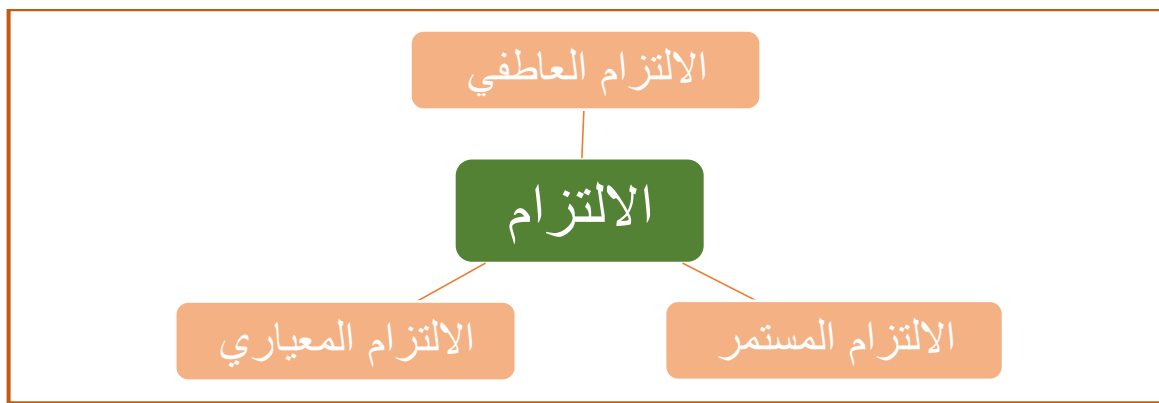
وعرف (Nadege,2019:19) الالتزام بأنه القوة التي تربط الفرد بمسار عمل ذي صلة بهدف معين، حيث أدت الاختلافات في تعريفات الالتزام إلى استنتاج أن الالتزام يمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة ربما كانت أهم التطورات في نظرية الالتزام على مدى العقدين الماضيين وهي الاعتراف بأن الالتزام:

• يمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة .

• يمكن توجيهه نحو أهداف أو اغراض معينة.

وفسر (Nagpal,2022:74) ان الالتزام هو في غاية الأهمية للنجاح في أي منظمة ، اذ سيبقى موظفو المنظمة الملتزمين تجاهها بإخلاص في السراء والضراء ، يؤدون مهامهم اليومية دون عناء ولن يمتنعوا عن العمل ويعملون باستمرار ، كما أنهم سيشاركون قيم وأهداف المنظمات الاخرى ، ويسعد الموظفون الملتزمون بالقيام بالعمل الجاد ، والاعتراف بالتقدير والمساهمة في الأهداف التكتيكية لمنظماتهم نظرًا لأن الالتزام يستدعي استثمار الوقت جنبًا إلى جنب مع الجهد العقلي والبدني.

ومن خلال مراجعة ما ورد في مواضيع الالتزام يمكن توضيح ابعاد الالتزام بالشكل (10)



شكل (10) ابعاد الالتزام

المصدر: اعداد الباحث

وفسر (Rajak & Pandey,2017:76) مفهوم كل نوع من ابعاد الالتزام كما يلي:

- الالتزام العاطفي : هو ارتباط الفرد النفسي أو العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة في صياغة قراراتها وأهدافها والاعتراف بقيمتها واستيعاب مبادئها ومعاييرها.
- الالتزام المستمر: يعتبر بمثابة وعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة ، ويؤخذ بنظر الاعتبار حسابيًا نظرًا لإدراك الفرد المصاريف والتهديدات المرتبطة بترك المنظمة.
- الالتزام المعياري: هو التفاني الذي يثق به الفرد في المنظمة أو التزامه العاطفي ببيئة العمل الخاصة به. يمكن توضيح تنظيم المسؤولية من خلال واجبات مختلفة ، وان تفاني الفرد في مكان عمله يشعره كثيرًا أن لديه التزامًا أخلاقيًا تجاه المنظمة.

وفي السياق نفسه اشار (Bucăța et al.,2017:123) ان الالتزام يتأثر باستمرار المزايا التي تقدمها الشركة للموظفين والتي يشعرون بالانجذاب إليها ، نحن نتحدث عن مزيج من المصالح المعترف بها

والوفاء بها من قبل المنظمة وبشكل أكثر تحديداً ، يظل الموظفون في المنظمة لأنهم يعتقدون أن صاحب العمل التالي لا يمكنه تقديم نفس المزايا وهذا النوع من الالتزام يعتمد على التكلفة / الفائدة. ووصف (Trzeciak&Banasik,2022:4) ان الدافع له تأثير على إبداع الموظف وابتكاره وهذا يؤدي إلى زيادة الرغبة في العمل وزيادة الكفاءة خاصة عندما يربط الموظف أهدافه بالمنظمة وتنشيط السلوك، اذ لكل فرد جوانب مختلفة وفردية تزيد من التزامهم بمهام محددة والغرض من التحفيز هو التأثير على الموظفين باستخدام أنواع مختلفة من الحوافز.

ويوضح (Waribo et al.,2019: 865) أهمية التزام الموظف حيث يؤدي التزام الموظف العالي إلى مستويات عالية من نتائج العمل المواتية ، خاصة إذا كانت الظروف مناسبة ويشير هذا إلى وجود سوابق من التزام الموظف ، مما يؤدي إلى أداء أعلى للموظفين ونتيجة لذلك ، ازداد البحث حول الالتزام بشكل كبير على مر السنين ، حيث يواصل الموظفون العمل كمحركين للمنظمات للميزة التنافسية وكذلك تحقيق التميز والإنصاف داخل المنظمة .

اذ ان المنظمات التي تلهم الأفراد إلى التصرف بطرق متناغمة مع اهتمامات المنظمة ، حيث تعتبر الالتزام التنظيمي هو قوة تحديد الفرد ومشاركته في منظمة معينة كما يتسم بالإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمها (الالتزام بالقيمة) وقبولها جنباً إلى جنب مع الاستعداد لبذل جهد كبير عن المنظمة والبقاء عضواً (الالتزام بالبقاء)(Oyewobi et al.,2012:182).

ومما سبق يمكن تعريف الالتزام بأنه رغبة الفرد في البقاء بالمنظمة ويرتبط هذا بما يتواجد في بيئة العمل من اهداف وقيم والتزاماته تجاه المنظمة.

2- الارتباط (Connectedness) :

اشارت الأبحاث والدراسات الى الارتباط بشكل مختلف وسياقي ، حيث عرف علماء علم النفس الاجتماعي الارتباط بالترابط الاجتماعي باعتباره تجربة قصيرة المدى من الانتماء والعلاقة ، بناءً على التقييمات الاجتماعية الكمية والنوعية ، وبروز العلاقات ، اما التعريف العام للارتباط هو الدرجة التي يشعر بها الأفراد بالتمسك في الأماكن في حياتهم باعتبارها ذات مغزى شخصي ومهم (Bowles&Scull,2019:5). والارتباط جانب مهم من جوانب الحياة ، اذ يمنح القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل من خلاله يمكنهم من إدراك عالمهم ، وهو نظام دعم لمساعدتهم عند الحاجة وعادة ما يكون قادر على تطوير علاقات مع المجموعات ، وهو غالباً ما يؤدي إلى ارتباط عميق داخل النفس ومع الآخرين (Denial,2009:5).

وعرفه (Lee&Robbins,2000:484) بأنه جانب من جوانب الذات يعكس الإدراك الذاتي للتقارب الشخصي مع العالم الاجتماعي في كل شيء وهذا الشعور بالتقارب هو عنصر حاسم في الشعور بالانتماء ويستند إلى الخبرات الإجمالية للعلاقات القريبة والبعيدة ، اذ يوفر الارتباط إحساسًا شخصيًا بالهوية بالإضافة إلى إحساس بالمكان في المجتمع.

و يشعر الأفراد المرتبطون اجتماعيًا عمومًا بأنهم قريبون من الأفراد الآخرين ويمكنهم التعرف عليهم بسهولة ، ويرون الآخرين على أنهم ودودون وودودون ويشاركون عادة في المجموعات والأنشطة الاجتماعية. من ناحية أخرى ، غالبًا ما يعاني الأفراد ذوي العلاقات المنخفضة من مشاعر سلبية بما في ذلك الشعور بالوحدة والقلق والغيرة والغضب والاكتئاب وتدني احترام الذات (Delle 2014: 5) . . Fave& Soosai-Nathan, كما إنهم يعتبرون أنفسهم منبوذين وغالبًا ما يسيء الآخرون فهمهم لأنهم يفسلون أنفسهم عن المجتمع ويواجهون تحديات كبيرة في العالم الاجتماعي على الرغم من أن الافراد في النوع الأخير يتمكنون في النهاية من تطوير علاقات مع المجموعات ، إلا أنهم دائمًا ما يفتقرون إلى اتصال عميق مع أنفسهم ومع الآخرين (Jdaitawi,2015:86).

اذ ان العديد من الأفراد لديهم بعض الصداقات ولكنهم مع ذلك يميلون إلى الشعور بأنهم منعزلون أو غرباء وإنهم يجدون صعوبة في الحفاظ على العلاقات ، وتجنب الأنشطة الاجتماعية بسبب الخوف من الرفض، ويميلون إلى أن يكونوا غير مؤهلين للتغلب على ظروفهم الشخصية ، اذ يعزى هذا النوع من الانتماء (أو عدمه) على أنه شعور أكثر دقة بالارتباط وهو سمة من سمات الذات تعكس الإدراك الدائم للقرب الشخصي مع العالم الاجتماعي في كل شيء (Lee et al.,2001:310). وأظهرت العديد من الدراسات أن الافراد الذين يعانون من مستويات منخفضة من الارتباط يبلغون عن المزيد من الضغوط النفسية ، بما في ذلك الاكتئاب وتدني احترام الذات ، في حين أن الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من الارتباط محميون من الاكتئاب (Armstrong& Oomen-Early,2009:524).

كما ووضح (Alias,2013:4) مفهوم الارتباط الاجتماعي على أنها تجربة قصيرة المدى للانتماء والارتباط ، بناءً على التقييمات الاجتماعية الكمية والنوعية ، والوعي الاجتماعي ويحافظون على نوعين من الارتباط الاجتماعي:

- الارتباط الاجتماعي على المستوى العام يتعلق بالشبكة الاجتماعية للفرد بأكملها .
- الارتباط الاجتماعي على المستوى الفردي هو الشعور تجاه شخص معين.

وعرف (Lee et al.,2002:355) الارتباط على أنه شعور دائم وشامل بالتقارب بين الأشخاص من العالم الاجتماعي ، وان الافراد الذين يفتقرون إلى الإحساس بالارتباط لا يشعرون بأنهم ينتمون إلى أي

مكان وأنهم معرضون للوحدة المزممة ، وتدني احترام الذات ، والقلق الشديد من السمات ، وزيادة عدم الثقة الاجتماعية ولنقص الارتباط في حياة الافراد له علاقة بالاكتئاب والقلق الاجتماعي والغيرة والشعور بالذنب.

ويشار الى الارتباط كمصدر للمعنى الذي أدى الى الوعي المتزايد بالدور الحاسم للمعنى في الحياة الذي يتمثل برفاهية الإنسان ، اذ تم تحديد المعنى كمؤشر مهم للأداء الإيجابي ، وازدهار الحياة والشعور بالتماسك في حياة المرء ، توجيه الهدف أو العزيمة ، وتعمل كعامل تكامل يعطي إحساساً بالهوية ، ويوفر المعنى في الحياة موارد للتعامل مع المصاعب الوجودية مثل الخسارة والمرض والفتل والموت ، مما يساهم بشكل كبير في التكيف (Delle Fave & Soosai-Nathan, 2014:2).

ومما سبق يمكن تعريف الارتباط بأنه مدى الانتماء او التواصل الوجداني للافراد تجاه الاشخاص او المنظمات .

3- المودة (Affection) :

أشار (Pal, 2017:1) الى المودة بأنها شعور لطيف ودافئ برعاية أو حب شخص ما أو شيء ما حسن النية، وهي الولوج أو الشعور اللطيف والروح الرقيقة هي مخزن المودة والروح الصلبة نادرا ما تظهر المودة التي تسترشد بالعاطفة وفي أحيان عديدة والمودة هي بعد يتخلل علاقات البشر في شكل الحالة المزاجية والدوافع والمشاعر بطريقة واحدة لإدراك العاطفة التي لا تتعارض بالضرورة مع الموقف ، ويمكن النظر إليها من وجهة نظر التعلم وتغييرات السلوك المستمدة من التجارب مع البيئة المادية والاجتماعية ، ويمكن اعتبار المودة والتحفيز ، في معظم الحالات ، على أنهما لا ينفصلان نظراً لأنه يمكن بناء العلاقات الشخصية من خلالها (Benvenut et al., 2017: 369).

ووصف (Salazar et al, 2022:3) المودة بأنها تواصل عاطفي يشمل تلك السلوكيات التي ترمز إلى مشاعر الولاء والاحترام الإيجابي الشديد ويتم فك تشفيرها عموماً على هذا النحو من خلال التواصل المقصود ، اذ يمكن التعبير عن المودة باستخدام التواصل اللفظي وغير اللفظي وعملت نظرية تبادل المودة كمفهوم مهم في فهم العلاقات . وأوضح (McGrath, 2006:297) ان المودة يمكن ان تغير من مستوى الأداء التنظيمي في المنظمات ، من خلال فهم كيفية تأثير العواطف على حالات معينة من ابتكار المعلومات وهذا يمكن أن يساعد في تطوير الممارسة المهنية في سياقها والمساعدة في نقل المعرفة من مجال إلى آخر ، مثل من القطاع الخاص إلى القطاع العام أو من البلدان الصناعية إلى البلدان النامية.

وعلى الرغم من أهمية المودة الا ان الحرمان من المودة لها تأثيرات سلبية كما أشار إليها (383 (Floyd, 2014):

- الشعور بالوحدة ، والاكتئاب ، والتوتر ، والكسر ، وأنماط التعلق الانشغال والخوف .
- اضطرابات الشخصية ، واضطرابات المزاج والقلق ، واضطرابات المناعة الثانوية.
- يظهر ارتباطات خطية سلبية مع الصحة العامة والسعادة والدعم الاجتماعي والرضا عن العلاقة وأمن التعلق.

وأيضاً ارتبط الحرمان من العاطفة سلباً بالسعادة والصحة العامة والدعم الاجتماعي والتعلق الآمن والرضا في العلاقة الأساسية للفرد، إذ تتوافق هذه النتائج مع الأدبيات التي توضح أوجه القصور الصحية والعلائقية المرتبطة بحالات مماثلة من الحرمان ، مثل الشعور بالوحدة ، والنبذ ، ، والرفض والإقصاء الاجتماعي والتسلط (Floyd,2016:4).

ومما سبق يمكن تعريف المودة بأنها حالة مزاجية او عقلية اونوع من العاطفة التي تؤثر على الافراد اما بشكل إيجابي او سلبي.

ونستنتج من ذلك ان تكامل ابعاد الملكية النفسية الثلاثة ب (الالتزام – الارتباط - المودة) أثبتت فوائدها للمنظمات وهي ذات طبيعة تنموية ، فإن المديرين يرغبون في مراقبة هذا الشعور وحمائته وغرسه في الافراد لان الملكية النفسية اذا تواجدت في المنظمات فأنها تؤثر على العديد من المفاهيم كالاتزام التنظيمي، دوران العمل ، سلوك المواطنة وغيرها .

الفصل الثاني

المبحث الثاني

الشعور بالوحدة في مكان العمل (إطار فكري)

توطئة:

تتواجد الوحدة في كافة أطراف المجتمع إذ تزايد الاعتراف بالوحدة على أنها مشكلة اجتماعية، لما لها من آثار سلبية على الافراد و صارت كلا المنظمات غير الحكومية والجهات الفاعلة الحكومية تسعى لتناولها والحد من انتشارها داخل بيئتها وذلك من خلال تنمية مهارات الاتصال وتواصل العاملين فيما بينهم ومساعدتهم في الابتعاد عن الاخطار والمضايقات الوظيفية او عدم التفاهم والالتزام بالجوانب الأخلاقية والعمليات المنطقية المبنية على عمليات التواصل التي تمثل انسجام وتقارب اراء الافراد العاملين. في هذا المبحث سنتطرق الى مفهوم الوحدة بشكل عام ومفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل بصورة خاصة وكل ما يعزز محتواها المفاهيمي حسب اطلاع الباحث ، وعلى النحو الاتي :-

أولا : مفهوم الوحدة

في السنوات الأخيرة ، تم إيلاء مفهوم الوحدة اهتمامًا أكبر في الدراسات النفسية والاجتماعية وسعى الباحثون إلى تحديد هذا المفهوم المعقد ، حيث غالبًا ما يتم تعريف الوحدة على أنها شعور شخصي سلبي يوصف بعدم كفاية العلاقات الاجتماعية إذ لا يوجد حاليًا تعريف واحد متفق عليه للوحدة ومع ذلك ، يُعتقد أنه يشتمل على عدد الروابط الاجتماعية ونوعيتها المدركة (Ogrin,2019:4). وفي الأساس ، قد تكون الوحدة قد نشأت لأسباب مهمة ، مثل البقاء على قيد الحياة من خلال المجموعات الاجتماعية لذلك ، من الضروري التحقق مما يحدث لتعزيز فهم الوحدة ، إذ تُعرّف الوحدة في المصطلح الفني بأنها العزلة الاجتماعية المدركة وتحدث عندما يشعر الشخص بعدم الملاءمة تجاه نوعية أو كمية العلاقات المدركة (Inagaki et al.,2016:1096).

على الرغم من حقيقة أن الوحدة لا تُعامل ككيان محدد لكنه يدل على تفرد كظاهرة في حد ذاتها بعد أن تجاهلها علماء الاجتماع إلى حد كبير حتى منتصف القرن الحادي والعشرين ، فإن تدفق العمل المتزايد باستمرار منذ القرن السابع عشر شهد تحديد الوحدة بشكل كبير كمفهوم مهم ، إذ تعتبر الوحدة مشكلة عالمية يعاني منها الجميع (de Jong- Gierueld et al.,2006: 485).

و بذلك فقد اختلفت وجهات نظر الباحثين لمفهوم الوحدة باختلاف الزوايا التي ركز عليها كل منهم ، فقد عرفها(Ozcelik&Barsade,2011:1) بأنها حالة عاطفية غير سارة يشعر الشخص بموجبها بالغربة عن الآخرين أو الرفض من قبل الآخرين ويشعر بالحرمان من العلاقات الآمنة والثيقة في بيئته الاجتماعية ، فهي عاطفة وثيقة الصلة بالعمل بشكل خاص لأن الوحدة هي عاطفة شخصية وعلائقية بطبيعتها وقد ثبت أن جودة العلاقات الشخصية لها تأثير كبير على كيفية إدراكهم والتواصل مع منظماتهم. وفي السياق نفسه يُنظر إلى الوحدة على أنها تجربة ذاتية وهي على هذا النحو ، لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعوامل الظرفية، إذ تُعرّف الوحدة ، بأنها حالة يمر بها الفرد ويوجد فيها نقص غير سار أو غير مقبول في (جودة) علاقات معينة و يتم التأكيد على أهمية العلاقات الشخصية للفرد(de Jong- Gierveld&Tilburg,1999:3). كما ان الوحدة لها معنى وجودي أيضاً ، إذ ان كل إنسان هو في الأساس وحيد ، لأنه من المستحيل أن يعرفه ويفهمه إنسان آخر، والشخص ايضا فريد من نوعه وعاجز ، مدرك لوحده ويحاول باستمرار قبولها واستخدامها بطريقة ابداعية (Galanaki,2004:93).

لذلك هي شرط للوجود البشري فالبشر أحرار وحيدون عند الولادة ، إذ يشكل الشعور بالوحدة العاطفية والعلاقات الاجتماعية الوجود البشري ، لكن معظم هؤلاء الأفراد ،هم تحت تأثير المجتمع الذي يصف الوحدة بأنها مرضية أو مستوى أدنى من الوجود ، إذ يميلون إلى النظر إليها بشكل سلبي (Dahiya :89 et al.,2018). وأشار(Arnold et al.,2021:1) ان الوحدة هي الضيق العاطفي الناجم عن الروابط الاجتماعية التي يُنظر إليها على أنها غير كافية . وعرفت الوحدة بأنها مجموعة معقدة من المشاعر تشمل ردود الفعل وغياب الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية(Santas et al.,2016:31). وأنها فرصة لتجاوز الظروف المؤلمة بشكل لا يمكن تصوره والبحث عن المعنى من خلال الأفكار والذكريات والأمال والاعتقاد الروحي وأعمال الإيثار (Singh,2013:9) .

فالوحدة ، كتنقيح شخصي لعلاقة الفرد بالآخرين وهي أيضاً حالة سلبية ، إذ وصفت بأنها مرض مزمن دون تعويض الميزات (Waytz et al.,2015:6). وهي تجربة للتناقض بين الاتصال الاجتماعي المطلوب والفعلي ولها تأثير سلبي كبير على الصحة العقلية والجسدية ، فضلاً عن عواقبه الخطيرة على التماسك الاجتماعي والثقة والمشاركة (Wegner et al.,2022:1). وان طبيعة الوحدة غير واضحة يمكن أن تكون الوحدة قصيرة العمر أو مزمنة ، بدرجات متفاوتة من العمق ، إذ يمكن وصف الأشخاص والأماكن والأوقات والمواقف الاجتماعية والتجارب بأنها وحيدة في محاولة لتمييز بعض أو كل أشكال الوحدة ، وقد يلجأ الفرد إلى موضوعات مثل الألم الاجتماعي ، والعزلة الاجتماعية ، والإقصاء الاجتماعي (Ratcliffe,2021:1) .

وتعتبر الوحدة ظاهرة معقدة ترتبط بضعف الإدراك والعاطفة والسلوك العميق (Kaveladze et al.,2022:1) . ووصف (Monteiro,2019:1) الوحدة بأنها ظاهرة شائعة ومرهقة ودائمة ذات أهمية متزايدة ، تؤثر على الأفراد من جميع الأعمار، من ناحية أخرى يمكن النظر إلى الوحدة على أنها بناء أحادي البعد ، بمستويات مختلفة من الشدة ، وهي تجربة غير سارة تحدث عندما لا تكون العلاقات الاجتماعية للفرد كافية ، على المستوى الكمي أو النوعي . وهناك أدلة قوية في كل من علم النفس الاجتماعي وآداب علم النفس العصبي تظهر أن الشعور بالوحدة كمفهوم تقليدي شكل من أشكال الاكتئاب أو الخجل أو ضعف المهارات الاجتماعية ، وهي ليست تصرفاً ، ولكنها تتكون من مشاعر الشخص (1: Ozcelik&Barsade,2011).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الوحدة بأنها ظاهرة من الظواهر الاجتماعية الهامة التي تنتشر بين الأفراد في جميع مراحل العمر المختلفة والتي يشعر الفرد بها عندما لا تشبع علاقاته الاجتماعية مع الآخرين أو الانفصال عنهم.

ثانياً: مفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل

ان العديد من الأشخاص الوحيدين قد لا يذكرون شعورهم بالعزلة لأنهم يشعرون بأن الآخرين لن يكونوا قادرين على مساعدتهم في تخفيف انزعاجهم ، و تشير هذه الآراء أنه عندما يعاني الموظفون من الشعور بالوحدة في العمل ، يتخذون نهج أكثر دفاعية في تفاعلاتهم مع زملائهم في العمل وهو نوع من التنظيم العاطفي حيث يخفون ما يشعرون به ويعدلون تعبيراتهم العاطفية بطريقة لا تتفق مع مشاعرهم الفعلية (Lee et al.,2019:3).

فالشعور بالوحدة هو ظاهرة معقدة من الناحية النفسية ، وان تعريف الوحدة المرتبطة بالعمل تتمثل بأحدى المشكلات المتعلقة بمحاولة تعريف الشعور بالوحدة للتطبيق الواسع للأفراد العاملين في وجود تباين كبير في ما يجعل الأفراد يشعرون بالوحدة ، والطريقة التي يُحتمل أن يدركوا بها أوجه القصور في العلاقات في مكان العمل (Wright,2005:7). وأوضح (Chabiou&Chrost,2022:5) ان الوحدة والشعور بالمجتمع لا يحدثان في حالة الانفصال ، لكنهما يشترطان ويكملان بعضهما البعض بطريقة مهمة ، ويعتقد أن كل واحد منا يجب عليه أن يتعامل مع التحديات التي تطرحها الوحدة وأن يكون جزءاً من المجتمع .

وفسر (Ratcliffe,2021:2) ان الوحدة ليست حالة مقصودة موجهة إلى شيء محدد ، في سياق موقف محدد مسبقاً إنها بالفعل طريقة لتجربة حالة الفرد ككل وإن قول أشعر بالوحدة يعني أيضاً أن شعور الفرد يظهر بطريقة معينة ، والتي يمكن وصفها بنفس القدر من حيث الشعور بالوحدة.

و تعتبر الوحدة مفهومًا مخالفًا لطبيعة الانسان لأنه يحتاج دائمًا إلى التواصل الاجتماعي والاندماج الاجتماعي ، فعندها يُنظر إلى أن مقدار العلاقة الاجتماعية يتأثر بشكل متكرر بهيكل العمل أو المنظمة (Ayazlar&Güzel,2014:320) . وأشار(2: Ozcelik&Barsade,2011) ان الشعور بالوحدة في مكان العمل هي كفاية وجودة علاقات الفرد مع الافراد العاملين ، وبالتالي يختلف عن السمات الشخصية للموظف التي يتم فحصها في كثير من الأحيان مثل العاطفة السلبية ، والانطواء ، والخلاف كما هو الحال مع المشاعر الأخرى في مكان العمل.

وعند الشعور بالوحدة ، يعاني الافراد العاملين من ضائقة ذاتية لأنهم يرون أنفسهم وحدهم أو معزولين و يقيمون علاقاتهم الشخصية أو العلاقات الاجتماعية بأنها علاقات ناقصة ، سواء من حيث النوع أو الكم ، وأيضًا يكون لدى الفرد الدافع للحفاظ على علاقاته أو استعادتها أو تجديدها (Galanaki,2004:93). فمن المرجح أن يستبعد الموظفون الذين يعانون من الشعور بالوحدة في مكان العمل من هذه المشاعر أي أنهم غير قادرين وغير مرحب بهم ، ولديهم تقييمات سلبية لأنفسهم (مثل تدني احترام الذات والكفاءة الذاتية) و قد يختارون تعزيز الحماية الذاتية وتقليل التفاعل بين الأفراد مع أعضاء الفريق (Li,2020:21).

وأيضا سيختبر كل موظف الشعور بالوحدة بشكل مختلف في حياته العملية ، اذ لا يحب الموظفون الاعتراف بأنهم قلقون أو مكتئبون أو وحيدون في مكان العمل فهو أمر شخصي ويختلف من شخص لآخر، وان الموظف لا يحتاج إلى أن يكون بمفرده ليشعر بالوحدة وسوف يعتمد ذلك على مستوى الدعم والتقارب والأمن الذي يسعى إليه كل موظف في علاقاته الشخصية (Bozoglan et al.,2013:313). وأن الشعور بالوحدة يتم اختباره باعتباره نظامًا موجودًا بشكل موضوعي للوجود البشري لتجربة الحياة إنها حقيقة وتجربة فردية في نفس الوقت كحقيقة وكإحساس شخصي بالوحدة ، فهي متاحة للإنسان في تجربته العادية والطبيعية لإدراك تجربة عالم الحياة اليومية ، ففي كل مرة تنتمي الوحدة إلى شخص ما ولها وصف معين (Chabierr&Chrost,2022:4).

وبالنظر الى أهمية الشعور بالوحدة في مكان العمل فقد تم تعريفها من قبل العديد من الباحثين الذين اسهموا في اغناء محتواها ، اذ يبين الجدول (13) بعض اسهامات الباحثين لهذه المفاهيم وحسب تسلسلها الزمني:

جدول(13) بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل

المفهوم	المصدر	
هي تناقض بين أنواع العلاقات الشخصية التي	(Wright,2005:11)	-1

يرى الفرد أنها كانت موجودة ، ونوع العلاقات التي يرغب في إقامتها من حيث علاقاته الشخصية.		
هي تجربة غير سارة تحدث عندما تكون شبكة العلاقات الاجتماعية لدى الشخص ناقصة بطريقة مهمة ، سواء من الناحية الكمية أو النوعية.	Gierueld et al.,2006:458) (de Jong-	-2
هي عاطفة تعكس حالة تحفيزية بشرية أساسية ولكنها عابرة ، تشبه إلى حد كبير الجوع أو العطش أو الألم.	Ozcelik&Barsade,2011:2) (-3
أنها شعور بعدم وجود اتصالات ذات مغزى مع الآخرين ونقص أو فقدان الرفقة .	(Jantaa et al.,2014:555)	-4
أنها انعكاسات عاطفية معقدة ناتجة عن الفشل في تلبية العلاقة الوثيقة والاحتياجات الاجتماعية .	(Ayazlar&Güzel,2014:320)	-5
انها حالة سلبية تحدث بعد أن يدرك الفرد الفرق بين العلاقة الاجتماعية القائمة والعلاقة الاجتماعية المرغوبة.	(Ozgur et al.,2014:77)	-6
هي تصور ذاتي أو تجربة عن البعد عن شخص آخر أو أشخاص آخرين .	(Waytz et al.,2015:7)	-7
تتمثل في شعور الفرد بافتقاده للآخرين ورغبته في إيجاد أشخاص مقربين منه وتكوين علاقات اجتماعية يرغب فيها .	(النيرب ، 2016 : 26)	-8
أنها حالة عاطفية يدرك فيها الفرد الشعور بالوحدة مع الأفراد الآخرين وسيتعرض الشخص الوحيد للتهديد بفعل احتمال فقدان الحدود الشخصية.	(Dahiya et al.,2018:89)	-9
أنها استجابة لغياب نوع معين من العلاقات بسبب التقييم الذاتي للعلاقات الاجتماعية للفرد.	(Guo,2018:11)	-10
أنها الضيق الناتج عن التناقض بين العلاقات الاجتماعية الفعلية والمرغوبة .	(Lee et al.,2019:3)	-11

هي مدى إدراك الفرد أنه يتم تجاهله أو استبعاده أو رفضه من قبل الآخرين في مكان العمل	(Li,2020:21)	-12
هي حالة يواجه فيها الموظف صعوبة في التواصل مع الآخرين في مكان العمل.	(Khan et al.,2021:1404)	-13
حالة سلبية يمر بها الفرد لوجود نقص مزعج أو غير مقبول في (جودة) علاقات معينة .	(Arnold et al.,2021 :1)	-14
هي شعور معقد غير سار يُنظر فيها إلى العلاقات الشخصية التي تربط العاملين على أنها غير كافية وهذا التصور عن العلاقات الشخصية غير الملائمة هو نتيجة التناقض بين جودة أو كمية الروابط الاجتماعية المرغوبة والفعلية.	(Baliyanl et al.,2022:1)	-15

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات اعلاه

وفقا لما ورد في الجدول () نلاحظ ان المفاهيم المذكورة انفا اشتركت في بعض الجوانب التي ركزت عليها ، يمكن حصرها بالاتي :

- 1- ينتج الشعور بالوحدة نتيجة العلاقات الاجتماعية للفرد.
 - 2- إنها تجربة ذاتية وليست انعزاليا اجتماعيا موضوعيا ، مما يعني أن التواجد في مجموعة أو كونه وحيدا لا يحدد ما إذا كان الشخص يشعر بالوحدة أم لا.
 - 3- تجربة الوحدة مزعجة ، وليست مبهجة أو مسالمة يمكن أن تؤثر الخصائص الشخصية والعوامل الظرفية على تعرض الفرد للوحدة.
 - 4- لها تأثير كبير على الصحة الجسدية والنفسية وأداء الفرد.
 - 5- المشاعر السلبية حول العلاقات الشخصية للفرد ، وعدم التوازن في الأنشطة اليومية للفرد.
- وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الشعور بالوحدة في مكان العمل بأنه حالة يشعر فيها الفرد من الابتعاد وعدم التواصل مع زملائه في العمل وادراكه لضعف العلاقات الاجتماعية والعاطفية على المستوى الشخصي.

ثالثا : الشعور بالوحدة وعلاقته بالمفاهيم الأخرى

العلاقات الاجتماعية هي مركزية لصحة الإنسان ورفاهيته ، وهناك مفهومان مهمان متعلقان بالعلاقات الاجتماعية تمت دراستهما على نطاق واسع في المجالات الاجتماعية والسلوكية والطبية وهما العزلة

الاجتماعية والاعتراب والشعور بالوحدة (Asante&Tuffour,2022:206). ويتضح ان هناك تداخل وتشابكا بين مفهوم الوحدة في مكان العمل ومفاهيم أخرى كالعزلة او الاعتراب ، وهذا الخلط أدى الى صعوبة الفصل بينهما لذا نادى الكثير من الباحثين الى ضرورة اعتبار الوحدة ظاهرة منفصلة وضرورة دراستها مستقلة ، حيث لا يمكن تصنيف وادماج هذه الظاهرة في ظواهر أخرى وصعوبة الفصل بينهما وارتباطها بهذه المفاهيم جعلها تبدو قريبة منها (النيرب ، 2016 : 26) وهي :

1. العزلة الاجتماعية :

تدعم الأدبيات هذه الفكرة القائلة بأن الشعور بالوحدة ليست مرادفة للعزلة ، حيث أظهرت العديد من الدراسات وجود فرق بين مشاعر الوحدة المبلغ عنها وعدد الروابط الاجتماعية التي يمتلكها الشخص ، كما ميز بعض الباحثين أيضًا بين أنواع الشعور بالوحدة ، حيث عرّفوا عدم وجود شبكة اجتماعية بأنه الشعور بالوحدة الاجتماعية وعدم وجود اتصال عميق مع شخص آخر مهم مثل الشعور بالوحدة العاطفية (Ogrin,2019:4).

ان العلاقة بين العزلة الاجتماعية والشعور بالوحدة ما هي إلا واحدة من النتائج المحتملة لتقييم موقف يتميز بعدد صغير من العلاقات فالأشخاص المعزولون اجتماعيا ليسوا بالضرورة وحيدين ، والأشخاص المنعزلين ليسوا بالضرورة معزولين اجتماعيا بالمعنى الموضوعي ، اذ تتعلق العزلة بالخصائص الموضوعية للموقف وتشير إلى عدم وجود علاقات مع أشخاص آخرين Gierueld et (de Jong- al.,2006:486).

اذ أن عزلة الموظفين في مكان العمل تؤدي إلى اختلافهم العاطفي عن المؤسسة باعتباره انعكاسًا لتناقض التزامهم العاطفي مما يؤثر على أدائهم ، اما الوحدة هي تجربة إنسانية عامة وعالمية ذات أبعاد عاطفية ومعرفية وتحفيزية وسلوكية (Ayazlar&Güzel,2014:320). وأشار (Jantaa et al.,2014:554) ان العزلة الاجتماعية هي الافتقار إلى العلاقات الهادفة ، والذي يتزايد في العالم الحديث وله تأثير سلبي على أداء ورفاهية الأفراد .

فالشعور بالوحدة يختلف كثيرًا عن العزلة ، اذ يمكن للفرد أن يكون بمفرده جسديًا ولا يعاني من الجوانب السلبية أو غير السارة للوحدة ، اذ وجد أن العزلة الاجتماعية مرتبطة بشكل إيجابي بالتحرش المباشر في العمل والمضايقات المتعلقة بالعمل ولها ارتباطا إيجابيًا بين العزلة الاجتماعية ومظاهر التنمر مثل العدوان اللفظي والشائعات (Dahiya et al.,2018:89). وان للوحدة معاني موضوعية وذاتية في استخدامها اليومي المشترك، غالبًا ما تُستخدم في وسائل الإعلام للإشارة إلى العزلة أو الخلل الوظيفي الاجتماعي ومع ذلك ، يوجد تمييز بين الشعور بالوحدة الناجم عن العزلة والوحدة التي يسببها الغياب الرمزي أو العاطفي للآخرين (Wright, 2005:10) فالأفراد الذي يعانون من مشاعر الاكتئاب والقلق ،

والأكل السيئ ، والأرق ، والشعور بالمرض ، مع مزيد من التحقيق يكشف أنه يشعر بالوحدة والوحدة الشديدة ويقول إنه على الرغم من أن لديه أصدقاء ، إلا أنه يشعر كما لو أنه لا يوجد من يفهمه حقًا هذا يعني أنه وحيد عاطفياً ، ولكن ليس اجتماعياً (Ernst&Cacioppo,1999:2).

ووصف (Ali&Kohun,2007:355) العزلة الاجتماعية على أنها نقص في العلاقة الهادفة وينظر إليها على أنها عامل مساهم في الاكتئاب وتعتبر موضوعاً شخصياً ، إذ شرح بعض الآثار السلبية للعزلة الاجتماعية من خلال تأثيرها على أداء ورفاهية الأفراد ، وعلى التضامن والتماسك الاجتماعي داخل المجتمع وتتأثر جودة الحياة الشخصية إلى حد كبير بكونها جزءاً من شبكة اجتماعية. إذ تعكس العزلة الاجتماعية الموضوعية كمية التفاعلات الاجتماعية للفرد ، وعدد مرات تفاعل الفرد مع الآخرين والترتيبات المعيشية للفرد مع الآخرين ، من ناحية أخرى فإن العزلة الاجتماعية الذاتية - التي يتم التقاطها من خلال بناء الوحدة - تتعلق بجودة تلك التفاعلات وتعكس عدم الرضا عن العلاقات الاجتماعية للفرد (Waytz et al.,2015:6) . وضمن السياق نفسه ترتبط العزلة الاجتماعية بطبيعتها بالجانب الهيكلي / المادي للعلاقة الاجتماعية ، بينما يتعلق الشعور بالوحدة بالجوانب العاطفية / الوظيفية للعلاقة الاجتماعية، وبالتالي فإن العزلة الاجتماعية هي حالة من الانفصال عن الآخرين ويتعلق الأمر بنقص الاتصال الاجتماعي أو وجود عدد قليل من الأشخاص للتفاعل معهم بانتظام (Asante&Tuffour,2022:205).

2. الاغتراب عن العمل :

ينبع الاغتراب عن العمل من عدم التوافق بين قيم الموظفين ومتطلبات الأدوار الوظيفية ، إذ عرّف الاغتراب عن العمل على أنه سلوك لا يتعامل مع العمل يكسر الموظف المغترب روابط عمله من الناحية المعرفية والعاطفية (Santas et al.,2016:31). ونظرًا لأنهم يشعرون بمزيد من الغربة وأقل ارتباطًا بزملائهم في العمل ، فمن المرجح أن يعاني الموظفون الأكثر وحدة من قلة الانتماء في العمل ، مما يقلل من التزامهم العاطفي تجاه مؤسساتهم (Ozcelik&Barsade,2011 :2).

فإن العلماء المعاصرين يفحصون الاغتراب الذاتي عن العمل ، أي الدرجة التي يشعر بها العمال بالغربة عن عملهم ، كما درسوا الاغتراب عن العمل بين العاملين في القطاع العام وأظهروا أن الاغتراب عن العمل يرتبط ارتباطًا وثيقًا بدرجة خبرة العمال الروتينية (Tummers&Dulk,2011:3).

رابعاً: نظريات الشعور بالوحدة في مكان العمل

تتواجد الوحدة في كل مجالات الحياة ، لذا اهتم العديد من الباحثين في دراسة الكثير من النظريات التي تفسر الشعور بالوحدة في مكان العمل لما لها من تأثيرات نفسية و اجتماعية وشخصية على الافراد العاملين ومن هذه النظريات (نظرية التبادل الاجتماعي، نظرية الوكالة الشخصية).

1- نظرية التبادل الاجتماعي

يمكن النظر إلى الشعور بالوحدة على أنها مؤشر على الحالة العلائقية مثل انسجام العلاقات ، ويكون لها أيضاً أساس في النظام الاجتماعي الخارجي حيث تكون الجذور القوية داخل البيئة الاجتماعية الأوسع (Goodwin et al.,2001:5) . فالموظفين الذين يشعرون بالوحدة بين زملائهم في العمل سيحكمون على أن مؤسستهم لا تلبي بشكل كاف انتماءاتهم واحتياجاتهم الاجتماعية وسيكونون أقل استعداداً للاستثمار عاطفياً في مؤسستهم (Ozcelik&Barsade,2011: 2).

ويقترح (Bartholomeusz et al.,2021: 20) أن الالتزام العاطفي المنخفض سيحدث أيضاً بسبب انخفاض مشاعر الالتزام من جانب الموظفين الأكثر وحدة لأن الافراد يشعرون بالوحدة لأنهم يفتقرون إلى التواصل المطلوب مع الآخرين ، اذ غالباً ما يتم تجاهل الاحتياجات الاجتماعية مثل المودة والانتماء والصدقة في الحياة الشخصية والعملية ، وبذلك أصبح التباعد الاجتماعي أمراً صعباً للغاية لأنه يتعارض مع السلوك الطبيعي والاحتياجات الأساسية للبشر. فعندما لا يكون للموظف علاقات اجتماعية أو حتى مجرد صديق واحد لتبادل الأفكار ، فإن من المرجح ان تقل التزاماته إلى حد كبير ، ببساطة من المهم حقاً أن يكون لديك رفيق اجتماعي في مكان العمل وهو عامل حيوي لإلهام الموظف والحفاظ عليه على المدى الطويل فعندما يوفر صاحب العمل المزيد من الفرص للموظفين لتكوين صداقات وشبكات اجتماعية في مكان العمل ، فمن المرجح أن يلتزموا بوظائفهم والمؤسسة بأكملها (Inagaki et al.,2016:1097).

وفي ضوء هذه النظرية وعلى مستوى التفاعلات الاجتماعية ، يولي الأفراد ذوو السلطة المرتفعة اهتماماً أقل للآخرين ، ولا يستمعون إليهم بشكل أقل من الأشخاص ذوي السلطة المنخفضة وهذا يمكن أن يؤدي الى الاهتمام المتناقص تجاه الآخرين وضعف الاهتمام بمشاعرهم وآرائهم وهذا يقلل من تعاطفهم مع معاناة الآخرين (Waytz et al.,2001:3) . اذ يشعر الافراد بالرضا عن أنفسهم عندما يعتقدون أنهم قد تحسنوا بمرور الوقت ، والأسوأ من ذلك إذا اعتقدوا أنهم تراجعوا ، من خلال تقييمهم للشعور بالوحدة بين الماضي والحاضر (Arnold et al.,2021:2).

فإن الوحدة تتكون من موقف مؤيد تجاه شيء ما ، وفي الحالة الواقعية ، الاعتراف بأن الفرد إما فقد أو لم يتمكن من الوصول إليه وأنه من الصواب التأكيد على المنافع الاجتماعية ونقص الوصول إليها (2): . (Ratcliffe,2021) وأن التجارب الاجتماعية المدعومة داخلياً يمكن أن تكمل المزيد من التدخلات

الرسمية المتعلقة بالوحدة و يمكن أن توفر مثل هذه التجارب فرصًا منخفضة التكلفة ومناسبة وغير مهددة نسبيًا للأفراد لتحدي الإدراك الاجتماعي غير القادر على التكيف وتحسين مهاراتهم الاجتماعية (Kaveladze et al.,2022:8). فالوحدة هي حالة مؤلمة تشير إلى عدم تلبية حاجة الفرد الأساسية للتواصل الاجتماعي وفي محاولة لتلبية الحاجة إلى التواصل الاجتماعي ، قد تزيد الوحدة من معالجة الإشارات الاجتماعية والرغبة في التواصل مع الآخرين (Inagaki et al.,2016:1096). وعلى الرغم من أن نقص الدعم الاجتماعي يشير إلى أوجه القصور في الموارد الشخصية للفرد ، إلا أن الوحدة لها علاقة أكبر بإدراك الفرد لأوجه القصور هذه ومع ذلك ، يمكن أن تكون الوحدة أكثر تأثيرًا وألمًا إذا شعر الفرد بالوحدة في بيئة اجتماعية ، بدلاً من الشعور بالوحدة كنتيجة لكونه وحيدًا في الواقع da Silva (Monteiro,2019:3).

وأوضح (Dedeoglu et al.,2022:2) ان الأفراد يحافظون على حياتهم في بيئات اجتماعية محددة، وبالتالي فإنهم يطورون علاقات إيجابية أو سلبية مع العديد من الأشخاص من مختلف المواقف والشخصيات الاجتماعية ويميل المعزولون عن نمط العلاقة هذا إلى الشعور بالوحدة ، بهذا المعنى فإن الوحدة هي حقيقة عالمية لشبكات العلاقات الاجتماعية ، وقد تنشأ خلال أي مرحلة وفي أي لحظة من الحياة. ويمكن أن يُنظر إلى الوحدة على أنها ألم اجتماعي ، وبنفس الطريقة التي يعمل بها الألم الجسدي كمحفز لتغيير السلوك ، فإن الألم الاجتماعي (أي الوحدة) يعمل بمثابة حافز للانتباه إلى الروابط الاجتماعية والتواصل مع الآخرين اذ تتطلب الرفاهية شرط عدم الشعور بالوحدة الذي يؤكد أن الوحدة مصدر قلق (Odekerken- Schröder et al.,2020 :1151).

وفي ضوء افتراضات النظرية فإن الوحدة تؤثر على كيفية توقعنا وتفسيرنا لتجاربنا الاجتماعية، وهذا قد يعني أننا أكثر تخوفًا أو خوفًا من المواقف الاجتماعية أو نلتقط إشارات الرفض الاجتماعي بسهولة شديدة ، وهناك طريقة أخرى يمكن أن تتفاقم بها الوحدة وهي إذا رأينا سبب وحدتنا على أنها شيء لن يتغير اي إنها مجرد جزء مما نحن عليه أو من تقدمنا في السن (Barran,2020:7) .

2- نظرية الوكالة الشخصية

وفقًا لنظرية الوكالة الشخصية يرتبط الانبساط بمستويات أقل من الإثارة مما يؤدي إلى زيادة الحاجة إلى التحفيز لذا فالانبساط له تأثير اجتماعي قوي لأنه ينطوي على الميل إلى الاقتراب اجتماعيًا من الآخرين والاستمتاع بصحبتهم ويمكن للأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الانبساط أن يكونوا صداقات جديدة بسهولة أكبر وأن يكونوا أكثر رضا عن تفاعلاتهم الاجتماعية مقارنة بالأفراد الذين يعانون من انخفاض في الانبساط ، اذ يتم تلبية هذه الحاجة بدورها من خلال السلوكيات التي تزيد من نوع ودرجة العلاقات الشخصية والاجتماعية (Baliyanl et al.,2022:2).

وقد أشار (Waytz et al.,2015: 3) الى ان القوة يمكن أن تساهم في الشعور بالوحدة بعدة طرق اذ تزيد القوة من الاستقلال والتحكم الشخصي وكلاهما يمثل مجموعة من الخصائص التي يؤكد الوكالة الشخصية اذ تظهر هذه الخصائص التي تركز على الذات أيضًا في كيفية تأثير القوة على الديناميكيات العلائقية .

ويمكن للعلاقات الشخصية أيضًا أن تتضمن التأثير بالآخرين بطرق تشبه الطريقة التي نعيش بها في محيطنا ، وتفتح إمكانيات جديدة ، فإن ما يميز الشعور بالوحدة ليس فقط الطريقة التي يفنقر فيها المرء إلى الوصول إلى شيء ما ، ولكن أيضًا ما يفنقر إليه المرء حيث تتضمن الوحدة بشكل مركزي عدم إمكانية الوصول إلى أنواع معينة من العلاقات الشخصية (Ratcliffe,2021:5) . اذ يمكن للأفراد العثور على الشراكة وإنشاء علاقات شخصية صحية في مكان العمل في الواقع ، ويتطلب هذا العمل التعاون والتشارك ويبدو أنه يزيد من حاجة الفرد للانتماء (da Silva Monteiro,2019:4) هذا لأن الوحدة هي عاطفة شخصية بطبيعتها وقد ثبت أن جودة العلاقات الشخصية للموظفين لها تأثير كبير على كيفية إدراكهم والتواصل مع منظماتهم (Ozcelik&Barsade,2011:2) . وفي ضوء نظرية الوكالة فإن الشعور بالوحدة في مكان العمل هو حالة عاطفية مع العديد من الصعود والهبوط ومجالات التأثير على سبيل المثال ، يمكن أن تؤثر هذه الحالة العاطفية على الرضا عن الحياة بطريقة سلبية ، فالتأثير الشخصي هو بُعد آخر من العمل يُساء فهمه ويرتبط بالرضا عن الحياة (Dedeoglu et al.,2022:2) .

خامسا : الاثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل

يعد الموظفون هم عامل النجاح الرئيسي للإنتاج في أي منظمة ، بسبب تعايش العديد من الفئات المهنية ذات الاحتياجات والتوقعات المختلفة والحاجة إلى التعاون في تقديم الخدمات ، اذ أصبح الموظفون والعلاقات الإنسانية في المنظمات أكثر أهمية حيث تعمل مهارات ومعارف الموظفين بشكل كبير على تشكيل فعالية وإنتاجية وجودة الخدمات المقدمة للمنظمة لذا قد تخلق الشعور بالوحدة عقبة أمام تحقيق أهداف المنظمة (Santas et al.,2016:31). ويمكن ملاحظة الشعور بالوحدة ليس فقط في الحياة اليومية ولكن أيضًا في مكان العمل، لما لها من اثار سلبية متعددة على كل من الموظفين والمنظمات (Khan et al.,2021:1403) .

فمن المتوقع أن لا تؤثر الوحدة على شعور الموظفين فحسب بل تؤثر أيضًا على مستوى أدائهم في مكان العمل، نظرًا لأن الوحدة هي شعور ينطوي على الاغتراب عن الآخرين في البيئة الاجتماعية ، فإننا نتوقع أن التعامل مع هذا وانعدام الأمن سيؤدي إلى حدوث عجز في الانتباه وانسحاب علاقي من مكان العمل ، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء (Ozcelik&Barsade,2011:5).

ويُذكر أن عملية التنشئة الاجتماعية المتوقعة في مكان العمل قد تتعطل كثيرًا فيؤدي هذا إلى حدوث اختلاف في جودة العلاقة الاجتماعية المرغوبة وفي تطوير العلاقات القائمة على العمل ، بهذه الطريقة تتجلى الوحدة في مكان العمل على أنها حزن ناتج عن نقص التواصل بين الأشخاص ذي النوعية الجيدة بين الموظفين في بيئة العمل (Ayazlar&Güzel,2014:320). وأشار(Dahiya et al.,2018:89) ان الشعور بالوحدة بين الموظفين يمكن أن يضعف معنوياتهم ويقلل من الكفاءة والإنتاجية ، ويشكل تهديدًا للصحة العقلية والاجتماعية والبدنية وأن الشعور بالوحدة يعادل الشعور بعدم الأمان ، فالأشخاص الوحيديين يرون العالم مكانًا أكثر تهديدًا و يتوقع الأشخاص الوحيديون تفاعلات اجتماعية سلبية أكثر ويتذكرون معلومات اجتماعية سلبية أكثر من الأشخاص غير الوحيديين.

اذ يمكن للشعور بالوحدة والانفصال عن أعضاء المنظمة الآخرين أن يجعل تجربة العمل أقل من الناحية النفسية ويقلل من مشاعر الارتباط لدى الموظفين ويؤدي إلى انخفاض الالتزام العاطفي تجاه مؤسساتهم م (Asante&Tuffour,2022:208). فالوحدة في مكان العمل هي تجربة سلبية للغاية ، حيث يتم رفض ذاكرة الفرد عنها بشكل فعال فعند الضغط عليهم لتذكر فترات الوحدة التي اعترفوا فيها بأنفسهم ، فإن العديد من الأفراد يترددون في تذكر شعورهم بالوحدة والتقليل من شأن الضيق (Wright,2005:9).

ووصف (Ernst&Cacioppo,1999:2) ان الأفراد الذين يعانون من الوحدة المزمنة و العاطفة السلبية يتصرفون بطريقة منعزلة اجتماعيًا ، ويفتقرون إلى الثقة في الذات والآخرين ، ويشعرون بقليل من التحكم في النجاح أو الفشل ، ويكونون عمومًا غير راضين عن علاقاتهم مقارنة بالأفراد غير الطبيعيين.

فعندما يعاني الشخص من الوحدة ، قد يحفز تقليل التفاعلات الشخصية بين أعضاء المنظمة ، ويعزز الحماية الذاتية ويقلل الالتزام بالمنظمة لذلك ، وان الوحدة في مكان العمل قد يؤثر على السلوك للموظفين مما سيؤدي إلى انعدام الهوية التنظيمية والوحدة القوية في مكان العمل وبالتالي ، سيخفي الموظفون الوحيديين معلومات عملهم الرئيسية ويحدون من استثماراتهم في المنظمة (Li,2020:24).

وأوضح(Khan et al.,2021:1404) أن الأشخاص الوحيديين لا يمكنهم التعامل مع الصعوبات التي يواجهونها في حياتهم ، علاوة على ذلك يعيش المتضررون حياة بلا فائدة وبلا معنى وبلا هدف ، في الشعور بالوحدة البسيطة يؤثر سلبيًا على إنتاجية الفرد في الحياة اليومية وكذلك في مكان العمل. اذ تعد الوحدة خطرًا مهنيًا للموظفين قد ينتهي الأمر بالذين يشعرون بالوحدة في العمل بالاكئاب والفصام والانسحاب الاجتماعي والرهاب الاجتماعي والعزلة والعداء والخجل ومن ثم فإن عدم توفر الفرص لتعزيز الانتماءات الاجتماعية والعلاقات العاطفية داخل المنظمة ، فهذا يعني أنها تعاني من مستويات منخفضة من الطاقة والإلهام الاجتماعي(Bartholomeusz et al.,2021:20).

وقد تقتصر الوحدة على فترة زمنية قصيرة تكون نتيجة للموقف الذي يجد الشخص نفسه فيه ، مثل فقدان الوظيفة أو الشريك، في المقابل تؤثر الوحدة المزمنة على الفرد بغض النظر عن العوامل الظرفية وهي موجودة باستمرار في حياة الشخص (Ogrin,2019:4). هذا الدلالة السلبية للوحدة والوصمة المرتبطة بها إلى عدم اعتراف الأفراد المتأثرين بالوحدة دائماً ، يؤدي إلى اضطرابات في الشخصية أو صعوبات في التكيف أو تدني احترام الذات أو القلق الشديد وعدم السيطرة ، في الوقت نفسه يمكن أن تؤثر معايير المجتمع وقيمه فيما يتعلق بالعدد الأمثل للعلاقات على الأشخاص الذين لا يحققون تلك المثلى ، من خلال زيادة خطر شعورهم بالوحدة (da Silva Monteiro,2019:4). إذ تؤثر الأحداث في الحياة المبكرة وأنواع الشخصية وأنماط التأقلم جميعها على خطر الشعور بالوحدة في الحياة اللاحقة في حين أن الوحدة ليست مشكلة صحية عقلية في حد ذاتها ، إلا أن مشاكل الصحة العقلية ، وخاصة الاكتئاب والقلق الاجتماعي ، يمكن أن تسبب الشعور بالوحدة (Barran,2020:7).

كما من المفروض مراقبة الشعور بالوحدة بين الافراد عن كثب لانه على الرغم من أن الوحدة العابرة تعزز الرغبة في التواصل الاجتماعي ، فإن الفشل في التواصل الاجتماعي يخاطر بالدخول في حلقة ردود فعل الشعور بالوحدة (Baliyanl et al.,2022:8).

واعتمادا على ما تقدم يمكن ايجاز الاثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل في الشكل (11)



الشكل (11): الاثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: من اعداد الباحث

سادسا : أنواع الشعور بالوحدة في مكان العمل

أشار (Russell et al.,1980:472) الى ان العلاقات الاجتماعية هي جوهر الحياة البشرية اذ ليس من المستغرب أن تكون الجوانب الإشكالية للعلاقات محوراً رئيسياً للشعور بالوحدة، اذ أجرى علماء النفس تحليلات دقيقة للعوامل السلبية الأخرى في العلاقات الاجتماعية ، فقد تم التأكيد على بعض مشاكل العلاقات الاجتماعية لإهمال الآخرين حيث تكون العلاقات الاجتماعية قليلة جداً ، ويشعر الناس بشكل شخصي بالوحدة أوجه مختلفة . فمن الضروري إدراك أهمية الاحتياجات الاجتماعية للفرد أو الرغبة لأن الشعور بالوحدة ناتج عن التناقض بين المستوى المطلوب والمتحقق من الاتصالات الاجتماعية ، لذلك لدى الأشخاص المختلفين تصور متنوع جداً عن الشعور بالوحدة ، ويمكن أن يكون لشخص واحد علاقات مختلفة من الشعور بالوحدة طوال الحياة نتيجة لاسباب عاطفية (Guo,2015:11).

ففي الأدبيات تم ذكر طريقتين عامتين فيما يتعلق بالشعور بالوحدة ، الأول هو الشعور بالوحدة الاجتماعية بسبب عدم وجود علاقات اجتماعية أو علاقات صداقة مرضية ، اما الثاني هي الوحدة العاطفية بسبب عدم وجود التزام عاطفي وثيق أو علاقات عاطفية مرضية (Ayazlar&Güzel,2014:321). اذ نشعر بالوحدة العاطفية ، الناجمة عن عدم وجود شخصية حميمة أو ارتباط عاطفي وثيق (شريك ، أفضل صديق) ، اما الشعور بالوحدة الاجتماعية الناجمة عن عدم وجود مجموعة أكبر من جهات التواصل ، أو شبكة اجتماعية تفاعلية (الأصدقاء ، الزملاء) (Hardie&Tee,2007:35).

وضمن السياق نفسه أشار (de Jong-Gierueld et al.,2006:487) الى ان الوحدة العاطفية تنشأ عندما تنحل علاقة الشريك بالترمل أو الطلاق ويتميز بمشاعر شديدة من الفراغ والهجر والقسوة و هذا النوع من الوحدة لا يمكن حله إلا ببدء علاقة جديدة . وتميل الوحدة العاطفية إلى الارتباط بالمشاعر المتعلقة بالعلاقات مع الأفراد ، مثل علاقات الارتباط الوثيق ومشاعر القرب من الآخرين ، فعندما يكون الفرد وحيداً عاطفياً فإنه يميل إلى الشعور العام بالحزن والفراغ ، والتوق إلى علاقات وثيقة مع الآخرين (Wright,2005:13). اما النوع الاجتماعي من الوحدة هي غياب أوسع من علاقات الأصدقاء ذوي الاهتمامات المشتركة، كثيراً ما يتم الإبلاغ عن الشعور بالوحدة الاجتماعية من قبل ربات البيوت الذين انتقلوا إلى منطقة حيث هم قادمون مع أزواجهن الجدد ، مهما كانوا داعمين وحميمين ، لا يستطيعون ملء الفراغ الناجم عن عدم وجود مجموعة من الأصدقاء وآخرين يمكن التواصل معهم اجتماعياً (Inagaki et al.,2016:1095). وأيضاً تنتج الوحدة الاجتماعية من الشعور بعدم الرضا عن الحياة الاجتماعية العامة والتفاعلات (Baliyanl et al.,2022:2). وأوضح (Odekerken- 1151 Schroeder et al.,2020: ان الشعور بالوحدة الاجتماعية تنتج أيضاً عن افتقار الشخص إلى الرفقة وقد يصبح الأشخاص الذين يواجهون أحداثاً تعطل الصداقات مثل التقاعد أو المرض ، معزولين اجتماعياً

ويعانون من الملل والشعور بالتهميش ، وتنشأ الوحدة العاطفية من نقص الدعم العاطفي فتضعف علاقاتهم الحميمة من العزلة العاطفية والقلق والخوف ، مما يقلل من قدرتهم على التركيز في الأنشطة الروتينية.

أي عندما يواجه الموظف صعوبات في إقامة العلاقات الاجتماعية والعاطفية في بيئة العمل ، تظهر الوحدة في مكان العمل وبناءً على الأدبيات الموجودة ، فإن الوحدة العاطفية والوحدة الاجتماعية نوعان من الشعور بالوحدة في مكان العمل، إذ تركز الوحدة العاطفية على العلاقة الفردية مع الأفراد ، بينما الوحدة الاجتماعية تركز في العلاقات مع أكثر من شخص واحد (Santas et al.,2016:33).

وناقش (de Jong Gierveld et al.,2006:486) ان هناك نوعين من الوحدة يتم تمييزهما بالنوع الإيجابي والسلبي، إذ يرتبط النوع الإيجابي من الوحدة بحالات مثل الانسحاب الطوعي من المتاعب اليومية من الحياة وموجه نحو أهداف التأمل والتواصل مع الله في الوقت الحاضر ويتعلق بحالة يتم اختيارها بحرية لعدم وجود اتصالات مع أشخاص آخرين، اما النوع السلبي من الوحدة بنقص مزعج أو غير مقبول في العلاقات الشخصية والاتصالات مع الآخرين المهمين . وفي الصدد نفسه تحدث الفلاسفة عن الوحدة الإيجابية باعتبارها اغتراباً مقصوداً للحياة اليومية وتوجهاً لأهداف مثل التفكير أو التأمل أو التواصل مع الله ومع ذلك ، فإن الشعور بالوحدة مثل غياب التواصل مع الآخرين ، والرفقة والعلاقات الجيدة هو ظاهرة غير مرغوب فيها وسلبية يكون تأثيرها هو الأبرز في الشباب (8: da Silva) Monteiro,2019 .

وفرق (Kaveladze et al.,2022:3) بين الشعور بالوحدة المؤقتة والمزمنة وهذا التمييز مهم لأن الوحدة المزمنة هي عامل خطير كبير ، لان الوحدة المؤقتة قد تكون قابلة للتكيف ، بينما يؤدي الشعور بالوحدة المزمنة إلى تحول تصورات المرء ودوافعه وعواطفه بعيداً عن الانتماء الاجتماعي ، مما يضعف الأداء ويجعل من الصعب بشكل متناقض تكوين علاقات اجتماعية عالية الجودة. وهناك نوع آخر من الشعور بالوحدة ، على الرغم من أنه ربما يكون أقل شيوعاً هو الشعور بالوحدة الوجودية هذا الشعور هو الانفصال عن الآخرين ويرتبط بشكل شائع بالأشخاص الذين يعانون من مرض يهدد الحياة أو أولئك الذين يعانون من الصدمة ، هذه الأنواع من الوحدة لا تستبعد بعضها البعض (Barran,2020:5).

وإن الشعور بالوحدة يمكن أن يجعلك تشعر كما لو كنت الشخص الوحيد في العالم إذ يمكن أن يجعلك تشعر بالعزلة تماماً وبلا فائدة وحياتك بلا هدف و يجعلك تبحث عن أشياء أخرى لملء الفراغ المؤلم في حياتك ، إنها حالة مدمرة للغاية ، ويمكن أن تسبب دوامة مزعجة ، لأنه كلما أصبح المرء أكثر وحيداً ، زاد عزله حتى بعيداً عن المجتمع الطبيعي، وبدون رعاية ، يؤدي للانهييار (10:Wright,2005).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن تحديد انواع الشعور بالوحدة في مكان العمل اعتماداً على عدة تصنيفات يمكن تحديدها في الشكل (12).



الشكل(12) : أنواع الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: من اعداد الباحث

سابعاً : العوامل المسببة للشعور بالوحدة في مكان العمل

اهتم علماء النفس الاجتماعي بفهم أسباب الوحدة في مكان العمل وعواقبها على الرفاه الاجتماعي والعاطفي والصحة الجسدية ووصفت الأبحاث بأنها ضائقة مزمنة دون تعويض الصفات ، وقد ربطت بين الشعور بالوحدة في مكان العمل ومجموعة من النتائج الصحية والعاطفية والمعرفية السلبية ، بما في ذلك زيادة مخاطر الوفيات ، وأعراض الاكتئاب المتزايدة وخفض قدرات التنظيم الذاتي Inagaki et al.,2016:1096).

وحدد (Barran,2020:13) للعوامل الشخصية التي تصف الميول النفسية للشخص في أفكاره ومشاعره وسلوكياته اذ تشمل الخصائص الشخصية الأخرى الصحة والتنقل ، العوامل الاجتماعية والديموغرافية مثل الوضع الاجتماعي والاقتصادي والجنس والعرق والوضع المعيشي وظروف الأسرة ، القيم أو الأعراف الثقافية وتشمل هذه الأدوار الاجتماعية والوضع والهوية ، كل ذلك يؤثر على كيفية تفسير الافراد العاملين لمواقفهم والحكم على رضاهم أو غير ذلك مع العائلة وزملاء العمل.

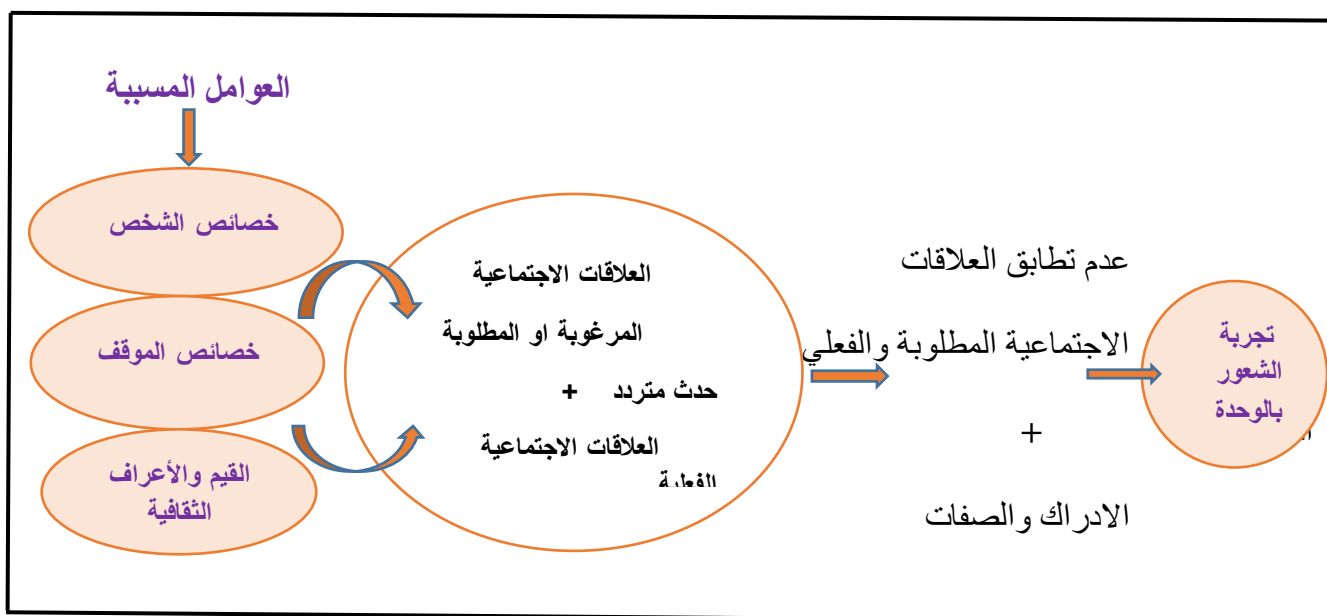
واعتمد (Wegner et al.,2022:1) في دراسته للعوامل المسببة لشعور الوحدة في مكان العمل من خلال التمييز بين العوامل الخارجية والداخلية التي تحدد تجربة الشعور بالوحدة ، فالعوامل الخارجية هي في المقام الأول مكان العمل ومسألة العزلة ، وإمكانية ونوعية الاتصالات مع الزملاء ، وكذلك الوضع

الاجتماعي والمهني والمالي ، اما العوامل الداخلية هي بشكل أساسي عقدة النقص وعدم القدرة على التواصل مع العملاء ، ومثالية مبالغ فيها للحب ، والصحة والسماة المزاجية ، مثل الانطواء أو الانبساط.

وهناك سبب آخر مؤثر للشعور بالوحدة في العمل هو ما يتعلق بالاجور ، اذ أنه كلما ارتفع الدخل ، قل الشعور بالوحدة ، وبذلك قد يؤثر الدخل المرتفع على تنوع وعدد الأنشطة التي يمكن للفرد المشاركة فيها ، ويمكن أن تمنع الموارد المالية المحدودة الفرد من البحث عن الأنشطة والتفاعلات الاجتماعية ، بسبب تدني احترام الذات مما يطيل من شعور الفرد بالوحدة (da Silva Monteiro,2019:2).

وان تطور مكان العمل للفرد يؤثر على دافع الفرد ومواقفه وسلوكه وقدرته على إقامة علاقات جيدة ، مما يؤدي إلى الشعور بالانتماء وعدم الشعور بالوحدة ، علاوة على ذلك إذا كان الزملاء في مكان العمل لا يتشاركون نفس الآراء وليس لديهم أي خبرات مشتركة أو إذا كان مكان العمل يدعو إلى التنافسية والفردية بين الموظفين ، فقد تكون جودة العلاقات التي تم إنشاؤها منخفضة أو يُنظر إليها على أنها غير كافية مما يحفز ظهور الشعور بالوحدة في مكان العمل (Guo,2015:11) .

وقد أشار (Barran,2020:12) الى الاسباب التي تقف خلف الشعور بالوحدة في مكان العمل في الشكل (13).



الشكل (13): الأسباب التي تقف خلف الشعور بالوحدة في مكان العمل

Source: Barran, B. D. (2020). "The Psychology of Loneliness: Why it matters and what we can do". P.12.

ثامنا : استراتيجيات الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل

في العديد من الادبيات تطرق الكثير من الباحثين الى العديد من الاستراتيجيات للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل ، فقد أشار (Wegner et al.,2022:2) ان هناك ثلاثة استراتيجيات التي تركز على المشكلة والعاطفة والعلاقة اذ يصف التأقلم الذي يركز على المشكلة الجهود المبذولة لحل المشكلة (محاولة حل مشاكل الفرد العمل نفسه) ، والتأقلم الذي يركز على العاطفة يتضمن محاولة تقليل الاستجابات العاطفية السلبية (قبول مشاعر الفرد والتركيز على ما يهم حقاً) ، والتركيز على العلاقة اذ يشير التأقلم إلى الجهود المبذولة لإدارة العلاقات الاجتماعية (اللجوء إلى زملاء العمل من أجل الرفقة والدعم). وحدد (Singh,2013:9) الاستراتيجيات التالية لمعالجة الشعور بالوحدة في مكان العمل :

- تحسين المهارات الاجتماعية
- تعزيز الدعم الاجتماعي
- زيادة فرص التفاعل الاجتماعي
- معالجة الإدراك الاجتماعي غير القادر على التكيف لهذه التدخلات.

وفي السياق نفسه أوضح (Barran,2020:10) الاساليب النفسية للحد من الشعور الوحدة في مكان العمل وهي العلاج السلوكي المعرفي واليقظة وعلم النفس الإيجابي اذ يساعد العلاج السلوكي المعرفي الأشخاص على فهم أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم حتى يتمكنوا من تغيير بعضها لإدارة الصعوبات التي يواجهونها، ويمكن أن تساعد اليقظة العاملين على إدراك أفكارهم في الأوقات الصعبة واختيار قبولها أو رفضها ، ويعزز علم النفس الإيجابي المشاعر الإيجابية ويساعد الافراد على تجاوز المشاعر السلبية وأنماط التفكير.

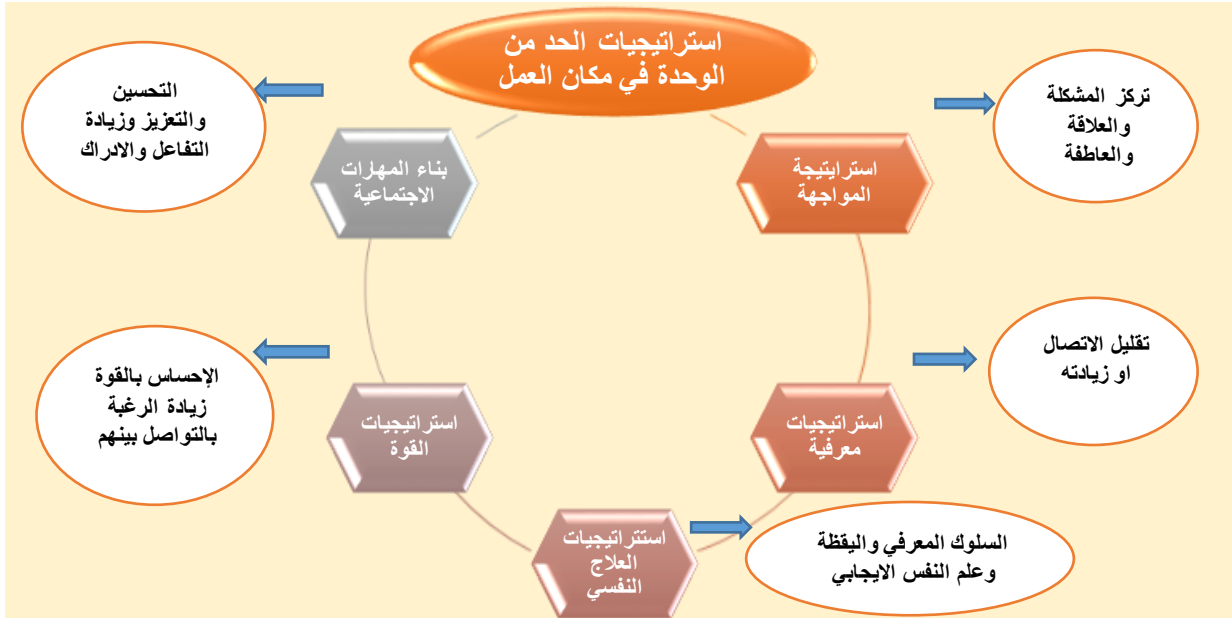
ويمكن أن يؤدي زيادة إحساس الافراد بالقوة بشكل تجريبي إلى زيادة قدرتهم على استنتاج أفكار الآخرين لمشاعرهم ، لا سيما عندما يكون الافراد العاملين إيجابيين من الناحية الاجتماعية أو لديهم أسلوب قيادة تعاطفي ، وبذلك قد تؤدي هذه المهارات الاجتماعية المعززة الممنوحة من خلال قوة التجربة أيضاً إلى زيادة الإحساس الذاتي بالقدرة على التواصل مع الآخرين وبالتالي تقليل الشعور بالوحدة (Waytz et al.,2015:6) وكذلك ولمعالجة الوحدة القائمة على الأدلة بشكل عام ضروري ان يركز العاملين بناء

المهارات الاجتماعية ، وتحسين التواصل بالعلاقات الاجتماعية عالية الجودة ، وتحدي الإدراك الاجتماعي غير القادر على التكيف (Kaveladze et al.,2022:2).

وهناك ثلاثة خيارات للأفراد العاملين الذين يشعرون بالوحدة أو المعرضين لخطر الشعور بالوحدة من خلال زيادة مستوى التواصل الاجتماعي عن الحد الطبيعي ، أو الحفاظ على المستوى المطلوب من التواصل الاجتماعي ، أو تقليل الفجوة بين الاثنين، و يبدو أن الخيارين الأخيرين ، هما استراتيجيات معرفية وليست سلوكية موجودان في كل مكان ومن المحتمل أن يكونا فعالين (Arnold et al.,2021). وتمثل الأعراض الجسدية والنفسية للشعور بالوحدة خطراً على مكان العمل وهذا يتعلق بسلامة الموظفين وظروفهم الصحية ، ومن ثم فإن دراسة الوحدة في العمل ضرورية للمساعدة في فهم وحل المشكلات التنظيمية مثل التواصل وقضايا التعامل مع الآخرين (da Silva Monteiro,2019:7).

و ذهب (Odekerken- Schroeder et al.,2020:1156) أن محاربة الشعور بالوحدة سيعزز الرفاه الفردي والمجمعي ويقترح تدخلات على المستوى الفردي لتقليل الشعور بالوحدة وتعزيز الدعم الاجتماعي

وفي ضوء ما سبق ، يمكن تصوير استراتيجيات الحد من الوحدة في مكان العمل من خلال الشكل (14)



الشكل (14): استراتيجيات الحد من الوحدة في مكان العمل

المصدر: من اعداد الباحث

تاسعا : ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل

أشارت مراجعة أدبيات الشعور بالوحدة في مكان العمل المتمثلة بمساهمات العديد من الباحثين والكتاب أمثال (النيرب، 2016 ; الجبوري والعبيدي، 2018 ; Dittmann,2003) الى دراسة ابعاد مختلفة للشعور بالوحدة في مكان العمل كما موضح في الجدول الاتي :-

الجدول (14) ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل من وجهة نظر بعض الباحثين

ت	الباحثين	ابعاد الدراسة
1	(النيرب، 2016)	مقياس احادي مكون من 18 فقرة
2	(الجبوري والعبيدي، 2018)	ابعاد الدراسة (العزلة الاجتماعية و فقدان الثقة بالنفس).
3	(Dittmann,2003)	يتضمن المقياس بعدين هما الرضا الذاتي (مكون من 9 فقرة بالاتجاه الإيجابي) وعدم الرضا عن العلاقات الاجتماعية(مكون من 11 فقرة بالاتجاه السلبي)
4	(Wright et al.,2006)	ابعاد الدراسة تمثلت (الحرمان العاطفي – الرفقة الاجتماعية)

المصدر: اعداد الباحث

اذ تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس (Wright et al.,2006) للشعور بالوحدة في مكان العمل الذي تضمن بعدين اساسيين وهي الحرمان العاطفي (Emotional Deprivation) والرفقة الاجتماعية(Social Companionship) وسنناقش في ادناه الابعاد بشيء من التفصيل وكما يلي :-

أولاً: الحرمان العاطفي

تلعب العواطف دورًا مهمًا في تكوين التصورات والمواقف ويمكن أن توجه سلوكيات الأفراد اذ تؤثر الحالات العاطفية على علاقاتنا والتكيف مع البيئات الاجتماعية المحيطة التي تحدث في مكان العمل (Dedeoglu et al.,2022:2). فمن المرجح أن تكون الأهمية العاطفية لأي نقص أو خسارة متصورة في الشبكة الاجتماعية لأي شخص أكثر أهمية من عدد جهات الاتصال الأقل أهمية (Barran,2020:14).

ويحدد الحرمان العاطفي جودة العلاقات الشخصية في مكان العمل اذ تتضمن مفاهيم مثل الشعور ، والعزلة ، والاعتراب ، وهذا البعد مماثل للوحدة العاطفية(Ayazlar&Güzel,2014:321). وبعبارة أخرى ، فإن الوحدة العاطفية تفسر مدى قدرة الموظف على تطوير علاقات جيدة مع زملائه في مكان العمل (Bartholomeusz et al.,2021: 21).

ويمكن أن يؤدي الحرمان العاطفي إلى الشعور بعدم الأمان وانعدام الثقة ، مما يجعله يبالغ في تقدير المواقف التي يواجهها وعدم القدرة على مواجهتها ، مما يجعله أكثر قلقًا (Rimawi& Asfour 6829) (2022:). فالحرمان العاطفي هو حالة نفسية يواجهها الفرد عبر التاريخ وتم تعريف الحرمان العاطفي

في قاموس لاروس هو غياب أو نقص التبادل العاطفي في النمو والتوازن العاطفي للفرد وتشمل الاكتئاب والعزلة والسلوكيات مثل العدوانية والأنانية كلها مهمة بالنسبة للفرد ، ولقد أثر الحرمان العاطفي سلباً على الناس في جميع مناحي حياتهم وخاصة العلاقات الاجتماعية ، مع تأثير واضح على المجتمع بشكل عام (Ali,2019:283).

ويشير الحرمان العاطفي اهتمام الكثير من العلماء بإنها مهمة في الحياة الثقافية والاجتماعية بالمجتمع ، خاصة عندما يكون هناك العديد من المشاكل النفسية وتشمل هذه المشاكل العدوانية ، وانعدام الثقة بالنفس ، وغيرها من المشكلات التي تؤثر على الاستقرار النفسي والذكاء ومواضيع نفسية أخرى (2011:90, Lamba & Singh). وعرف (Rogol,2020:4) الحرمان العاطفي نظرياً بأنه غياب العمليات الانفعالية ومصادر الشعور بالحب ، بكل أنواعها ومجالاتها ، وغياب مظاهر الرقة الموجهة في اتجاهات عديدة ، وضرورة تحقيق أبسط الرغبات. وضمن السياق نفسه (Ali,2019:283) عرف الحرمان العاطفي هو تصور الفرد للجودة العاطفية للعلاقات التي تنشأ في العمل.

ووصف (Nasser,2021 : 3932) ان الحرمان العاطفي من أخطر الظواهر التي تقف في وجه تقدم المجتمع وتهدد تماسكه باعتباره تنشئة اجتماعية غير لائقة نظراً لصعوبة إيجاد حلول عاجلة لظواهر نفسية مثل الحرمان العاطفي ، وتبرز أهمية دور علماء النفس والمتخصصين في هذه الحالة استجابة لضرورة الحد من حدوث الإساءات في المجتمع لا يمكن القيام بذلك دون دراسة وفهم هذه الظاهرة ، لذلك يمكن للمتخصصين إيجاد طرق للوقاية منه وعلاجه أيضاً في حالة حدوثه .

وفي ضوء مما سبق يمكن تعريف الحرمان العاطفي بأنه عدم وجود ارتباطات عاطفية وشخصية كافية توفر الموافقة والحب والمودة والاهتمام لدى الافراد.

ثانياً: الرقعة الاجتماعية

الرقعة الاجتماعية ضمن نطاق كفاية الشبكات الاجتماعية في مكان العمل اذ يتضمن هذا البعد تعبيرات مثل المشاركة وقضاء الوقت وجزء من المجموعة ، ويشبه هذا البعد أيضاً الشعور بالوحدة الاجتماعية و يشير إلى كونه جزءاً من مجموعة قادرة على التواصل مع الروابط الاجتماعية (Ayazlar&Güzel,2014:321). اذ تتميز الوحدة في مكان العمل بضعف العلاقات الاجتماعية وهياكل التواصل في بيئة العمل السلبية ويمكن أن تؤثر العلاقات المذكورة إيجاباً أو سلباً على مشاعر الفرد اعتماداً على الموقف ويعاني الموظفون ذوو المستويات العالية من الوحدة من عدم الرضا عن احتياجاتهم الجوهرية والخارجية ، وبالتالي سيكونون أكثر

استعدادًا لترك التنظيم ، يمكن أن تؤثر هذه الحالة على حياة الأفراد المهنية والشخصية بطرق إيجابية و / أو سلبية (Dedeoglu et al.,2022:3) .

فالرفقة في الحياة هي المشاركة الاجتماعية في الأنشطة المشتركة ، الترفيهية أو غير الترفيهية ، التي يتم السعي إليها لتحقيق الهدف الجوهرى المتمثل في الرضا أو الاستمتاع ، على الرغم من أن الرفقة لم تحظ باهتمام مفاهيم مثل الدعم الاجتماعى (وهو بناء اجتماعى مهم لا سيما في مواجهة التحديات أو الإجهاد) وغالبًا ما تُعتبر مؤشرًا على الشعور بالوحدة (Bromell&Cagney,2014:2). وترتبط الرفقة الاجتماعية بإدراك الخصائص الوظيفية القابلة للقياس مثل مدى كفاية مقدار التفاعلات الاجتماعية التي يتمتع بها الفرد في العمل (Rogol,2020:4).

وتُعرّف الرفقة على أنها توفر المساعدة المقدمة في أوقات الحاجة من قبل الأفراد و إمكانية الوصول للأفراد القادرين على الاستماع إلى مشاكل الفرد بتعاطف ورعاية (Ljubanovic ,2016:3). ويتم تعريف الرفقة على أنها أوقات الفراغ المشتركة والأنشطة الأخرى التي يتم القيام بها في المقام الأول من أجل الهدف الجوهرى المتمثل في التمتع ، بمعنى اوسع تعتبر الرفقة أحيانًا نوعًا من الدعم الاجتماعى ومع ذلك ، يمكن التمييز بين هذه المفاهيم ، حيث تركز تلك الرفقة على الاستمتاع المتبادل والترفيه ، بينما يركز الدعم الاجتماعى على تخفيف المشكلات وتقليل التوتر (Fukubayashi&Fuji,2021:2).

وأشار (Tang et al.,2022:2) أن الرفقة يمكن أن تخفف من الإجهاد اليومي ، وأيضًا تقلل من الإجهاد الناجم عن الوسائط الاجتماعية ، على الرغم من أن تأثيرات الرفقة على الإجهاد المرتبط بالوظيفة ، فإن البحث عن الحد من القلق وتقليل التوتر المرتبط بالعمل يعني أنه من المتصور أن الرفقة تخفف من القلق والحالات العاطفية السلبية حول حياة الفرد المهنية. فالتخفيف من حدة الشعور بالوحدة من خلال الرفقة الاجتماعية خاصة عندما يواجهون الوحدة الاجتماعية والعاطفية ، يمكن للناس الاستفادة من الرفقة الاجتماعية لذلك يعد أمرًا بالغ الأهمية للرفاهية ، خاصة أثناء أحداث الحياة أو المواقف المجهدة ومن خلال أخذ نظرة أوسع عبر التخصصات ، ويمكن تعريف الرفقة الاجتماعية أيضًا على أنه مفهوم اجتماعى نفسى يعالج الآليات والعمليات التي من خلالها تكوين العلاقات الشخصية التي تحمي وتساعد الناس في حياتهم اليومية (Yang,2018:5).

وفي ضوء مما سبق يمكن تعريف الرفقة الاجتماعية بأنها شعور الفرد بالانتماء والرعاية من قبل الافراد المحيطين به ويعتبر نفسه فردا من شبكة اجتماعية متألّفة من خلال تخفيف الضغوط النفسية وحل المشاكل التي تواجه الافراد وأيضا قضاء بعض الوقت مع الاخرين في أنشطة الفراغ .

الفصل الثاني

المبحث الثالث

العلاقة بين متغيرات الدراسة

توطئة

تتجلى العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الأطر والمفاهيم التي تناولها الباحثون في ربط تلك المتغيرات التي تمثل كيفية توظيف الملكية النفسية تجاه الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل التي تؤثر سلبا على المنظمه من خلال انخفاض الإنتاجية والكفاءات والفشل في ديمومة العلاقات الاجتماعية وتهديد الصحة العقلية والبدنية، وان الملكية تساعد الناس على تعريف أنفسهم ، والتعبير عن هويتهم الذاتية للآخرين ، والحفاظ على استمرارية الذات عبر الزمن ، اذ يجد الأفراد المتعة والراحة وفهم الذات في علاقتهم بأشياء معينة ،اذ تساعد الملكية النفسية الموظفين في إدراك التحديات الناشئة في مكان العمل بشكل مختلف .وبسبب ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرات، اتجهت الدراسة الحالية الى عرض العلاقة بين المتغيرين اجمالا وتفصيلا حسب ماجاء به الباحثون في دراساتهم وابحاثهم العلمية وعلى النحو التالي :

أولا- العلاقة بين الملكية النفسية و الشعور بالوحدة في مكان العمل .

ثانيا- العلاقة بين ابعاد الملكية النفسية وابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل.

أولا- العلاقة بين الملكية النفسية و الشعور بالوحدة في مكان العمل

إن الملكية النفسية لها العديد من النتائج المفيدة للمنظمات مثل الالتزام الأقوى ، وزيادة الرضا الوظيفي ، وتحسين الأداء ، وزيادة احترام الذات على أساس المنظمة ، وزيادة سلوك الدور الإضافي ، ونية البقاء ، والفعالية التنظيمية والمشاركة في العمل وقد ثبت بالفعل في الأدبيات أن الموظفين الذين يشعرون بمزيد من الملكية،وقد تحسن أدائهم وسلوك الدور الإضافي المتزايد لديهم مما يحد من شعورهم بالوحدة في مكان العمل (Batooll et al.,2022:3588).

وتم ربط الشعور بملكية المنظمة بالعديد من السلوكيات الإيجابية ، بما في ذلك دعم التغييرات التي تقوم بها المنظمة على كل من المقاييس الصغيرة والكبيرة ، إذ تؤثر التغييرات التنظيمية على إجراءات عمل الموظفين ، يتطلب نجاح التغيير تغييرات جوهرية في سلوك الموظفين ومواقفهم وأهدافهم وقيمهم ، و عندما تكون الملكية تجاه المنظمة عالية ، يشعر الموظفون بأنهم ملزمون بضمان أن التغيير التنظيمي يسير كما هو مخطط له (Alhadar&Hidayanti,2021:449) وهذا من شأنه ان يغمس الموظفون في إجراءات التغيير ويقلل من الشعور بالوحدة في مكان العمل . إذ ان التعاون بين الموظفين يعمل على تعزيز بناء المجتمع داخل المنظمة مما يمنح المزيد من الموظفين الشعور بأنهم ينتمون إلى المنظمة عندما يحدد الموظفون أنفسهم بشكل أفضل مع فرقهم متعددة الوظائف ، فإنهم سيشعرون بمزيد من الملكية للفريق وهذا سيؤثر هذا بشكل إيجابي على الموظفين الذين لديهم التزام وظيفي أكثر من الموظفين الآخرين في فريقهم (Obers,2019:12). فالأفراد الذين يظهرون سمات محددة مثل الكفاءة الذاتية المعقدة والشخصية الاستباقية والابتكار ودوافع الإنجاز يظهرون سلوكًا رياديًا أكثر من أولئك الذين لا يفعلون ذلك (Rau et al.,2018: 8). أن الملكية النفسية للموظفين تجاه مؤسستهم تحثهم على حمايتها وتعزيزها، إلى جانب ذلك يساعد الموظفين على تلبية حاجتهم للانتماء ، وبالتالي فهم يميلون إلى الرد بالمثل من خلال المساهمة في المنظمة ونجاحها على المدى الطويل Abd el- (aty&Deraz,2021:35).

أي أنه عندما تكون مستويات الملكية النفسية للموظفين مرتفعة ، يقل ضغوط العمل ويتمشى هذا مع الإطار النظري لنظرية عدم اليقين ، التي تصف طيفًا يواجه فيه الموظفون مستويات عالية أو منخفضة من الإجهاد فالأفراد الذين لديهم ملكية عالية لعملهم ، يعانون من ضغوط أقل بسبب ارتباطهم عاطفيًا بعملهم وبالتالي يشعرون بمستوى أقل من الوحدة (Carlson,2019:19).

كما ان فهم الدور الذي تلعبه الملكية النفسية في تصورات الموظف للتغيير ، يمكن للباحثين والممارسين البدء في استكشاف طرق لزيادة مستويات الملكية النفسية للموظفين وهذا بدوره يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على تصورات الموظف للتغيير ، فعندما يشعر الموظفون بملكية الأشياء ، فإنهم يساعدون في

إنشاء الأشياء ورعايتها ، فضلاً عن الأفكار التي يمتلكونها، فقد يمنح هذا بدوره هؤلاء الموظفين إحساساً بملكية عملهم (Asatryan,2008:2).

ويعاني الموظفون ذوو المستويات العالية من الوحدة بسبب عدم الرضا عن احتياجاتهم الجوهرية والخارجية وبالتالي ، سيكونون أكثر استعداداً لترك التنظيم ويمكن أن تؤثر هذه الحالة على حياة الأفراد المهنية والشخصية بطرق إيجابية و / أو سلبية (Dedeoglu et al.,2022:2). يمكن النظر إلى الوحدة على أنها مؤشر على عدم انسجام العلاقات الاجتماعية والعاطفية، قد يكون لها أيضاً أساس في نظام اجتماعي خارجي حيث تكون الجذور القوية داخل البيئة الاجتماعية (Li,2022:24). والوحدة هي استجابة لغياب نوع معين من العلاقات ، وهي عاطفة غير سارة بسبب التقييم الذاتي للشبكة الاجتماعية للفرد ويمكن اعتبارها نتيجة للتباين المدرك للفرد بين المستوى المطلوب والمستوى الذي تم تحقيقه من الاتصالات الاجتماعية فمن الضروري إدراك أهمية الاحتياجات الاجتماعية للفرد أو الرغبة قد تؤثر التغييرات الشخصية والظرفية أيضاً على احتياجات الناس أو رغباتهم في الرفقة والعلاقة الاجتماعية (Guo,2015:15).

وتكهننا على ما تقدم فإن الملكية النفسية هي مورد نفسي إيجابي يمكن قياسه والاستثمار فيه وتطويره وإدارته لتحقيق الأداء الفعال والمزايا التنافسية التنظيمية والتي يمكن من خلاله التأثير بالأفراد لتقليل شعورهم بالوحدة وتقوية الاتصالات الاجتماعية والعاطفية ورفع مستوى أدائهم والذي يأتي بنتائج إيجابية للمنظمة والاحتفاظ بهم .

ثانيا- العلاقة بين ابعاد الملكية النفسية وابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل

أولاً- العلاقة بين الالتزام و ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل

في عصر العولمة هذا مع تنوع مكان العمل كنتيجة رئيسة ، فإن جودة ومستوى التزام الموظف هو حتماً مجال ذو أهمية كبيرة لكلا أصحاب العمل من العاملين والموظفين و علماء الإدارة يُعزى ذلك إلى العلاقة بين المكافأة والأداء الناتج عن التركيز على هيكل الأجور المستند إلى الأداء من قبل العديد من المؤسسات (Waribo et al.,2019: 865). أنها سلوكيات الموظف التي يتم سنها لتجنب مهام عمل محددة أو تقليل مقدار الوقت المستخدم لأداء مهام معينة أثناء بقائه كعضو في المنظمة وشملت التأخير والغياب والسلوكيات الوظيفية غير المواتية (Avey et al.,2009:177). ووضح (Oyewobi et al.,2012) انه قوة تحديد الفرد ومشاركته في منظمة معينة كما يتسم بالإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمتها (الالتزام بالقيمة) وقبولها جنباً إلى جنب مع الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة والبقاء

عضوًا (الالتزام بالبقاء) فيجب الاهتمام بجميع جوانب الرضا الوظيفي الذي يقلل من الشعور بالوحدة في مكان العمل .

يجب أن يكون لدى أي منظمة ترغب في السعي لتحقيق أعلى مستويات الأداء في العالم التنافسي اليوم آلية لتحفيز موظفيها على الالتزام بالأهداف التنظيمية والعمل كأعضاء فاعلين في الفريق (Ebikeseye&Dickson,2018:84). إذ تعتبر المستويات العالية من التزام الموظف بمشروع فردي أو تجاه العمل ككل مؤشرات على نجاح المنظمة و الالتزام مع ذلك يتطلب إجراءات مستمرة وذات مصداقية تكسب ثقة الموظف ودعمه فالموظف الذي لا يشعر بالارتياح ويشعر بعدم الامتثال للإجراءات والعلاقات بين الافراد وكذلك يشعر بالوحدة سيؤدي ذلك الى عدم التزامه بالسياسات التنظيمية (Irefin&Mechanic,2014:34).

وفي ضوء ما سبق فإن العلاقات الاجتماعية والرفقة بين الافراد ضرورية ويجب اعتراف الأفراد المتأثرين بالوحدة دائمًا ، ما قد يؤدي إلى اضطرابات في الشخصية أو صعوبات في التأقلم ، في الوقت نفسه يمكن أن تؤثر معايير المجتمع وقيمه فيما يتعلق بالعدد الأمثل للعلاقات على الأشخاص الذين لا يحققون تلك المثلى ، وهذا يؤدي بالحرمان العاطفي إلى الشعور بعدم الأمان وانعدام الثقة ، مما يجعله يبالغ في تقدير المواقف التي يواجهها ، لذا يجب المشاركة الاجتماعية في الأنشطة المشتركة ، الترفيهية أو غير الترفيهية ، التي يتم السعي إليها لتحقيق الهدف الجوهري المتمثل في الرضا أو الاستمتاع وتعزيز الرفقة بين الافراد من خلال الالتزام التنظيمي في المنظمه.

ثانيا- العلاقة بين الارتباط و ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل

إن الشعور بالارتباط هو جوهر الالتزام التنظيمي العاطفي ، وهو يزيد من الرغبة في الحفاظ على علاقة وثيقة مع المنظمة و هذا يتماشى مع المقالات النظرية والدراسات الحديثة (Bernhard&O'Driscoll,2011:356). إذ ان المعنى الذي يشمل الحاجات على مستويات مختلفة ، من الحاجات البيولوجية الأساسية إلى الحاجات المتعالية والروحية ، على الرغم من أن هذه التصنيفات قد تختلف في معاييرها التنظيمية إلا أن جميعها تشمل الترابط مع الأشخاص الآخرين ، مع المجتمع الأكبر ، و مع الطبيعة ، ومع السلطات المتعالية - كمصادر أساسية للمعنى ، وأكدت دراسات مختلفة على الدور الحاسم للعلاقات في توفير وتعزيز المعنى في الحياة الذي يزيد الارتباط بالآخرين ويقلل من الشعور بالوحدة (Fave&Nathan,2014:2).

ويؤدي الارتباط الصحي بالعالم الخارجي إلى الشعور الصحي بالذات وزيادة احترام الذات ، والتي بدورها تعزز حياة متوازنة وذات مغزى وتزيد القدرة على بناء علاقات مع الآخرين هي علامة على النضج وجانب أساسي من الرفاهية الجيدة للأفراد (Jdaitawi,2015:85). وهناك ثلاثة مفاهيم أساسية تسهم في الترابط بما في ذلك الترابط الذي يشير إلى أهمية العلاقات الشخصية بين الشباب ، و تلبية احتياجات الارتباط عندما يشعر المرء بالارتباط بالآخرين ، ويحب الآخرين ، ويشعر بالحب والاندماج من قبل الآخرين مما يقلل من الوحدة ويزيد من التآلف مع الآخرين (Alias,2013: 4) .

وأن الترابط قد ارتبط بـ (1) حالة الشعور (2) خاصية نظام العلاقات (3) جودة العلاقة و (4) الإعجاب ببيئة من بين أشياء أخرى كثيرة وهو الشعور بالانتماء والقبول وخلق علاقات الترابط (Fave&Nathan,2014:4) . وأشار الى انه الدرجة التي يرى فيها الأفراد الأشخاص والأماكن والتجارب والأنشطة في حياتهم ذات مغزى وهامة ، في الحاضر والمستقبل وفي المقابل ، وللترباط بورتان: مكون علاقي ومكون أداء / أداء ،وان الترابط الاجتماعي باعتباره تجربة قصيرة المدى من الانتماء والعلاقة ، بناءً على التقييمات الاجتماعية الكمية والنوعية ، وبرز العلاقات التي تقلل من عزلة الافراد (Bowles&Scul,2018:4).

وبينت الباحثة ان الروابط الاجتماعية ونوعيتها قد نشأت لأسباب مهمة ، منها جودة العلاقات بين الموظفين لها تأثير كبير على كيفية إدراكهم والتواصل مع مؤسساتهم فالشخص فريد من نوعه وعاجز ، مدرك لوحده ويحاول باستمرار قبولها واستخدامها بطريقة إبداعية لطبيعته لأن الإنسان يحتاج دائماً إلى التواصل الاجتماعي والاندماج الاجتماعي ، فعندما يُنظر إلى أن مقدار العلاقة الاجتماعية والعاطفية يتأثر بشكل متكرر بهيكل العمل أو المنظمة .

ثالثا- العلاقة بين المودة و ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل

تتضمن العلاقات الاجتماعية وحدات سلوكية متشابكة في بعض الأحيان ، اذ يتصرف الأفراد على البيئة ويغيرونها ؛ في بعض الأحيان تكون بمثابة جوانب حرجة للبيئة التي يتصرف فيها الآخرون بناءً على هذه الاعتبارات ، يشير هذا للحاجة إلى تحديد العلاقات بين الأفراد وبيئتهم الاجتماعية ، وخاصة تلك العلاقات التي يمكن وصفها باستخدام مفهوم التعزيز الاجتماعي العاطفي الذي يقلل من مستوى الشعور بالوحدة بين الافراد (Benvenut et al.,2017 :362).

غالبًا ما يتم تجاهل الاحتياجات الاجتماعية مثل المودة والانتماء والصدقة في الحياة الشخصية والعملية ، اذ أصبح التباعد الاجتماعي والعاطفي أمرًا صعبًا للغاية (Bartholomeusz et al.,2021: 20). فالعاطفة هي إحدى سلوكيات الاتصال الأساسية التي تساهم في تكوين العلاقات الإنسانية والحفاظ عليها

ويدعم الصحة البدنية والأداء الأكاديمي ، ويخفف الشعور بالوحدة على الرغم من وجود مواقف تكون فيها المودة غير مرحب بها أو تنطوي على مشاكل، إلا أنها ترتبط عادةً بالعديد من النتائج الإيجابية وإن الاعتراف بفوائد التواصل العاطفي يثير بطبيعة الحال أضرار الحرمان من المودة إذا كانت المودة حقًا حاجة إنسانية أساسية (Floyd,2014:383).

اذ يشير مبدأ الحرمان من المودة إلى الافتقار إلى التواصل العاطفي الكافي يرتبط بإضرار في الأداء الأمثل ، فمن المنطقي أن نتوقع أن يرتبط الحرمان من العاطفة بضعف الرفاهية العامة ، والشعور العام بالسعادة ، والتقييم العام للصحة العامة فهي سمة شخصية تتميز بعدم القدرة على تحديد التجارب العاطفية في الذات وفك رموز التعبيرات العاطفية في الآخرين فهي تعيق إلى حد كبير القدرة على الالتقاء وإحداث انطباع إيجابي عن الآخرين وترتبط بعدم الرضا في العلاقات الاجتماعية والصدقات (Pal,2017:3).

وفي ضوء ما سبق ان الفرد يشعر بالقلق عندما يكون غير قادر على فهم الخبرات والمواقف الاجتماعية التي تواجهه في بيئته وتفسيرها من خلال بنائه الشخصي ، أي أنه لا يستطيع التعامل مع العالم من حوله ويؤدي ذلك الى ظهور القلق ، وعدم التواصل عاطفيا مع الافراد الاخرين و حالة من عدم الانسجام والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد والحرمان العاطفي مما يؤدي الى نتائج غير مرضية للمنظمات و أن تكون مرتبطة بتجنب الموظفين لتبادل المشاعر والأفكار مع الآخرين، ووضع بعض المسافة مع زملاء العمل ، ووجود ضعف العلاقات الاجتماعية ويشعر فيها الموظف بالغربة وانقطاع الاتصال في موقع العمل وعدم رضا عن العلاقات الشخصية في مكان العمل .

من خلال ماجاء بالفقرتين أعلاه تستنتج الدراسة الحالية بأن هناك علاقة وثيقة وقوية متداخلة بين الملكية النفسية ودوره في الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل ، لما تمتلكه الملكية النفسية من أهمية ومميزات تساعد المنظمات على الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل فمن المزايا التي تحققها هذه الدراسات متمثلة ب(تحسين المهارات الاجتماعية و تعزيز الدعم الاجتماعي و زيادة فرص التفاعل الاجتماعي و معالجة الإدراك الاجتماعي غير القادر على التكيف لهذه التدخلات وزيادة إنتاجية وكفاءة الفرد وتحسين مستوى أدائهم وتجاوز المشاعر السلبية وانماط التفكير).

الفصل الثالث

المبحث الأول

اختبارات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة

توطئة

يتم تقييم مقاييس الدراسة من خلال ما يصطلح عليه بالصدق Validity والثبات Reliability، اذ يشير الثبات الى درجة إمكانية المقياس من الاتيان بنتائج مماثلة عند إعادة الاختبار، لذا فهو يكشف عن اتساق المقياس. اما الصدق فيوضح هل ان المقياس يقيس ما يُفترض ان يقيسه، لذلك فانه يكشف عن دقة المقياس ، من حيث اختبار صدق البيانات الظاهري وصدق المحتوى ومدى اعتداليتها من حيث خضوعها للتوزيع الطبيعي ، واختبار تناسق فقرات المقاييس والتأكد من مدى جودة المقياس استناداً الى التحليل العاملي التوكيدي ، اضع الى ذلك تحديد مدى الثبات البنائي للمقاييس والاتساق الداخلي بين فقراتها وابعادها ومتغيراتها ، وعلى النحو الاتي :-

أولاً: ترميز وتوصيف متغيرات الدراسة وابعادها الفرعية

عدد الفقرات	رمز المؤشر الإحصائي	الأبعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
-------------	------------------------	-----------------	--------------------

تشتمل الدراسة على متغيرين رئيسيين هما :

1. المتغير الأول : المتغير المستقل الملكية النفسية وهو المتغير الذي يقاس بثلاثة أبعاد فرعية هي (الالتزام ، الارتباط ، المودة)

2. المتغير الثاني : المتغير التابع الشعور بالوحدة في مكان العمل والذي تم قياسه ببعدين فرعيين هي (الحرمان العاطفي ، الرفقة الاجتماعية)

وبذلك من الضروري القيام بخطوة ترميز متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية قبل القيام بتنفيذ أي أسلوب تحليلي وذلك لتسهيل مهمة قراءتها والتعامل معها والتعرف عليها خلال عملية إجراء التحليل الإحصائي للبيانات المستخرجة من استمارة الاستبانة . إذ يوضح الجدول (15) متغيرات الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية ورموزها وعدد الفقرات في كل بُعد.

الجدول (15) : ترميز وتوصيف المتغيرات وأبعادها الفرعية

4	OB	الالتزام	الملكية النفسية PsyOwn
4	CO	الارتباط	
4	AF	المودة	
9	ED	الحرمان العاطفي	الشعور بالوحدة في مكان العمل LonWor
7	SC	الرفقة الاجتماعية	

المصدر: اعداد الباحثة

ثانيا : اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس

الصدق الظاهري وصدق المحتوى من اهم انواع الصدق الواجب اختبارهما في المقاييس السلوكية ، يشير الصدق الظاهري إلى الدرجة التي يبدو فيها الاختبار يقيس بها ما اسس لقياسه ، وهو إجابة شاملة كتقييم سريع لما يقيسه الاختبار ، وهو الطريقة الأبسط لتحديد دقة صالحية المقياس والبناء المقصود والذي يعتمد كلياً على خبرة وإلمام الخبير المقيم للموضوع ومدى تخمينه لشكل المقياس ومدى تمثيله للمتغير المبحوث (Fisher et al., 2006:236). اما بالنسبة الى صدق المحتوى يشير الى الدرجة التي ترتبط بها عناصر أداة التقييم وتمثلها للبناء المستهدف لغرض معين وتعتبر صلاحية المحتوى أهم جانب في قياس البنية النظرية ، اذ تعتبر صلاحية المحتوى أساسية لأنها تحدد ما يتم قياسه ، و يتطلب إثبات صحة محتوى مقياس ما تقييم كل من المكونات والأهمية والتمثيل (Johnston,2019:2). ولتحديد انواع الصدق اعلاه اتجهت الباحثة الى مجموعة من الخبراء المتخصصين في ادارة الاعمال والذين بلغ عددهم (14) بهدف عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية عليهم ، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس وتحديد مدى تمثيل الأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية ومدى تمثيل فقرات القياس للأبعاد ومدى وضوح كل فقرة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات . وبناءً على الملاحظات التي اقترحها السادة المحكمون حول بعض فقرات الاستبانة قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة وتغيير بعض الصياغات الخاصة ببعض الفقرات التي رأى المحكمون ضرورة إعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحاً وانسجاماً مع شركات الصناعات المبحوثة.

ويوضح الجدول (16) النسب المئوية لاتفاق السادة المحكمين حول فقرات القياس وحسب كل بعد فرعي.

الجدول (16) : نسب اتفاق الخبراء المحكمين حول فقرات القياس في الاستبانة

نوع التعديل	نسبة الاتفاق %	عدد الفقرات المتفق عليها	عدد الفقرات	المتغيرات
-------------	----------------	--------------------------	-------------	-----------

			الكلية		
تعديل في صياغة ومحتوى فقرات القياس	75	3	4	الالتزام	الملكية النفسية
	75	3	4	الارتباط	
	100	4	4	المودة	
القياس	89	8	9	الحرمان العاطفي	الشعور بالوحدة في مكان العمل
	86	6	7	الرفقة الاجتماعية	

المصدر : اعداد الباحث استناداً الى نتائج تحكيم الاستبانة

ثالثاً : اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يكتسب هذا التوزيع اهمية بالغة للتأكد مما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا ، مما يعطي للباحث حرية اختيار الإحصاءات المناسبة لهذه البيانات ، وبالتالي يمكن للباحثة استعمال الإحصاءات المعلمية في حال توزعت البيانات طبيعياً واستخدام الإحصاءات اللامعلمية في حال عدم توزيع البيانات طبيعياً . اذ يعد اختبار التوزيع الطبيعي اختبار توزيع للبيانات عينة الدراسة وطبيعة حجمها اذ يمكن رؤية منحني على شكل جرس يمثل التوزيع بيانيا ، كثيراً ما يتم استخدام اختبارات Kolmogorov-Smirnov و Shapiro-Wilk لتقييم الحالة الطبيعية (Tsagrisa&Pandis,2021:548).

ولتحديد مستوى توزيع بيانات الدراسة الحالية ومدى وخضوعها الى التوزيع الطبيعي سيتم اعتماد اختبار كولموكوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov test) اذ ان هذا الاختبار يكون مناسب في حال كان حجم العينة كبيراً ، ويعتبر من اهم الاساليب الكمية التي تنتمي الى احصاءات جودة الملائمة الخاصة بالمقاييس ، اذ يتضح من نتائج الاختبار الواردة في الجدول (17) بان قيمة احصائية اختبار (Kolmogorov-Smirnov) قد بلغت (0.061 , 0.068) . على التوالي لمتغيرات الدراسة (الملكية النفسية ، والشعور بالوحدة في مكان العمل) في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (200.092 ، 0.092) على التوالي ، وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغيرات الدراسة ضمن مستوى اعتدالية مناسب وهي بذلك تخضع للتوزيع الطبيعي وضمن حدوده وبالتالي يمكن استخدام الاساليب المعلمية في الاختبار والوصف والتشخيص والتحليل .

الجدول (17) اختبار كولموغوروف- سميرنوف لمتغير الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
المعلومات	المتغيرات	الشعور بالوحدة في مكان العمل
	N	124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.360
	Std. Deviation	.4628
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.50
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

رابعاً : اختبار الصدق البنائي التوكيدي

يقصد بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) أسلوب إحصائي يستخدم للتحقق من بنية العامل لمجموعة من المتغيرات الملاحظة و يسمح CFA للباحث باختبار الفرضية القائلة بوجود علاقة بين المتغيرات المرصودة والتركيبات الكامنة وراءها ، كما يستخدم الباحث المعرفة النظرية أو البحث التجريبي أو كليهما ، ويفترض نمط العلاقة مسبقاً ثم يختبر الفرضية إحصائياً (Suhr,2006:1). وذكر (Hox,2021:830) ان التحليل التوكيدي هو أسلوب يفترض أن الارتباطات بين مجموعة من المتغيرات الملحوظة يمكن نمذجتها من خلال مجموعة أصغر بكثير من المتغيرات غير المرصودة أو الكامنة تسمى العوامل ويأتي التحليل العاملي في شكلين: استكشافي وتوكيدي ، اذ يفترض التحليل العاملي التوكيدي (CFA) أن الباحث لديه نظرية قوية حول بنية المفهوم قيد التحقيق و CFA هو جزء من تقنية أكثر عمومية تسمى نمذجة المعادلة الهيكلية.

ولأجل اختبار الصدق البنائي التوكيدي سيتم التأكد من معيارين أساسيين هما :

1. تقديرات المعلمة المعيارية

تكون تقديرات المعلمة المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس مقبولة في حال تجاوزت قيمها نسبة (40). وفي حال كانت اقل ستحذف من المقياس ، وسيتم اعتماد قيمة النسبة الحرجة (C.R.) كقيمة معيارية لقبول معنوية التقديرات المعيارية ، اذ ان النسبة الحرجة تكون مقبولة كلما كانت معنوية (Prudon, 2015 : 4).

2. مؤشرات تطابق الانموذج

تعتمد مؤشرات تطابق الانموذج للحكم على مستوى جودة الانموذج الهيكلي المختبر وتحديد مدى ملائمتها للبيانات التي سحبت من العينة وبالتالي يمكن تشخيص مستوى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد به المقياس مع اجابات افراد العينة المبحوثة ، وهنا سيتم الاعتماد على بعض مؤشرات المطابقة التي يمكن تحديد مدى القبول لها من خلال الجدول (18) .

جدول (18) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي

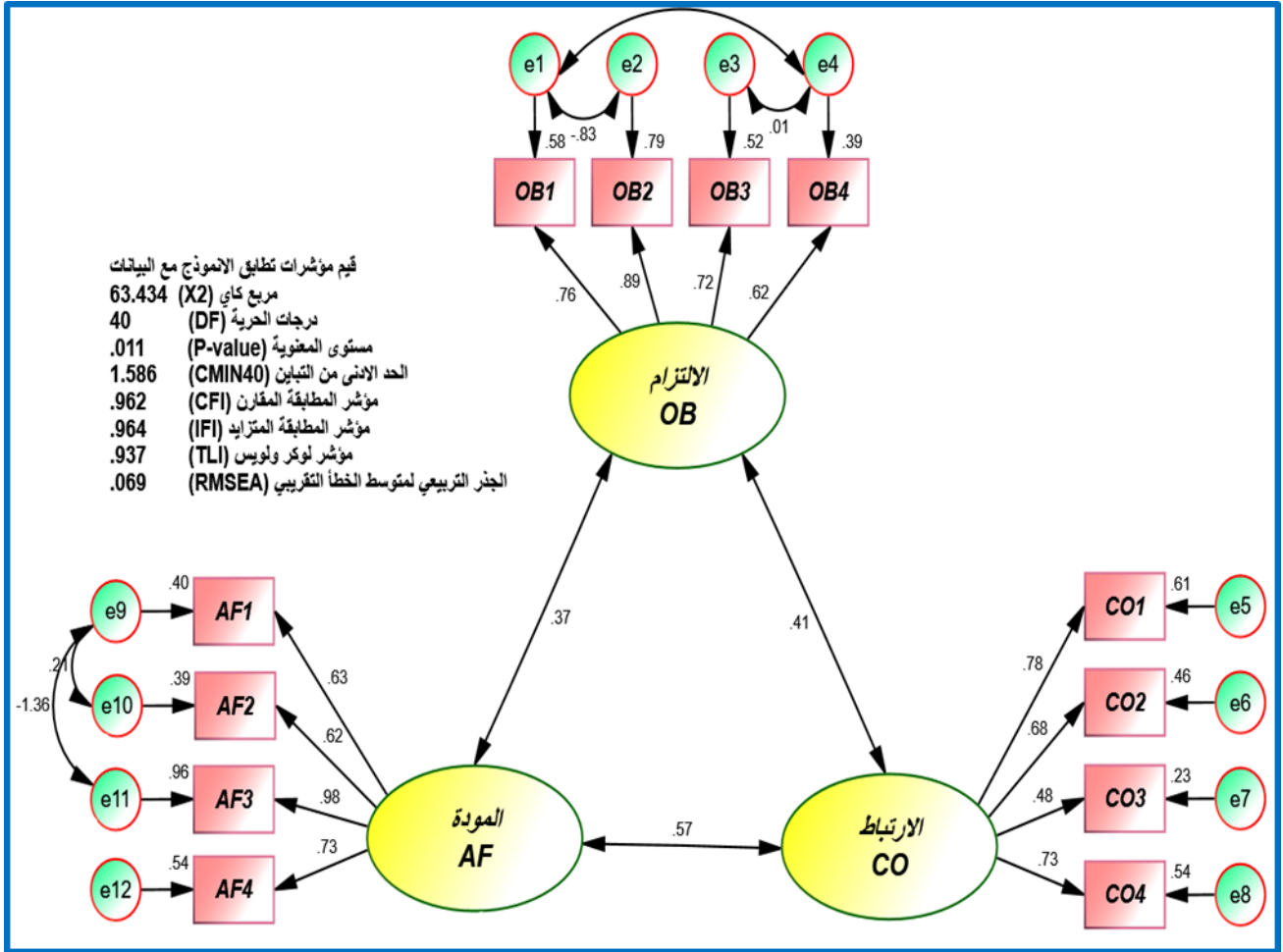
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < 5$
2	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	$CFI > 0.90$
3	مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)	$IFI > 0.90$
4	مؤشر توكر ولويس Tucker-Lewis Index (TLI)	$TLI > 0.90$
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA < 0.08$

Source: Afthanorhan, W. A. (2013) "A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis" International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. 199.

وفي ضوء ما سبق كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي كما يأتي :

1. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير الملكية النفسية:

لقد تم قياس متغير الملكية النفسية من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي (الالتزام (4) فقرة ، الارتباط (4) فقرة ، المودة (4) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (15) ان جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء خمسة من مؤشرات التعديل كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها ، كما يلاحظ ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية لفقرات متغير الملكية النفسية قد تجاوزت نسبة (0.40) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير بفقراته ، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (19) أتضح إنها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها وبذلك يتضح ان متغير الملكية النفسية يقاس بـ(12) فقرة قياس موزعة على ثلاث ابعاد فرعية مترابطة.



الشكل (15) التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الملكية النفسية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

جدول (19) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الملكية النفسية

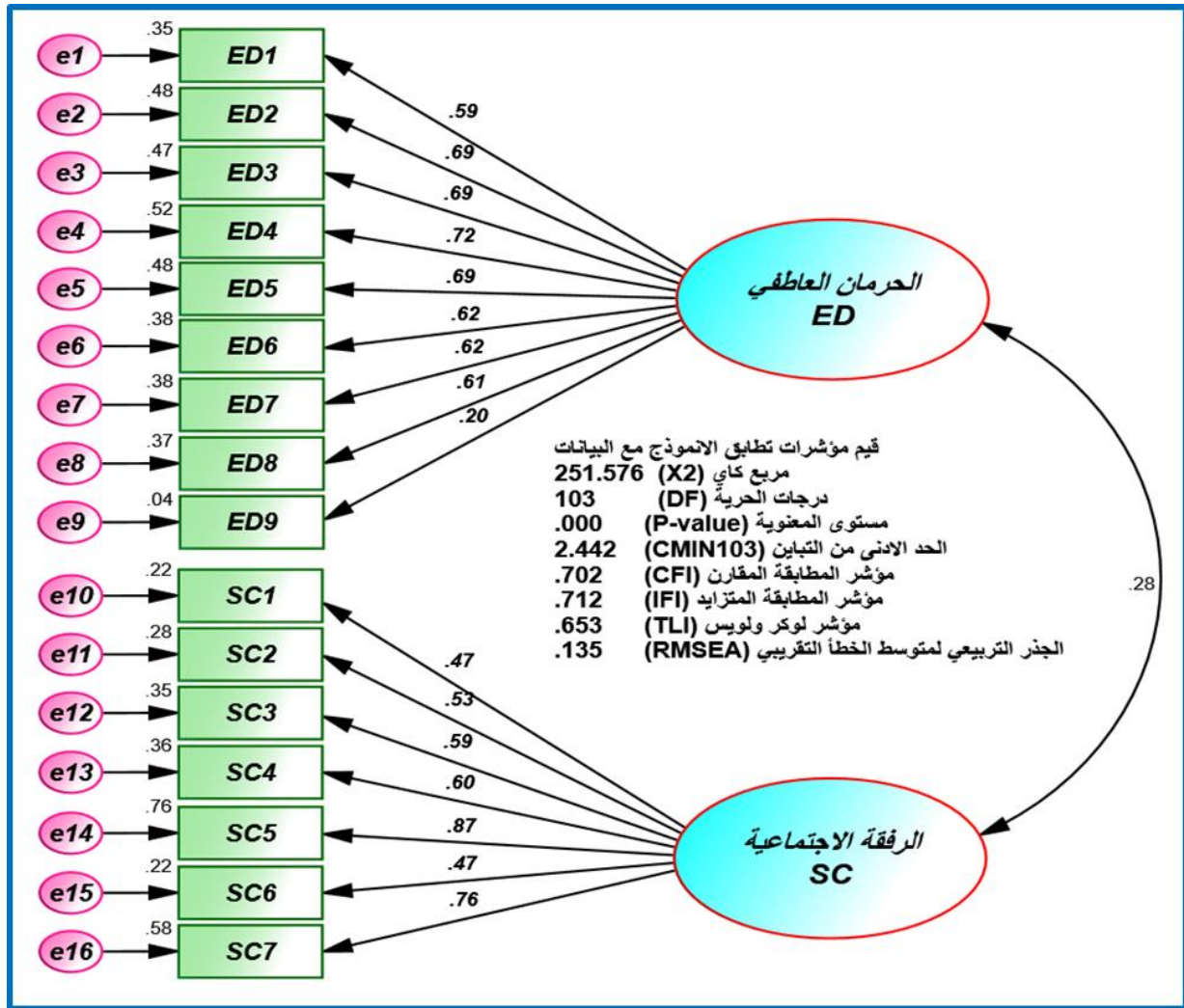
Paths	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
OB4 <--- الالتزام	.623	.834	.168	4.952	***
OB3 <--- الالتزام	.724	1.049	.211	4.965	***
OB2 <--- الالتزام	.886	1.266	.190	6.671	***
OB1 <--- الالتزام	.763	1.000			
CO1 <--- الارتباط	.783	1.167	.158	7.375	***

CO2	<---	الارتباط	.681	.826	.124	6.664	***
CO3	<---	الارتباط	.478	.668	.137	4.867	***
CO4	<---	الارتباط	.735	1.000			
AF4	<---	المودة	.733	1.000			
AF2	<---	المودة	.623	.906	.126	7.218	***
AF1	<---	المودة	.630	.744	.132	5.618	***
AF3	<---	المودة	.980	1.346	.152	8.882	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

2. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشعور بالوحدة في مكان العمل:

يوضح الشكل (16) ان المقياس المعتمد لقياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل يتكون من بعدين فرعيين بواقع (9) فقرات لبعدها الحرمان العاطفي و(7) فقرات لبعدها الرفقة الاجتماعية . كما يتضح من خلال الشكل (16) ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) الا الفقرة (ED9) الظاهرة في بعدها (الحرمان العاطفي) اذ كان تقديرها (0.20) وهذا يدل على ضعف تمثيلها القياسي للبعدها الذي تنتمي اليه مما يستوجب حذفها ، كما ان بعض قيم مؤشرات مطابقة الانموذج كانت غير مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها وهذا ما يتضح في قيم (, TLI , IFI , CFI , RMSEA) . وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة.

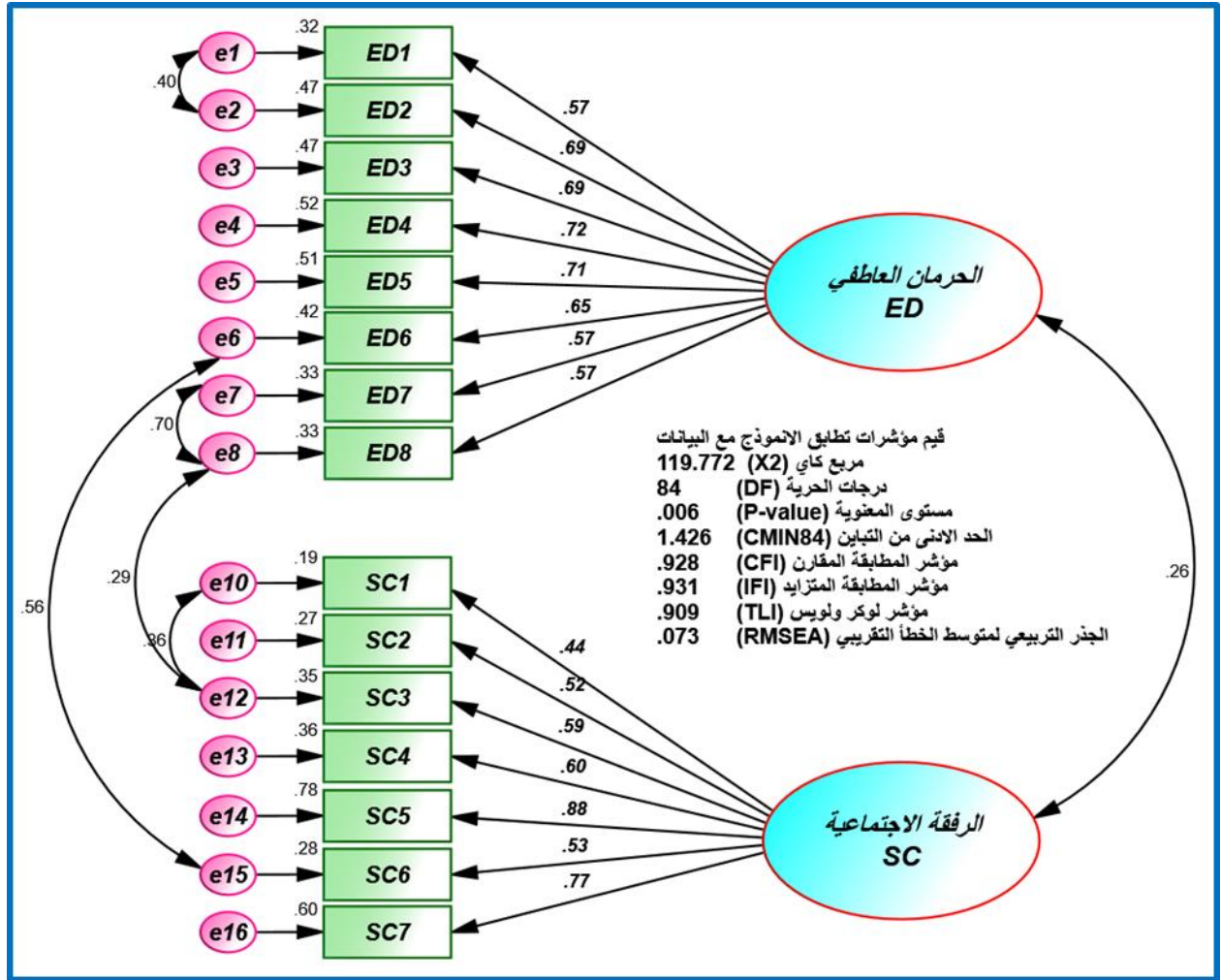


الشكل (16) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشعور بالوحدة في مكان العمل قبل التعديل

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.25).

ولذلك وبعد حذف الفقرة اعلاه واجراء خمسة من مؤشرات تعديل الانموذج الهيكلي نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (16) . وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لإجابات افراد العينة على مستوى الشركتين عينة الدراسة .

اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (20) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلمات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها .



الشكل (16) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشعور بالوحدة في مكان العمل بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

جدول (20) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

Paths	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
ED1 <--- الحرمان العاطفي	.568	.724	.160	4.540	***
ED2 <--- الحرمان العاطفي	.686	.657	.120	5.458	***
ED3 <--- الحرمان العاطفي	.688	.640	.117	5.486	***
ED4 <--- الحرمان العاطفي	.718	.894	.157	5.696	***
ED5 <--- الحرمان العاطفي	.714	1.000			

ED6	<---	الحرمان العاطفي	.651	.945	.168	5.637	***
ED7	<---	الحرمان العاطفي	.573	.905	.196	4.611	***
ED8	<---	الحرمان العاطفي	.574	.815	.172	4.747	***
SC7	<---	الرفقة الاجتماعية	.774	1.000			
SC6	<---	الرفقة الاجتماعية	.529	.819	.161	5.078	***
SC5	<---	الرفقة الاجتماعية	.884	1.110	.146	7.606	***
SC4	<---	الرفقة الاجتماعية	.599	.861	.165	5.209	***
SC3	<---	الرفقة الاجتماعية	.589	.742	.137	5.405	***
SC2	<---	الرفقة الاجتماعية	.518	.685	.154	4.457	***
SC1	<---	الرفقة الاجتماعية	.437	.549	.148	3.715	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

خامساً : الثبات البنائي لأداة القياس

يشير الموثوقية (أو الاتساق) إلى استقرار مقياس القياس ، أي إلى أي مدى سيعطي نفس النتائج في مناسبات منفصلة ، ويمكن تقييمه بطرق مختلفة ؛ الاستقرار والاتساق الداخلي والتكافؤ ، إذ تقيس الموثوقية مدى خلو النتيجة من الخطأ العشوائي و يتم تعريفها على أنها نسبة التباين الملحوظ في الدرجات ، كلما قل التباين الذي ينتج عن الأداة في القياسات المتكررة للسمة ، زادت موثوقيتها، فإن الموثوقية هي مقياس إحصائي لمدى إمكانية استنساخ بيانات الأداة ، ويعد معامل كرونباخ ألفا المقياس الأكثر استخدامًا في هذا الجانب (Bannigan& Watson,2009:3239).واشار (et al.,2018:3) Bujang الى ان ألفا كرونباخ هو مقياس للتناسق الداخلي أو الموثوقية بين العديد من العناصر أو القياسات أو التقييمات وبعبارة أخرى ، فإنه يقدر مدى موثوقية ردود الاستبيان (أو مجال الاستبيان) ، وهي أداة أو تصنيف يتم تقييمه من قبل الموضوعات التي ستشير إلى استقرار الأدوات.

وبذلك وبهدف التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة للدراسة الحالية سيتم اعتماد اختبار كرونباخ الفا الذي يعد من افضل مقاييس ثبات المقاييس السلوكية ، اذ اشارت (Sharma , 2016) (273) : الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (21) .

جدول (21) : مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات
.1	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
.2	$\alpha \geq 0.8 < 0.9$	جيد
.3	$\alpha \geq 0.7 < 0.8$	مقبول
.4	$\alpha \geq 0.6 < 0.7$	مشكوك فيه
.5	$\alpha \geq 0.5 < 0.6$	ضعيف
.6	$\alpha < 0.5$	غير مقبول

Source : Sharma, B. (2016). *A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals*. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), P. 273.

اذ يتضح من الجدول (22) ان جميع قيم معاملات الفا كرونباخ للمتغيرات الرئيسية والفرعية قد تراوحت بين (0.889-0.733) . اما بالنسبة الى معاملات الصدق الهيكلي فانها قد تراوحت بين (0.943-0.856) ، وهذا يشير الى ان جميع هذه المعاملات مقبولة احصائياً مما يثبت مدى دقة وثبات أداة القياس وصدقها الهيكلي العالي المستخدم في الدراسة الحالية وقدرتها على قياس متغيراتها وابعادها الفرعية بوضوح وبدون تعقيد.

الجدول (22) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات الدراسة وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات والابعاد	معامل كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
.1	الالتزام	.790	0.889
.2	الارتباط	.756	0.869
.3	المودة	.825	0.908

0.943	.889	الملكية النفسية	.4
0.865	.748	الحرمان العاطفي	.5
0.856	.733	الرفقة الاجتماعية	.6
0.929	.864	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.7

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V.25).

سادساً : اختبار الاتساق الداخلي :

يهدف هذا الاختبار الى التحقق من مدى وجود الاتساق (الارتباط) الداخلي بين متغيرات وابعاد الدراسة الحالية مع فقراتها ، واعتمد الباحث على استخدام معامل ارتباط (Pearson) لمعرفة الارتباطات المعنوية بين تلك المتغيرات والابعاد وفقراتها ، اذ تشير الارتباطات المعنوية الى قوة المقياس المعتمد ، وقيم معاملات الارتباط بين جميع فقرات المقياس ومتغيراته وابعاده ، اذ تبين قيم نتائج الاختبار الى وجود علاقات ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين المتغيرات والفقرات من جهة والابعاد والفقرات من جهة اخرى ، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي بين محتوى جميع مقاييس الدراسة .

الجدول (23) : الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس وابعاده الفرعية

مستوى المعنوية	اتساق الفقرة مع المتغير	اتساق الفقرة مع البعد	الفقرات	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
.01	.431**	.708**	OB1	الالتزام	الملكية النفسية
.01	.457**	.731**	OB2		
.01	.367**	.611**	OB3		
.01	.449**	.634**	OB4		
.01	.618**	.842**	CO1	الارتباط	
.01	.614**	.753**	CO2		
.01	.629**	.665**	CO3		
.01	.668**	.781**	CO4		
.01	.670**	.716**	AF1	المودة	
.01	.607**	.817**	AF2		
.01	.754**	.860**	AF3		

.01	.706**	.841**	AF4		
.01	.242**	.315**	ED1	الحرمان العاطفي	الشعور بالوحدة في مكان العمل
.01	.411**	.642**	ED2		
.01	.343**	.557**	ED3		
.01	.438**	.643**	ED4		
.01	.263**	.454**	ED5		
.01	.299**	.404**	ED6		
.01	.441**	.599**	ED7		
.01	.260**	.313**	ED8		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			ED9		
.01	.534**	.582**	SC1	الرفقة الاجتماعية	
.01	.349**	.545**	SC2		
.01	.558**	.567**	SC3		
.01	.246**	.254**	SC4		
.01	.346**	.572**	SC5		
.01	.429**	.577**	SC6		
.01	.231**	.466**	SC7		

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25).

المبحث الثاني

وصف مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

توطئة

يركز هذا المبحث على عرض وتحليل الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة وتفسيرها، ويتضمن فقرتين رئيسيتين، الأولى تتعرض الى وصف وتشخيص المتغير المستقل الملكية النفسية، اما الثانية فتتعلق بالمتغير التابع الشعور بالوحدة في مكان العمل وعلى مستوى شركات الصناعة الغذائية عينة الدراسة، وقد استخدمت لتحقيق هذه الغرض عدة اساليب احصائية مناسبة تمثلت بالوسط الحسابي الموزون ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف والاهمية النسبية . وقد اعتمدت في ذلك البرامج الاحصائية (SPSS V.25 ; Microsoft Excel 2013)، وكما يأتي:

اولا : وصف وتشخيص متغير الملكية النفسية :

اعتمد الباحث في تفسير مستوى متغيرات الدراسة على قيمة الوسط الحسابي المتحققة من خلال تقسيمه الى خمس فئات تنتمي اليها الاوساط الحسابية ، وكما موضح في الجدول (24):

الجدول (24) تصنيف مستويات الوسط الحسابي حسب فئاته

تسلسل الفئة	مدى الفئة	مستوى الفئة
1	1.80 – 1	منخفض جدا
2	2.60 – 1.81	منخفض
3	3.40 – 2.61	معتدل
4	4.20 – 3.41	مرتفع
5	5.00 – 4.21	مرتفع جدا

Source : Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) "*The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan*" Journal of Social Sciences 5 (4), P.403

وبذلك يتألف هذا المتغير من ثلاث ابعاد ، وعلى النحو الآتي :

1. وصف وتشخيص بعد الالتزام :

يظهر الجدول (25) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء الملكية النفسية الذي يتمثل بأربع مؤشرات ميدانية (OB1-OB4) حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذه البعد (4.663) والانحراف المعياري (0.348) ومعامل الاختلاف النسبي (7.40%) والاهمية النسبية (93.25%) وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفع جدا مما يؤكد ان الشركات عينة الدراسة تهتم بأن تتصف بالوضوح والفهم في دعم الملكية النفسية للمحافظة عليها من المشاكل التي تواجهها من قبل الافراد العاملين وكيفية التعامل معها وتشجيع التواصل المفتوح والحفاظ على اخلاقيات العمل وتوصيل الأهداف والتوقعات بوضوح للافراد العاملين وخلق بيئة عمل جماعية متماسكة كل ذلك يساعد على تعزيز مستويات التزامهم .

وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (أتصرف مع الزبائن والمراجعين بطريقة تنقل الصورة الصحيحة للشركة.) على اعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.700) وبانحراف معياري بلغ (0.582) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (12.39%) وبأهمية نسبية بلغت (94%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفع جدا في هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (اكتف جهودي في العمل عندما يتطلب الامر ذلك) على اقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (4.600) وبانحراف معياري بلغ (0.608) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (13.22%) وبأهمية نسبية بلغت (92%)، على الرغم من ان هذه الفقرة حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع جدا حسب اجابات افراد العينة.

جدول (25) الاحصاءات الوصفية لبعء الالتزام

الترتيب ال فقرات	مستوى الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
3	مرتفع جدا	93.26	12.28	0.572	4.663	أخذ الإجراءات التصحيحية الممكنة إذا حدث أي شيء يتعلق بالمسار الصحيح في الشركة
4	مرتفع جدا	92	13.22	0.608	4.600	اكتف جهودي في العمل عندما يتطلب الامر ذلك
1	مرتفع جدا	94	12.39	0.582	4.700	أتصرف مع الزبائن والمراجعين بطريقة تنقل الصورة الصحيحة للشركة

2	مرتفع جدا	93.74	12.05	0.565	4.687	اسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي
-	مرتفع جدا	93.25	7.40	0.348	4.663	المعدل العام لبعدهم الالتزام

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

2. وصف وتشخيص بعد الارتباط:

يظهر الجدول (26) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعدهم الارتباط الذي يتمثل بأربع مؤشرات ميدانية (CO1-CO4) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (4.228) والانحراف المعياري (0.662) ومعامل الاختلاف النسبي (15.66%) والاهمية النسبية (84.56%) ، وهذا يدل على اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفع جدا مما يؤكد ان شركات عينة الدراسة تسعى الى توفير المتطلبات الضرورية التي تستلزمها لخلق الارتباط بين الافراد العاملين في الشركة لتتميز عن الشركات الأخرى من خلال ربط اهداف العمل مع أهدافهم الشخصية وربط تحفيز الافراد بمكافآت نقدية والعمل ضمن فريق عالي الأداء وتقدير الإنجازات .

وقد حصلت الفقرة الثانية على متوسط حسابي اعلى نسبة وبلغت (4.262) ، اذ تضمن محتوى الفقرة الثانية (أحب أن أمثل الشركة في منتديات مختلفة) وبانحراف معياري بلغ (0.759) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (17.80%) وبأهمية نسبية بلغت (85.24%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفع جدا على مستوى الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (صحتي مرتبطة برفاهية الشركة) على اقل متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.138) وبانحراف معياري (0.938) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (22.67%) وبأهمية نسبية بلغت (82.76%) وعلى الرغم من ان هذه الفقرة حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

جدول (26) الاحصاءات الوصفية لبعدهم الارتباط

ترتيب الفقرات	مستوى الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
4	مرتفع	82.76	22.67	0.938	4.138	صحتي مرتبطة برفاهية الشركة
1	مرتفع جدا	85.24	17.80	0.759	4.262	أحب أن أمثل الشركة في منتديات مختلفة

2	مرتفع جدا	85.24	21.36	0.911	4.262	اواجه المشاكل في مكان العمل كأنما مشاكل خاصة
3	مرتفع جدا	85	19.99	0.849	4.250	اهتم بالتعليقات الواردة حول اداء الشركة
—	مرتفع جدا	84.56	15.66	0.662	4.228	المعدل العام لبعده الارتباط

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

3. وصف وتشخيص بعد المودة:

يظهر الجدول (27) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعده المودة الذي يتمثل بأربع مؤشرات ميدانية (AF1-AF4) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (4.153) والانحراف المعياري (0.721) ومعامل الاختلاف النسبي (17.36%) والاهمية النسبية (83.06 %) ، وهذا يدل على اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان الشركات عينة الدراسة تهتم بالعلاقات العاطفية بين افرادها العاملين للحفاظ على المودة والمساعدة وشارك المعلومات من خلال التواصل بينهم والمساواة التي يتوقع الموظفون أن يعاملوا بها، وثمة عناصر أخرى جوهرية أيضا الثقة، و درجة الفخر ومستويات التواصل الفعلية والصدقة الحقيقية التي يشعر بها كل موظف تجاه الاخر.

وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (أشعر أنني أنتمي إلى هذه الشركة) على اعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.262) وبانحراف معياري بلغ (0.759) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (17.80%) وبأهمية نسبية بلغت (85.24%) وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفع جدا على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (أشعر بالراحة في الشركة) على اقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (4.075) وبانحراف معياري بلغ (0.938) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.03 %) وبأهمية نسبية بلغت (81.5%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرات قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

جدول (27) الاحصاءات الوصفية لبعده المودة

الترتيب الفقرات	مستوى الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	مرتفع جدا	85.24	17.80	0.759	4.262	أشعر أنني أنتمي إلى هذه الشركة

4	مرتفع	81.5	23.03	0.938	4.075	أشعر بالراحة في الشركة
3	مرتفع	82.26	21.54	0.886	4.113	أنا متحمس للعمل في الشركة
2	مرتفع	83.26	22.43	0.934	4.163	الشركة هي بمثابة منزل ثان لي
—	مرتفع	83.06	17.36	0.721	4.153	المعدل العام لبعد المودة

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

ويوضح الجدول (28) الاحصاءات الوصفية لمتغير الملكية النفسية الرئيسي فقد حقق وسط حسابي قدره (4.360) وقيمة الانحراف المعياري له (0.462) ومعامل الاختلاف قدره (10.60%) وكانت الاهمية النسبية المتحققة قد بلغت (87.2 %) وهذا يشير الى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية مرتفع جدا حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود فقرات الملكية النفسية ميدانيا.

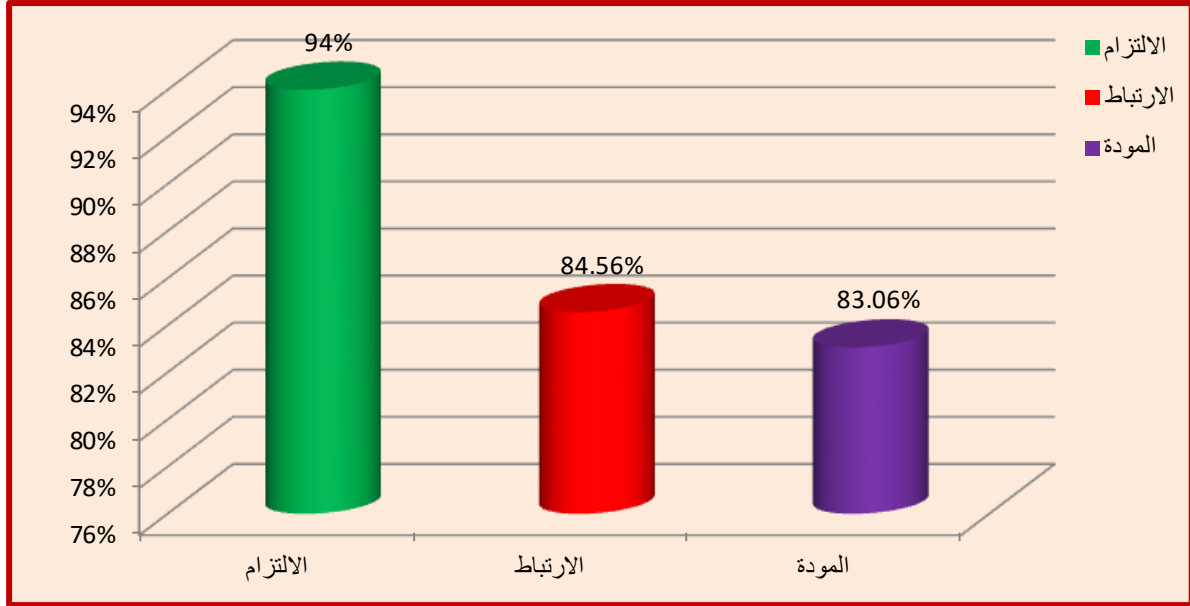
اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير الملكية النفسية ميدانيا والذي يعكس مدى اهتمام شركات الصناعات عينة الدراسة بهذه الابعاد ، فقد جاء ترتيبها كما يلي (بعد الالتزام ، بعد الارتباط ، المودة) على التوالي .

جدول (28) : الاحصاءات الوصفية لمتغير الملكية النفسية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الابعاد	ترتيب الابعاد
الالتزام	4.700	0.348	7.40	94	مرتفع جدا	1
الارتباط	4.228	0.662	15.66	84.56	مرتفع جدا	2
المودة	4.153	0.721	17.36	83.06	مرتفع	3
الملكية النفسية	4.360	0.462	10.60	87.2	مرتفع جدا	—

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel)

وبهدف تمثيل مستوى اهمية أبعاد متغير الملكية النفسية بيانياً على مستوى الشركة عينة الدراسة تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة والشكل (18) يوضح ذلك :



الشكل (18) التمثيل البياني لمتغير الملكية النفسية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25).

ثانياً : وصف و تشخيص متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل:

و يتألف من بعدين فرعيين و كالاتي :

1. وصف وتشخيص بعد الحرمان العاطفي :

يظهر الجدول (29) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد الحرمان العاطفي الذي يتمثل بثمانية مؤشرات ميدانية (ED1-ED8)، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (2.239) والانحراف المعياري (0.296) ومعامل الاختلاف النسبي (13.22%) والاهمية النسبية (44.78%) وهذا يدل ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان منخفض مما يؤكد ان الشركات عينة الدراسة يتواجد بين افرادها الحرمان العاطفي والتواصل وتكون مرتبطة بتجنب الموظفين لتبادل المشاعر والأفكار مع الآخرين، ووضع بعض المسافة مع زملاء العمل اذ ان الموظفين الذين يعانون من الحرمان العاطفي يعطي الانطباع الاولي عنهم بأنهم مستبعدين من قبل زملائهم في العمل .

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (اشعر بالرضا البسيط عن العلاقات التي امتلكها في العمل) على اعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (2.350) وبانحراف معياري بلغ (0.480) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (20.43%) وبأهمية نسبية بلغت (47%) وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان منخفض على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (كثيرا ما اشعر بأنني قد تخلى عني زملائي في العمل عندما أكون تحت الضغط) على اقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (2.137) وبانحراف معياري بلغ (0.497) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.24%) وبأهمية نسبية بلغت (42.74%) على الرغم من ان هذه الفقرة حصلت على اقل الاوساط الحسابية وانها تتمتع بمستوى اجابات منخفض حسب اجابات افراد العينة .

جدول (29) الاحصاءات الوصفية لبعء الحرمان العاطفي

ترتيب الفقرات	مستوى الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
8	منخفض	42.74	23.24	0.497	2.137	كثيرا ما اشعر بأنني قد تخلى عني زملائي في العمل عندما أكون تحت الضغط
7	منخفض	43.74	26.32	0.576	2.187	كثيرا ما اشعر بالغيرة عن زملائي في العمل
4	منخفض	44.76	29.52	0.661	2.238	اشعر بنفسني انسحب من الأشخاص الذين اعلم معهم
3	منخفض	44.76	27.76	0.621	2.238	غالبا ما اشعر بأنني بعيد عن الأشخاص الذين اعلم معهم
1	منخفض	47	20.43	0.480	2.350	اشعر بالرضا البسيط عن العلاقات التي امتلكها في العمل
5	منخفض	44.5	21.42	0.477	2.225	يتوفر لدي شعور محدود بالصدقة الحميمة في مكان عملي
2	منخفض	45.74	27.12	0.620	2.287	غالبا ما اشعر بالعزلة عندما أكون مع زملائي في العمل

6	منخفض	44.5	25.76	0.573	2.225	غالب ما اشعر بالانفصال عن الاخرين في العمل
—	منخفض	44.78	13.22	0.296	2.239	المعدل العام للحرمان العاطفي

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

2. وصف وتشخيص بعد الرفقة الاجتماعية

يظهر الجدول (30) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء الرفقة الاجتماعية الذي يتمثل بسبع مؤشرات ميدانية (SCI-SC7)، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (2.309) والانحراف المعياري (0.267) ومعامل الاختلاف النسبي (11.54%) والاهمية النسبية (46.18 %) وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان منخفض مما يؤكد ان الشركات عينة الدراسة لا تهتم الى حد ما بتحقيق الرفقة الاجتماعية بين الافراد والتواصل بينهم وحل المشاكل وتبادل الآراء والمعلومات مما يسبب الشعور بالوحدة بينهم .

وقد حصلت الفقرة السادسة التي محتواها (لا أشعر بأنني جزء من مجموعة من الأصدقاء في العمل) على اعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (2.412) وبانحراف معياري بلغ (0.544) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (22.56%) وبأهمية نسبية بلغت (48.24 %) وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان منخفض على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (لا يوجد أحد في العمل يمكنني مشاركة الأفكار الشخصية معه) على اقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (2.238) وبانحراف معياري بلغ (0.457) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (20.41 %) وبأهمية نسبية بلغت (44.76%) ، وان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية وانها تتمتع بمستوى اجابات منخفض حسب اجابات افراد العينة.

جدول (30) الاحصاءات الوصفية لبعء الرفقة الاجتماعية

ترتيب الفقرات	مستوى الفقرات	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
6	منخفض	45	22.92	0.516	2.250	لدي رفقة / زمالة اجتماعية محدودة مع زملاء العمل
5	منخفض	45.76	23.26	0.532	2.288	أشعر بالوحدة في الجوانب الاجتماعية مع زملاء العمل
2	منخفض	46.74	22.52	0.526	2.337	هناك شخص على الاكثر

						في العمل يمكنني التحدث إليه حول مشاكل العمل اليومية إذا كنت بحاجة إلى ذلك
7	منخفض	44.76	20.41	0.457	2.238	لا يوجد أحد في العمل يمكنني مشاركة الأفكار الشخصية معه
3	منخفض	46.5	22.46	0.522	2.325	أسعى بأن يكون لدي شخص في العمل يمكنني قضاء الوقت معه في فترات الراحة إذا أردت ذلك
1	منخفض	48.24	22.56	0.544	2.412	لا أشعر بأنني جزء من مجموعة من الأصدقاء في العمل
4	منخفض	46.26	22.39	0.518	2.313	هناك أشخاص في العمل يتحملون عناء الاستماع إلي
—	منخفض	46.18	11.54	0.267	2.309	المعدل العام للرفقة الاجتماعية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

ويوضح الجدول (31) الاحصاءات الوصفية لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل فقد حقق وسط حسابي (2.274) وقيمة الانحراف المعياري له (0.201) ومعامل اختلاف قدره (8.85%) وكانت الاهمية النسبية المتحققة قد بلغت (45.48%) وهذا يشير الى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية منخفض حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى منخفض من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود ابعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل ميدانيا.

اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل ميدانيا والذي يعكس مدى اهتمام الشركات عينة الدراسة بهذه الابعاد ، اذ جاء ترتيبها كما يلي (بعد الرفقة الاجتماعية ، بعد الحرمان العاطفي) على التوالي.

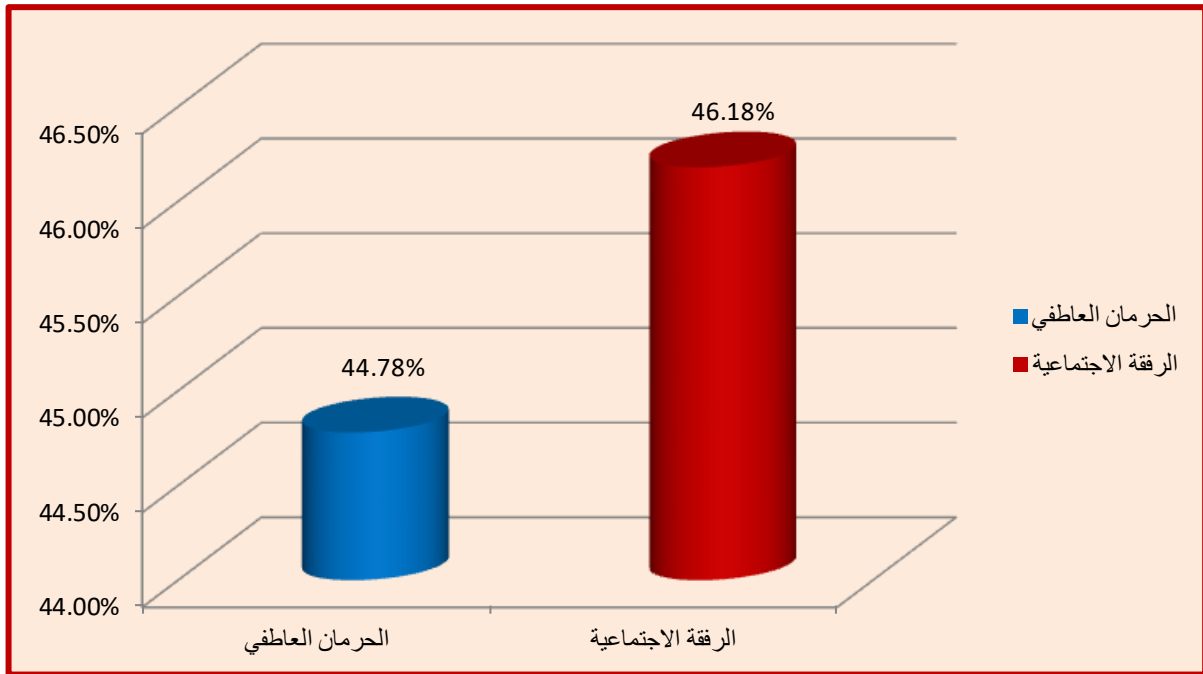
جدول (31) الاحصاءات الوصفية لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
الحرمان العاطفي	2.239	0.296	13.22	44.78	منخفض	2

1	منخفض	46.18	11.54	0.267	2.309	الرفقة الاجتماعية
—	منخفض	45.48	8.85	0.201	2.274	الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

وبهدف تمثيل مستوى اهمية أبعاد متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل بيانياً على مستوى الشركات عينة الدراسة تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة والشكل (19) يوضح ذلك :



الشكل (19) التمثيل البياني لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25).

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

توطئة

يشتمل هذا المبحث على اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية وهذا هو الغرض الرئيس الذي تسعى الى انجازه الدراسة ، اذ يتضمن الاجابة عن بعض تساؤلات الدراسة وتحقيقاً لبعض لأهدافها ، وبذلك اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات المعلمية الدقيقة لإجراء عملية اختبار الفرضيات ، وبذلك يشتمل هذا المبحث على فقرتين رئيسيتين خصصت الاولى لاختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة بينما خصصت الفقرة الثانية لاختبار فرضيات التأثير بين متغيراتها ، وعلى النحو الاتي :

اولاً / اختبار فرضيات الارتباط :

سيتم اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (الملكية النفسية) بابعاده الفرعية (الالتزام ، الارتباط ، المودة) والمتغير التابع (الشعور بالوحدة في مكان العمل) ويظهر الجدول (33) معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات الدراسة الحالية ، ومستوى المعنوية (Sig) . الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط ، وحجم العينة (n) ولتفسير قيمة معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه ، سيتم النظر الى قيمة معامل الارتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (32) :

الجدول (32) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$(0.31-0.70) \pm$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

Source : Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " *Research methods for business students* " 5th ed_, Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

❖ اختبار فرضية الارتباط الرئيسية الأولى :

(توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل)

اذ تشير نتائج الجدول (33) الى وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين متغير الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.670) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان تواجد الملكية النفسية لدى المنظمات الصناعية عينة الدراسة وتعزيز ابعاد الملكية ووضوحها وشموليتها وتبني سلوكيات جديدة في العمل ومنح الافراد العاملين الثقة الكاملة في العمل ومساعدتهم والاهتمام بقضاياهم الشخصية والسعي الى الحفاظ على العضوية في منظماتهم من شأنه ان يحسن مستوى المنظمة للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل بصورة عامة .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

الجدول (33) معاملات الارتباط بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل

المتغيرات		الالتزام	الارتباط	المودة	الملكية النفسية
الشعور بالوحدة في مكان العمل	Pearson Correlation	-.409**	-.520**	-.615**	-.670**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	124	124	124	124

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25).

وتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الالتزام والشعور بالوحدة في مكان العمل).

أظهرت نتائج الجدول (33) وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الالتزام والشعور بالوحدة في مكان العمل, إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-0.409**) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وسلبية العلاقة العكسية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي الادارات في الشركات الصناعية عينة الدراسة للاهتمام بتفعيل الالتزام للشركات من خلال مواكبة التغييرات في الظروف البيئية والاستجابة لها بأفضل صورة ممكنة هو في غاية الأهمية للنجاح في أي منظمة ، إذ ان بقاء موظفو الشركات الملتزمين تجاه الشركة بإخلاص في مختلف المواقف ، وأداء مهامهم اليومية باستمرار ، ومدى مشاركتهم في قيم وأهداف شركاتهم ، والاعتراف بالتقدير والمساهمة في الأهداف التكتيكية لمنظمتهم نظرًا لأن الالتزام يستدعي استثمار الوقت جنبًا إلى جنب مع الجهد العقلي والبدني من شأنه ان يقلل من الشعور بالوحدة في مكان العمل .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى.

• اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الارتباط والشعور بالوحدة في مكان العمل).

أظهرت نتائج الجدول (33) وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الارتباط والشعور بالوحدة في مكان العمل , إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-0.520**) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وسلبية العلاقة العكسية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان الادارات في الشركات الصناعية عينة الدراسة كلما سعت للمبادرة بالاهتمام بالارتباط من خلال منح القدرة على التواصل مع الآخرين وتمكينهم من إدراك وظائفهم ، وإيجاد نظام دعم لمساعدتهم عند الحاجة وعادة ما يكونوا قادرين على تطوير علاقاتهم مع المجموعات ، وهذا يؤدي إلى ارتباط عميق داخلهم ومع الآخرين وتأسيس مجموعات متماسكة تساعد في تنفيذ المهام والواجبات الوظيفية مما يقلل من شعور العاملين بالوحدة في مكان العمل .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى.

• اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد المودة والشعور بالوحدة في مكان العمل).

أظهرت نتائج الجدول (33) وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد المودة والشعور بالوحدة في مكان العمل, إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-0.615**) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وسلبية العلاقة العكسية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان الادارات في الشركات الصناعية عينة الدراسة كلما سعت الى الاهتمام بالمودة من حيث تدعيم العلاقات والقدرات ومهارات التعامل مع المشاكل والتهديدات التي تواجه الشركات بين الافراد العاملين وتحسين مستوى استجاباتهم العاطفية وتشاركهم في العمل والمعلومات اصف الى ذلك تعميق وعيهم الوظيفي وتدريبهم وتطويرهم ضمن برنامج مدروس وكيفية تحسين العلاقات مع زملائهم من شأنه ان يقلل من شعورهم بالوحدة في مكان العمل .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى .

ثانياً / اختبار فرضيات التأثير (Structured Equation Modelling)

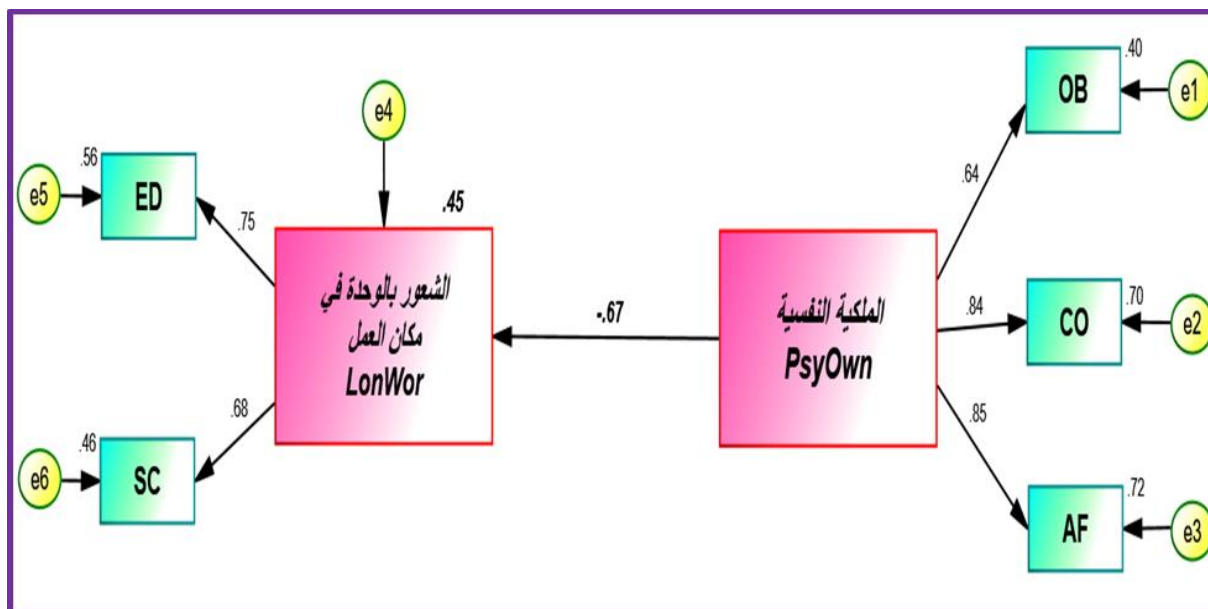
تعد تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية تقنية إحصائية قوية ومتعددة المتغيرات وجدت بشكل متزايد في التحقيقات العلمية لاختبار وتقييم العلاقات السببية متعددة المتغيرات اذ تختلف SEM عن مناهج النمذجة الأخرى لأنها تختبر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة على العلاقات السببية المفترضة مسبقاً، و SEM عبارة عن مزيج من طريقتين إحصائيتين: تحليل العوامل التوكيدي وتحليل المسار Fan et al.,2016:2)، وبذلك سيتم استخدام هذه التقنية لاختبار فرضيات التأثير الرئيسية والفرعية وكما يأتي :

- اختبار فرضية التأثير الرئيسية : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل)

يوضح الشكل (20) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-0.67) وهذا يعني ان متغير الملكية النفسية يؤثر على الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (67%) على مستوى الشركات الصناعية عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من الملكية النفسية في الشركات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير بالشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (67%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (34) البالغة (-8.027) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (20) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.45) وهذا يعني بأن متغير الملكية النفسية قادر على تفسير ما نسبته (45%) من التغيرات التي تطرأ على الشعور بالوحدة في مكان العمل في الشركات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (55%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية وهذه النتيجة تتفق مع رأي الباحث (Guo,2018:11) والذي شار الى أهمية تحفيز دوافع الفرد ومواقفه وسلوكياته لإقامة علاقات جيدة مع الآخرين مما يزيد من الشعور بالإيجابية تجاه مكان العمل ويدعم التشارك مع الزملاء في المعلومات وإنجاز المهام الوظيفية ودعم جودة العلاقات الاجتماعية ويقلل من شعور العاملين بالوحدة في وظائفهم.



الشكل (20) تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25).

جدول (34) مسارات ومعلمات اختبار تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المسارات		الايوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية	
الشعور بالوحدة في مكان العمل	<---	الملكية النفسية	-.670	-.292	.036	-8.027	***
OB	<---	الملكية النفسية	.635	.478	.065	7.311	***

CO	<---	الملكية النفسية	.839	1.202	.088	13.712	***
AF	<---	الملكية النفسية	.847	1.320	.093	14.140	***
SC	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.677	.897	.110	8.186	***
ED	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.749	1.103	.110	10.062	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25)

وتنبثق من فرضية التأثير الرئيسة ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

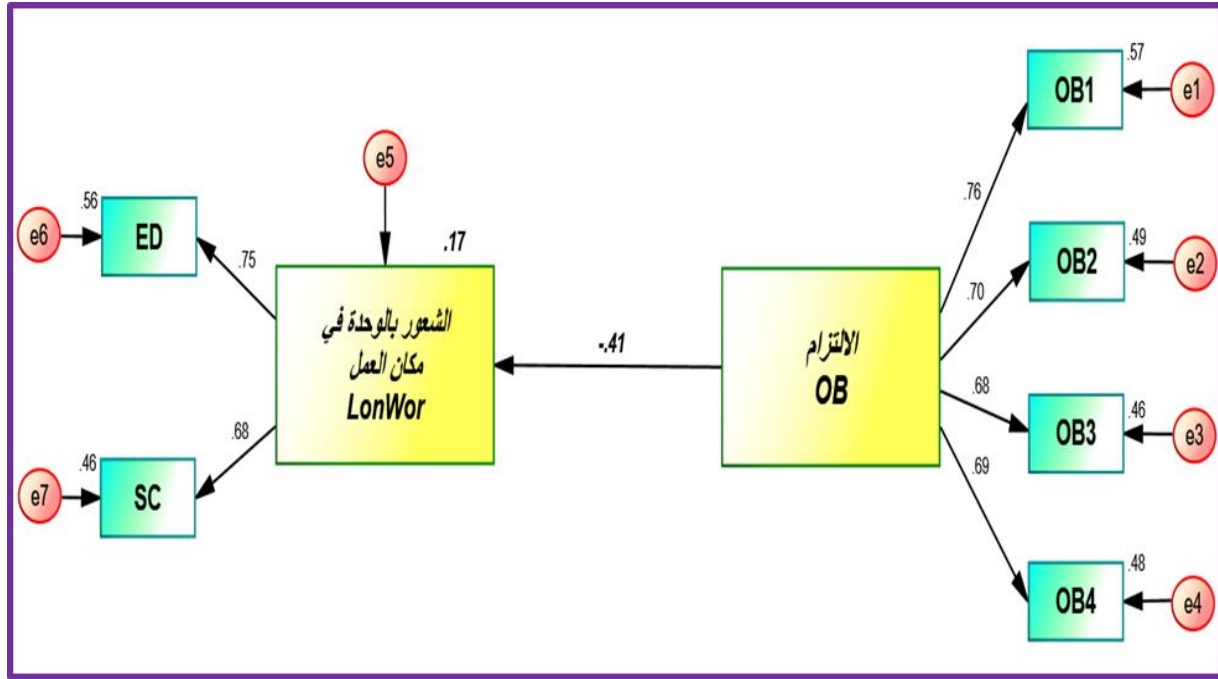
1. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل)

يوضح الشكل (21) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل ، اذ نلاحظ قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-0.41) وهذا يعني ان بعد الالتزام يؤثر على الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (41%) على مستوى الشركات الصناعية عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد الالتزام في الشركات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (41%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (35) البالغة (-3.981) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (21) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.17) وهذا يعني بأن بعد الالتزام قادر على تفسير ما نسبته (17%) من التغيرات التي تطرأ على الشعور بالوحدة في مكان العمل في الشركات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (83%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية ، اذ يتفق مع رأي (Nagpal,2022:74) ان الالتزام هو في غاية الأهمية للنجاح في أي منظمة ، اذ سيبقى موظفو المنظمة الملتزمين تجاهها بإخلاص ، يؤدون مهامهم اليومية دون عناء ولن يمتنعوا عن العمل ويعملون باستمرار ، كما أنهم سيشاركون قيم وأهداف المنظمات الاخرى ، ويسعد الموظفون

الملتزمون بالقيام بالعمل الجاد ، والاعتراف بالتقدير والمساهمة في الأهداف التكتيكية لمنظماتهم وهذا سيؤدي الى التقليل من الشعور بالوحدة في مكان العمل.



الشكل (21) تأثير الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25).

جدول (35) مسارات ومعلمات اختبار تأثير الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المسارات		الاوران الاتحادية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعيار ي	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
الشعور بالوحدة في مكان العمل	<---	الالتزام	-.409	-.237	.059	-3.981	***
OB1	<---	الالتزام	.757	1.246	.121	10.22	***
OB2	<---	الالتزام	.698	1.220	.141	8.655	***

OB3	<---	الالتزام	.675	1.131	.139	8.133	***
OB4	<---	الالتزام	.693	1.126	.132	8.547	***
ED	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.749	1.103	.110	10.02	***
SC	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.677	.897	.110	8.186	***

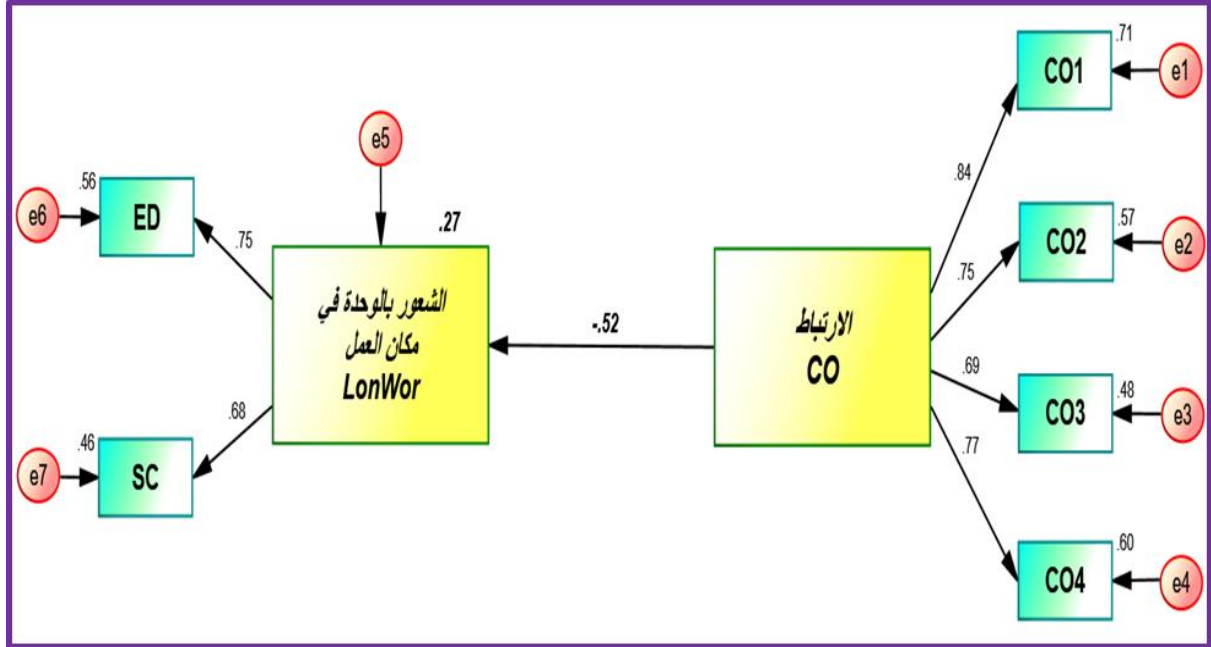
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25)

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل)

يوضح الشكل (22) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-0.52) وهذا يعني ان بعد الارتباط يؤثر في الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (52%) على مستوى الشركات الصناعية عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد الارتباط في الشركات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (52%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (36) البالغة (-5.404) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (22) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.27) وهذا يعني بأن بعد الارتباط قادر على تفسير ما نسبته (27%) من التغيرات التي تطرأ على الشعور بالوحدة في مكان العمل في الشركات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (73%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، إذ يتفق مع رأي (Denial,2009:5) إذ ان الارتباط جانب مهم من جوانب الحياة ، إذ يمنح القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل من خلاله يمكنهم من إدراك عالمهم ، وهو نظام دعم لمساعدتهم عند الحاجة وعادة ما يكون قادر على تطوير علاقات مع المجموعات ، وهو غالبًا ما يؤدي إلى ارتباط عميق داخل النفس ومع الآخرين وهذا بدوره يقلل الشعور بالوحدة في مكان العمل.



الشكل (22) تأثير الارتباط على الشعور في الوحدة في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25) .

جدول (36) مسارات ومعلومات اختبار تأثير الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المسارات		الوزان الاتحاديّة المعياريّة	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرّة	النسبة المعنويّة	
الشعور بالوحدة في مكان العمل	<---	الارتباط	-.520	-.158	.029	-5.404	***
CO1	<---	الارتباط	.840	1.190	.086	13.787	***

CO2	<---	الارتباط	.755	.865	.085	10.223	***
CO3	<---	الارتباط	.692	.951	.112	8.518	***
CO4	<---	الارتباط	.775	.994	.091	10.897	***
ED	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.749	1.103	.110	10.062	***
SC	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.677	.897	.110	8.186	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25).

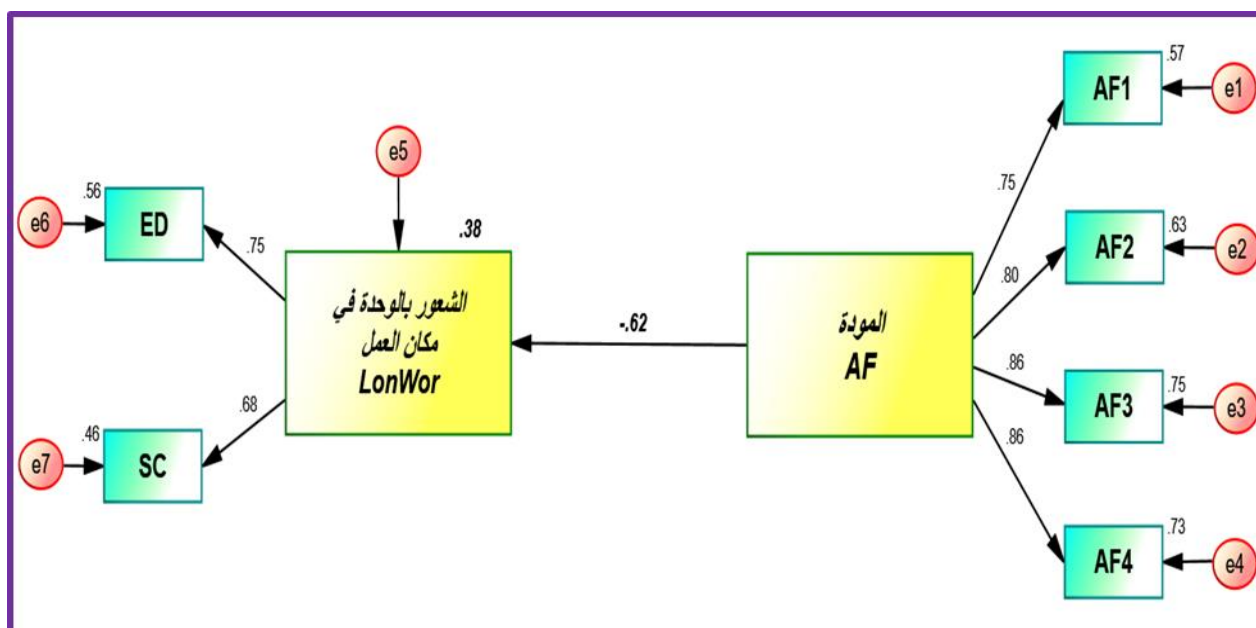
3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد المودة على الشعور بالوحدة في مكان العمل)

يوضح الشكل (23) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد المودة على الشعور بالوحدة في مكان العمل ، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-0.62) وهذا يعني ان متغير المودة يؤثر على الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (62%) على مستوى شركات الصناعات عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد المودة في الشركات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير الشعور بالوحدة في مكان العمل بنسبة (62%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (37) البالغة (-6.933) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (23) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.38) وهذا يعني بأن بعد المودة على تفسير ما نسبته (38%) من التغيرات التي تطرأ على الشعور بالوحدة في مكان العمل في الشركات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (62%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، ويتفق هذا مع رأي (McGrath,2006:297) ان المودة يمكن ان تغير من مستوى الأداء التنظيمي في المنظمات ، من خلال فهم كيفية تأثير العواطف على حالات معينة من ابتكار المعلومات وهذا يمكن أن

يساعد في تطوير الممارسة المهنية في سياقها والمساعدة في نقل المعرفة من مجال إلى آخر ، مثل من القطاع الخاص إلى القطاع العام أو من البلدان الصناعية إلى البلدان النامية.



الشكل (23) تأثير المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25).

جدول (37) مسارات ومعلمات اختبار تأثير المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المسارات		الاوران الاتحداية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطا المعاري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
الشعور بالوحدة في مكان العمل	<---	المودة	-.615	-.172	.025	-6.933	***
AF1	<---	المودة	.753	.792	.078	10.165	***
AF2	<---	المودة	.797	1.037	.088	11.721	***
AF3	<---	المودة	.865	1.062	.069	15.297	***
AF4	<---	المودة	.856	1.108	.075	14.696	***

ED	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.749	1.103	.110	10.062	***
SC	<---	الشعور بالوحدة في مكان العمل	.677	.897	.110	8.186	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 25).

الفصل الرابع

المبحث الاول

الاستنتاجات

يتضمن هذا المبحث تحديد الإستنتاجات النظرية والعملية وهي بمثابة الحصيلة النهائية التي نتجت عن الجهود المبذولة من قبل الباحث في إعداد هذه الدراسة وهي كما يأتي :

1. اكتسب موضوع الشعور بالملكية النفسية أهمية كبيرة على مستوى المنظمات بصورة عامة والافراد بصورة خاصة حيث تعتبر مؤشر من المؤشرات الهامة للتنبؤ به لمواقف وسلوكيات الموظفين وانتماءهم والكفاءة التي يمتازون بها و إحساسهم بالملكية النفسية لمؤسساتهم الامر الذي سوف يعزز من رغبة الموظفين في توسيع جهودهم والقيام بالدور الإضافي والمساهمات الإضافية في المنظمات التي يعملون بها .
2. تم قياس متغير الملكية النفسية لثلاث ابعاد وهي (الالتزام والارتباط والمودة) التي تعبر بشكل كبير عن ما يدور بنفسية كل فرد هذه الابعاد يؤدي الى تحقيق المسؤولية والتقدير والاهتمام بأهداف المنظمة وعدم الانخراط في سلوك الانسحاب والدوران الوظيفي والاعتراب في مكان العمل كل هذا يؤدي الى نتائج إيجابية للمنظمات .
3. يعد موضوع الشعور بالوحدة من المواضيع الحساسة والهامة والتي ينبغي الاهتمام بها لتقليل تأثيراتها السلبية، فالوحدة في مكان العمل تتسم بشكل كبير بنشر الثقافات السلبية التي تحد من مشاركة الآخرين في المعرفة وانعكاسها على سلوكيات الافراد العاملين مما يؤدي الى التشتت وانخفاض الإنتاجية وعدم الرضا الوظيفي والدوران الوظيفي وفقدان الثقة وعدم التعاون فيما بينهم فضلا عن تسويقهم في العمل واستنزافهم شعوريا وبدنيا .
4. تم قياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل من خلال بعدين هما (الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية) ويعتبر من افضل المقاييس لما يتضمنه من بعدين يقيسان معنى الشعور السلبي للوحدة الذي ينتج من القلق والتوتر والشعور بعدم الثقة بالنفس ، و تدني مفهوم الذات ، وعدم التكيف والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الافراد العاملين في المنظمات .

5. من خلال نتائج البحث تبين ان الشركات عينة الدراسة تعمل على توظيف الملكية النفسية بشكل إيجابي من خلال اتباع أسلوب المشاركة وتبادل المعلومات ومنح الثقة للعاملين ومساعدتهم في حل المشاكل . اذ حاز متغير الملكية النفسية على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الافراد عينة الدراسة مما يؤكد ان الشركات المبحوثة تهتم بالملكية النفسية للأفراد ولاسيما بعد الالتزام لدى الافراد العاملين في الشركات عينة الدراسة وجاءت هذه الأهمية للبعد من خلال نتائج الإحصاءات الوصفية الخاصة بأهمية ابعاده الفرعية وكما يلي :-

❖ حقق بعد الالتزام المرتبة الأولى من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة جدا ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات تهتم بالقيام بالعمل الجاد ، والاعتراف بالتقدير والمساهمة في الأهداف التكتيكية لمنظمتهم وأقل عرضة للانخراط في سلوك الانسحاب وأكثر استعداداً لقبول التغيير .

❖ حقق بعد الارتباط المرتبة الثانية من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة جدا ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات تهتم بقوة المشاركة في الشركة و بالإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمها (الالتزام بالقيمة) وقبولها جنباً إلى جنب مع الاستعداد لبذل جهد كبير عن الشركة والبقاء عضواً فيها وتعظيم الانتماء لها .

❖ حقق بعد المودة المرتبة الثالثة من حيث الأهمية وبدرجة مرتفعة ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات تهتم بمشاعر الولاء والاحترام الإيجابي والعاطفي الذي ينعكس على تطوير ممارسة مهنية في سياقها والمساعدة في نقل المعرفة من مجال إلى آخر داخل الشركة بين الافراد العاملين .

6. حاز متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل على درجة منخفضة جدا من الأهمية حسب إجابات الافراد عينة الدراسة مما يؤكد ان الشركات المبحوثة تهتم بمشاعر وعواطف الافراد العاملين الى حد ما ولاسيما بعد الرفقة الاجتماعية لدى الافراد العاملين في الشركات عينة الدراسة وجاءت هذه الأهمية للبعد من خلال نتائج الإحصاءات الوصفية الخاصة بأهمية ابعاده الفرعية وكما يلي :-

❖ حققت الرفقة الاجتماعية المرتبة الاولى من حيث الأهمية وبدرجة منخفضة ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات لديهم الشعور بالانتماء والرعاية من قبل الافراد المحيطين به ويعتبرون انفسهم فردا من شبكة اجتماعية متألّفة من خلال تخفيف الضغوط النفسية وحل المشاكل التي تواجه الافراد وأيضا قضاء بعض الوقت مع الاخرين في أنشطة الفراغ.

❖ حقق الحرمان العاطفي المرتبة الثانية من حيث الأهمية وبدرجة منخفضة ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات لا يوجد بينهم غياب للعمليات الانفعالية ومصادر الشعور بالحب ، بكل أنواعها ومجالاتها ، وأيضا ليس هناك غياب لمظاهر الرقة الموجهة في اتجاهات عديدة ، وضرورة تحقيق أبسط الرغبات وبذلك فأن العاملين في الشركات نوعا ما يكونون توجهها لتكوين العلاقات الحميمة القائمة على الالفة الاجتماعية .

7. يوجد تأثير لمتغير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل وهذا يعني عند توظيف الملكية بالشكل الإيجابي والصحيح من قبل الشركات يؤدي ذلك الى الحد او التقليل من الشعور بالوحدة في مكان العمل لدى الافراد العاملين من خلال الالتزام الوظيفي والثقة والسماح للافراد بالمشاركة بأراءهم واهداف الشركة والتحفيز معنويا وماديا.

8. يوجد تأثير لبعد الالتزام في الشعور بالوحدة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الافراد العاملين في الشركات لديهم مشاركة مع شركاتهم وأهدافها والاعتراف بقيمة الشركة واستيعاب مبادئها ومعاييرها وتحسين أجواء العمل ويشعرون بالمسؤولية تجاه العمل والفريق بأكمله ويعملون بجهد اكبر ويكونون اكثر تعاونا مع زملائهم في العمل وهذا بدور يؤدي التي تقليل مستوى الشعور بالوحدة في مكان العمل .

9. يوجد تأثير لبعد الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الافراد العاملين في الشركات يشعرون بأنهم مرتبطون اجتماعيًا وقريبون من الأفراد الآخرين ويمكنهم التعرف عليهم بسهولة ، ويرون الآخرين على أنهم ودودون ويشاركون عادة في المجموعات والأنشطة الاجتماعية. وعادة ما تنخفض لديهم الشعور بالوحدة والقلق والغيرة والغضب والاكتئاب وتدني احترام الذات.

10. يوجد تأثير لبعد المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الافراد العاملين في الشركات يشعرون بالانسجام والراحة وتربطهم علاقات مودة ومحبة وتعاون للوصول بالشركة الى افضل حالتها.

الفصل الرابع

المبحث الثاني

التوصيات والمقترحات المستقبلية

أولاً: التوصيات

تؤكد المراجعة النظرية والاستنتاجات تمكن الباحث من التوصل الى مجموعة من التوصيات والمقترحات المستقبلية التي تمكن من الاستفادة من توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل وكما يلي :-

- 1- نظرا لأهمية متغيرات الدراسة الحالية فمن الضروري ان تتبنى المنظمات الصناعية ولمختلف قطاعات العمل العامة والخاصة لاعتماد المفاهيم الاكاديمية للملكية النفسية التي من شأنها الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل .
- 2- دعوة الإدارة في الشركات عينة الدراسة إلى فسخ المجال أمام العاملين لتعزيز فرص الحوار والإصغاء للأفكار والآراء التي يقدموها وحتى وان كانت تتعارض مع أفكارهم إحساساً منهم بأهمية مشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار وهذا بدوره يؤدي الى التقليل من الشعور بالوحدة والانعزال وفقدان الثقة.
- 3- أن الاهتمام بتقديم الحوافز المادية والمعنوية وتحقيق الرضا لدى العاملين ومحاولة تقصي الحقائق عن مشكلاتهم الشخصية لها تأثير كبير في ضمن بيئة العمل .
- 4- المحافظة على تدفق الأفكار الجديدة وتحفيز الموظفين مادياً ومعنوياً وتهيئة مناخ ملائم تسوده الثقة المتبادلة واحترام رغبات الموظفين الامر الذي يؤدي إلى عدم الشعور بالوحدة في عملهم .
- 5- أن تعمل إدارة الشركة على تشجيع العاملين على تبني مبادا روح المبادرة والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرارات من خلال إقامة الندوات والمؤتمرات الثقافية.

6- الاطلاع على التجارب الميدانية الناجحة الخاصة بكيفية توظيف الملكية النفسية سواء على المستوى العربي او العالمي ومحاولة الإفادة منها بالشكل الصحيح لتطبيقها في واقع الشركات الصناعية عينة الدراسة.

7- ينبغي على أصحاب الشركات الصناعية المبحوثة التركيز في خططهم وتوجهاتهم المستقبلية على تبني ابعاد الملكية النفسية لتحقيق مركز تنافسي جيد للشركة بين الشركات الاخرى وازدياد ثقة الموظفين بالشركة وعدم الدوران الوظيفي من خلال قيامهم بآليات التطبيق الآتية :

❖ تعزيز الاهتمام ببعد الالتزام للشركات الصناعية المبحوثة من خلال السماح للموظفين بالمشاركة فيما يحدث وتشجيع التواصل المفتوح والحفاظ على اخلاقيات العمل وتوصيل الأهداف والتوقعات بوضوح للافراد العاملين وخلق بيئة عمل جماعية متماسكة كل ذلك يساعد على تعزيز مستويات التزامهم على المدى الطويل .

❖ زيادة الاهتمام ببعد الارتباط من قبل الشركات الصناعية المبحوثة الذي من شأنه رفع مستوى أداء الشركات وتحقيق أرباح عالية ونتائج اعمال إيجابية للشركة من خلال ربط اهداف العمل مع أهدافهم الشخصية وربط تحفيز الافراد بمكافآت نقدية والعمل ضمن فريق عالي الأداء وتقدير الإنجازات .

❖ زيادة الاهتمام ببعد المودة للشركات الصناعية المبحوثة من خلال والاحترام الذي يشعر به الموظفون خلال التعامل معهم، والمساواة التي يتوقع الموظفون أن يعاملوا بها، وثمة عناصر أخرى جوهرية أيضا الثقة، و درجة الفخر ومستويات التواصل الفعلية والصدقة الحقيقية التي يشعر بها كل موظف تجاه الاخر .

8- تنبيه الشركة بأخذ الحذر من ظهور مستوى معين الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى الفرد او مجموعة من الافراد على مستوى الشعب او الأقسام او الوحدات الإدارية وضرورة تشخيص هذا الحال ومعالجته من خلال دعم العلاقات ونشر المناخ الإيجابي والثقافة التنظيمية والتعاون على حل المشاكل الشخصية للافراد وذلك من خلال معالجة الأمور التالية :

❖ معالجة الحرمان العاطفي اذا تواجد بين الافراد العاملين من خلال فهم مشاعر الفرد واحتياجاته ومشاركة مشاكله وحلها من قبل الاخرين ،رفع الوعي الذاتي و ان لا يشعر الفرد بالانعزال وعدم الراحة والانتقاد والاهانة والشعور بالذنب وتدني الذات .

❖ الاهتمام بتوفير الرفقة الاجتماعية بين الافراد من خلال الانخراط مع الاخرين ومشاركتهم المعارف والتكاتف معا لتنفيذ العمل والالتزام بالسلوك عند التعامل مع الاخرين .

- 9- ضرورة استثمار علاقتي الارتباط والتأثير العكسية لتوظيف الملكية النفسية في الحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل من خلال الشركات المبحوثة بوضع الخطط المستقبلية للاستفادة من الملكية النفسية الذي بدوره ان يحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل .
- 10 - إن الشركات الصناعية التي ترغب بالنجاح في خوضها للمنافسة في مجال عملها، بالمقارنة مع غيرها من المؤسسات الأخرى ينبغي عليها أن تسلط الأضواء على موضوع توظيف الملكية النفسية بالصورة التي من شأنها ان تساعد الشركات على تحقيق نتائجها المرجوة.
- 11 - تعميق الوعي الوظيفي لدى العاملين بأهمية فهم وادراك الاهداف العامة للشركات عينة الدراسة وما هو سبب وجودها الأساسي للمشاركة في وضع الأهداف واخذ آراءهم وعدم عزلهم ومنحهم الثقة في أفكارهم حتى لا يولد لديهم الشعور بالوحدة في عملهم.
- 12 - توطيد علاقة العاملين فيما بينهم وهذا يتحقق من خلال نشر الثقافة والتعاون في حل مشاكلهم والمبادئ التنظيمية وابلغ العاملين بمستحدثات المبادئ والقيم والاجراءات التنظيمية ليكونوا على صورة كاملة وواعية بالأنشطة والممارسات الوظيفية التي يمارسونها في بيئة العمل.
- 13 - على إدارة الشركات عينة الدراسة تباع استراتيجية تقييم علمية واقعية للجهود المبذولة من قبل العاملين في تأدية المهام المكلفين بها وتقدير جهودهم الميدانية وتحفيزهم من خلال المكافأة المادية والمعنوية لتشجيعهم على العمل التعاون والمشاركة ولتفادي بعض ردود الفعل السلبية التي قد تحصل نتيجة لعدم دراك الإدارة بما يحصل في مشاعر وعواطف الافراد العاملين .
- 14 - الاهتمام بالعوامل الشعورية والوجدانية لدى الافراد العاملين ومحاولة تقصي الحقائق عن مشكلاتهم الشخصية وظروفهم العائلية الصعبة التي لها اثر كبير في ادائهم ضمن بيئة العمل من أولويات الحد من الشعور بالوحدة في عملهم واثاره السلبية على الافراد والشركات.
- 15 - تبني مداخل المشاركة وتشجيع العاملين على حرية التعبير وطرح افكارهم وآرائهم واتاحة الفرصة لهم لتقديم المقترحات والتوصيات المختلفة التي من شأنها أن تحسن الاداء وتشخص المشكلات ومسبباتها لغرض علاجها ومنع تكرارها.
- 16 - بناء القيم الثقافية المشتركة بين العاملين لما لها من دور كبير في توجيه حالة التفاعل بين العاملين وتوطيد أواصر العلاقة والمشاركة في تأدية المهام الوظيفية وتقريب وجهات النظر لتأسيس اعلى مستويات التفاعل الانساني بين العاملين.

ثانيا : المقترحات المتعلقة بالدراسات المستقبلية

فيما يلي بعض المقترحات الخاصة بالدراسات المستقبلية المتعلقة بالدراسة الحالية :

- أ. إمكانية اجراء الدراسة الحالية في قطاعات أخرى كقطاع التعليم العالي والقطاع الصحي والقطاعات الصناعية الأخرى.
- ب. ابعاد الالتزام التنظيمي وتأثيره في الحد من الحرمان العاطفي .
- ت. الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي .
- ث. المودة ودورها في الحد من السلوك العدواني لدى العاملين.
- ج. الشعور بالوحدة وعلاقته بالسلوكيات المختلفة لدى القادة .
- ح. القيادة البارعة ودورها في القضاء على الشعور بالوحدة لدى الافراد .
- خ. الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي .
- د. سلوكيات التنمر في مكان العمل وتأثيره في الشعور بالوحدة .

القران الكريم

أولا || المصادر العربية

أ- الكتب

- 1- المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثالثة ، دار الكتب ، صنعاء.
- 2- دشلي ، كمال .(2016).منهجية البحث العلمي ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، ادلب سوريا .

ب- الرسائل والاطاريح

- 1- زعرب، نضال حسن خليل. (2016). الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة" على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي و سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، (رسالة ماجستير) ، الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة).
- 2- امان، نجوى محمد.(2017) . الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة " على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، (رسالة ماجستير) ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين غزة.
- 3- النيرب ،نسرين محمود محمد.(2016). الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالنسق القيمي لمدمني مواقع التواصل الاجتماعي من طلبة الجامعات بمحافظة غزة، (رسالة ماجستير) ، الجامعة الإسلامية غزة.

ت- المجلات والدوريات

1- الجبوري ،عدنان عزيز جياذ ،العبيدي ،عصام عليوي صاحب .(2018). الاحترام التنظيمي ودوره في معالجة الشعور بالوحدة في مكان العمل، دراسة حالة في مدينة مرجان الطبية العراق، المجلد 19، العدد 2 .

ثانيا : المصادر الأجنبية

A. BOOKS

- 1- Alias, N. A. (2013). ICT development for social and rural connectedness. Springer Science & Business Media.
- 2- Barran, B. D. (2020). The Psychology of Loneliness: Why it matters and what we can do.
- 3- de Jong Gierveld, J., van Tilburg, T.G., & Dykstra, P.A. (2006). Loneliness and social isolation. In D. Perlman & A. Vangelisti (Eds.), The Cambridge handbook of personal relationships (pp. 485-500). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- 4- Peck, J., & Shu, S. B. (Eds.). (2018). Psychological ownership and consumer behavior. Springer.
- 5- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " Research methods for business students " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

B. Journals and periodicals

1. Abbas, A., Chengang, Y., Zhuo, S., Manzoor, S., Ullah, I., & Mughal, Y. H. (2022). Role of responsible leadership for organizational citizenship behavior for the environment in light of psychological ownership and employee environmental commitment: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 6469.
2. Abd El-Aty, Y., Deraz, A. (2021). Examining Hotel Employees' Psychological Ownership: Antecedents and Consequences. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City* ,12,345.

3. Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT)* Vol 2, Iss 5, PP. 198-205.
4. Alhadar, F. M., & Hidayanti, I. (2021). Psychological Ownership in Organizations: The Role of Person-Organization Fit and Consequences on Support for Change and Organizational Citizenship Behavior. *Society*, 9(2), 447-457.
5. Ali, A., Kohun, F., & Levy, Y. (2007). Dealing with Social Isolation to Minimize Doctoral Attrition- A Four Stage Framework. *International Journal of Doctoral Studies*, 2(1), 33-49.
6. Ali, S. G. (2019). Emotional Deprivation and its Relation to the Social Intelligence of Preparatory Students in Mosul City. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(5), 234-278.
7. Aliyu, M. O., & Isiaka, B. S. (2019). Promoting Ethical Behaviours in Nigerian Public Universities: The Effect of Psychological Ownership. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1).
8. Armstrong, S., & Oomen-Early, J. (2009). Social connectedness, self-esteem, and depression symptomatology among collegiate athletes versus nonathletes. *Journal of American College Health*, 57(5), 521-526.
9. Arnold, A. J., Kappes, H. B., Klinenberg, E., & Winkielman, P. (2021). The role of comparisons in judgments of loneliness. *Frontiers in Psychology*, 12, 498305.
10. Asante, S., & Tuffour, G. (2022). Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Why Proper Conceptualization Matters. *Journal of Ageing and Longevity*, 2(3), 206-213.

11. Asatryan, V.S. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application In The Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research* ·14(8), 3936.
12. Atalay, C., G., Özler, D., E. (2013). A Research To Determine The Relationship Between Organizational Justice And Psychological Ownership Among Non-Family Employees In A Family Business. *Procedia - Social And Behavioral Sciences* Volum 99, 6 November 2013, Pages 247-256.
13. Authority, N. P. (2022). Workplace Civility and Employee Commitment in Oil and Gas Industry. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research* 10(3):70-80.
14. Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
15. Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
16. Bannigan, K., & Watson, R. (2009). Reliability and validity in a nutshell. *Journal of clinical nursing*, 18(23), 3237-3243.
17. Benvenuti, M. F. L., Oliveira, T. P. D., & Lyle, L. A. G. (2017). Affection and social behavior in teaching planning: the role of the consequences of behavior. *Psicologia USP*, 28, 368-377.
18. Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.

19. Bowles, T., & Scull, J. (2019). The centrality of connectedness: A conceptual synthesis of attending, belonging, engaging and flowing. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 29(1), 3-21.
20. Bozoglan, B., Demirer, V., & Sahin, I. (2013). Loneliness, self-esteem, and life satisfaction as predictors of Internet addiction: A cross-sectional study among Turkish university students. *Scandinavian journal of psychology*, 54(4), 313-319.
21. Bromell, L., & Cagney, K. A. (2014). Companionship in the neighborhood context: Older adults' living arrangements and perceptions of social cohesion. *Research on aging*, 36(2), 228-243.
22. Bucăța, G., Virca, I., & Popescu, F. (2017). Organisational Commitment, Motivation and Job Satisfaction. *Land Forces Academy Review*, 27(2), 124-133.
23. Chabior, A., & Chrost, S. (2022). Loneliness of senior citizens from urban and rural environment and its determinants. Polish experiences. *Journal of Health Care Education in Practice*, 4(1), 489-523.
24. Dahiya, S., Sharma, V., Rajlaxmi. (2018). Loneliness at work. *Journal of Psychiatric Nursing*, 10, 234.
25. Delle Fave, A., & Soosai-Nathan, L. (2014). Meaning as inter-connectedness: theoretical perspectives and empirical evidence. *Journal of Psychology in Africa*, 24(1), 33-43.
26. Diefenbach, S., Hassenzahl, M., Eckoldt, K., Hartung, L., Lenz, E., & Laschke, M. (2017). Designing for well-being: a case study of keeping small secrets. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 151.
27. Dirik, D., & Eryilmaz, I. (2016). A Research On The Relationship Between Psychological Ownership And Workaholism. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1433-1448.

28. Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: on loneliness Psychological perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
29. Fan, Y., Chen, J., Shirkey, G. et al. Applications of structural equation modeling (SEM) in ecological studies: an updated review. *Ecol Process* 5, 19 (2016).
30. Feldermann, S. K., & Hiebl, M. R. (2022). Psychological ownership and stewardship behavior: The moderating role of agency culture. *Scandinavian Journal of Management*, 38(2), 101209.
31. Fisher, J. B., Binenbaum, G., Tapino, P., & Volpe, N. J. (2006). Development and face and content validity of an eye surgical skills assessment test for ophthalmology residents. *Ophthalmology*, 113(12)2370-2364.
32. Floyd, K. (2014). Relational and health correlates of affection deprivation. *Western Journal of Communication*, 78(4), 383-403.
33. Floyd, K. (2016). Affection deprivation is associated with physical pain and poor sleep quality. *Communication Studies*, 67(4), 379-398.
34. Fraser, K., & Kemp, S. (2012). Effects of employee governance and operational control on psychological ownership and perceived justice. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(3), 13-20.
35. Fukubayashi, N., & Fuji, K. (2021). Social Comparison on Social Media Increases Career Frustration: A Focus on the Mitigating Effect of Companionship. *Frontiers in Psychology*, 4742.
36. Galanaki, E. (2004). Teachers and loneliness: The children's perspective. *School Psychology International*, 25(1), 92-105.
37. Giordano, A. P., Patient, D., Passos, A. M., & Sguera, F. (2020). Antecedents and consequences of collective psychological ownership: The validation of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 32-49.

38. Goodwin, R., Cook, O., & Yung, Y. (2001). Loneliness and life satisfaction among three cultural groups. *Personal Relationships*, 8(2), 225-230.
39. Hardie, E., & Tee, M. Y. (2007). Excessive Internet use: The role of personality, loneliness and social support networks in Internet Addiction. *Australian Journal of Emerging Technologies & Society*, 5(1).
40. Hox, J. J. (2021). Confirmatory factor analysis. *The encyclopedia of research methods in criminology and criminal justice*, 2, 830-832.
41. Inagaki, T. K., Muscatell, K. A., Moieni, M., Dutcher, J. M., Jevtic, I., Irwin, M. R., & Eisenberger, N. I. (2016). Yearning for connection? Loneliness is associated with increased ventral striatum activity to close others. *Social cognitive and affective neuroscience*, 11(7), 1096-1101
42. Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno state. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 33-41.
43. Jakada, M. B., Kurawa, N. S., Rabi'u, A., Mohammed, A. I., & Umar, A. (2021). When psychological ownership nurtures satisfaction: a tripartite attitude theory and psychological ownership theory perspective. *Rajagiri Management Journal*, (ahead-of-print), 3(6), 33-47.
44. Janta, H., Lugosi, P., & Brown, L. (2014). Coping with loneliness: A netnographic study of doctoral students. *Journal of further and Higher Education*, 38(4), 553-571.
45. Jdaitawi, M. (2015). Social Connectedness, Academic, Non-Academic Behaviors Related to Self-Regulation among University Students in Saudi Arabia. *International Education Studies*, 8(2), 84-100.
46. Jeswani, S., Dave, S., & Shankaracharya, S. (2012). A study on the impact of predictors of psychological ownership on turnover intention among faculty members. *IJEMR*, 2(2), 1-22.

47. Karabay, M. E. (2021). Job performance, innovative work-behaviour, job satisfaction and psychological ownership: Evidence from insurance sector. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3(3), 372-385.
48. Khan, F., Asif, M., Hussain, A., Bashir, A., & Gul, M. S. (2021). Mediating Effect of Depression between Loneliness and Organizational Commitment. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2), 45-59.
49. Lamba, G. K., & Singh, S. P. (2011). Effect Of Emotional Deprivation On Physical Development. *Ind. J. Phys. Anthropol. & Hum. Genet.* Vol, 30(1-2), 89-102.
50. Lee, E. E., Depp, C., Palmer, B. W., Glorioso, D., Daly, R., Liu, J., ... & Jeste, D. V. (2019). High prevalence and adverse health effects of loneliness in community-dwelling adults across the lifespan: role of wisdom as a protective factor. *International psychogeriatrics*, 31(10), 1447-1462.
51. Lee, R. M., & Robbins, S. B. (2000). Understanding social connectedness in college women and men. *Journal of Counseling & Development*, 78(4), 484-491.
52. Lee, R. M., Draper, M., & Lee, S. (2001). Social connectedness, dysfunctional interpersonal behaviors, and psychological distress: Testing a mediator model. *Journal of counseling psychology*, 48(3), 310.
53. Lee, R. M., Keough, K. A., & Sexton, J. D. (2002). Social connectedness, social appraisal, and perceived stress in college women and men. *Journal of Counseling & Development*, 80(3), 355-361.
54. Li, N. (2020). Workplace Ostracism and Territorial Behavior, the Mediating Effect of Workplace Loneliness. *International Journal of Business and Management Invention* .
55. Lu, L., Liu, J., & Zhao, N. (2017). Why employees stay: the roles of psychological ownership, territoriality and work relationship closeness in

- affecting employee turnover intention. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1), 1-16.
56. Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan" *Journal of Social Sciences* 5 (4), P.403
57. McGrath, K. (2006). Affection not affliction: The role of emotions in information systems and organizational change. *Information and Organization*, 16(4), 277-303.
58. Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 272-287.
59. Nagpal, P. (2022). Organizational Commitment as An Outcome of Employee Engagement: A Social Exchange Perceptive Using a SEM Model. *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences*, 11(1), 72-86.
60. Nasser, A. S. (2021). Emotional Deprivation And Its Relationship To Hyperactivity Among Primary School Pupils. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 3931-3940.
61. Nigam, A. (2017). Assessing influence of perceived psychological ownership on perceived organizational and supervisory support an empirical investigation in quick service chain restaurants. *Delhi Business Review*, 18(2), 97-111.
62. Odekerken-Schröder, G., Mele, C., Russo-Spena, T., Mahr, D., & Ruggiero, A. (2020). Mitigating loneliness with companion robots in the COVID-19 pandemic and beyond: an integrative framework and research agenda. *Journal of Service Management*, 31(6), 1149-1162.

63. Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Relationship Between Loneliness And Perceived Social Support Of Teachers In The Workplace. *Elementary Education Online*, 13(3), 787-795.
64. Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2585-2596.
65. Ovidiu C. Cocieru, Matthew C. B. Lyle, Lauren C. Hindman & Mark A. McDonald. (2019). The 'Dark Side' of Psychological Ownership during Times of Change. *Journal of Change Management* 567-573.
66. Oyewobi, L. O., Suleiman, B., & Abubakar, M. J. (2012). Job satisfaction and job commitment: a study of Quantity Surveyors in Nigerian Public. *International Journal of Business and Management* 12(4) .
67. Özcan, H. M., & Özdemir, B. (2022). Perceived Ethical Leadership's Moderating Role in Psychological Empowerment's Effect on Psychological Ownership: A Banking Sector Study. *Is Ahlakı Dergisi*, 15(1), 173-183
68. Ozelik, H., & Barsade, S. (2011, January). Work loneliness and employee performance. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2011, No. 1, pp. 1-6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
69. Ozgur, H., Demiralay, T., & Demiralay, I. (2014). Exploration of problematic Internet use and loneliness among distance education students. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 15(2), 75-90.
70. Pal, D. (2017) . Of affection and indulgence. *Journal of international educational scientific research*, 4(10), 45-60
71. Pan, X. F., Qin, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148.

72. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.
73. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, 7(1), 84-107.
74. Pierce, J.L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 477-496.
75. Prudon, P., (2015), " Confirmatory factor analysis: a brief introduction and critique " , *Journal of Comprehensive Psychology*, Volume 4),145-256
76. Rajak, B., & Pandey, M. (2017). Exploring the relationship between job commitment and job satisfaction through a review of literature. *Management Insight-The Journal of Incisive Analysers*, 13(1), 74-79.
77. Raula, S.B., Werner, A., Schell, S. (2019) . Psychological Ownership As A Driving Factor Of Innovation In Older Family Firms. *Journal Of Family Business Strategy*,234-250.
78. Rimawi, O., & Asfour, A. A. (2022). Emotional Deprivation among the Orphanat Students Living in Jerusalem's Internal and External Departments. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 9(02), 6827-6831.
79. Rogol, A. D. (2020). Emotional deprivation in children: growth faltering and reversible hypopituitarism. *Frontiers in endocrinology*, 11, 596144.
80. Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of personality and social psychology*, 39(3), 472.
81. Salazar, L. R., Khandelwal, P., & Castillo, Y. (2022). The effects of received grandmothers' affection on adult grandchildren's health

- behaviors using affection exchange theory. *BMC Public Health*, 22(1), 714.
82. Salazar, L.R., Khandelwal, P. & Castillo, Y. The effects of received grandmothers' affection on adult grandchildren's health behaviors using affection exchange theory. *BMC Public Health* 22, 714 (2022).
83. Santas, G., Isik, O., & Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
84. Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), P. 273.
85. Shukla, A., & Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230-251.
86. Talonen, A. P., Jussila, I., Tuominen, P., & Koskinen, L. (2018). Failing to develop a sense of ownership: A study in the consumer co-operative context. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1540916.
87. Tang, J. P., Liu, T., Lu, S., Sing, C. Y., Sze, L. C., Lum, T., & Tse, S. (2022). 'It was the deepest level of companionship': peer-to-peer experience of supporting community-dwelling older people with depression-a qualitative study. *BMC geriatrics*, 22(1), 1-12.
88. Trzeciak, M.; Banasik, P. (2022) .Motivators Influencing the Efficiency and Commitment of Employees of Agile Teams. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 8, 176.
89. Tsagris, M., Pandis, N. (2021). Normality test: Is it really necessary? *American journal of orthodontics and dentofacial orthopedics* 4(6) ,85-90.
90. Tummers, L., & den Dulk, L. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context.

91. Ugwu, F. O., & Amazue, L. O. (2012). Psychological ownership, hope, resilience and employee work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 98-106.
92. Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
93. Waribo, Y., Akintayo, D., Osibanjo A., Imhonopi, D. (2019). Assessing Employee Commitment As A Function Of Organisational Justice In Nigeria's Corporate Affairs Commission. *Ijasos- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 3(5), 456-469.
94. Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2015). Not so lonely at the top: The relationship between power and loneliness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 130, 69-78.
95. Wegner, L., Haucke, M. N., Heinzl, S., & Liu, S. (2022). Smartphone-Based Ecological Momentary Assessment of Coping with Loneliness amid COVID-19 in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3946.
96. Wegner, L., Haucke, M. N., Heinzl, S., & Liu, S. (2022). Smartphone-Based Ecological Momentary Assessment of Coping with Loneliness amid COVID-19 in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3946.
97. Yang, K. (2018). Longitudinal loneliness and its risk factors among older people in England. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 37(1), 12-21.

C. Thesis master and dissertations

1. Baliyan, S., Cimadevilla, J. M., Pulopulos, M. M., Sandi, C., & Venero, C. (2022). Pre-pandemic psychobiological features predict impact of COVID-19 confinement on loneliness. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11.
2. Bartholomeusz, R. A., Perera, D. R., & Masinghe, Y. P. (2021). The effects of workplace loneliness on employee commitment during the Covid-19 outbreak. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 10, 19-27.
3. Batool, U., Raziq, M. M., Obaid, A., & Sumbal, M. S. U. K. (2022). Psychological ownership and knowledge behaviors during a pandemic: role of approach motivation. *Current Psychology*, 1-11.
4. Bujang., MA., Omar, ED., Baharum, NA. (2018) .A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *Malays J Med Sci*.
5. Bullock, R. (2015). The development of job-based psychological ownership (Doctoral dissertation, Seattle Pacific University).
6. Campbell Pickford, H., Joy, G., & Roll, K. (2016). Psychological ownership: Effects and applications. *Said Business School WP*, 32.
7. Carlson, T. (2019). A New Lens: Psychological Ownership as an Element to Promoting Organizational Change *Electronic Theses and Dissertations*. 3265.
8. da Silva Monteiro, G. M. P. (2019). Adaptation of the Loneliness at Work Scale for the Portuguese population (Doctoral dissertation, Universidade do Porto (Portugal)).
9. de Jong-Gierveld, J., & van Tilburg, T. G. (1999). *Manual of the Loneliness Scale. Methoden en technieken*.
10. Dedeoğlu, B. B., Çalışkan, C., Chen, T. L., Borzyszkowski, J., & Okumus, F. (2022). Loneliness in the workplace: feelings and expressivity of hotel employees. *International Hospitality Review*, (ahead-of-print).
11. Denial, L.B. (2009). *The Relationship of Connectedness and Control* .

12. Dittmann, K. L. (2003). A study of the relationship between loneliness and Internet use among university students. Andrews University.
13. Fan, Y., Chen, J., Shirkey, G. et al. Applications of structural equation modeling (SEM) in ecological studies: an updated review. *Ecol Process* 5, 19 (2016).
14. Guo, H. (2015). Linking loneliness and use of social media.
15. Jing J, Yan J. 2022. Study on the Effect of Employees' Perceived Organizational Support, Psychological Ownership, and Turnover Intention: A Case of China's Employee. *Int J Environ Res Public Health*.
16. Johnston, D. (2019). Content validity of measures of theoretical constructs in health psychology: discriminant content validity is needed.
17. Kaveladze, B. T., Morris, R. R., Dimitrova-Gammeltoft, R. V., Goldenberg, A., Gross, J. J., Antin, J., ... & Thomas-Hunt, M. C. (2022).
18. Kohn, H. L. (2018). Examining the Relationship Between Psychological Ownership and Knowledge Sharing.
19. Lauria, E. M. (2019) . Loneliness in Australia: Research, Context and New Findings.
20. Ljubanovic, A. (2016). Social Support, Social Companionship, and Social Distress in Young Adults with Cochlear Implants.
21. Niyongabo, N. (2019). Employee Commitment and Organizational Performance in Selected Private Universities in Bujumbura, Burundi.
22. Obers, M.P.A. (2019). Innovation Through Ownership: Psychological Ownership, Work Engagement, Innovative Work Behaviour And Job Performance Of A Global Dutch ICT Consulting Firm's Collaborative Innovation Space.
23. Rapti, A. (2016). Employee psychological ownership and work engagement: An extension of the JD-R model (Doctoral dissertation, University of Bath).

24. Ratcliffe, M. (2022). Loneliness, Grief, and the Lack of Belonging. In Phenomenology of Belonging. SUNY Press.
25. Singh, C. (2013). Loneliness: an obsolete perception?. Irish Association for Counselling and Psychotherapy. Social interactivity in live video experiences reduces loneliness. Frontiers in Digital Health, 43.
26. Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis?. Statistics and Data Analysis.
27. Wright, S. L. (2005). Loneliness in the workplace.
28. Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development.

الملحق (1)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال / الدراسات العليا
برنامج الماجستير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

م/ استمارة الاستبانة

حضرة السيد المجيب المحترم
تحية طيبة

نضع بين ايديكم استمارة الاستبانة التي اعدت لقياس متغيرات رسالة الماجستير الموسومة بـ
(توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل بحث استطلاعي
تحليلي في عينة من الشركات الصناعية في محافظة كربلاء المقدسة) وهي جزء من متطلبات
نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال لذا فان تفضلكم بالإجابة الموضوعية والدقة النابعة من
عمق خبرتكم في مجال عملكم سوف يؤدي للوصول الى نتائج دقيقة وواضحة في تحقيق اهدافها امين
تفضلكم بالإجابة خدمة للبحث العلمي والمسيرة العلمية. لذا يرجى اخذ الملاحظات الآتية بنظر الاعتبار :

- 1.يرجى التفضل بوضع علامة (✓) امام الخيار المناسب لكل سؤال
- 2.ان الاجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط فلا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح

الطالبة

ضحى حسن عبود الحسناوي

المشرف

أ.د.حسين حريجة عالي الحسناوي

المحور الأول / المعلومات التعريفية بعينة البحث

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

أ- النوع الاجتماعي:

ذ أنثى

ب- الفئة العمرية:

30-19 40-31 50-41

61 سنة فأكثر

60-51

ج- المؤهل العلمي:

بكالوريوس

دبلوم

إعدادية

دراسات عليا

د- مدة الخدمة الفعلية:

16 سنة

15-11

10-5

أقل من 5 سنوات

فأكثر

و- العنوان الوظيفي :

فني

اداري

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث

أولاً:- الملكية النفسية (Psychological ownership) : بأنها حقيقة سلوكية ووجدانية وادراكية تعنى بمدى شعور الموظف بالمسؤولية تجاه اتخاذ القرارات التنظيمية والتي تصبح جزءا من هويته النفسية ووعيه الذاتي من خلال امتلاك شيء ما والارتباط النفسي به ..ويتضمن البعد المستقل (الملكية النفسية) ثلاثة من الأبعاد الفرعية وهي :

المقياس	ت
---------	---

الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1					أتخذ الإجراءات التصحيحية الممكنة إذا حدث أي شيء يتعلق بالمسار الصحيح في الشركة
2					أكتف جهودي في العمل عندما يتطلب الأمر ذلك
3					أتصرف مع الزبائن والمراجعين بطريقة تنقل الصورة الصحيحة للشركة
4					أسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي

1- الالتزام (Obligation): بأنه هو رغبة الفرد في البقاء او المغادرة من المنظمة ويرتبط هذا بما

يتواجد في بيئة العمل من اهداف وقيم والتزاماته تجاه المنظمة..

2- الترابط (Connectedness): هو مستوى العلاقة التي يشعر بها الافراد العاملين تجاه وظائفهم وزملائهم في العمل والتي تعد ذات مغزى ومعنى شخصي مهم لهم .

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
5	صحتي مرتبطة برفاهية الشركة					
6	أحب أن أمثل الشركة في مننديات مختلفة					
7	أواجه المشاكل في مكان العمل كأنما مشاكلي الخاصة					
8	اهتم بالتعليقات الواردة حول اداء الشركة					

3- المودة (Affection): بأنها حالة مزاجية او عقلية اونوع من العاطفة التي تؤثر على الافراد

اما بشكل إيجابي او سلبي.

المقياس	الفقرات

ت	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
9					أشعر أنني أنتمي إلى هذه الشركة
10					أشعر بالراحة في الشركة
11					أنا متحمس للعمل في الشركة
12					الشركة هي بمثابة منزل ثان لي

ثانياً:- الوحدة في مكان العمل (Loneliness in the workplace): تتمثل في شعور الفرد بافتقاده للآخرين ورغبته في ايجاد أشخاص مقربين منه وتكوين علاقات اجتماعية مع أدراك رغبته لها. يتضمن المتغير التابع (الشعور بالوحدة في مكان العمل) اثنين من الابعاد الفرعية وهي :-

1- الحرمان العاطفي (Emotional Deprivation): يعرف على انه غياب او عدم كفاية التبادلات او الاستجابات العاطفية الأساسية في تجاه بيئة العمل الداخلية التي تشمل القيادة والزملاء والوظيفة .

ت	المقياس				
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1					كثيرا ما اشعر بأنني قد تخلى عني زملائي في العمل عندما أكون تحت الضغط
2					كثيرا ما اشعر بالغربة عن زملائي في العمل
3					اشعر بنفسي انسحب من الأشخاص الذين اعمل معهم
4					غالبا ما اشعر بأنني بعيد عن الأشخاص الذين اعمل معهم
5					اشعر بالرضا عن العلاقات التي امثلها في العمل
6					يتوفر لدي شعور عام بالصدقة الحميمة في مكان عملي
7					غالبا ما اشعر بالعزلة عندما أكون مع زملائي في العمل
8					غالبا ما اشعر بالانفصال عن الآخرين في العمل
9					اشعر بالفراغ العام عندما أكون في العمل

2- الرفقة الاجتماعية (Social Companionship): ويقصد بها اعطاء الفرد إحساسًا بالانتماء الاجتماعي و توفير الدعم العاطفي والتشئة الاجتماعية والصدقة بين الافراد ويهدف إلى تحسين رفاهية الفرد بالإضافة إلى تقليل الشعور بالوحدة.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق بشدة
10	لدي رفقة / زمالة اجتماعية مع زملاء العمل				
11	أشعر بالانسجام في الجوانب الاجتماعية مع زملاء العمل				
12	هناك شخص في العمل يمكنني التحدث إليه حول مشاكل العمل اليومية إذا كنت بحاجة إلى ذلك				
13	لا يوجد أحد في العمل يمكنني مشاركة الأفكار الشخصية معه				
14	اسعى بأن يكون لدي شخص في العمل يمكنني قضاء الوقت معه في فترات الراحة إذا أردت ذلك				
15	أشعر بأنني جزء من مجموعة من الأصدقاء في العمل				
16	هناك أشخاص في العمل يتحملون عناء الاستماع إلي				

ملحق (2)

أسماء السادة المحكمين (1)

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص		موقع العمل
		العام	الدقيق	
1	أ.د. احسان دهش جلاب	إدارة اعمال	إدارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية
2	أ.د. اكرم محسن الياصري	إدارة اعمال	الإدارة الاستراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء
3	أ.د. علي حسون فندي	إدارة اعمال	ادارة الموارد	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة

بغداد	البشرية			
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد	إدارة الموارد البشرية	إدارة اعمال	أ.د.غني دحام الزبيدي	4
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	نظم المعلومات الإدارية	إدارة اعمال	أ.د.فيصل علوان الطائي	5
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	إدارة الإنتاج والعمليات	إدارة اعمال	أ.د.محمود فهد عبد علي	6
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	سلوك تنظيمي	إدارة اعمال	أ.د.ميثاق هاتف الفتلاوي	7
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية	إدارة استراتيجية	إدارة اعمال	أ.م.د. جواد محسن راضي	8
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	إدارة موارد بشرية	إدارة اعمال	أ.م.د. رشا عباس الربيعي	9
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	إدارة استراتيجية	إدارة اعمال	أ.م.د. سحر عباس حسين	10
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	إدارة الموارد البشرية	إدارة اعمال	أ.م.د. صالح مهدي محمد الحسناوي	11
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	إدارة الاستراتيجية	إدارة اعمال	أ.م.د. عادل عباس عبد الحسين الجنابي	12
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء	نظرية منظمة	إدارة اعمال	أ.م.د. يزن سالم محمد	13
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بابل	إدارة موارد بشرية	إدارة اعمال	أ. كامل شكير الوظيفي	14

Abstract

This study aims to demonstrate the effect of psychological ownership to reduce the feeling of loneliness in the workplace at the level of a sample of industrial companies, and in order to achieve this, the psychological ownership variable was measured in three sub-dimensions (commitment, attachment, and affection), and the feeling of loneliness in the workplace was measured in two sub-dimensions. They are (emotional deprivation and social companionship), and the study started with a main problem that included several questions revolving around the nature of the relationship between its variables in the field,

and it was summarized by asking (what is the level of influence of psychological ownership and its dimensions on feeling lonely in the workplace?). The study population included two food industry companies in the holy city of Karbala, and a purposive sample of individuals was chosen, which was represented by administrators and technicians working in the study sample companies, as the study sample amounted to (124) individuals. The questionnaire was used as a main tool in collecting the necessary relevant data and information. For the purpose of analyzing and processing the data statistically, the study relied on a set of conclusions, the most important of which was the existence of two correlation and influence relationships with statistical significance between psychological ownership and loneliness in the workplace. Through the researched companies supporting the attitudes of workers and encouraging them to make voluntary efforts at work and increase their commitment and attachment to their jobs and support social relations and increase familiarity among them to benefit from those positive effects of the psychological ownership of the organization on work attitudes and reduce the feeling of loneliness of workers in the workplace.

Key terms: psychological ownership, feeling of loneliness in the workplace, industrial companies in Karbala.

**The Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Karbala University
Faculty of Administration and Economics
Business Administration Department
Graduate Studies**



**(Employing psychological ownership to reduce
loneliness in the workplace)**
**((An exploratory analytical study on a sample of industrial
companies))**

**Thesis submitted to
Council of the College of Administration and Economics / University of
Karbala**

**It is part of the requirements for obtaining a master's degree in business
administration that the student has submitted**

By

Dhuha Hassan Abbod Kazem

Supervised by Prof .Dr.

Dr.Hussein Hurajah Al-Hasnawi

2023

**AD
MD 1445**

