



توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل¹

بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من الافراد العاملين في بعض الشركات الصناعية في محافظة كربلاء المقدسة

Recruitment psychological ownership to reduce loneliness in the workplace

An exploratory analytical study on a sample of industrial companies

أ. د حسين هريجة الحسناوي

Hussein Hurajah Al Hasnawi

hussein.althasnawi@uokerbala.edu.iq

ضحى حسن عبود الحسناوي

Dhuha HassanAbbod Al Hasnawi

flowerred8692@gmail.com

كلية الإدارة والاقتصاد_ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص

يهدف هذا البحث 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 بثلاثة ابعاد فرعية هي (الالتزام والارتباط والمودة) . وتم قياس الشعور بالوحدة في مكان العمل ببعدين فرعيين هما (الحرمان العاطفي والرفقة الاجتماعية) . وقد انطلق البحث بمشكلة رئيسة ضمت عدة تساؤلات تمس طبيعة العلاقة بين متغيراتها ميدانيا وكان أهمها (هل الشركات المبحوثة توظف الملكية النفسية ؟ ، وما تأثيرها على الشعور بالوحدة في مكان العمل؟). واشتمل مجتمع البحث على جميع الافراد العاملين الإداريين والفنيين في شركتي الصناعات الغذائية لمحافظة كربلاء المقدسة والتي هي (شركة نور الكفيل وشركة كوكا كولا للمشروبات الغازية) ، اذ بلغت عينة البحث(124) فردا في الشركات وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة. ولغرض تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا تم استخدام الأساليب الإحصائية (اختبار التوزيع الطبيعي والتحليل العملي التوكيدي والإحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط بيرسون ونمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار فرضيات التأثير) وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات تمثلت اهمها بوجود علاقتي ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية احصائية بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل .

المصطلحات الدالة: الملكية النفسية، الشعور بالوحدة في مكان ،الشركات الصناعية الغذائية لمحافظة كربلاء المقدسة .

¹ بحث مستل من رسالة ماجستير " توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل"

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.

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

المقدمة

تُعد الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة، فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات، إذ تحتوي المنظمة على عناصر متعددة إلا أن العنصر البشري يُعد أهم هذه العناصر على الإطلاق، وعليه فإن بقاء وتطور وتدهور أي منظمة يعتمد اعتماداً كلياً على كفاية مواردها البشرية وطريقة التعامل معها وعلى قدرة هذه المنظمة على تحفيز تلك الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاية 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 وإن الملكية النفسية تُعد كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية إذ يتولد لدى العاملين شعور بالملكية نحو وظائفهم

ومنظمتهم، هذا 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. وان البيئة العراقية بأمس الحاجة لمثل هذه الدراسات التي ينبغي التركيز عليها لدورها الفعال في انعاش المنظمات وحياء المجتمع فضلا عن ما سوف تتوصل اليه من نتائج تقضي الى توصيات تدعم ادارة المنظمات المبحوثة وتكون رافدا أدبيا يضاف الى الادبيات السابقة ، اذ 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 اشتمل البحث 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 البحث. اما المبحث الثاني فتناول وصف وتشخيص متغيرات البحث. اما المبحث الثالث فتضمن اختبار فرضيات الدراسة). واختمت البحث بمبحثي الفصل الرابع(مبحث الاستنتاجات، ومبحث التوصيات والمقترحات المستقبلية).

المبحث الأول : منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

نظرا لقلة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات البحث(الملكية النفسية والوحدة في مكان العمل) ولأهمية الموظف كعنصر بشري مهم وضرورة اخطاره بأهميته وأهمية دوره في الشركات الصناعية عينة البحث 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 . اذ يمكن صياغة مشكلة البحث من التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى توظيف الملكية النفسية في الشركات الصناعية عينة البحث؟
- 2- ما مستوى الشعور بالوحدة في مكان العمل في المنظمات قيد البحث؟
- 3- ما مستوى علاقة الارتباط بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل من وجهة نظر عينة البحث؟
- 4- ما مستوى تأثير الملكية النفسية بأبعادها في الشعور بالوحدة في مكان العمل ؟
- 5- ما أكثر ابعاد الملكية النفسية تأثيرا في الشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى منظمات عينة البحث؟

ثانيا : أهمية الدراسة

اكتسبت متغيرات البحث(الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل) مستوى أهمية محدود في الدراسات العربية، على الرغم من أهميتهما الكبيرة التي تؤثر في مستوى المنظمات ، وبذلك تكمن أهمية البحث الحالية بالنقاط الآتية :-

- 1- ان أهمية توظيف الملكية النفسية في الشركات بالشكل الصحيح يحقق نتائج إيجابية تعود بالإفادة للمنظمات من 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- أهمية بيان الدور السلبي للشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى الشركات الصناعية محل التطبيق وما نتاجه على سلوك الفرد من جهة من إذ اثاره على التواصل الاجتماعي مع الآخرين تقوده إلى حاجة نفسية لابد 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. وتتحدد أهمية الانموذج البحثي عن طريق معالجة حالات الشعور بالوحدة في مكان العمل وذلك من تشخيص مسبباتها وتوظيف المكية النفسية وتعزيز ابعادها على مستوى الشركات الصناعية التي لها الأثر الكبير في الاقتصاد العراقي عن طريق الاسهام في رفد المجتمع بالمنتجات ذات العلاقة.

ثالثا : اهداف الدراسة

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

1. تحديد مستوى ادراك الملكية النفسية بأبعادها لدى الموظفين في المنظمات عينة الدراسة.
2. تشخيص مستوى شعور الموظفين بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات عينة الدراسة
3. تحديد مستوى علاقات الارتباط بين الملكية النفسية بأبعادها والشعور بالوحدة في مكان العمل ميدانيا.
4. اختبار علاقات التأثير بين الملكية النفسية بأبعادها والشعور بالوحدة في مكان العمل على مستوى المنظمات الصناعية عينة الدراسة.

رابعا : متغيرات البحث ومقاييسه والتعريفات الإجرائية

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الادبيات الإدارية المذكورة

اما ما يخص التعريفات الإجرائية التي تم اعتمادها في وصف متغيرات البحث 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 عن طريق امتلاك شيء ما والارتباط النفسي به ..ويتضمن البعد المستقل (الملكية النفسية) ثلاثة من الابعاد الفرعية وهي :

1. الالتزام (Obligation) :-

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

2. الارتباط (Connectedness) :-

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

3. المودة (Affection) :-

بأنها حالة مزاجية او عقلية أو نوع من العاطفة التي تؤثر في 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 الابعاد الفرعية وهي :-

1- الحرمان العاطفي (Emotional Deprivation) :-

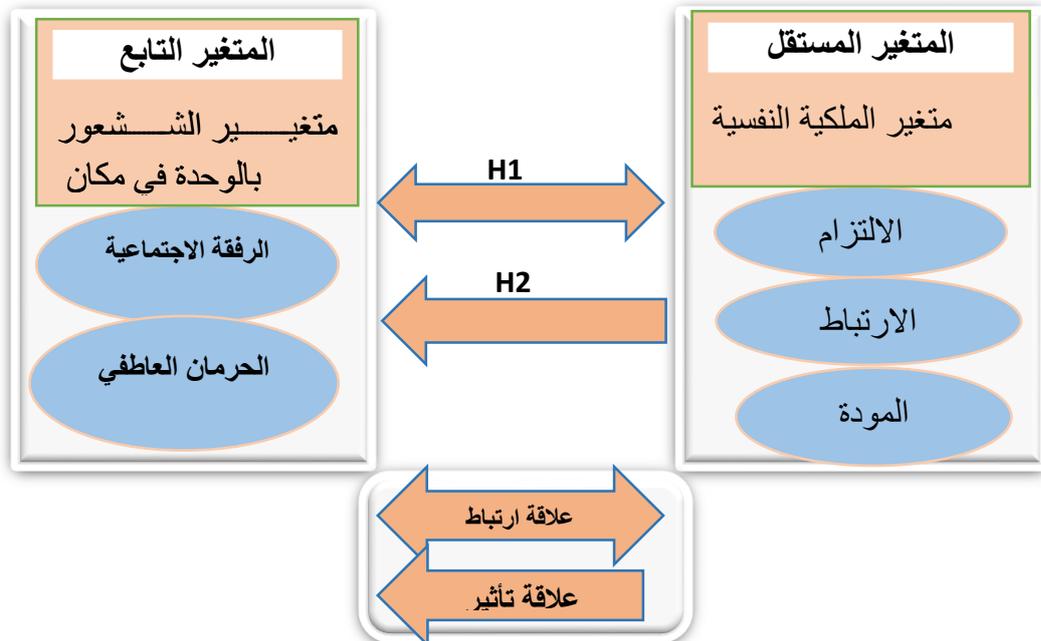
يعرف بأنه عدم وجود ارتباطات عاطفية وشخصية كافية توفر الموافقة والحب والمودة والاهتمام لدى الافراد .

2- الرفقة الاجتماعية (Social Companionship) :-

المحيطين به و يعد نفسه فردا من شبكة اجتماعية متألفة عن طريق تخفيف الضغوط النفسية وحل المشاكل التي تواجه الافراد وأيضاً قضاء بعض الوقت مع الآخرين في أنشطة الفراغ .

خامسا : نموذج البحث الافتراضي

يصور الشكل (1) نموذج البحث الافتراضي الذي يفسر العلاقة بين ابعاد الملكية النفسية ودورها في الشعور بالوحدة في مكان العمل.



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الادبيات الإدارية

سادسا : فرضيات البحث

1- الفرضية الرئيسة الأولى:- ترتبط الملكية النفسية ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل. وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات هي:

- 1- يرتبط بعد الالتزام ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 2- يرتبط بعد الارتباط ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 3- يرتبط بعد المودة ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 4- ترتبط ابعاد الملكية النفسية مجتمعة ارتباطاً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.

2- الفرضية الرئيسة الثانية:- تؤثر الملكية النفسية تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية في الشعور بالوحدة في مكان العمل. وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات هي:

- 1- يؤثر بعد الالتزام تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 2- يؤثر بعد الارتباط تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 3- يؤثر بعد المودة تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.
- 4- تؤثر ابعاد الملكية النفسية مجتمعة تأثيراً عكسياً ذو دلالة معنوية مع الشعور بالوحدة في مكان العمل.

سابعا: مجتمع البحث وعينته

1- مجتمع البحث: انطلاقاً من هدف البحث الأساس والمتمثل في معرفة مدى تأثير توظيف الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل لذا اشتمل مجتمع البحث على جميع الافراد العاملين الإداريين والفنيين في شركتي الاصناعات الغذائية لمحافظة كربلاء المقدسة والتي هي (شركة نور الكفيل وشركة كوكا كولا للمشروبات الغازية) ، كمجتمع للدراسة الحالية .

2- عينة البحث: تم اعتماد العينة (القصدية) كعينة للدراسة الحالية إذ تم اختيار العاملين في الاقسام الادارية والفنية على مستوى الشركات الصناعية عينة البحث، وبذلك تم توزيع (130) استبانة على العينة المستهدفة فقد اعيدت جميعها بنسبة استرجاع 100% وكانت صالحة منها للتحليل الاحصائي (124) استبانة أي بنسبة 95%.

3- وصف عينة البحث : بعد ان حدد حجم وعينة البحث والتي تضمنت (124) من الافراد العاملين في الشركات الصناعية عينة البحث، وسنتطرق هنا الى توضيح الخصائص الديمغرافية والشخصية لتلك العينة ومما موضح في الجدول(2) ومما يأتي :

جدول (2) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المعلومات الشخصية
80 %	99	ذكر
20 %	25	انثى
100 %	124	المجموع
39 %	48	19-30
21 %	26	40 – 31
31 %	39	50 – 41
6 %	7	51 – 60
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
27 %	33	10 – 6
26 %	32	15 – 11
8 %	10	(16) سنة فأكثر
100 %	124	المجموع
59 %	73	اداري
41 %	51	فني
100 %	124	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاستناد الى الاستبانة.

ثامنا: الحدود المكانية والزمانية

1- الحدود الزمانية : استغرقت مدة اعداد البحث 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 البحث والجانب النظري، اما القسم الثاني تضمن اعداد الجانب الميداني للدراسة والذي اشتمل على اجراء المقابلات الشخصية مع افراد العينة المبحوثة وجمع المعلومات الضرورية فضلاً عن توزيع استمارات الاستبانة وجمعها وتحليل البيانات وتفسير النتائج .

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

تاسعا: ادوات البحث واساليبها الاحصائية

1- اساليب جمع البيانات

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

1- الجانب النظري :-

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

2- 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 فضلاً عن اعتماد العبارات السلسة الفهم وعدم استخدام العبارات الفلسفية الغير المفهومة لكي يتم ادراكها من قبل المجيبين فضلاً عن محاكاتها للجانب الميداني والعمل الواقعي في الشركات عينة البحث، وقد تم تغيير بعض الفقرات والاصياغات 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 بـ (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ،العنوان الوظيفي ، سنوات الخدمة)
المحور الثاني :- يتضمن متغيرات البحث 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 الباحثان على عدد من الاساليب الاحصائية المتوفرة في البرامج الاحصائية (SPSS,V.25, Microsoft , AMOS,V 25,Excel,2013)، وعلى هذا الاساس فان البحث الحالية استخدمت الاساليب الاحصائية بما يأتي

1. ادوات الصدق والثبات ، وتتمثل بالآتي :

(اختبار التوزيع الطبيعي -التحليل العاملي التوكيدي -معامل الثبات (كرونباخ الفا))

2. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي:

(الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الاختلاف النسبي - الأهمية النسبية)

1- الأدوات الإحصائية التحليلية ، وتشمل الآتي:

(معامل ارتباط (Pearson) - نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling)).

وقد أُعتمدَ في تنفيذ الأدوات آنفاً بعض البرامج الحاسوبية هي (برنامج (SPSS V. 25) وبرنامج (Amos V. 25) وبرنامج (Microsoft Excel 2013).

المبحث الثاني

الجانب النظري

أولاً: مفهوم الملكية النفسية تأصيل مفاهيمي

1- مفهوم الملكية النفسية

ولقد لاقت فكرة الملكية النفسية اهتماماً متزايداً من الأدباء والممارسين كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية إذ نالت قدراً كبيراً من الاهتمام في العديد من المجالات والعلوم، ومن هذا المنطلق، أنه عندما يتحدث المديرين عن الملكية فإن مقصدهم من ذلك لا ينصرف إلى الملكية المالية فحسب، بل ينصرف أيضاً إلى الملكية النفسية التي تعنى بمدى شعور العاملين بالمسؤولية نحو صنع القرارات التنظيمية التي تمثل محور اهتمام المنظمة في الأجل الطويل (Aliyu & Isiaka, 2019).

وتشير الملكية النفسية إلى تفسيرات وتقييمات الموظفين الذاتية لتعاملاتهم مع المنظمة وكيف تؤثر في نواياهم في البقاء ، إذ يجد الناس أنفسهم مرتبطين نفسياً بالأشياء نتيجة لمشاركتهم النشطة أو ارتباطهم بهذه الأشياء. فالبنستاني ، على سبيل المثال ، (يتأصل في البستان) نتيجة عم له في الحديدية والتعرف على احتياجاتها (Alhadar&Hidayanti, 2021:43). وبالنظر إلى أهمية الملكية النفسية فقد تم تعريفها من العديد من الباحثين الذين أسهموا في تحديد تعاريفها إذ يبين الجدول (3) بعض إسهامات الباحثين لهذه التعاريف وحسب تسلسلها الزمني:

جدول (3) بعض إسهامات الباحثين لمفهوم الملكية النفسية

ت	المصدر	التعريف
1	(Lu et al., 2107:2)	أنها شعور الفرد بالتملك وجدوى العلاقات النفسية مع الآخرين ، مما يعكس ادراكه لأهمية التوافق معهم والسيطرة على السلوك والذات .
2	(Peck & Shu, 2018:70))	هي التملك التي يمكن أن تنشأ حتى في غياب الملكية القانونية.
3	(Giordano et al., 2020:4))	هي شعور يظهر داخل الأفراد عندما يتعرفون على الهدف كجزء من ذواتهم الممتدة.
4	(Abbas et al., 2022:4))	هي حالة ذهنية لدى الفرد تفترض أن المنظمة ملك له.
5	(Özcan & Özdemir, 174:2022)	هي سلوك تنظيمي إيجابي ينتج عنه نتائج مفيدة للمنظمة ، فالظروف الإيجابية مثل الشعور بالثقة وتقرير المصير الذي توفره المنظمة لموظفيها ستخلق إحساساً بالملكية النفسية لدى الأفراد.

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 عن طريق امتلاك شيء ما والارتباط النفسي به .

2- أهمية الملكية النفسية:

ينتشر الشعور بالملكية في الدول النامية والمتقدمة كافة، وعندما يشعر الشخص بالملكية فإنه يشعر بالارتباط النفسي باتجاه الشيء المملوك (زرع، 2016: 37). وعليه في الوقت الحاضر ، تدافع المنظمات عن فكرة تزويد الموظفين بفرص لمزيد من المشاركة والنمو لتحويلهم إلى موظفين رياديين (Shukla&Singh, 2015: 231)) م. 1. 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، إذ يركز على الشعور بالتملك ويسهم بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين .وأضاف (Pierce et al 90, 2003): ان الملكية تساعد الناس على تعريف أنفسهم ، والتعبير عن هويتهم الذاتية للآخرين ، والحفاظ على استمرارية الذات عبر الزمن التعرف على نفسك إذ يجد الأفراد المتعة والراحة وفهم الذات في علاقتهم بأشياء معينة ، سيختلف الأفراد من إذ قوة الدوافع ، سواء عبر الأفراد أو داخل الأفراد عبر الأزمنة ثانيا سيكون للشخصية تأثير أيضًا.

3- ابعاد الملكية النفسية:

أشارت مراجعة أدبيات الملكية النفسية المتمثلة بمساهمات العديد من الباحثين والكاتب أمثال (2013 Atalay&Ozler) و (Jakada et al, 2021)) الى دراسة ابعاد مختلفة للملكية النفسية ، اذ تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس (Shukla&Singh, 2015) (للملكية النفسية الذي تضمن ثلاثة ابعاد اساسية تشكل الملكية النفسية وهي الالتزام (commitment) والارتباط (connectedness) والمودة (affection)) سناقش في ادناه الابعاد بشيء من التفصيل وكما يلي :

1- الالتزام (Commitment) :

ينظر إلى التزام الموظف على أنه مهمة رئيسية 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، وقد تجلى الافتقار إلى الالتزام عن طريق تغيب الموظف والتأخر عن العمل ، وارتفاع معدل الدوران ، وعدم الرضا الوظيفي ، ومواقف العمل السلبية في المنظمة ((Authority, 2022: 70. وفسر (Nagpal, 74: 2022) ان الالتزام هو في غاية الأهمية للنجاح في أي منظمة ، اذ سيبقى موظفو المنظمة الملتزمين تجاه المنظمة بإخلاص عن طريق السراء والضراء ، وأداء مهامهم اليومية دون عناء ولن يمتنعوا عن العمل ويعملون باستمرار ، كما أنهم سيشاركون قيم وأهداف الشركات .

2- الارتباط (Connectedness) :

اشارت الأبحاث والدراسات الى الارتباط بشكل مختلف وسياقي ، إذ عرف علماء علم النفس الاجتماعي والتواصل الارتباط بالترابط الاجتماعي باعتباره تجربة قصيرة المدى من الانتماء والعلاقة ، بناءً على التقييمات الاجتماعية الكمية والنوعية ، وبرزت العلاقات" ، اما التعريف العام للارتباط هو "الدرجة التي يشعر بها الأفراد للأشخاص

والأماكن في حياتهم باعتبارها ذات مغزى شخصي ومهمة (Bowles&Scul, 2019:5)). والارتباط جانب مهم من جوانب الحياة ، إذ تمنح القدرة على التواصل مع الآخرين والعمل عن طريقه ويمكنهم عن طريقها إدراك عالمهم ، ونظام دعم لمساعدتهم عند الحاجة وعادة ما تكون قادرة على تطوير علاقات مع المجموعات ، وإنها غالبًا ما تؤدي إلى ارتباط عميق داخل نفسها ومع الآخرين (Denial, 2009:5).

3- المودة (Affection) :

أشار (Pal, 2017:1)) إلى المودة هي شعور لطيف ودافئ برعاية أو حب شخص ما أو شيء ما إنه حسن النية، الودع أو الشعور اللطيف هو عاطفة فقط الروح الرقيقة هي مخزن المودة الروح التي تم تصلبها نادرا ما تظهر المودة العاطفة تسترشد بالعاطفة. لذا المودة هي بعد يتخلل علاقات البشر في شكل الحالة المزاجية والدوافع والمشاعر بطريقة واحدة لإدراك العاطفة التي لا تتعارض بالضرورة مع هذا الموقف ، هي النظر إليها من وجهة نظر التعلم وتغييرات السلوك المستمدة من التجارب مع البيئة المادية والاجتماعية يمكن اعتبار المودة والتحفيز ، في معظم الحالات ، على أنهما لا ينفصلان نظرًا لأنه يمكن بناء العلاقات الشخصية عن طريقها (Benvenut el 369 at, 2017).

ووصف (Salazar el at, 2022:3) المودة بأنها تواصل عاطفي يشمل تلك السلوكيات التي ترمز إلى مشاعر الولاء والاحترام الإيجابي الشديد ويتم فك تشفيرها عمومًا على هذا النحو من قبل هذا التواصل المقصود ، إذ يمكن التعبير عن المودة باستخدام التواصل اللفظي وغير اللفظي وعملت نظرية تبادل المودة كنظرية مهمة في فهم العلاقات .

ثانياً: مفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل

1. مفهوم الشعور بالوحدة في مكان العمل

للشعور بالوحدة هو ظاهرة معقدة من الناحية النفسية ، وان تعريف الوحدة المرتبطة بالعمل تتمثل إحدى المشكلات المتعلقة بمحاولة تعريف الشعور بالوحدة للتطبيق الواسع للأفراد العاملين في وجود تباين كبير في ما يجعل الأفراد يشعرون بالوحدة ، والطريقة التي يُحتَمَل أن يدركوا بها أو جه القصور في العلاقات في مكان العمل (Wright, 7:2005). وفسر (Ratcliffe:2, 2021) ان الوحدة ليست حالة مقصودة موجهة إلى شيء محدد ، في سياق موقف محدد مسبقاً إنها بالفعل طريقة لتجربة حالة المرء ككل وإن قول أشعر بالوحدة يعني أيضاً أن شعور المرء يظهر بطريقة معينة ، والتي يمكن وصفها بنفس القدر من إذ الشعور بالوحدة .وبالنظر الى أهمية الشعور بالوحدة في مكان العمل فقد تم تعريفها من قبل العديد من الباحثين الذين اسهموا في اغناء محتواها ، اذ يبين الجدول (4) بعض اسهامات الباحثين لهذه المفاهيم وحسب تسلسلها الزمني:

جدول(4) بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الوحدة في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
1	(Guo,2015:11))	أنها استجابة لغياب نوع معين من العلاقات بسبب التقييم الذاتي للعلاقات الاجتماعية للفرد.
2	(Khan el at.,2021:1404))	هي حالة يواجه فيها الموظف صعوبة في التواصل مع الآخرين في مكان العمل.
3	(1: Arnold el at.,2021)	حالة سلبية يمر بها الفرد لوجود نقص مزعج أو غير مقبول في (جودة) علاقات معينة
4	(2020:21Li,)	هي مدى إدراك الفرد أنه يتم تجاهله أو استبعاده أو رفضه من قبل الآخرين في مكان العمل

Baliyanl el at.,2022:1)) 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.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الشعور بالوحدة في مكان العمل بأنه حالة يشعر فيها الفرد من الابتعاد وعدم التواصل مع زملائه في العمل وإدراكه لضعف العلاقات الاجتماعية والعاطفية على المستوى الشخصي.

2. الأثار السلبية للشعور بالوحدة في مكان العمل

ووصف (Ernst&Cacioppo,2:1999) ان الأفراد الذين يعانون من الوحدة المزمنة و العاطفة السلبية يتصرفون بطريقة منعزلة اجتماعياً ، ويفتقرون إلى الثقة في الذات والآخرين ، ويشعرون بقليل من التحكم في النجاح أو الفشل ، ويكونون عموماً غير راضين عن علاقاتهم مقارنة بالأفراد غير الطبيعيين. فعندما يعاني الشخص من الوحدة ، قد يحد من تفاعلهم مع الآخرين ، ويقلل من المشاركة في العمل ، ويقلل من الالتزام بالمنظمة لذلك ، وان الوحدة في مكان العمل قد يؤثر على السلوك للموظفين مما سيؤدي إلى انعدام الهوية التنظيمية والوحدة القوية في مكان العمل ومن ثم ، سيخفي الموظفون الوحديين معلومات عملهم الرئيسية ويحدون من استثماراتهم في المنظمة (Li,2020:24). وأوضح (Khan et al,2021:1404) أن الأشخاص الوحيدين 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 سلباً على إنتاجية الفرد في الحياة اليومية وكذلك في مكان العمل. إذ تعد الوحدة خطراً مهيناً للموظفين قد ينتهي الأمر بالذين يشعرون بالوحدة في العمل بالاكتئاب 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 20, et al 2021:).

3. أبعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل:

أشارت مراجعة أدبيات الشعور بالوحدة في مكان العمل المتمثلة بمساهمات العديد من الباحثين والكتاب الى ان مفاهيم الشعور بالوحدة في مكان العمل اجتمعت على بعدين اساسيين وهي الحرمان العاطفي (Emotional Deprivation) والرفقة الاجتماعية (Social Companionship) سنناقش في ادناه الابعاد بشيء من التفصيل وكما يلي :-

1- الحرمان العاطفي:

تؤدي العواطف دوراً مهماً في تكوين التصورات والمواقف ويمكن أن توجه سلوكيات الأفراد إذ تؤثر الحالات العاطفية على علاقاتنا والتكيف مع البيئات الاجتماعية المحيطة التي تحدث في مكان العمل (Dedeoglu el at,2:2022)). فمن المرجح أن تكون الأهمية العاطفية لأي نقص أو خسارة متصورة في الشبكة الاجتماعية لأي شخص أكثر أهمية من عدد جهات الاتصال الأقل أهمية ويحدد الحرمان العاطفي جودة العلاقات الشخصية في مكان العمل إذ 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 el at21,2021:).

2- الرفقة الاجتماعية

الرفقة 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 في مشاعر الفرد اعتماداً على الموقف ويعاني الموظفون ذوو المستويات العالية من الوحدة من عدم الرضا عن احتياجاتهم الجوهرية والخارجية ، ومن ثمَّ سيكونون أكثر استعداداً لترك التنظيم ، يمكن أن تؤثر هذه الحالة على حياة الأفراد المهنية والشخصية بطرق إيجابية و / أو سلبية (Dedeoglu et al, 2022:3).

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

1- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الملكية النفسية

ويعد من اهم الاساليب الكمية التي تنتمي الى احصاءات جودة الملائمة الخاصة بالمقاييس ، اذ يتضح من نتائج الاختبار الواردة في الجدول (5) بان قيمة احصائية اختبار (Kolmogorov-Smirnov) قد بلغت (.061 ، .068). على التوالي لمتغيرات البحث (الملكية النفسية ، الشعور بالوحدة في مكان العمل) في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (200 ، .092). على التوالي ، وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) ومن ثمَّ فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغيرات البحث ضمن مستوى اعتدالية مناسب وهي بذلك تخضع للتوزيع الطبيعي وضمن حدوده ومن ثمَّ يمكن استخدام الاساليب المعلمية في الاختبار والوصف والتشخيص والتحليل .

الجدول (5) اختبار كولموغوروف- سميرونوف لمتغير الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
المتغيرات		الملكية النفسية	الشعور بالوحدة في مكان العمل
المعلومات			
N		124	124
Norma I Parameters ^{a,b}	Mean	4.360	2.274
	Std. Deviation	.4628	.2019
Most Extreme Differences	Absolute	.061	.068
	Positive	.061	.068
	Negative	-.50	-.59
Test Statistic		.061	.068

Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}.092^c

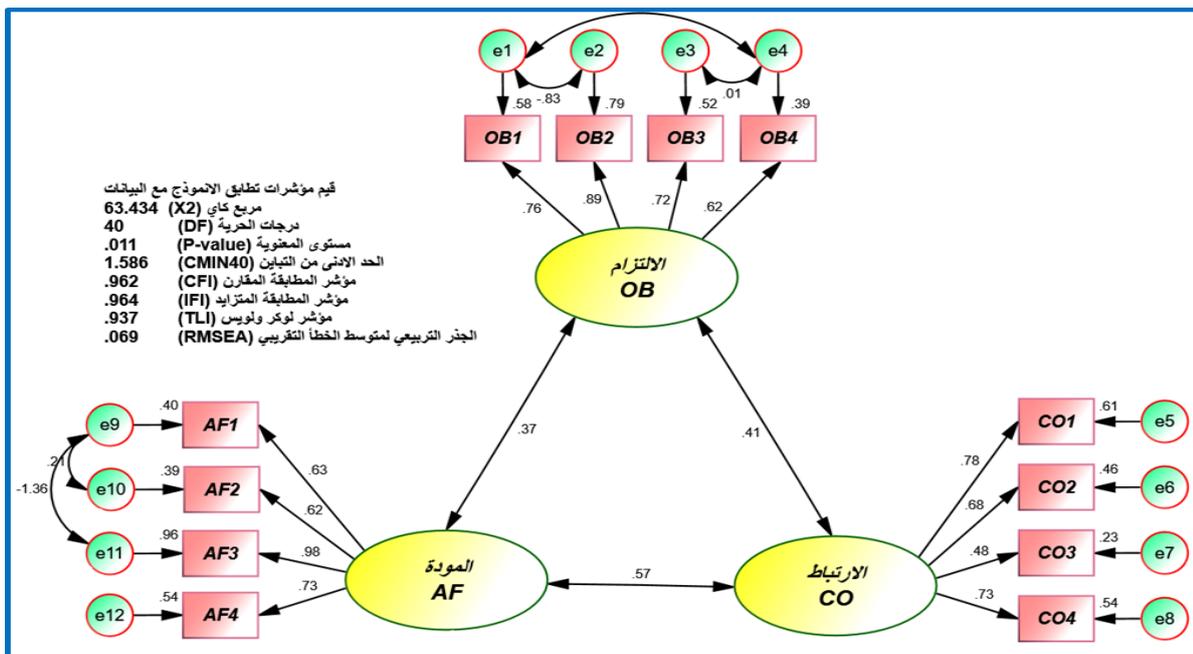
المصدر : مخرجات برنامج (23.SPSS V)

رابعاً : اختبار الصدق البنائي التوكيدي

1. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير الملكية النفسية:

لقد تم قياس متغير الملكية النفسية عن طريق ثلاثة ابعاد فرعية هي (الالتزام (4) فقرة ، الارتباط (4) فقرة ، المودة (4) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (2) ان جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء سبعة 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 (7) أتضح إنها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها وبذلك يتضح ان متغير الملكية النفسية يقاس ب(12) فقرة قياس موزعة على ثلاث ابعاد فرعية مترابطة.

الشكل (2) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الملكية النفسية



المصدر : مخرجات برنامج (25.Amos V).

جدول (7) معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الملكية النفسية

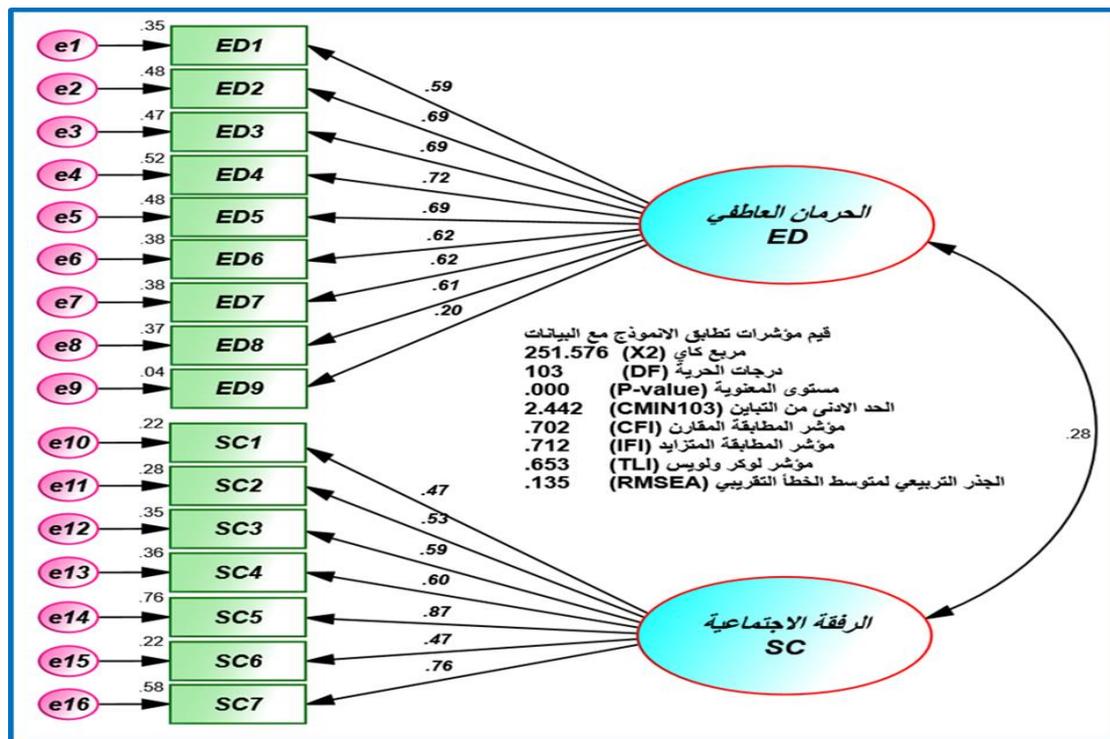
	Paths	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	
OB4	<---	الالتزام	.623	.834	.168	4.952	***
OB3	<---	الالتزام	.724	1.049	.211	4.965	***
OB2	<---	الالتزام	.886	1.266	.190	6.671	***
OB1	<---	الالتزام	.763	1.000			
CO1	<---	الارتباط	.783	1.167	.158	7.375	***
CO2	<---	الارتباط	.681	.826	.124	6.664	***
CO3	<---	الارتباط	.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 (25.Amos V).

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

يوضح الشكل (3) ان المقياس المعتمد لقياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل يتكون من بعدين فرعيين بواقع (9) فقرات لبعد الحرمان العاطفي و(7) فقرات لبعد الرفقة الاجتماعية . كما يتضح عن طريق الشكل (3) ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) الا الفقرة (ED9) (الظاهرة في بعد (الحرمان العاطفي) اذ كان تقديرها (0.20) وهذا يدل على ضعف تمثيلها القياسي للبعد 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 (CFI , IFI , TLI , RMSEA) . وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل ((Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية الذي يمكن عن طريقه تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد عن طريقه المقياس مع اجابات افراد العينة.

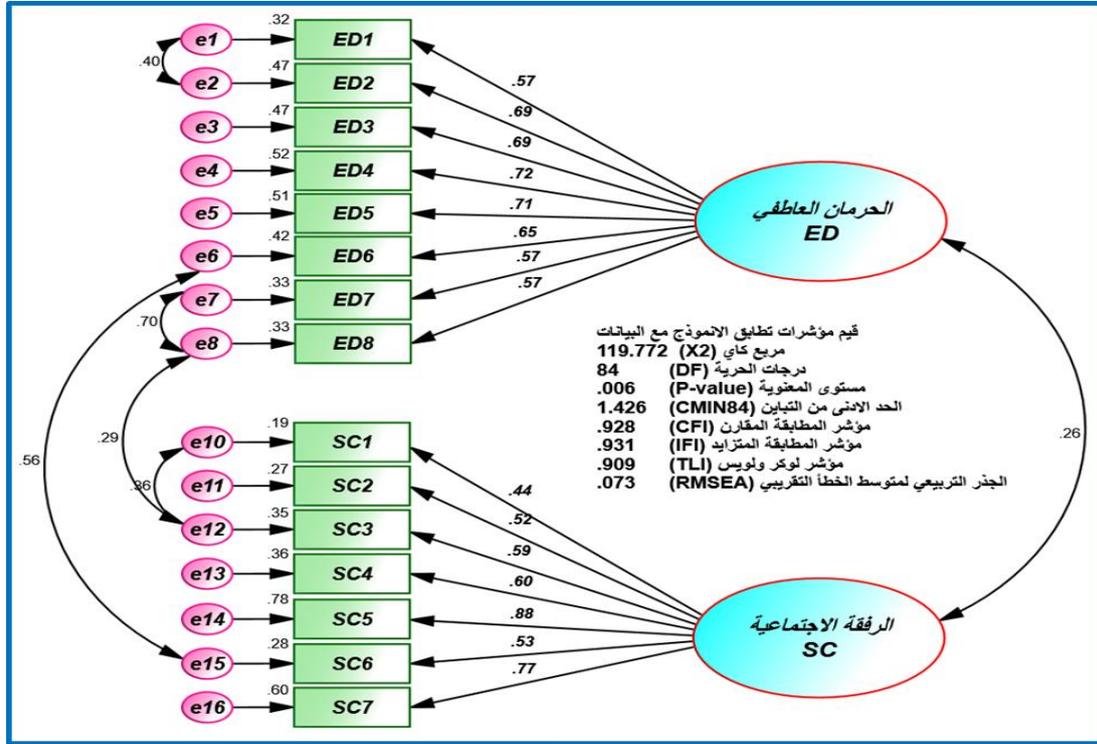


الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشعور بالوحدة في مكان العمل قبل التعديل

المصدر: مخرجات البرنامج (25.Amos V).

ولذلك وبعد حذف الفقرة اعلاه واجراء خمسة من مؤشرات تعديل الانموذج الهيكلية نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح عن طريق متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (4) . وبهذا يكون الانموذج الهيكلية قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لإجابات افراد العينة على مستوى الشركتين عينة البحث.

اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك عن طريق متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (8) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلمات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها .



الشكل (4) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشعور بالوحدة في مكان العمل بعد التعديل
 المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

جدول (8) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

	Paths	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	
ED1	<---	الحرمات العاطفي	.568	.724	.160	4.540	***
ED2	<---	الحرمات العاطفي	.686	.657	.120	5.458	***
ED3	<---	الحرمات العاطفي	.688	.640	.117	5.486	***
ED4	<---	الحرمات العاطفي	.718	.894	.157	5.696	***
ED5	<---	الحرمات العاطفي	.714	1.000			
ED6	<---	الحرمات العاطفي	.651	.945	.168	5.637	***
ED7	<---	الحرمات العاطفي	.573	.905	.196	4.611	***
ED8	<---	الحرمات 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 (25.Amos V).

خامسا: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

1- وصف وتشخيص متغير الملكية النفسية: يوضح الجدول (9) 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.

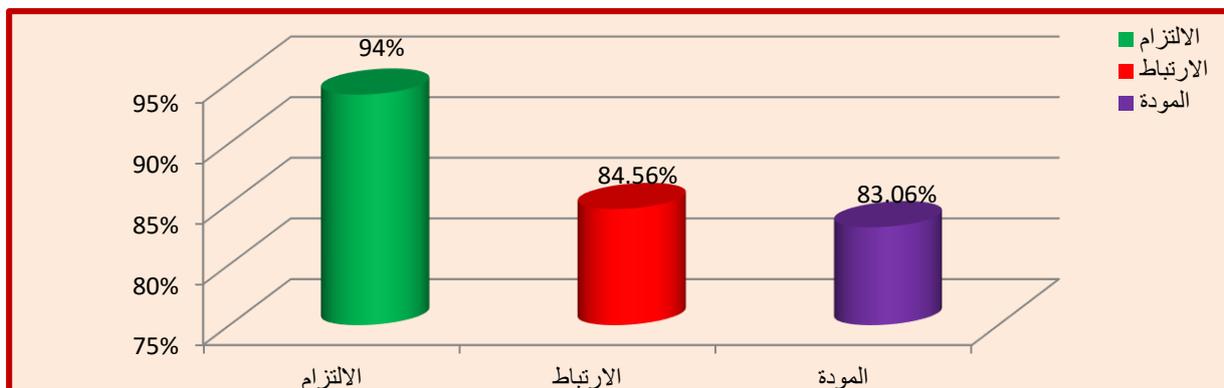
اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير الملكية النفسية ميدانيا والذي يعكس مدى اهتمام شركات الصناعات عينة البحث بهذه الأبعاد ، فقد جاء ترتيبها كما يلي (بعد الالتزام ، بعد الارتباط ، المودة) على التوالي .

جدول (9) : الاحصاءات الوصفية لمتغير الملكية النفسية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهم النسبية %	مستوى مرتفع جدا	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 : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel)

ويهدف تمثيل مستوى اهمية أبعاد متغير الملكية النفسية بيانياً على مستوى الشركة عينة البحث تم اختيار الأعمدة



البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة والشكل (5) يوضح ذلك :

الشكل (5) التمثيل البياني لمتغير الملكية النفسية

المصدر : مخرجات برنامج (25.SPSS V).

2- وصف وتشخيص متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

ويوضح الجدول (10) 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.

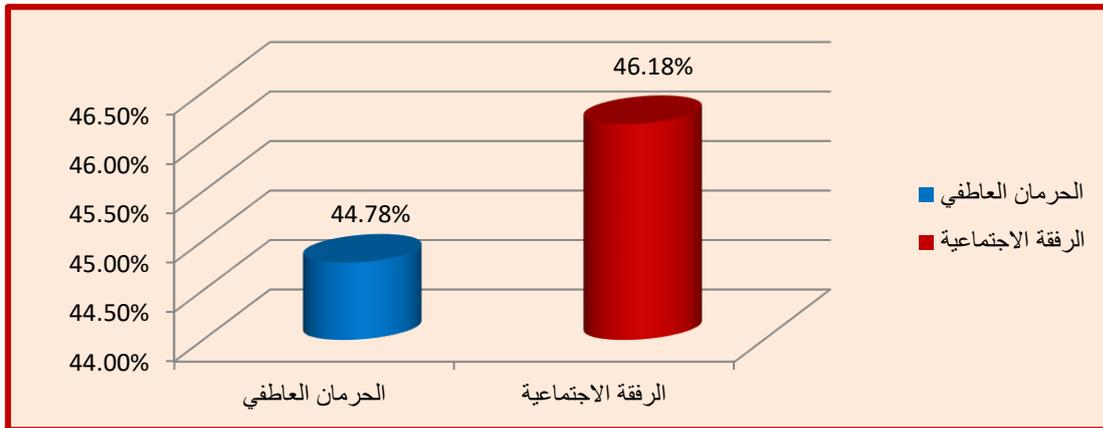
اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد الشعور بالوحدة في مكان العمل ميدانيا والذي يعكس مدى اهتمام الشركات عينة البحث بهذه الابعاد ، اذ جاء ترتيبها كما يلي (بعد الرفقة الاجتماعية ، بعد الحرمان العاطفي) على التوالي.

جدول (10) الاحصاءات الوصفية لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
الحرمان العاطفي	2.239	0.296	13.22	44.78	منخفض	2
الرفقة الاجتماعية	2.309	0.267	11.54	46.18	منخفض	1
الشعور بالوحدة في مكان العمل	2.274	0.201	8.85	45.48	منخفض	-

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS ; Microsoft Excel).

وبهدف تمثيل مستوى اهمية أبعاد متغير الشعور بالوحدة في مكان العمل بيانياً على مستوى الشركات عينة البحث تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة والشكل (6) يوضح ذلك :



الشكل (6) التمثيل البياني لمتغير الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج ((SPSS V.25).

سادسا: اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الأولى : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الملكية النفسية

والشعور بالوحدة في مكان العمل)

اذ تشير نتائج الجدول (11) 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 البحث 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 الرئيسة الاولى .

الجدول (11) معاملات الارتباط بين الملكية النفسية والشعور بالوحدة في مكان العمل

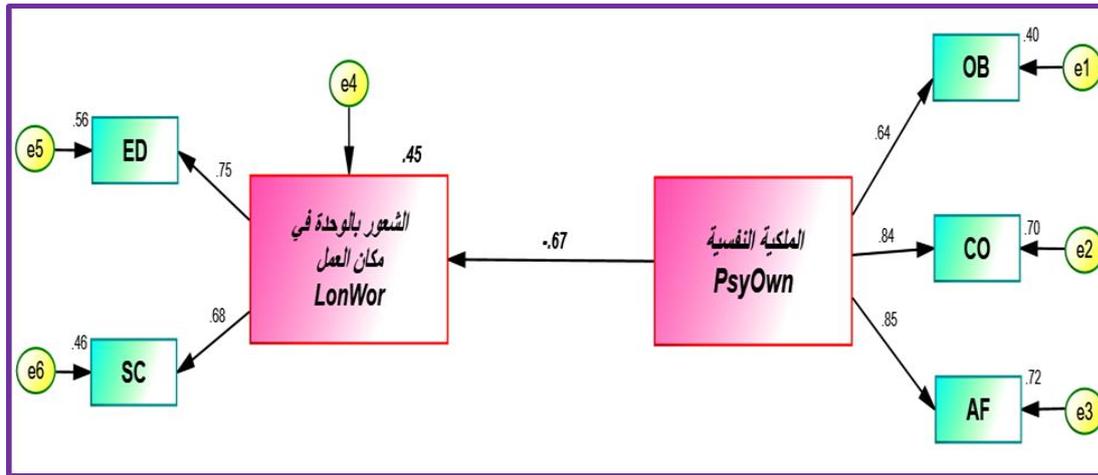
	المتغيرات	الالتزام	الارتباط	المودة	الملكية النفسية
ال شعور بالوحدة في مكان العمل	Pearson Correlatin	-.409**	-.520**	-.615**	-.670**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	124	124	124	124

المصدر: مخرجات برنامج (25.SPSS V).

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

يوضح الشكل (7) 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 البحث. وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من الملكية النفسية في الشركات عينة البحث 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 (12) البالغة (-8.027) قيمة معنوية عند مستوى معنوية ((P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (7) 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 البحث أما النسبة المتبقية والبالغة (55%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية.



الشكل (7) تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V .25).

جدول (12) مسارات ومعلمات اختبار تأثير الملكية النفسية في الشعور بالوحدة في مكان العمل

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية		
الشعور بالوحدة في مكان العمل	<---	الملكية النفسية	-.670	-.292	.036	-8.027	***
OB	<---	الملكية نفسية	.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)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. عن طريق نتائج البحث تبين ان الشركات عينة البحث تعمل على توظيف الملكية النفسية بشكل إيجابي عن طريق 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 البحث مما يؤكد ان الشركات المبحوثة

تهتم بالملكية النفسية للأفراد ولاسيما بعد الالتزام لدى الافراد العاملين في الشركات عينة البحث وجاءت هذه الأهمية للبعد عن طريق نتائج الإحصاءات الوصفية الخاصة بأهمية ابعاده الفرعية وكما يأتي :-

❖ حقق بعد الالتزام المرتبة الأولى من إذ 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 استعدادًا لقبول التغيير .

❖ حقق بعد الارتباط المرتبة الثانية من إذ 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 جنبًا إلى جنب مع الاستعداد لبذل جهد كبير عن الشركة والبقاء عضوا فيها وتعظيم الانتماء لها .

❖ حقق بعد المودة المرتبة الثالثة من إذ 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 .

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

❖ حققت الرفقة الاجتماعية المرتبة الاولى من إذ الأهمية وبدرجة منخفضة ، وهذا يدل على ان الافراد في الشركات لديهم الشعور بالانتماء والرعاية من الافراد المحيطين به ويعدون انفسهم افرادا من شبكة اجتماعية متألفة عن طريق تخفيف الضغوط النفسية وحل المشاكل التي تواجه الافراد وأيضا قضاء بعض الوقت مع الاخرين في أنشطة الفراغ.

❖ حقق الحرمان العاطفي المرتبة الثانية من إذ 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 .

3. 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 عن طريق الالتزام الوظيفي والثقة والسماح للأفراد بالمشاركة بأرائهم واهداف الشركة والتحفيز معنويا وماديا .

4. 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 .

5. يوجد تأثير لبعده الارتباط في الشعور بالوحدة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الافراد العاملين في الشركات يشعرون بأنهم مرتبطون اجتماعياً وقریبون من الأفراد الآخرين ويمكنهم التعرف عليهم بسهولة ، ويرون الآخرين على أنهم ودودون ويشاركون عادة في المجموعات والأنشطة الاجتماعية. وعادة ما تتخفف لديهم الشعور بالوحدة والقلق والغيرة والغضب والاكئاب وتدني احترام الذات.
6. يوجد تأثير لبعده المودة في الشعور بالوحدة في مكان العمل، وهذا يدل على ان الافراد العاملين في الشركات يشعرون بالانسجام والراحة وترتبطهم علاقات مودة ومحبة وتعاون للوصول بالشركة الى افضل حالتها.

ثانياً: التوصيات

- 1- نظراً لأهمية متغيرات البحث 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 إلى فسح المجال أمام العاملين لتعزيز فرص الحوار والإصغاء للأفكار والآراء التي يقدمونها وحتى وإن كانت تتعارض مع أفكارهم إحساساً منهم بأهمية مشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار وهذا بدوره يؤدي إلى التقليل من الشعور بالوحدة والانعزال وفقدان الثقة.
- 3- 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 .

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 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).

ثانياً: المصادر الاجنبية

- 2- 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**.
- 3- 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**.
- 4- 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)**.

- 5- Arnold, A. J., Kappes, H. B., Klinenberg, E., & Winkielman, P. (2021). The role of comparisons in judgments of loneliness. **Frontiers in Psychology, 12, 498305.**
- 6- 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.**
- 7- 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.**
- 8- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. **Procedia–Social and Behavioral Sciences, 131, 319–325.**
- 9- 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.**
- 10- 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, 1973.**
- 11- 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.**
- 12- 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.**
- 13- Dahiya, S., Sharma, V., Rajlaxmi .(2017). Loneliness at work . **Journal of Psychiatric Nursing.**
- 14- 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).**
- 15- Denial, L.B. (2009). The Relationship of Connectedness and Control .
- 16- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: on loneliness Psychological perspectives. **Applied & Preventive Psychology, 8, 1–22.**
- 17- 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.**

- 18- Guo, H. (2015). Linking loneliness and use of social media.
- 19- 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)**.
- 20- 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)**.
- 21- Li, N. (2020). Workplace Ostracism and Territorial Behavior, the Mediating Effect of Workplace Loneliness. **International Journal of Business and Management Invention .**
- 22- 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**.
- 23- 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**.
- 24- 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**.
- 25- 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**
- 26- Pal, D. (2017) . Of affection and indulgence. **Journal of international educational scientific research**.
- 27- Peck, J., & Shu, S. B. (Eds.). (2018). Psychological ownership and consumer behavior. **Springer**.
- 28- Ratcliffe, M. (2021). Loneliness, Grief, and the Lack of Belonging. In Phenomenology of Belonging. **SUNY Press**.
- 29- 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**.

- 30- 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).**
- 31- 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.**
- 32- Wright, S. L. (2005). Loneliness in the workplace.
- 33- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development.