



The effect of psychological ownership at work on organizational commitment
An applied analytical study at Al-Ittihad Company for Food Industries Ltd. Sugar and Oil
Industry / Babil Governorate

***تأثير الملكية النفسية في العمل على الالتزام التنظيمي**

**دراسة تطبيقية تحليلية بشركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة صناعة السكر والزيت /
محافظة بابل**

****أ.م.د. امال غالب راشد**

****ايمان جاسم محمد**

Abstract:

The research aims to study the extent of the impact of psychological ownership as an independent variable and its dimensions (self-efficacy - affiliation - responsibility) on organizational commitment as a dependent variable with its dimensions (emotional commitment - continuous commitment - normative commitment) among employees working in the Union Food Industries Company for the manufacture of sugar and oil in the province of Babylon. In addition to identifying the nature of the relationship between psychological ownership and organizational commitment, the study adopts the descriptive analytical approach as a method of study. The questionnaire will be used as a basic tool in data collection.

***بحث مسئل .**

****جامعة بابل – كلية الادارة والاقتصاد .**

The questionnaire was randomly distributed to (302) represented by employees working in the Union Food Industries Company Ltd.

The statistical program was relied on (SPSS V. 23). (Amos V. 23) and statistical methods (arithmetic mean, standard deviation, coefficient of relative variance, relative importance) and for this purpose, this form was designed according to the (Likert) five-way scale to reach the results related to the topic search shop

The research reached a set of results, the most important of which is the existence of an influence relationship and a correlation between the independent variable psychological ownership and its dimensions and the dependent variable organizational commitment. It can be benefited from the results of the study that attention to the psychological ownership of employees leads to achieving organizational commitment in the workplace. Paying attention to and enhancing psychological ownership will increase the organization's chances of achieving its goals and objectives.

المستخلص: ان الهدف من البحث هو لمعرفة علاقة الارتباط والتأثير للملكية النفسية وذلك من خلال ابعاد الملكية النفسية المتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية ، الانتماء ، المسؤولية) على الالتزام وذلك من خلال ابعاده المتمثلة بـ (العاطفي ، والمستمر ، والمعياري) لدى الموظفين العاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية فضلا على التعرف على طبيعة العلاقة بين الملكية النفسية والالتزام التنظيمي وقد استخدمت استمارة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات وتم توزيع الاستبانة عشوائيا على (٣٠٢) تمثلت بالموظفين العاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة وتم الاعتماد على البرنامج الاحصائي برنامج (SPSS V. 23). برنامج (Amos V. 23). برنامج (Microsoft Excel 2010). ومن اجل هذا الغرض تم تصميم هذه

الاستمارة وفق مقياس (Likert) الخماسي للوصول الى النتائج المتعلقة بالموضوع محل البحث.

ولقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة تأثير وارتباط بين المتغير المستقل الملكية النفسية وابعادها والمتغير التابع الالتزام التنظيمي المستقل .

المقدمة :- ان التعرف على المفاهيم السلوكية والتي تعتبر مهمة وذلك لأنه يتم من خلالها فهم السلوك الانساني وتفسيره داخل المنظمات ومن هذه المفاهيم هما الملكية النفسية والالتزام التنظيمي داخل العمل وتأثيرهما على الافراد العاملين ويستندان في بنائهما الفكري على التبادل الاجتماعي ومبدأ المعاملة بالمثل ومتى ما ادرك الفرد ان المنظمة تهتم برافهته وسعادته وتحقيق حاجته النفسيه سوف يرد بالمثل على تعاملاتها ان الالتزام التنظيمي يؤكد على تحديد الفرد والانخراط في المنظمة . فكرة الملكية النفسية للمؤسسة (أي الشعور التملكي الذي يعترض عليه البعض هو "MINE" أو "OURS" قد حظي باهتمام متزايد من العلماء والممارسين كأحد العوامل المحتملة كمتنبئ مهم بمواقف وسلوكيات الموظفين) الملكية النفسية هي الظاهرة التي يطور فيها الموظف مشاعر التملك للهدف . في هذا البحث نقترح أن الطبيعة التملكية للملكية النفسية للمنظمة تميزها عن المواقف الأخرى المتعلقة بالعمل بينما تسمح في نفس الوقت (والأهم من ذلك) بالملكية النفسية للمؤسسة لزيادة فهمنا لمواقف الموظفين وسلوكهم .

المبحث الاول : منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث : الملكية النفسية هي ظاهرة تم تعريفها في الأصل خارج الأدبيات التنظيمية والإدارية ولكن تم تطبيقها منذ ذلك الحين على بيئة العمل أولاً (Pierce ;2001) . وترتبط بمجموعة من السلوكيات الإيجابية بما في ذلك الحافز المتزايد والإدارة التنظيمية والولاء ولكن لها أيضاً آثار سلبية محتملة مثل الإقليمية وانعدام المساءلة بشكل عام يساعد فهم الملكية النفسية في تعزيز الجوانب الإيجابية التي تفيد كل من الفرد والمنظمة مع تجنب الجوانب السلبية حاولت العديد من الدراسات تحديد الممارسات الإدارية لهذا الغرض تبحث هذه الدراسة في الأشكال الإدارية والتنظيمية التي تحدد ما هي الملكية النفسية وما هو غير ذلك يستكشف جذور الملكية النفسية وأساليبها فضلاً عن الأبعاد الرئيسية للملكية والجهود المبذولة لقياسها وتنتقل الدراسة بعد ذلك إلى الجوانب العملية للتطبيق التنظيمي للملكية النفسية وتقدم توصيات حول كيفية تعزيز والتركيز على الطرق التي تؤثر بها أشكال الملكية المختلفة على العلاقة بين أصحاب العمل

والموظفين وكذلك الطرق التي يمكن من خلالها للأشكال المختلفة لملكية الشركات والوظائف داخل تلك الشركات سواء كانت ملكية رسمية أو قانونية أو إحساساً بالملكية في العمل أو الشركة التي يستثمر فيها الموظفون نحن نفكر فيما إذا كانت الملكية النفسية يمكن أن تكون جزءاً من علاقة متبادلة بين الشركة والموظف وإذا كان الأمر كذلك فكيف يمكن لكليهما الاستفادة من هذه العلاقة السيطرة والمسؤولية والرغبة في الانتماء.

واستناداً إلى ما سبق التطرق إليه في اعلاه فإن عمل المنظمات يواجه تحديات كبيرة في ظل التقدم والتطور الذي يؤثر على إمكانية بقائها لذا تبقى هذه المؤسسات تعمل تحت الضغوط والتحديات مما يجعلها بحاجة ماسة لاستخدام أساليب إدارية حديثة كالالتزام التنظيمي والارتقاء بمستوى أداء العاملين فيها في ظل شعورهم بالملكية النفسية. وتفسيرا لذلك سعت الدراسة للتوصل الى اي مدى تؤثر الملكية النفسية كعامل مستقل في الالتزام التنظيمي وكذلك يمكن اختصار مشكله الدراسة الحالية بسؤال رئيسي وهو هل ان الملكية النفسية لها تأثير على التزام الموظف في مكان العمل؟ والاجابة على التساؤلات الفرعية التالية .

١- ما هو تصور عينة الدراسة حول الملكية النفسية؟

٢- ما مستوى الارتباط بين الملكية النفسية والالتزام التنظيمي؟

٣- ما مستوى اثار الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي؟

ثانيا : اهمية الدراسة

١. تنطلق اهمية الدراسة من خلال الاهمية الفكرية لمتغيراتها الحالية والتي تعد من المفاهيم المهمة والمؤثرة بشكل واضح وكبير في مسار عمل المنظمات وكذلك تساهم في تحقيق العينة المبحوثة والمتمثلة بالملكية النفسية التي لها دور كبير ومؤثر في عمل المنظمات من خلال اسهامها في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وابرار ميزتها التنافسية بالمقارنة مع المنظمات الاخرى .

٢. ان الملكية النفسية لاقت اهتماما متزايدا من الباحثين كمؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الايجابية حيث نالت قدرا واسعا من الاهتمام في العديد من المجالات ومنها علم نفس السلوك التنظيمي والذي تضمن شعور الافراد بالملكية نحو منظماتهم مما يدفعهم الى تحمل المسؤولية نحو قراراتهم وافعالهم التي تؤثر على المنظمة ان ظاهرة الملكية متعددة الابعاد وان مشاعر الملكية تكون اما موضوعية او نفسية اذ ان

الفرد يشعر بالملكية نحو الاشياء التي يملكها فضلا عن انه قد تكون هذه الملكية
تصورية لأشياء لا يملكها الشخص من الواقع لكنه في داخله يتمنى لو انه يملكها .

٣. كما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في اعادة النظر في تطوير الممارسات
الادارية لدى القائمين على ادارة المنظمات وخاصة في المجالات المتعلقة بأساليب
واجراءات التعامل مع الافراد العاملين.

ثالثاً :- اهداف الدراسة :-

١- بيان مدى العلاقة بين الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة واداء الموظفين لعملهم داخل
المنظمة .

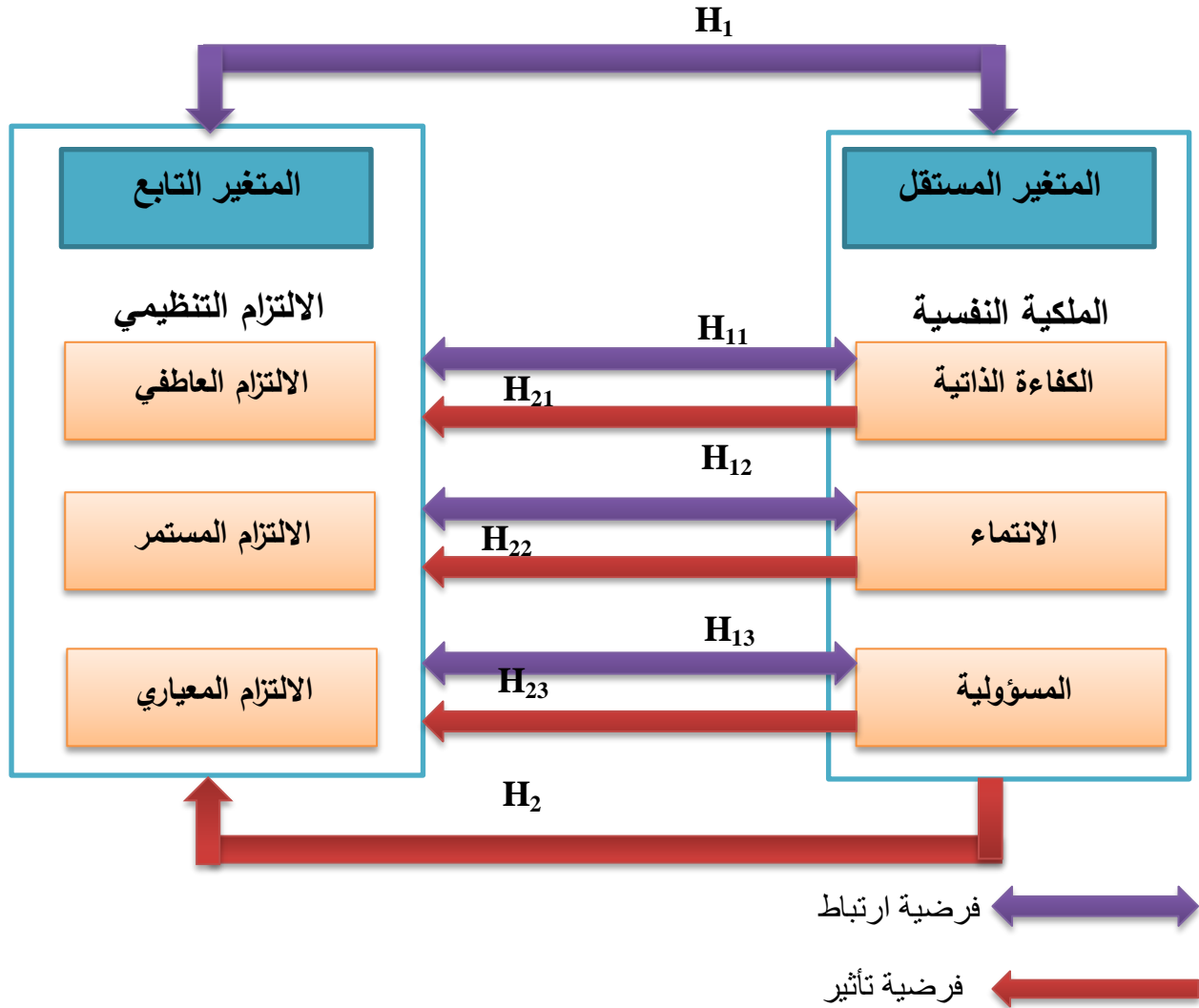
٢- اختبار ما إذا كان الالتزام التنظيمي و الملكية النفسية ستؤثر على أداء الموظف .

٣- تسليط الضوء على الملكية النفسية وابرار اثرها في تفعيل ابعاد الالتزام التنظيمي.

رابعا :- المخطط الفرضي للدراسة :-

يمثل مخطط الدراسة مجموعة من العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة وقد حدد متغير
الدراسة المستقل الملكية النفسية والمتضمن ثلاثة ابعاد فرعية (الكفاءة الذاتية ، الانتماء ،
المسؤولية)

والمتغير التابع الالتزام التنظيمي والمتضمن ثلاثة ابعاد (الالتزام الشعوري ، الالتزام
المعياري ، الالتزام المستمر) . كما هو مبين في الشكل رقم (١) ادناه .



شكل رقم (١) يمثل مخطط الدراسة الفرضي - المصدر اعداد الباحثة

خامسا :- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الملكية النفسية والالتزام التنظيمي مجتمعة .

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية

- أ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بُعد الكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي .
- ب - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بُعد الانتماء والالتزام التنظيمي .
- ج - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بُعد المسؤولية والالتزام التنظيمي .

المبحث الثاني :- الاطار النظري للدراسة

الملكية النفسية

اولاً : مفهوم الملكية النفسية - لقد لاقى الملكية النفسية اهتماماً كبيراً من قبل عدد من الباحثين وهذا يعتبر مؤشر مهم لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية ولقد كان لها قدراً كبيراً من الاهتمام في العديد من المجالات والعلوم، مثل: علم النفس والفلسفة والأنثروبولوجيا والتسويق وسلوك المستهلك والسلوك التنظيمي وان ظاهرة الملكية النفسية هي ظاهرة ترتبط بالبيئة التنظيمية وبيئة العمل وكذلك تعتبر جزء لا يتجزأ من علاقة الفرد بالمنظمة والى اى مدى يتقبل التغيير الذي سوف يطراً على المنظمة كما تعتبر الملكية النفسية كمفتاح للتنافس التنظيمي في القرن الواحد والعشرين .حيث تم تعريف الشعور بالملكية اتجاه المنظمة "ذلك الشعور الذي يتولد لدى الاشخاص العاملين في المنظمة هو الذي من خلاله يشعر الموظف بملكية جزء من منظمته التي يقوم بالعمل بها ومن الممكن أن تصبح جزء من وعيه الذاتي وهويته النفسية " (Pierce et al ,2004).

ثانياً - أبعاد الملكية النفسية - اشار (Avey; et al ,2009) الى ان الملكية النفسية الخاصة بالتعزيز تشمل ستة ابعاد وهي (الكفاءة الذاتية، الشعور بالانتماء، الهوية الذاتية، المساءلة، الاستقلالية، والمسؤولية) اما الملكية النفسية الخاصة بالوقاية تشمل (البعد الاقليمي او المكاني) وسوف تقتصر دراستنا على ثلاثة أبعاد للملكية النفسية وهذه الابعاد هي .

١- الكفاءة الذاتية

الكفاءة الذاتية تشكل معتقدات الأفراد في قدرتهم الشخصية على إنجاز المهام (Bandura, 1995) . وقد تمت الإشارة إليه أيضاً باسم الثقة (Avey et al., 2009). وفقاً لـ (Furby 1978), فإن السيطرة على الأمور تشكل جزء مهم من الكفاءة الذاتية لذلك من الممكن أن تكون مسيطراً وأن تكون قادراً على إحداث نتيجة مرغوبة من الأفعال مكون نفسي ينتج عنه الشعور بالاكتمال الذاتي و في تعزيز الملكية النفسية كما يعتبر أحد المفاهيم النفسية الحديثة .

كما أشار (Bandura, 1977) في نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي التي ترى أن معتقدات الفرد للكفاءة الذاتية تظهر من خلال التعرف أو الإدراك بقدراته ومهاراته الشخصية وعموما فقد تتولد مشاعر السيطرة والتملك عند الاطفال وذلك بسبب حبهم الى السيطرة والتملك وهذا الحب في السيطرة هي التي تدفع الشخص إلى الشعور بالملكية النفسية (Bandura,1997)

حيث أن مشاعر الملكية لدى الشخص تكون مرتبطة بشكل كبير بحاجته إلى الكفاءة وكذلك الخبرات التي يمتلكها في الحياة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر لذلك يمكن أن تحدد فعالية الذات المسار الذي يتبعه الفرد كمقاييس للسلوك سواء في الصورة المبتكرة أو النمطية وأن هذا المسار يمكن أن يشير إلى كفاءته حول قناعة الفرد والثقة الشخصية في إمكاناتها التي تتطلبها الموقف (Furby,1991) .

٢- الانتماء

يذكر (Porteous, 1976 & Avey et al, 2009) ان الموظفين الذين لديهم شعور بالملكية في العمل يكونون اكثر ايجابية ويذكرون انهم يشغلون مكانا في السياق التنظيمي حيث هم ينتمون ان الأفراد في أي منظمة لديهم أهداف وقيم خاصة بهم والتي قد لا تتفق في كثير من الأحيان مع أهداف وقيم منظماتهم هذا الوضع يؤدي إلى تضارب المصالح بين الطرفين لذلك يسعى طرفان لتحقيق أكبر المكاسب مقابل الطرف الآخر مما قد يؤدي بدوره إلى خسارة كل منهما بناءً على هذا المنظور يحاول الانتماء التنظيمي اصلاح العلاقة بين الموظفين ومنظماتهم يمكن ملاحظة أن الانتماء التنظيمي باعتباره حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظفين والمنظمة له سمات مترابطة وله تأثير على إدارة الموظفين وعلى بقائهم أو مغادرتهم المنظمة ومن خلال الانتماء المؤثر والانتماء المستمر (George & others, 1999)

٣- المسؤولية

يؤدي الشعور بالملكية إلى الشعور بالمسؤولية حيث تشجع الملكية الأفراد على حماية حقوق الملكية الخاصة بهم والدفاع عنها حتى في سياق حقوق الملكية وفقاً لأهمية حماية الممتلكات وتعزيزها، بما في ذلك التحسين وكذلك التحكم و الوصول إلى الآخرين مفهوم الملكية النفسية هو الشعور بالملكية لأنها مرتبطة نفسياً بهدف محدد على سبيل المثال (منزل ، أرض ، عمل)) لذا فإن مفهوم الملكية النفسية هو شيء أشعر أنه خاص بالنسبة لي (Wilpert;2009) كما يؤدي الحق الضمني في السيطرة المرتبط بالملكية الى الشعور بالمسؤولية .

المبحث الثاني

اولاً:- مفهوم الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي :- يعتبر الالتزام التنظيمي مصطلحاً مشهوراً جداً يستخدمه الباحثون اليوم يعتبر المستوى الذي يكون فيه الموظفون على دراية بالمنظمة ويريدون أن يكونوا جزءاً من المنظمة يشير هذا الالتزام إلى المستوى الذي يكون فيه الموظفون مستعدين للعمل في المنظمة

علاوة على ذلك يؤخذ في الاعتبار أيضًا ثقة العامل في أهداف الشركة ورسالتها كما أنه يرغب في مواصلة العمل في الشركة باستخدام أفضل ما لديه من قدرات (Singh & Pandey, 2000 و Bashir & Ramay, 2008))

وكذلك مرتبط بدرجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه ورغبته بالاستمرار بها وتجدر الإشارة الى ان مفهوم الالتزام التنظيمي يختلف عن مفهوم الرضا الوظيفي في العمل حيث نلاحظ هنا قد يكون الشخص المنظمة راغب وراضي بعمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل بها ولكنه يرغب بالعمل في منظمة اخرى .. قد تؤثر المتغيرات التنظيمية والشخصية بما في ذلك الحيازة التنظيمية والعمر والشخصية على الالتزام التنظيمي للموظفين (Singh & Pandey, 2004) لذلك فإن الالتزام التنظيمي هو حالة يكون فيها الموظفون على دراية بالأهداف التنظيمية وما زالوا يرغبون في البقاء في المنظمة لتحقيق تلك الأهداف التزام الموظفين هو الثروة النفسية التي يمتلكها الموظفون في بيئة العمل .

ثانياً - ابعاد الالتزام التنظيمي

طور (Meyer and Allen ;1991-1997) نموذج الالتزام التنظيمي المكون من الابعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي المحددة وهي الأبعاد العاطفية والاستمرارية والمعيارية.

١-الالتزام العاطفي - البعد الأول للالتزام التنظيمي في النموذج هو الالتزام العاطفي والذي يمثل الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة. وفقاً لـ (Meyer and Allen ;1997, p 11) فإن الالتزام العاطفي هو "ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة فيها" يواصل الأعضاء التنظيميون الملتزمون بمؤسسة ما على أساس عاطفي العمل في المنظمة لأنهم يريدون ذلك (Meyer & Allen;1991). يبقى الأعضاء الملتزمين على المستوى العاطفي مع المنظمة لأنهم يرون أن علاقة العمل الشخصية الخاصة بهم متوافقة مع أهداف وقيم المنظمة (Beck & Wilson;2000) . الالتزام العاطفي هو موقف متعلق بالعمل مع مشاعر إيجابية تجاه المنظمة (Morrow, 1993) . يؤكد (Sheldon ;1971, p 148) أيضاً أن هذا النوع من المواقف هو "توجه نحو المنظمة الذي يربط الشخص بالمنظمة". الالتزام العاطفي هو القوة النسبية لتعريف الفرد بمنظمة معينة ومشاركته فيها (Mowday et al;1982) تتأثر قوة الالتزام التنظيمي العاطفي بمدى تطابق احتياجات الفرد وتوقعاته حول المنظمة مع تجربته الفعلية ((Storey;1995) . يصف (Tetrick ;1995, p 589) أيضاً

الالتزام العاطفي بأنه "التزام تنظيمي قائم على القيمة العقلانية والذي يشير إلى درجة تطابق القيمة بين عضو تنظيمي والمنظمة .

٢- الالتزام المستمر - البعد الثاني للنموذج ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي هو الالتزام المستمر . ويعرّف (Meyer and Allen ;1997, p.11)الالتزام المستمر بأنه "الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة . "إنها عملية حسابية بطبيعتها بسبب تعرض الفرد للتكاليف والمخاطر المرتبطة بترك المنظمة الحالية(Meyer & Allen;1991) .

كما ذكر(Meyer and Allen ;1991, p 67) أن "الموظفين الذين يعتمد ارتباطهم الأساسي بالمنظمة على الالتزام المستمر يبقون لأنهم بحاجة إلى القيام بذلك . "يشير هذا إلى الفرق بين الاستمرارية والالتزام العاطفي حيث يشير الالتزام العاطفي الى بقاء الأفراد في المنظمة لأنهم يريدون ذلك. يمكن اعتبار الالتزام المستمر بمثابة ارتباط أساسي بالمنظمة حيث يعتمد ارتباط الفرد بالمنظمة على تقييم الفوائد الاقتصادية المكتسبة (Beck & Wilson;2000). يطور الأعضاء التنظيميون الالتزام تجاه المنظمة بسبب المكافآت الخارجية الإيجابية التي يتم الحصول عليها من خلال الجهد او المساومة دون التعرف على أهداف المنظمة وقيمها . وان الالتزام المستمر الذي طرحه (Meyer and Allen ;1990) مبني على نظرية (Becker's) للرهان الجانبي وفقاً لهذه النظرية عندما يعمل الفرد لعدة سنوات في منظمة فإنه يميل إلى تجميع الاستثمارات في شكل وقت وجهد وظيفي ومهارات خاصة بالمنظمة تكون مكلفة للغاية لتخسرها .

٣- الالتزام المعياري - البعد الثالث هو الالتزام المعياري وهو تعبير عن التزام الموظف بالمنظمة على أساس الاعتبارات الاخلاقية يصف (Wiener ;1982) أن هذا الشعور بالالتزام بالبقاء في المنظمة يمكن تحقيقه من خلال استيعاب الضغوط المعيارية على الفرد في المقام الأول للتعامل مع المنظمة نفسها (لأسباب عائلية أو ثقافية) أو من التأثير على توجيهه التنظيمي للموظفين من الأفراد الأقوياء يمكن أن تمارس البيئة ضغطاً قوياً على الموظفين ليشعروا بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المنظمة ومع ذلك يمكن أن يتطور الامتثال للمعايير أيضاً عندما تسمح المنظمة بذلك .

وجد (O'Reilly and Chatman ;1986) أن الأفراد يميلون إلى إظهار أعلى مستويات الالتزام التنظيمي عندما تتوافق قيم الشركة مع قيم الموظفين . توصل كل من (Becker,

(Randall, Reigel;1995) ان الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي ليست متعارضة و يمكن للفرد تطوير أي واحد أو مجموعة من جميع أبعاد الالتزام الثلاثة

الجانب العملي

أولاً / اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : توجهت الباحثة لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الاولى الى اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) التي تتعلق بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (الملكية النفسية) بأبعاده الفرعية (الكفاءة الذاتية ، الانتماء ، والمسؤولية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) . وللحكم على قوة معامل الارتباط ، سيتم اعتماد التقييم الخاص بتقسيمه الى خمس فئات وحسب ما موضح في الجدول الاتي:

جدول تفسير قيمة علاقة 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	$\pm (0.30-0.00)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.70-0.31)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.99-0.71)$

اذ سيتضمن جدول الارتباط المعاملات الرئيسية التي تثبت العلاقة ومستوى الدلالة المعنوية لكل علاقة عند مستوى معنوية (0,01) اي بدلالة ثقة (99%).

أولاً . اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الملكية النفسية والالتزام التنظيمي)

يتبين من نتائج الجدول (1) وجود علاقة ارتباط قوية جدا موجبة ذات دلالة معنوية بين متغير الملكية النفسية والالتزام التنظيمي ، حيث كانت نسبة الارتباط (0.711^{**}) وهذا يؤكد اساس العلاقة والتأصر بين المتغيرين على مستوى شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة عينة الدراسة عند مستوى دلالة معنوية (0,01) .

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بانه كلما سعى العاملون في الشركة عينة الدراسة الى تعزيز ملكيتهم النفسية وما يحملوه من جوانب معنوية تدعم توجهاتهم الميدانية في ممارسات واداء الواجبات المكلفين بها من حيث تحسين مستوى كفاءتهم الذاتية واكتساب المهارات اللازمة لتنفيذ المهام الادارية والتصنيعية وتدعيم انتماءهم الى الشركة والوظيفة التي يمارسوها

اضف الى ذلك ضرورة تحمل مسؤولياتهم في تطوير الاداء الكلي للشركة وهذا بدوره ان يعزز مستوى التزامهم في العمل ويدعم ارتباطهم بالشركة.

واستناداً الى ما سبق تم اثبات صحة الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (١) معاملات الارتباط بين الملكية النفسية والالتزام التنظيمي

ابعاد الملكية النفسية			الملكية النفسية	المتغير المستقل المتغير التابع
المسؤولية	الانتماء	الكفاءة الذاتية		
.663**	.703**	.618**	.711**	الالتزام التنظيمي
.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط قوية جدا موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.000. بين الملكية النفسية بابعادها والالتزام التنظيمي				النتيجة (القرار)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

وتنبثق من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالاتي :

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي).

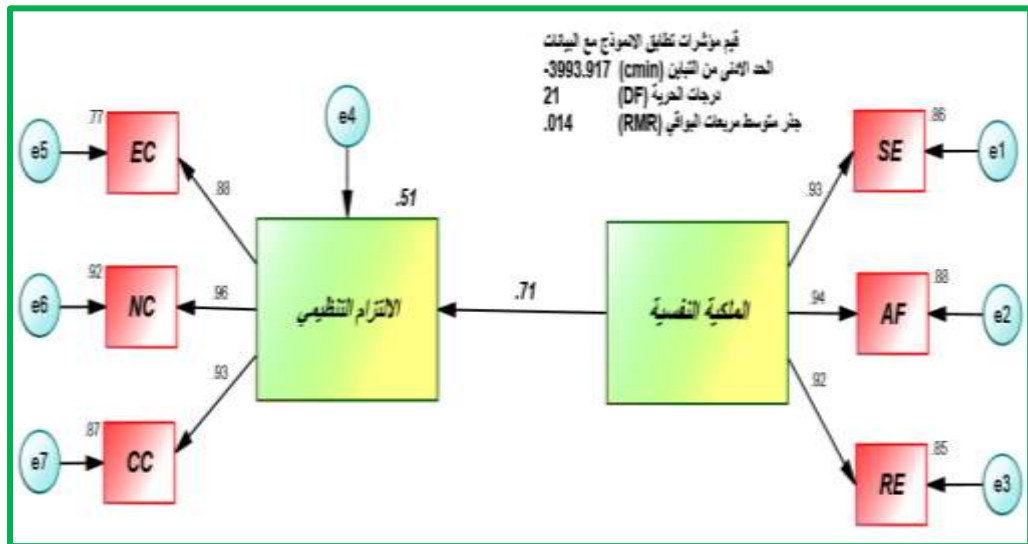
أظهرت نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط قوية موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد الكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي، حيث كانت نسبة الارتباط (0.618^{**}) وهذا يؤكد اساس العلاقة والانسجام بين المتغيرين على مستوى شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0,01).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كلما اتجه العاملون في الشركة عينة الدراسة الى تطوير كفاءتهم الذاتية من حيث تحسين مستوى تعلمهم ومستوى المهارات المهنية والخبرات المتراكمة وهذا يتحقق من خلال سعي ادارة الشركة الى ادخالهم الدورات التطويرية الخاصة بتعزيز قدراتهم الذاتية وقابلياتهم المهنية وتفعيل اهتمامهم بالتوجهات المستقبلية ومتابعة الظروف البيئية المحيطة بالشركة كلما ادى ذلك الى تدعيم نوايا البقاء لديهم في الشركة وتعزيز مستوى التزامهم التنظيمي والاستمرار في العمل مع الشركة .

ثانياً . اختبار الفرضية الرئيسة الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتأثير متغير الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي)

يوضح الشكل (٢) مقدار تأثير متغير الملكية النفسية كمتغير مستقل في الالتزام التنظيمي كمتغير تابع على مستوى اجابات العينة في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة عينة الدراسة ، اذ يتبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي ، اذ يظهر ان نسبة التأثير المعياري كانت (0.71) وهذا يشير الى ان متغير الملكية النفسية يؤثر في متغير الالتزام التنظيمي بمقدار (٧١%) على مستوى الشركة عينة الدراسة . وهذا يدل على ان تغير وحدة انحراف واحدة من الملكية النفسية في الشركة عينة الدراسة ستؤدي الى احداث تغير في الالتزام التنظيمي بمقدار (71%) . وهذه القيمة دالة معنوياً بسبب كون النسبة الحرجة (C.R.) وحسب الجدول (٢) قد بلغت (١٧,٠٦١) وهي ذات معنوية عالية . كما يظهر من الشكل (٢) ان مقدار التفسير الذي يمثله معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.51) وهي التغيرات التي يحدثها المتغير المستقل الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي طبقاً لإجابات العينة على مستوى الشركة عينة الدراسة ، في حين بلغت النسبة المكتملة (49%) والتي توضح وجود عوامل أخرى تسهم في مجمل التغيرات الحاصلة في متغير الالتزام التنظيمي لم تتضمنها الدراسة الحالية.

وفي ضوء ما سبق يمكن اثبات صحة الفرضية الرئيسة الثانية



الشكل (٢) تأثير الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (٢) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير الملكية النفسية في الالتزام التنظيمي

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية	
الالتزام التنظيمي	<---	الملكية النفسية	.711	.672	.039	17.061	***
SE	<---	الملكية النفسية	.927	1.004	.024	41.776	***
AF	<---	الملكية النفسية	.941	1.106	.024	46.677	***
RE	<---	الملكية النفسية	.923	.890	.022	40.567	***
EC	<---	الالتزام التنظيمي	.877	.954	.031	30.753	***
NC	<---	الالتزام التنظيمي	.961	1.006	.017	58.814	***
CC	<---	الالتزام التنظيمي	.934	1.040	.024	43.954	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

الاستنتاجات والتوصيات

اولا - الاستنتاجات

من الدراسات السابقة في الأدبيات فإن المفهوم القوي لـ "ملكي" ليس مهماً فقط في حياة الإنسان ، ولكنه يلعب أيضاً دوراً مهماً في المنظمات لالتقاط هذا المفهوم. بالنظر إلى أن الملكية النفسية متجذرة في دوافع الكفاءة ، فإنها تشكل حجة جيدة في المنظمات. الشخصية والمسؤولية والانتماء قد يشعر الموظفون بإحساس بالملكية على المنظمة أو عوامل تنظيمية مختلفة لأن هذه الدوافع يمكن تلبيتها في المنظمة. الملكية النفسية هي أداة معقدة ولكنها ذات قيمة محتملة تساعد المنظمات على زيادة التزام الموظفين ومعنوياتهم مع زيادة الإنتاجية والطلب. ولكن مع الملكية تأتي توقعات معينة. يمكن أن يؤدي تطوير الملكية النفسية إلى المسؤوليات التي تأتي مع كونك مالكا والرغبة في الوفاء بتلك المسؤوليات من خلال المشاركة في صنع القرار وتحميل نفسك والآخرين مسؤولية النجاح. وهذا بدوره قد يتطلب المزيد من الشمولية والانفتاح على الجانب التنظيمي. تنشأ الملكية النفسية من عمليات ارتباط معينة من قبل الفرد مع الهدف من خلال هذه العمليات، مثل السيطرة على الهدف والتعرف عليه عن كثب واستثمار أنفسهم في هدف الملكية يصبح الأفراد مرتبطين نفسياً بـ الهدف ، والهدف يصبح جزءاً من ذاتهم الممتدة كل من هذه العمليات يمكن أن تعبر عن نفسها في السياق التنظيمي .

يمكن للمنظمات الاستفادة من الملكية النفسية لأنها تؤدي إلى شعور الموظفين بالمسؤولية عن الأهداف (مثل المنظمة) والتي يمكن أن تلعب دوراً في الاحتفاظ بالموهب ونية عدم المغادرة.

في حين أن الملكية النفسية يمكن أن يكون لها آثار غير فعالة تركز هذه الدراسة على الجوانب الإيجابية للملكية النفسية والتي يمكن أن تعزز أيضًا تنمية الملكية النفسية في المنظمات على الرغم من أن المديرين ليس لديهم سيطرة على "جذور" الملكية النفسية (الكفاءة الذاتية ، المسؤولية والانتماء) ولكن يمكنهم تطوير سمات الهدف الأساسية من خلال جعل الهدف مرئيًا وجذابًا وسهل الوصول إليه مما يزيد من احتمالية الملكية النفسية. أن تكون قادرًا على القيام باستثمار كبير في أهداف المرء بحيث يمكن أن يوفر قياس هذا النوع الجديد من ملكية الكفاءات للمديرين وممارسي الموارد البشرية طريقة جديدة لتحسين الأداء والاحتفاظ المواهب.

تتعامل الأدبيات مع الملكية النفسية في المقام الأول من منظور المنظمة (وفوائدها المحتملة) يجب أن يُنظر إليها من وجهات نظر متعددة بما في ذلك الموظفين والتي يمكن أن تفيد المؤسسات وتؤكد هوية الموظفين عندما يختبرون الإيجابية والمسؤولية ولكن هل هو جيد للمنظمة؟ يشعر الموظفون دائمًا بهذه المسؤوليات الإضافية؟ الإهمال النسبي لمنظور الموظف في الأدبيات يترك فهمنا للملكية النفسية غير مكتمل .

وجود علاقة ارتباط قوية جدا موجبة ذات دلالة معنوية بين متغير الملكية النفسية والالتزام التنظيمي وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بأنه كلما سعى العاملون في الشركة عينة الدراسة الى تعزيز ملكيتهم النفسية وما يحملوه من جوانب معنوية تدعم توجهاتهم الميدانية في ممارسات واداء الواجبات المكلفين بها من حيث تحسين مستوى كفاءتهم الذاتية واكتساب المهارات اللازمة لتنفيذ المهام الادارية والتصنيعية وتدعيم انتماءهم الى الشركة والوظيفة التي يمارسوها اضعف الى ذلك ضرورة تحمل مسؤولياتهم في تطوير الاداء الكلي للشركة وهذا بدوره ان يعزز مستوى التزامهم في العمل ويدعم ارتباطهم بالشركة.

ثانياً :- التوصيات

نظرا لأهمية الموضوع وحدثته أوصت الدراسة الحالية أن تقوم المنظمات المدروسة بتأسيس هذا النوع من الملكية النفسية وتشجع الباحثين على تركيز جهودهم على الموضوعات ذات التوجه السلوكي والتي تعتبر مهمة لتعزيز الالتزام التنظيمي.

١. عقد ورش عمل ودورات تدريبية حول متغيرات البحث وضرورة مشاركة الموظفين لاكتساب مهارات وخبرات إضافية للملكية النفسية .
٢. تقدير جهود الموظفين ومكافأة الموظفين بإنجازات إبداعية.

٣. إعلام الموظفين بأهميتهم وأهمية دورهم في خدمة المنظمة وخدمة المجتمع المحلي.
 ٤. تحتاج المنظمات إلى أن تكون مرنة بما يكفي لتلبية احتياجات موظفيها.
 ٥. توصيات تؤكد على أهمية العمل الذي يقوم به الموظفون والإشادة بجهودهم وتقدير دورهم في تحقيق النجاح الشامل للمؤسسة مما يعزز رضا الموظفين والشعور بالانتماء.
 ٦. تشجيع العاملين في المنظمة ومكافأتهم معنوياً ومادياً من خلال التأكيد على دورهم الجماعي في نجاح المنظمة مما يعزز إحساس الموظف بأن المنظمة ملك له .
- توصيات مستقبلية

يجب أن يدرس البحث المستقبلي الملكية النفسية في بيئات مختلفة مثل البيئات الأوروبية حيث قد تؤثر الترتيبات القانونية والبرامج الاجتماعية المختلفة على الموظف و نوصي أيضاً بالبحث في غير البيئات الغربية حيث القيم الثقافية مثل الجماعية والتزامات الدور قد تقلل من التأثيرات للملكية النفسية على سلوك الموظف.

بالإضافة إلى ذلك نظراً لأن دراستنا هي خطوة أولية نحو فهم الارتباط بين الملكية النفسية والمواقف والسلوكيات في مكان العمل فإن نموذجنا غير مكتمل و غير محدد يجب أن يأخذ البحث المستقبلي في الاعتبار مجموعة واسعة من المفاهيم ذات الصلة من الناحية النظرية إلى الملكية النفسية على الرغم من أننا فحصنا الصلاحية المتزايدة للملكية النفسية بالإضافة الى الالتزام التنظيمي الا ان البحوث المستقبلية يجب أن يزيد من صقل تميز الملكية النفسية مقارنة بمجموعة أوسع من التركيبات لذلك نوصي بأن يستمر البحث المستقبلي في دراسة المساهمة الفريدة للملكية النفسية لفهم مواقف الموظفين وسلوكهم .

المصادر العربية

١. ابو جياب ، محمد محمد ، بحر يوسف عبد عطية " علاقة مداخل تنمية الالتزام التنظيمي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة" مجلة IUG للاقتصاد والأعمال ، المجلد 25 ، العدد 2 ، 2017 ، p 22-48 .

٣. العياشي ، سالم " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية " اطروحة دكتوراه ، جامعة محمد بوضياف- المسيلة ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية الرياضية (2019) .

٤. الزهيري ، حيدر عبد الكريم (٢٠١٧) " مناهج البحث التربوي " ط ١ ، مركز دبيونو لتعليم التفكير ، دبي الامارات العربية المتحدة.

٥. بن صافية فاطمة الزهرة " المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية " مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، المجلد 1، العدد 3، 2014.

٦. بلنتش ، نيلز جيه (٢٠١٧) " مقدمة في نمذجة المعادلات البنائية باستخدام IBM SPSS STATISTICS AND AMOS " ترجمة سعد بن سعيد القحطاني ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية

٧. حبيب ، سجي رضا ، "التحقق من العلاقة بين الملكية النفسية والتناغم في مكان العمل "رسالة ماجستير ،كلية الادارة والاقتصاد – جامعة الكوفة ، 2018 .

٨. رمضان، زياد إياد حسن، " الدور الوسيط " للملكية النفسية تجاه الوظيفة " على العلاقة بين الشفافية التنظيمية وأداء العاملين في مؤسسات المجتمع المدني العاملة في قطاع غزة " رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية- الجامعة الإسلامية بغزة .(2019).

٩. زعرب ،نضال حسن خليل، " الدور الوسيط " للملكية النفسية تجاه الوظيفة " على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية " رسالة ماجستير ، كلية التجارة - الجامعة الإسلامية – غزة .(2016) .

١٠. طموس ،إيمان عمر "التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر غزة - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، ٢٠١٥

١٠. مرسي، سجي محمد، " أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل " دراسة ميدانية"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال المجلد 10 ، العدد 2، 2014 .

المصادر الاجنبية

- 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. (198-205).

- A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings, The Journal of Social Psychology (2007) 147(5).
- Anita Maharani, The Impact Of Transformational Leadership On Employee Performance With Psychological Ownership And Organizational Commitment , Binus University, Article - February 2021
- Basel AL-Jabari, Issam Ghazzawi, Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda, Article in International Leadership Journal - February 2019. "ILJ", 11(1), 78-119.
- Helen Campbell Pickford, Genevieve Joy, Kate Roll, Psychological Ownership Effects and Applications, Saïd Business School, Egrove Park, Oxford OX1 5NY Briefing Number 2-20 October 2016.
- Jalal Hanaysha, Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment, 5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 (2016) 289 – 297, 2015 Published by Elsevier Ltd.
- Kim, T. K., & Park, J. H. (2019). More about the basic assumptions of t-test: normality and sample size. Korean journal of anesthesiology, 72(4), 331.

- Nazir Haider Shah, Azhar Mahmood, Organizational Commitment of Secondary School Teachers: A Comparative analysis of Gender, Age, Rural and Urban Schools, Journal of Educational Research, Dept. of Education, IUB, Pakistan (Vol. 24 No. 1) 2021.
- Ümit YEŞİL, Ali BANCAR, Gönül BUDAK, Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2015, 16(2),p 59-82.
- Yudiana, Y., Hidayat, Y., Hambali, B., & Slamet, S. (2017, March). Content Validity Estimation of Assessment Instrument Based on Volleyball Information System of Volleyball Learning: Field Research. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 180, No. 1, p. 012230). IOP Publishing.
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of response process validation and face validity index calculation. Resource, 11(3).
- Vahagn Sahak Asatryan , Psychological ownership theory:An application for the restaurant industry, A dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY, Iowa State University Ames, Iowa 2006.