

الدور الوسيط للحنين التنظيمي في العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل  
The mediating role of organizational nostalgia in the relationship between  
psychological empowerment of employees and social loafing at work

م.د. ولاء محسن الحاتمي / جامعة الكوفة

م.م. علي فالح جبر / تربية النجف الاشرف

م.م. علي محسن نعمة / تربية النجف الاشرف

teacher Dr. Walaa Mohsen Al-Hatimi/ University of Kufa

Asst teacher. Ali Faleh Jabr/ Najaf Education

Asst teacher. Ali Mohsen Ne'ma/ Najaf Education

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.177\(A\).20315](https://doi.org/10.36322/jksc.177(A).20315)

المخلص:

ان الغرض الرئيس للبحث الحالي يتمثل في استكشاف طبيعة العلاقة بين ثلاث متغيرات رئيسة تمثلت في (التمكين النفسي للعاملين, والحنين التنظيمي, والتسكع الاجتماعي في العمل), في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف. وتتبع اهمية البحث من ندرة الدراسات التي حاولت توضيح العلاقة بين متغيرات البحث وخصوصا متغير الحنين التنظيمي ويعد البحث الحالي اول دراسة عربية تناولت هذا المتغير. وتعتبر الدراسة الحالية محاولة لتقديم بعض الحلول الادارية في شركات الاتصال عينة الدراسة. تم توزيع (85) استبانة على الافراد العاملين وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (7) اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي هي (73) وبنسبة تمثيل (85%). بين الجانب النظري فجوة معرفية في العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل والحنين التنظيمي. اما



الجانب العملي فقد اظهرت نتائجه وجود نوعين من العلاقات بين متغيرات البحث, النوع الاول يبين التأثير المباشر بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل.  
الكلمات الرئيسية: التمكين النفسي للعاملين, الحنين التنظيمي, التسكع الاجتماعي في العمل, شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف

## Abstract

The main purpose of the current research is to explore the nature of the relationship between three main variables represented in (psychological empowerment of workers, organizational nostalgia, and social loafing at work), in telecommunications companies in Najaf Governorate. The importance of the research stems from the scarcity of studies that attempted to clarify the relationship between the research variables, especially the variable of organizational nostalgia. The current research is considered the first Arab study to address this variable. The current study is an attempt to provide some administrative solutions in the telecommunications companies, the study sample.(85) questionnaires were distributed to working individuals, and the number of unreturned questionnaires was (7),while the retrieved questionnaires valid for statistical analysis were (73), with a representation rate of(85%).The



theoretical aspect showed a knowledge gap in the relationship between psychological empowerment of workers, social loafing at work, and organizational nostalgia. As for the practical aspect, its results showed the existence of two types of relationships between the research variables. The first type shows the direct effect between the psychological empowerment of workers and social loafing at work, while the second type shows the indirect effect of the psychological empowerment of workers and social loafing at work through organizational nostalgia.

**Keywords:** Psychological empowerment of workers, organizational nostalgia, social loafing at work, telecommunications companies in Najaf Governorate.

#### المقدمة:

إن العمل في المجموعات قد يجعل الأفراد يشعرون بالضياع وسط الزحام ويوفر فرصة للاختباء , مما يؤدي غالبًا إلى تقليل الجهد المبذول في المهام الجماعية ويساعد على ظهور التسكع الاجتماعي في العمل . يعد التسكع الاجتماعي مرض اجتماعي يحاول من خلاله الافراد تجنب العمل وتحمل المسؤولية (Tok,2019:62) . (Meydan et al.,2014:201).

في التسكع الاجتماعي يميل الفرد إلى بذل جهد أقل عند العمل مع الآخرين مقارنة بالعمل بمفرده .بينت الأبحاث ان التسكع الاجتماعي يمثل مشكلة خطيرة تؤثر على أداء المجموعات في البيئات التنظيمية، يمكن



أن يكون عاملاً سائداً يقلل من الجهود المستمرة وتعاون الموظفين والفعالية والأداء التنظيمي Byun et al.,2020:2).

(Lin & Huang,2009:6155). وفي هذا الصدد فإن التمكين عملية تشاركية قائمة على المجموعة يكسب من خلالها الأفراد والجماعات المهمشة أو المضطهدة سيطرة أكبر على حياتهم ، ويكتسبون موارد وحقوقاً قيّمة . ويعد عملية يكتسب من خلالها الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات سيطرة أكبر في حياتهم. (Miguel et al., 2015:901) ويكون التمكين على المستوى المجتمعي والتنظيمي, على المستوى المجتمعي يتضمن عدة خصائص لتقوية أوضاع المجتمع: (أ) نظام الاعتقاد الذي يعتمد على نقاط القوة ويستند إلى ما وراء الذات (ب) نظام الدعم الذي يوفر إحساساً نفسياً للمجتمع . على المستوى التنظيمي يشير إلى الجهود التنظيمية التي توفر الفرص للأعضاء لغرض التمكين النفسي ويتضمن عدة مكونات منها داخل المنظمة، وبين المنظمات (Prati& Zani,2013:852). وفي هذا السياق بين (Kazlauskaite et al.,2011:138) ان التمكين النفسي للعاملين يعد ممارسة مدروسة على نطاق واسع في إدارة الموارد البشرية وتعبر عن أدراك العاملين للحالة التحفيزية والمعرفية في العمل. أن العاملين الذين تم تمكينهم يتمتعون بمزيد من الحرية لتوليد أفكار فريدة وكانوا أكثر ثقة في أفكارهم داخل المنظمة ويساعدهم التمكين أيضاً من تقديم مساهمات إيجابية في العمل. (Javed et al.,2019:5)

كان مفهوم الحنين موجوداً منذ مئات السنين وينتشر حدوثه بين الأفراد والجماعات , تساعد التجارب مثل الروابط الاجتماعية القوية وممارسة الهوايات وأحداث الحياة المهمة في بناء ذاكرة الحنين . تم تحديد الحنين إلى كموضوع أساسي في العديد من استراتيجيات التسويق والإعلان وقد تم إشراكه في مجموعة متنوعة من سياقات البحث السلوكي، بما في ذلك الحواس البشرية، وتكوين الذاكرة، والعواطف، ومفهوم الذات، والولاء



Cutcher, التنظيمي وتفضيل الاستهلاك, الاستجابة للمحفزات الحسية، والقيم، والشخصية (2008:371).

الحنين التنظيمي يبين الأحداث ذات المغزى التي وقعت في مكان العمل, ويعتبر كآلية للهروب من التغيير التنظيمي غير المرغوب فيه. يمكن أن يكون له آثار إيجابية على المنظمات تتمثل بتقليل نوايا دوران العمل من خلال إضفاء معنى على العمل , ويحقق التوازن الداخلي للفرد والتي يميل الفرد من خلالها إلى الحفاظ على الاستقرار والتكيف مع الظروف الأفضل لبقائه (van Dijke et al.,2024:3) ان الأحداث الفردية والهادفة والتي ترتبط عمومًا بالمرونة وتشير إلى شعور الأفراد بقدرتهم على التحكم في بيئتهم التنظيمية والتأثير عليها بنجاح..( Leunissen et al.,2024:816). تشير الدراسات ان الحنين التنظيمي يشمل مجموعة من التوجهات العاطفية المتميزة في المنظمات والتي تقيس الارتباط العاطفي للعاملين داخل مكان العمل وتتضمن ذكريات تنظيمية إيجابية بشكل عام تتعلق بزملاء العمل وتحديات العمل والمباني (Zou et al., 2023:626)

يمكن للحنين التنظيمي أن يتصدى للمواقف غير المرغوب فيها في العمل، مما يساعد الموظفين على تنظيم ردود الفعل النفسية لهذه المواقف ,غالبًا ما ينطوي الحنين على التفكير في أحداث الحياة المهمة التي تشرك الذات في التفاعلات مع الآخرين المقربين . وفي السياقات التنظيمية أدى الحنين التنظيمي إلى تقييمات إيجابية للأحداث والتجارب التنظيمية، ويساهم في رغبة الفرد في البقاء في المنظمة. والتفكير في التجارب المهمة ذات الصلة بوظائف الفرد والتحدث عنها مع الزملاء، مثل الإنجازات أو حالات الرفقة من المرجح أن يؤدي تفسير الموظفين لتجاربهم في العمل في ضوء إيجابي الى زيادة رضاهم الوظيفي Kawasaki (et al., 2023:1155).



## المبحث الأول: منهجية البحث:

اولا :مشكلة البحث:

تنشأ مسألة التسكع الاجتماعي في العمل عندما يقوم بعض أعضاء الفريق بتقليل مجهودهم البدني أو الإدراكي أو المعرفي في الأنشطة الجماعية لسبب أو لآخر. أذ يعتبر التسكع الاجتماعي من المشاكل المهمة التي قد تلحق الضرر بالمنظمة من حيث السلوك التنظيمي ويرتبط بشكل مباشر بالأداء والتغيب ومستوى رضا أعضاء المنظمة

ان التسكع الاجتماعي في شركات الاتصال قيد البحث يتأثر بصورة مباشرة بعدة عوامل ابرزها التمكين النفسي للعاملين وبصورة غير مباشرة في الشركات اعلاه من خلال الحنين التنظيمي .

ووضع الباحثين التساؤلات الفرعية الاتية :

١. ما مستوى تبني التمكين النفسي للعاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من الافراد العاملين فيها ؟

٢. ما مستوى توافر الحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من الافراد العاملين فيها ؟

٣. ما مستوى أنتشار التسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها ؟

٤. ما مستوى علاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها ؟



٥. ما مستوى علاقة بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها ؟
٦. ما مستوى علاقة بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها ؟
٧. ما مستوى تأثير للمتغير الوسيط الحنين التنظيمي في العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها ؟
- ثانيا: اهمية البحث: تتمثل اهمية البحث الحالي في:
- (١) ندرة الدراسات النظرية والتطبيقية التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث والمتمثلة في (التمكين النفسي للعاملين , والتسكع الاجتماعي في العمل , والحنين التنظيمي ) في عمل بحثي واحد فالبحث الحالي يعتبر الدراسة الوحيدة التي سعت الى التعرف على طبيعية العلاقة بين هذه المتغيرات .
- (٢) توظيف مقاييس البحث المستخدمة في بيانات عالمية , لقياس متغيرات البحث في بيئات المنظمات العراقية .
- (٣) المساهمة في تقديم أطر نظرية وفلسفية لمتغيرات البحث (التمكين النفسي للعاملين , الحنين التنظيمي , التسكع الاجتماعي في العمل) وعرضها للباحثين من اجل الاستفادة منها.
- (٤) ندرة الدراسات حول متغير الحنين التنظيمي وخصوصا الدراسات العربية
- (٥) الاستفادة من استنتاجات وتوصيات البحث في وضع عدد من التدابير المناسبة التي يمكن من خلالها تحسين اداء الشركات المبحوثة .



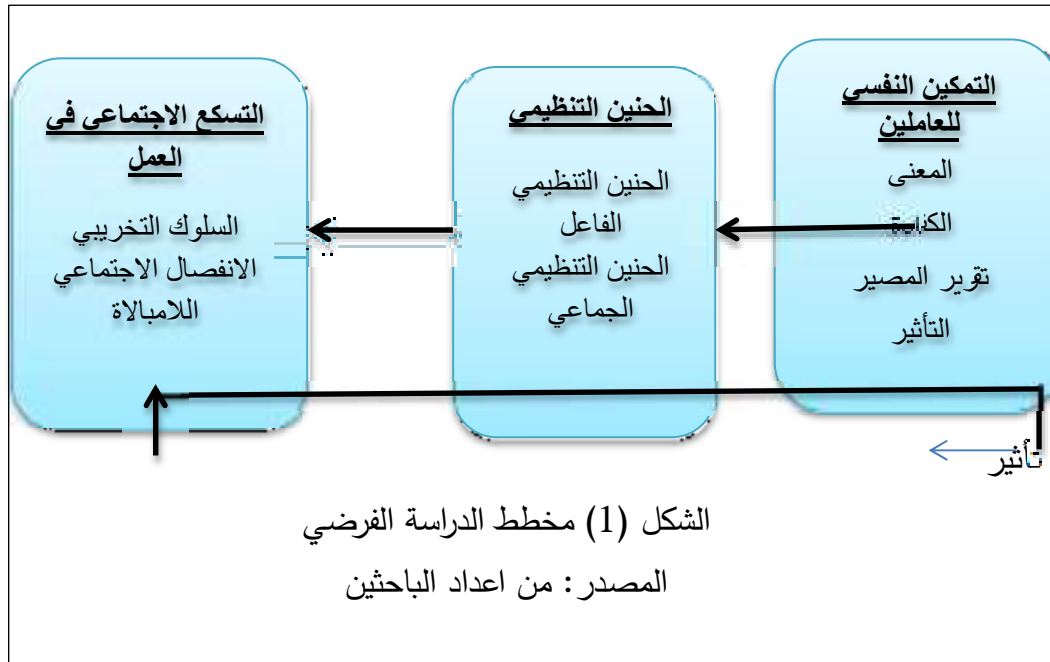
ثالثاً: اهداف البحث: تتبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الاهداف مبينة بالآتي:

١. التحقق من مستوى تبني التمكين النفسي للعاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من الافراد العاملين فيها .
٢. التعرف على مستوى توافر الحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من الافراد العاملين فيها .
٣. معرفة مستوى أنتشار التسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها .
٤. تحديد العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها.
٥. تحليل العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها .
٦. التحقق من علاقة بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها .
٧. معرفة تأثير المتغير الوسيط الحنين التنظيمي في العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف على وفق رأي عينة من العاملين فيها .



رابعاً- مخطط البحث الفرضي

من اجل معالجة مشكلة البحث وتحقيق أهدافه تم تصميم مخطط فرضي للبحث يعبر عن الاثر بين متغيرات البحث التي تتمثل في التمكين النفسي للعاملين وأبعاده كمتغير مستقل والتسكع الاجتماعي في العمل كمتغير تابع الحنين التنظيمي كمتغير وسيط كما مبين بالآتي:



يبين الشكل (1) ان متغير التمكين النفسي للعاملين سيتم قياسه من خلال اربعة ابعاد هي المعنى, الكفاءة, تقرير المصير, التأثير وهو متغير مستقل. اما متغير الحنين التنظيمي سيتم قياسه من خلال بعدين هي (الحنين التنظيمي الفاعل, الحنين التنظيمي المجتمعي) وهو متغير وسيط. في حين ان متغير التسكع

الاجتماعي في العمل سيتم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد تتمثل (السلوك التخريبي , الانفصال الاجتماعي , اللامبالاة) ويوصف هذا المتغير بأنه متغير تابع .

خامسا: فرضيات البحث

من أجل ايجاد اجابه على تساؤلات البحث ولتحقيق اهدافه تم صياغة الفرضيات الاتية :

فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الأولى

افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير عكسية بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية:

افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة احصائية للتمكين النفسي للعاملين في الحنين

التنظيمي .

الفرضية الرئيسية الثالثة:

افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير عكسية ذات دلالة احصائية للحنين التنظيمي في التسكع الاجتماعي

في العمل.

الفرضية الرئيسية الرابعة : افادت هذه الفرضية وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للحنين التنظيمي في

العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل

سادسا: مجتمع البحث وعينته

مجتمع البحث تضمن العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف والبالغ عددهم (95)

ولغرض تمثيل المجتمع بشكل دقيق وبعيدا عن التحيز فقد اعتمد الباحثين على Krejcie and



(Morgan,1970:608) لتحديد حجم العينة ووفقا له فإن حجم العينة هو (76) تم توزيع (85) استبانة على العاملين وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (7) اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي هي (73) وبنسبة تمثيل (85%)، وتم وصف عينة البحث التي تم استهدافها لغرض الاجابة عن فقرات وابعاد ومتغيرات البحث من خلال الجدول التالي

الجدول (1) وصف عينة البحث

ت	الصفة	الفئة	التكرار	النسبة
-1	النوع الاجتماعي	ذكر	48	66%
		انثى	25	34%
		المجموع	73	100%
-2	العمر	20 سنة فأقل	16	22%
		21-30 سنة	25	34%
		31-40 سنة	19	26%
		41-50 سنة	13	18%
		المجموع	73	100%
-3	سنوات الخدمة	1-5 سنوات	28	38%
		6-10 سنوات	18	25%
		11-15 سنوات	17	23%
		16-20 سنوات	10	14%
		المجموع	73	100%
-4	التحصيل العلمي	اعدادية	10	14%
		دبلوم	3	4%
		بكالوريوس	55	76%
		دبلوم عالي	4	5%
		ماجستير	1	1%
		المجموع	73	100%



ثامنا: الاساليب الاحصائية: تم استخدام عدة اساليب احصائية لاختبار فرضيات البحث الحالي وكما يأتي:

1- الثبات: لثبات الاستبيان تم اعتماد طريقة Cronbach's Alpha .

2- الاحصاء الوصفي: ويشمل الوسط الحسابي والانحراف المعياري .

3- الاحصاء الاستدلالي ويشمل:-

الانحدار الخطي (Linear Regression): تم اعتماده للتعرف على علاقة التأثير بين متغيرات البحث (التمكين النفسي للعاملين , والتسكع الاجتماعي في العمل , والحنين التنظيمي).

المبحث الثاني: الاستعراض النظري لمتغيرات البحث: (تم حذف المبحث، وكذلك الملاحق في آخر البحث لتجاوز عدد صفحات البحث الحد المسموح به).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي:

اولا: ترميز متغيرات وفقرات ومقياس البحث

اعتمد الباحثين على اختبار الفا كرو نباخ لمعرفة ثبات الاستبانة , والجدول ادناه يبين الثبات الكلي لمتغير التمكين النفسي للعاملين (0.931) في حين ان الثبات الكلي للمتغير الوسيط الحنين التنظيمي (0.893) . أما الثبات الكلي للمتغير التابع التسكع الاجتماعي في العمل (0.797) ان نتائج الاختبار توضح ان نسبة الثبات تفي بأغراض البحث ومن خلالها يتم معرفة العلاقة بين متغيرات البحث والتي تتمثل في التمكين النفسي للعاملين بوصفه متغير مستقل والذي يتكون من اربعة ابعاد هي : (المعنى , الكفاءة , تحديد المصير , التأثير) والحنين التنظيمي بوصفه متغير وسيط ويتكون من بعدين ايضا (الحنين التنظيمي الفاعل , الحنين التنظيمي الجماعي) والتسكع الاجتماعي في العمل بوصفه متغيرا تابعا ويتكون من ثلاثة ابعاد ايضا (السلوك



التخريبي، الانفصال الاجتماعي، اللامبالاة) وقد وضع الباحثين رموز بسيطة لمتغيرات وأبعاد البحث لغرض تسهيل عملية التحليل الاحصائي والجدول في ادناه يوضح ذلك

الجدول (1) رموز لمتغيرات وابعاد البحث وعدد فقرات ومعامل الفا كرو نباخ للمتغيرات والابعاد

معامل الفا كرو نباخ للمتغيرات	معامل الفا كرو نباخ للابعاد	عدد الفقرات	رمز البعد	البعد	رمز المتغير	المتغير
.931	.872	3	Me	المعنى	Pew	التمكين النفسي للعاملين
	.794	3	Co	الكفاءة		
	.910	3	Sd	تحديد المصير		
	.852	3	Im	التأثير		
.893	.936	4	Aon	الحنين التنظيمي الفاعل	On	الحنين التنظيمي
	.777	4	Con	الحنين التنظيمي المجتمعي		
.797	.923	3	Db	السلوك التخريبي	Slw	التسكع الاجتماعي في العمل
	.791	3	Sd	الانفصال الاجتماعي		
	.882	4	Ap	اللامبالاة		

المصدر: من اعداد الباحثين

ثانيا: اختبار الصدق الظاهري

يبين صدق المقياس مقدرة المقياس على قياس ما وضع من اجله. يبين الصدق الظاهري قدرة الاستبانة على قياس متغيرات البحث، يعتمد هذا الصدق على معرفة المحتويات المبدئية للمقياس ومعرفة فقرات المقياس واعادة صياغتها ومدى وضوحها وكذلك النظر في معاني الفقرات (Roebianto et al., 2023:6). ولغرض التحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من السادة المحكمين



المتخصصين في مجال ادارة الاعمال وبعد عرض الاستبانة على المحكمين اجرى الباحثين التعديلات على بعض الفقرات واعادة صياغتها وكذلك على المتغيرات وابعاد الدراسة.

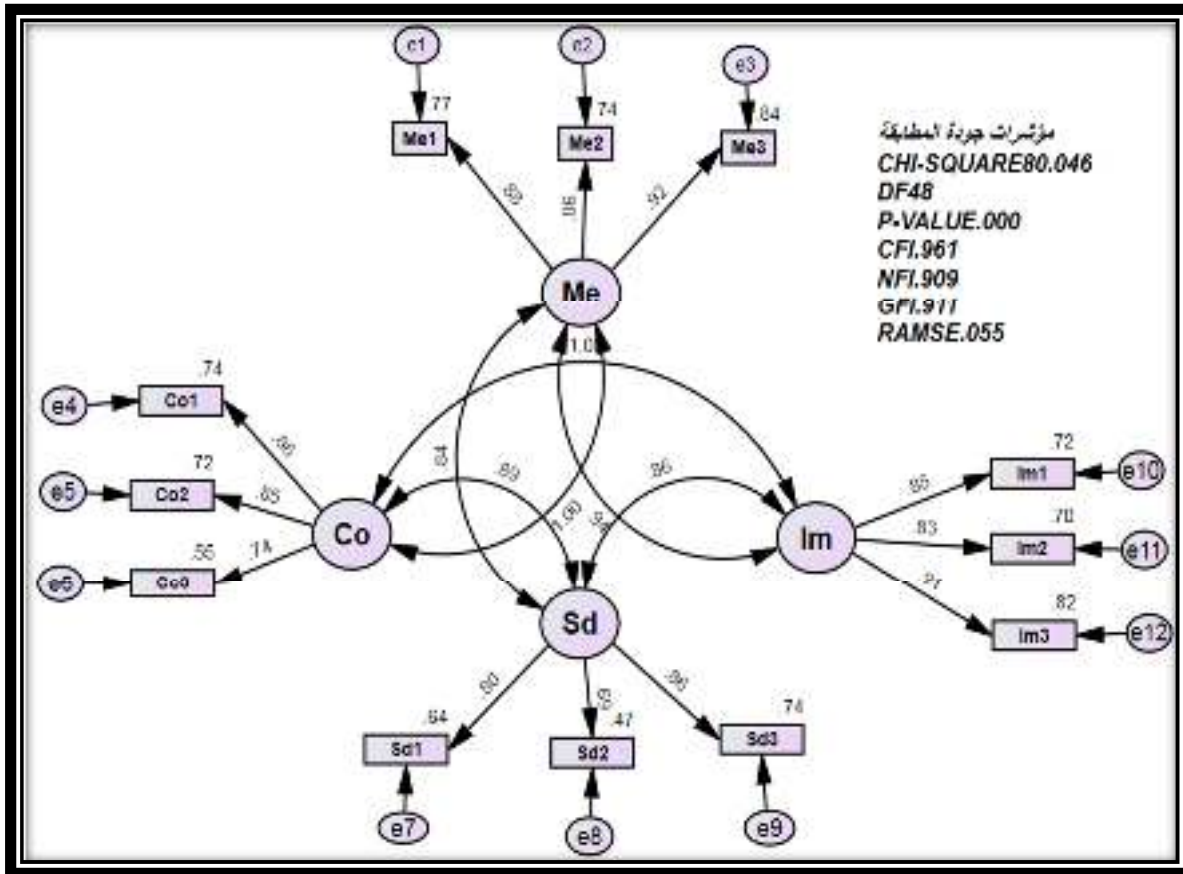
ثالثا: التحليل العاملي التوكيدي

لقد قام الباحثين بالتحقق من توافر صدق البناء التوكيدي عن طريق اجراء التحليل العاملي التوكيدي الذي يعد من اهم تطبيقات معادلة النمذجة الهيكلية. يهدف هذا التحليل الى التعرف على طبيعة الانموذج الافتراضي والذي يتكون من المتغيرات الكامنة والتي تمثل الابعاد المفترضة للمقياس والتي من خلالها يتم توجيه الاسهم الى المتغيرات المقاسة او المتغيرات التابعة .

أ- التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل التمكين النفسي للعاملين  
الشكل ادناه يوضح النتائج المرتبطة بالتحليل العاملي التوكيدي لهذا المتغير



الشكل (2) التحليل العائلي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

الجدول (3) التشبعات العاملية لمتغير التمكين النفسي للعاملين

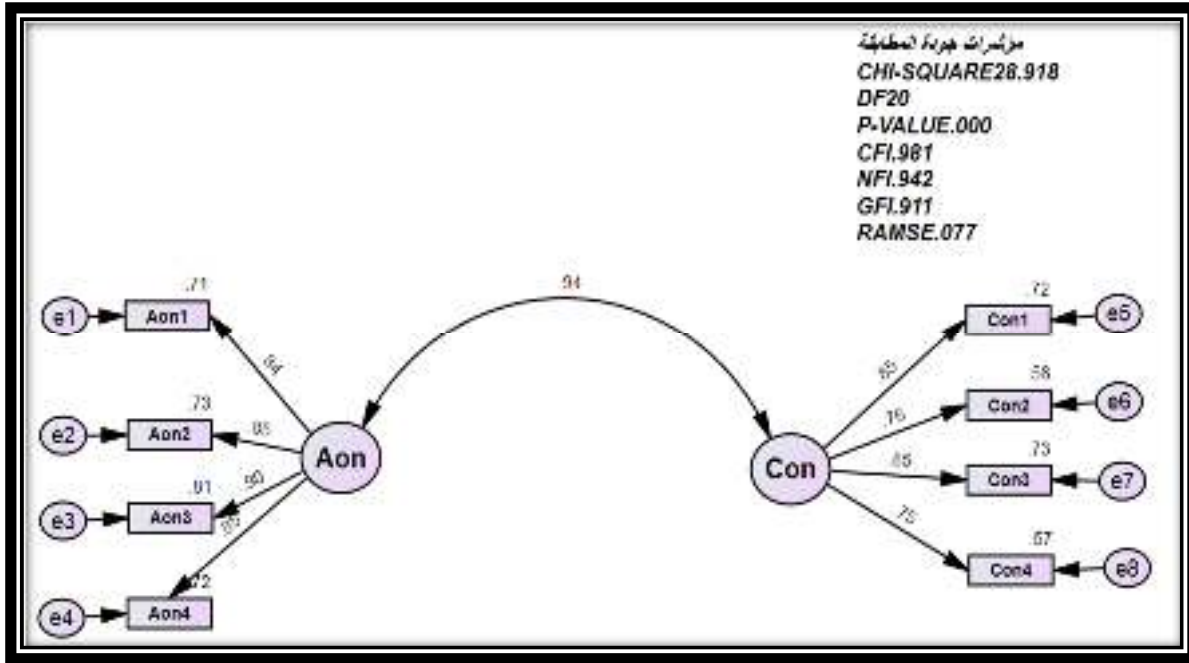
P	C.R	S.E	S.R.W	الفقرات
***	4.799	.242	.880	Me1
***	4.397	.159	.862	Me2
***	4.561	.157	.923	Me3
.001	3.245	.159	.862	Co1
***	5.034	.068	.855	Co2
***	5.204	.088	.742	Co3
***	4.333	.054	.802	Sd1
***	5.189	.056	.695	Sd2
***	5.313	.058	.862	Sd3
***	4.357	.055	.854	Im1
***	5.921	.095	.833	Im2
***	5.416	.050	.914	Im3

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

ان الشكل (2) يبين ان جميع التشبعات العاملية لفقرات مقياس المتغير المستقل التمكين النفسي للعاملين هي اكبر من الحدود الدنيا للقبول. ان نتائج الجدول (3) تبين اوزان الانحدار المعيارية Standardized Regression Weights (SRW) ان البيانات الخاصة بهذا المتغير مناسبة للتحليلات الاحصائية اللاحقة. وكانت جميع التشبعات العاملية لفقرات اكبر او تساوي ( $\geq 0.50$ ) وفي حال ظهورها اقل من ذلك فأنها تحذف من التحليل. وكان مستوى المعنوية اقل من (0.001) لجميع الفقرات, والنسبة الحرجة كانت اعلى من (1.96) لجميع الفقرات (Hair et al. 2017)



ب-التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط الحنين التنظيمي  
الشكل ادناه يوضح النتائج المرتبطة بالتحليل العاملي التوكيدي لهذا المتغير  
الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

الجدول (4) التشبعات العاملية الوسيط الوسيط الحنين التنظيمي

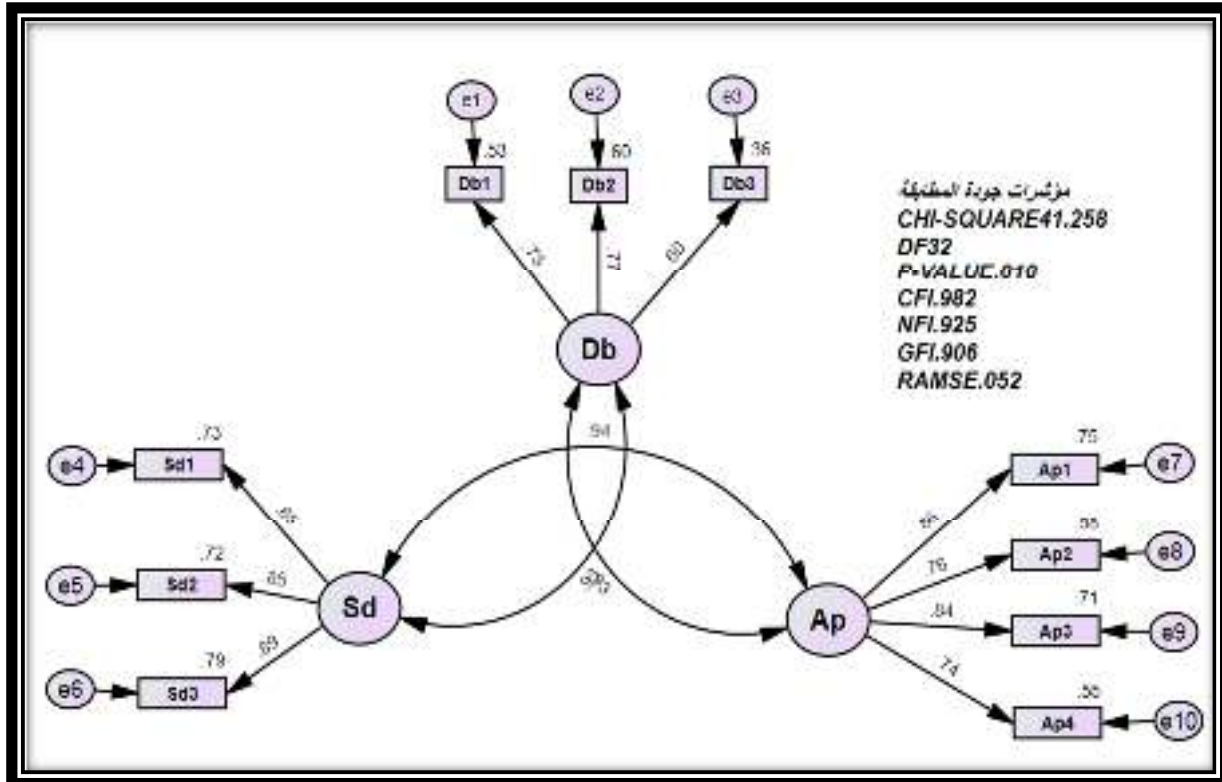
P	C.R	S.E	S.R.W	الفقرات
***	4.814	.057	.841	Aon1
***	5.408	.080	.852	Aon2
***	4.717	.061	.903	Aon3
***	5.461	.097	.854	Aon4
***	5.137	.056	.852	Con1
***	4.381	.045	.762	Con2
***	5.085	.054	.851	Con3
***	5.153	.057	.755	Con4

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

ان الشكل (3) يبين ان جميع التشبعات العاملية لفقرات مقياس المتغير الوسيط الحنين التنظيمي هي اكبر من الحدود الدنيا للقبول. ان نتائج الجدول (تبيين اوزان الانحدار المعيارية Standardized Regression Weights (SRW) ان البيانات الخاصة بهذا المتغير مناسبة للتحليلات الاحصائية اللاحقة. وكانت جميع التشبعات العاملية للفقرات اكبر او تساوي ( $\leq 0.50$ ) وفي حال ظهورها اقل من ذلك فأنها تحذف من التحليل. وكان مستوى المعنوية اقل من (0.001) لجميع الفقرات, والنسبة الحرجة كانت اعلى من (1.96) لجميع الفقرات (Hair et al. 2017)



ج-التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التسكع الاجتماعي في العمل  
الشكل ادناه يوضح النتائج المرتبطة بالتحليل العاملي التوكيدي لهذا المتغير  
الشكل (4) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

الجدول (5) التشبعات العاملية لمتغير التسكع الاجتماعي في العمل

P	C.R	S.E	S.R.W	الفقرات
***	5.105	.100	.734	Db1
***	4.705	.103	.775	Db2
***	5.669	.083	.602	Db3
***	4.653	.053	.855	Sd1
***	5.439	.079	.853	Sd2
***	4.914	.063	.895	Sd3
***	5.525	.099	.863	Ap1
***	4.299	.050	.765	Ap2
***	4.946	.055	.843	Ap3
***	4.885	.056	.744	Ap4

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

ان الشكل (4) يبين ان جميع التشبعات العاملية لفقرات مقياس المتغير التابع التسكع الاجتماعي في العمل هي اكبر من الحدود الدنيا للقبول. ان نتائج الجدول (5) تبين اوزان الانحدار المعيارية Standardized Regression Weights (SRW) ان البيانات الخاصة بهذا المتغير مناسبة للتحليلات الاحصائية اللاحقة. وكانت جميع التشبعات العاملية للفقرات اكبر او تساوي ( $\leq 0.50$ ). وفي حال ظهورها اقل من ذلك فأنها تحذف من التحليل. وكان مستوى المعنوية اقل من (0.001) لجميع الفقرات, والنسبة الحرجة كانت اعلى من (1.96) لجميع الفقرات (Hair et al. 2017)



ثالثاً: الاحصاء الوصفي

في هذه الفقرة تعرض نتائج التحليل الوصفي من خلال اختبار (الوسط الحسابي والانحراف المعياري) في البرنامج الاحصائي SPSS.26 . هذه الفقرة تتضمن عدة محاور (المحور الاول يتعلق بمتغير التمكين النفسي للعاملين بوصفه متغير مستقلاً والذي يتكون من اربعة ابعاد هي : (المعنى, الكفاءة, تحديد المصير, التأثير) والمحور الثاني يتعلق بمتغير الحنين التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً والذي يتكون من بعدين (الحنين التنظيمي الفاعل, الحنين التنظيمي الجماعي) اما المحور الثالث يتعلق بالمتغير التابع التسكع الاجتماعي في العمل والذي يتكون من ثلاثة ابعاد هي ( السلوك التخريبي , والانفصال الاجتماعي , واللامبالاة)

١- الاحصاء الوصفي للتمكين النفسي للعاملين

تم استخدام مجموعة من الاختبارات لمعرفة اراء عينة من الافراد العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف اتجاه متغير التمكين النفسي للعاملين وعلى النحو الاتي.

الجدول (6) يبين إجابات العاملين التي تتعلق بمتغير التمكين النفسي للعاملين وكان الوسط الحسابي (3.937) والانحراف المعياري (0.859) وهذا يبين اتفاق العاملين على هذا المتغير في بيئة العمل وكان لهذا المتغير وسط حسابي يفوق الوسط الفرضي للمقياس والذي تبلغ قيمته (3). كان بعد (تحديد المصير) من اكثر الابعاد تكويناً للمتغير حقق هذا البعد وسط حسابي مقداره (4.277) وانحراف معياري قدره (1.111) وهذه النتائج تبين وجهة نظر افراد العينة اتجاه هذا البعد وتشير الى توافر مستوى عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير . بينما حقق بعد (الكفاءة) على ادنى وسط حسابي وقدره (3.545) وانحراف معياري (1.111) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين



## الجدول (6) التحليل الوصفي للتمكين النفسي للعاملين

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
0.567	4.157	المعنى
0.989	3.545	الكفاءة
1.111	4.277	تحديد المصير
0.345	3.768	التأثير
0.859	3.937	التمكين النفسي للعاملين

### ٢- الاحصاء الوصفي للحنين التنظيمي

تم استخدام مجموعة من الاختبارات لمعرفة اراء عينة من الافراد العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف اتجاه متغير الحنين التنظيمي وعلى النحو الاتي.

الجدول (7) يوضح إجابات العاملين حول متغير الحنين التنظيمي وكان الوسط الحسابي (4.296) والانحراف المعياري (0.678) وهذا يبين ان العاملين يتفقون على ان هذا المتغير في بيئة العمل والوسط الحسابي لهذا المتغير هو يفوق الوسط الفرضي (3). بعد (الحنين التنظيمي الفاعل) يسهم بشكل كبير في تكوين المتغير اعلاه وكان الوسط الحسابي لهذا البعد مقداره (4.565) وانحراف معياري قدرة (0.934) وهذه النتائج تبين وجهة نظر افراد العينة اتجاه هذا البعد وتشير الى توافر مستوى عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد (الحنين التنظيمي المجتمعي) على ادنى وسط حسابي وقدرة (4.026) وانحراف معياري (0.958) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين



### الجدول (7) لتحليل الوصفي للحنين التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترميز
0.934	4.565	الحنين التنظيمي الفاعل
0.958	4.026	الحنين التنظيمي الجماعي
0.678	4.296	الحنين التنظيمي

المصدر : برنامج SPSS V .26

### ٣- الاحصاء الوصفي لمتغير التسكع الاجتماعي في العمل

تم استخدام مجموعة من الاختبارات لمعرفة آراء عينة من الافراد العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشراف اتجاه متغير التسكع الاجتماعي في العمل وعلى النحو الاتي.

الجدول (8) يوضح إجابات العاملين حول متغير التسكع الاجتماعي في العمل وكان الوسط الحسابي (3.718) والانحراف المعياري (0.896) وهذا يبين ان العاملين يتقنون على هذا المتغير في بيئة العمل والوسط الحسابي لهذا المتغير هو يفوق الوسط الفرضي (3). كان بعد (الانفصال الاجتماعي) من اكثر الابعاد التي ساهمت في تكوين هذا المتغير كان الوسط الحسابي مقداره (4.003) والانحراف المعياري قدرة (0.978) وهذه النتائج تبين وجهة نظر افراد العينة اتجاه هذا البعد وتشير الى توافر مستوى عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد (اللامبالاة) على ادنى وسط حسابي وقدرة (3.260) وانحراف معياري (0.560) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين



### الجدول (8) التحليل الوصفي التسكع الاجتماعي في العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
0.235	3.890	السلوك التخريبي
0.978	4.003	الانفصال الاجتماعي
0.560	3.260	اللامبالاة
0.896	3.718	التسكع الاجتماعي في العمل

المصدر : برنامج SPSS V .26

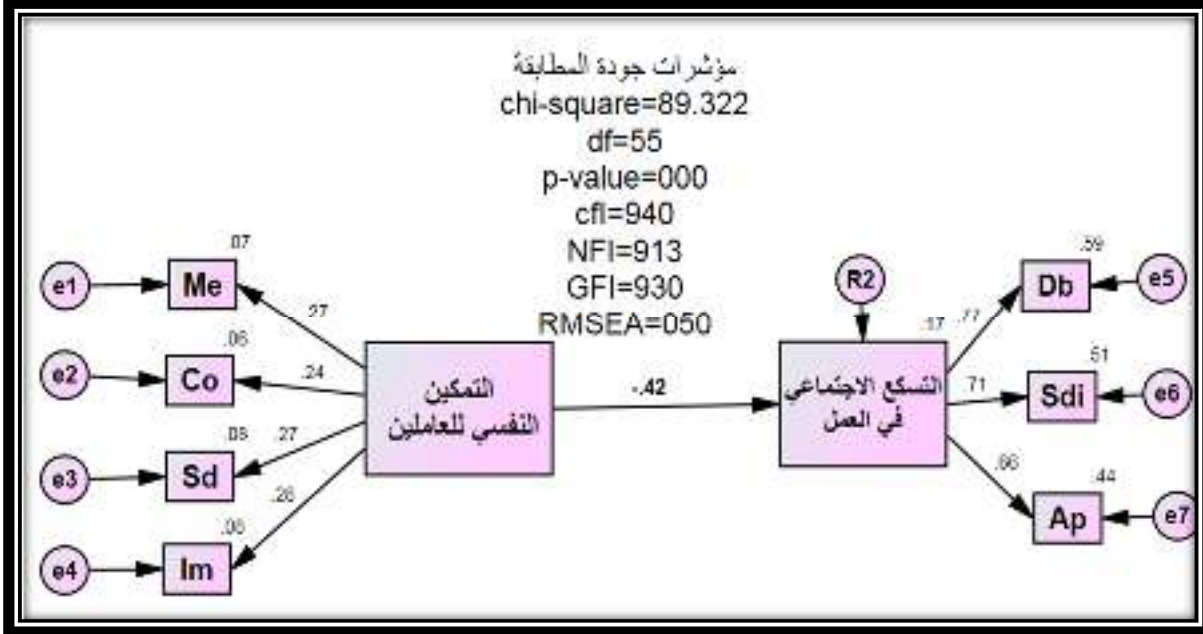
ثالثا: اختبار علاقات التأثير

يتناول هذا المبحث اختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث, صاغ الباحثين اربعة فرضيات لمتغيرات البحث والتي تمثل (التمكين النفسي للعاملين , التسكع الاجتماعي في العمل , الحنين التنظيمي) تتناول الفرضية الرئيسية الاولى التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل, اما الفرضية الرئيسية الثانية تتناول اختبار علاقة التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي. واما الفرضية الرئيسية الثالثة تبين التأثير بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل ,وتناولت فرضية البحث الرابعة اختبار العلاقة بين جميع متغيرات البحث من خلال اختبار دور المتغير الوسيط (الحنين التنظيمي) في العلاقة بين المتغير المستقل التمكين النفسي للعاملين, والمتغير التابع التسكع الاجتماعي في العمل , وفرضيات البحث تم اختبارها بواسطة برنامج (AMOS v.24) وكما يأتي

١- اختبار التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل :

تبين هذه الفرضية وجود تأثير معنوي بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل: من وجهة نظر العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف وقام الباحثين بتصميم انموذج المعادلات الهيكلية لمعرفة التأثير بين المتغيرات اعلاه والشكل (2) يبين هذا الاختبار كما يلي.





كان الشكل (2) مقبولاً وفقاً لمؤشرات جودة المطابقة لهذا النموذج، وكانت مؤشرات الجودة (GFI, CFI) أكبر من 0.90، أما RMSEA كانت أقل من 0.80. وفقاً لمؤشرات المطابقة فإن النموذج مناسب لاختبار التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل وبلغت قيمة التأثير بين متغيرات البحث هي (-0.424) والجدول أدناه يوضح ذلك وكانت المعنوية (0.000) وهذا يشير إلى قبول الفرضية وكانت قيمة معامل التفسير R2 (0.17) وهذا يبين أن متغير التمكين النفسي للعاملين يفسر (0.17) من متغير التسكع الاجتماعي في العمل أما بقية النسبة فإنها ترتبط بعوامل لم يتم التعرف عليها في الدراسة الحالية

الجدول (9) معامل التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل

P	معامل التحديد R <sup>2</sup>	C.R	S.E	S.R.W	المسار		
***	0.17	6.667	.069	-.424	التسكع الاجتماعي في العمل	<---	التمكين النفسي للعاملين

المصدر: برنامج AMOS v.24

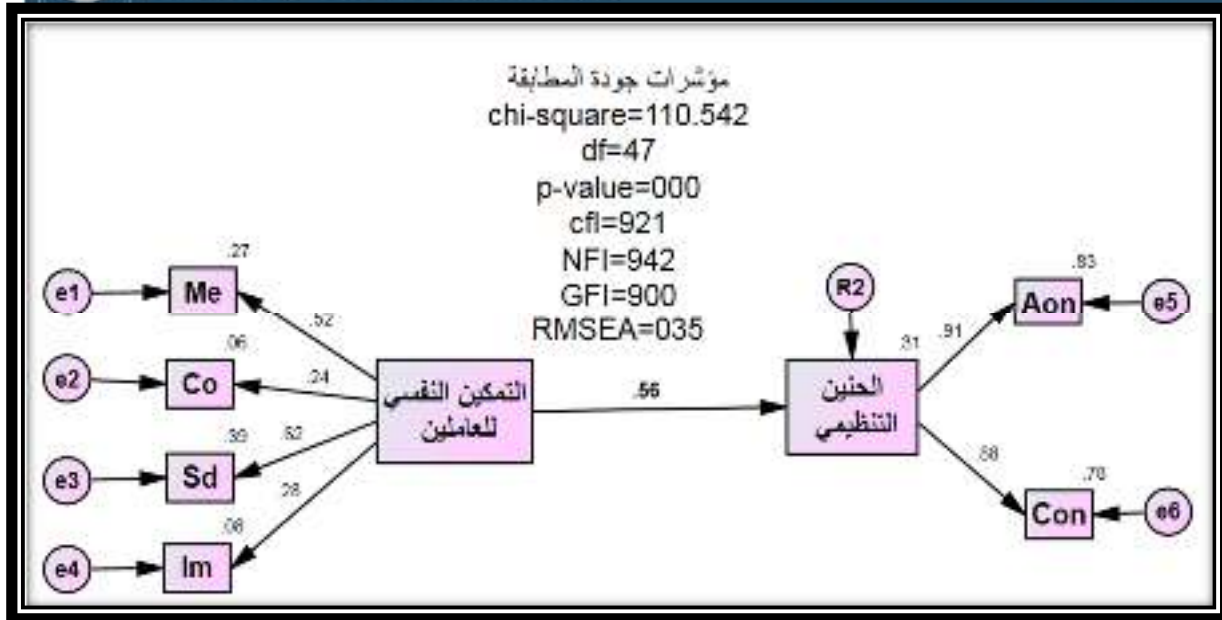
يتضح من الجدول (9) ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير سلبي ومعنوي بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف. وذلك عند مستوى معنوية (0.001) وهذا يعني ثبوت صحة الفرضية.

ومما سبق يستنتج الباحثين انه كلما زاد التمكين النفسي للعاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف كلما قل التسكع الاجتماعي في العمل في الشركات محل الدراسة .

٢- اختبار فرضية التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي:

تبين هذه الفرضية وجود تأثير معنوي بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي: من وجهة نظر العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف وقام الباحثين بتصميم نموذج المعادلات الهيكلية لمعرفة التأثير بين المتغيرات اعلاه والشكل (3) يبين هذا الاختبار كما يلي





كان الشكل (3) مقبولاً وفقاً لمؤشرات جودة المطابقة لهذا النموذج، وكانت مؤشرات الجودة (GFI, CFI, NFI) أكبر من 0.90، أما RMSEA كانت أقل من 0.80. وفقاً لمؤشرات المطابقة فإن النموذج مناسب لاختبار التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والحنين التنظيمي وبلغت قيمة التأثير بين متغيرات البحث هي (0.560) والجدول أدناه يوضح ذلك وكانت المعنوية (0.000) وهذا يشير إلى قبول الفرضية وكانت قيمة معامل التفسير  $R^2$  (0.31) وهذا يبين أن متغير التمكين النفسي للعاملين يفسر (0.31) من العوامل التي فسرت متغير الحنين التنظيمي وبقية النسبة التي تشكل (0.69) أما بقية النسبة فإنها ترتبط بعوامل لم يتم التعرف عليها في الدراسة الحالية

الجدول (10) معام التآثير بين التمكن النفسي للعاملين والحنين التنظيمي

P	معامل التحديد R <sup>2</sup>	C.R	S.E	S.R.W	المسار		
***	0.31	10.067	.078	.560	الحنين التنظيمي	<---	التمكن النفسي للعاملين

المصدر: برنامج AMOS v.24

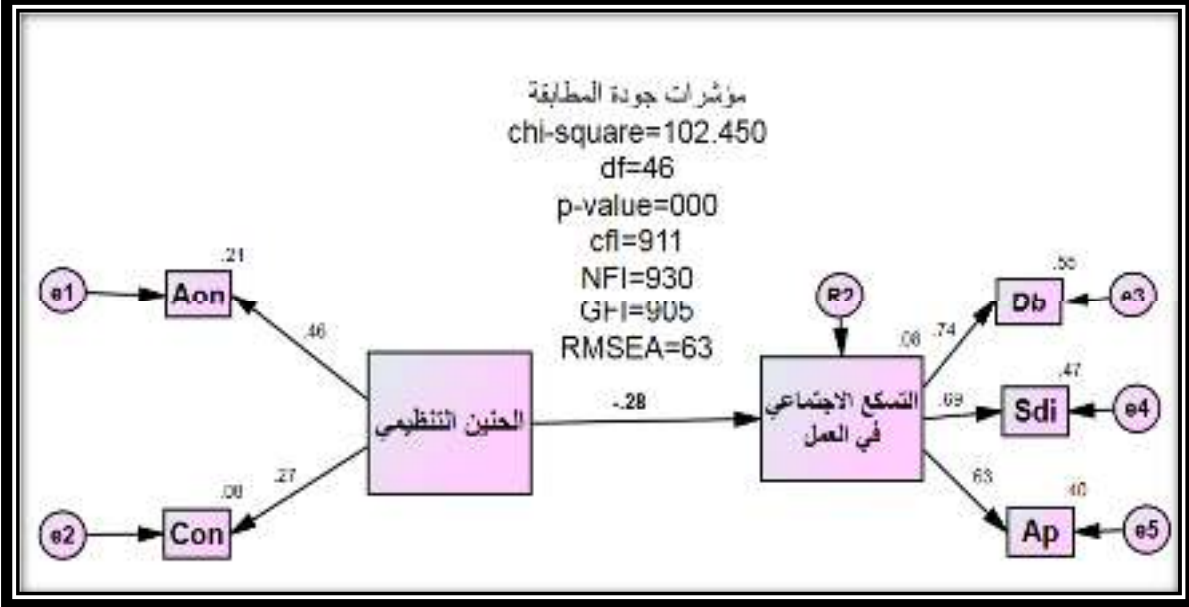
يتضح من الجدول (10) ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير ايجابي ومعنوي بين التمكن النفسي للعاملين والحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف. وذلك عند مستوى معنوية (0.001) وهذا يعني ثبوت صحة الفرضية.

ومما سبق يستنتج الباحثين انه كلما زاد التمكن النفسي للعاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف كلما زاد الحنين التنظيمي في الشركات محل الدراسة .

٣- اختبار فرضية التآثير بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل :

تبين هذه الفرضية وجود تآثير معنوي بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل: من وجهة نظر العاملين في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف وقام الباحثين بتصميم نموذج المعادلات الهيكلية لمعرفة التآثير بين المتغيرات اعلاه والشكل (4) يبين هذا الاختبار كما يلي





كان الشكل (4) مقبولا وفقا لمؤشرات جودة المطابقة لهذا الانموذج, وكانت مؤشرات الجودة (GFI, CFI) NFII, اكبر من 0.90, اما RMSEA كانت اقل من 0.80. وفقا لمؤشرات المطابقة فان الانموذج مناسب لاختبار التأثير بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل وبلغت قيمة التأثير بين متغيرات البحث هي (-0.284) والجدول ادناه يوضح ذلك وكانت المعنوية (0.000) وهذا يشير الى قبول الفرضية وكانت قيمة معامل التفسير R2 (0.08) وهذا يبين ان متغير الحنين التنظيمي يفسر (0.08) من العوامل التي فسرت متغير التسكع الاجتماعي في العمل اما بقية النسبة فأنها ترتبط بعوامل لم يتم التعرف عليها في الدراسة الحالية

الجدول (11) معامل التأثير بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل

P	معامل التحديد R <sup>2</sup>	C.R	S.E	S.R.W	المسار
***	0.08	12.343	.077	-.284	الحنين التنظيمي <--- التسكع الاجتماعي في العمل

المصدر: برنامج AMOS v.24

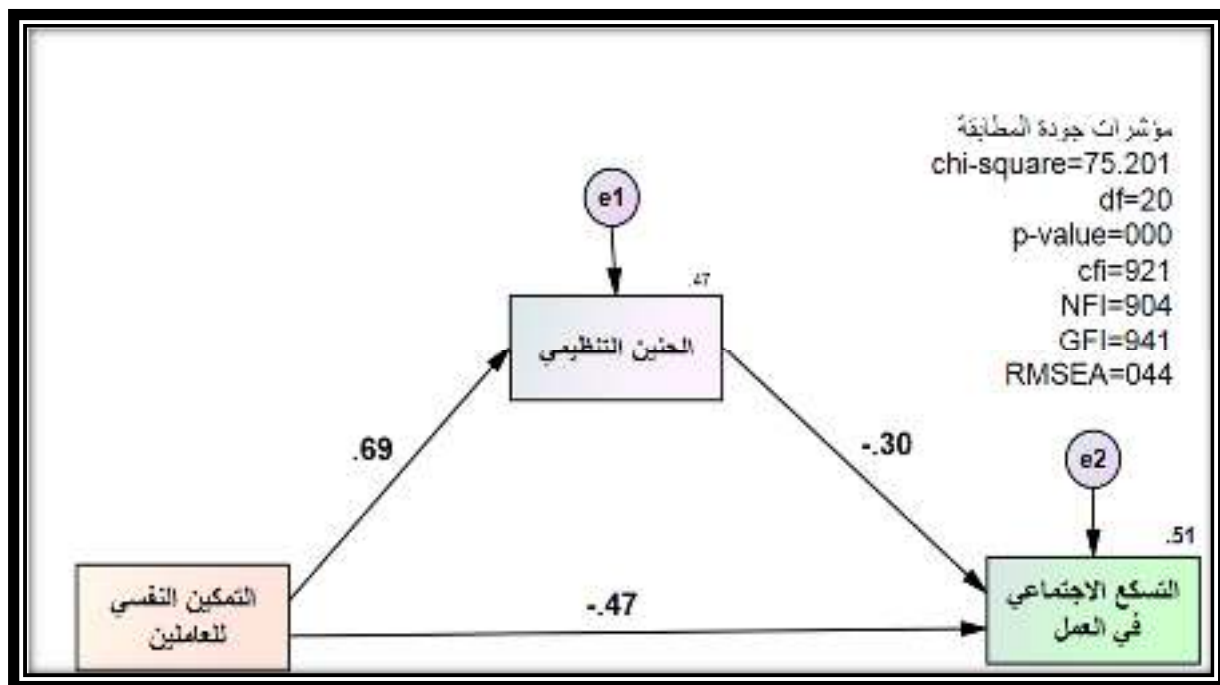
يتضح من الجدول (11) ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير سلبي ومعنوي بين الحنين التنظيمي والتسكع الاجتماعي في العمل في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف. وذلك عند مستوى معنوية (0.001) وهذا يعني ثبوت صحة الفرضية. ومما سبق يستنتج الباحثين انه كلما زاد الحنين التنظيمي في شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف كلما قل التسكع الاجتماعي في العمل في الشركات محل الدراسة . رابعاً: اختبار فرضية التأثير بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل من خلال الحنين التنظيمي.

تم اختبار فرضية المتغير الوسيط باستخدام برنامج AMOS اعتماداً على نموذج Baron and Kenny بارون وكيني.(Pardo & Román,2013:615) ويتطلب هذا النموذج توافر اربعة شروط لغرض اختبار معنوية وفرضية المتغير الوسيط وكما يلي

١. أثر المتغير المستقل على المتغير التابع
٢. أثر المتغير المستقل على المتغير الوسيط
٣. أثر المتغير الوسيط على المتغير التابع بوجود المتغير المستقل



٤. وكما تضمن الأثر المباشر الذي هو أثر المتغير المستقل على المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط تبين نتائج التحليل ان وساطة المتغير الوسيط (الحنين التنظيمي) هي وساطة جزئية بين المتغير المستقل والمتغير التابع. اعتمد الباحثون على اختبار الانحدار لمعرفة تأثير التمكين النفسي للعاملين في التسكع الاجتماعي في العمل من خلال الحنين التنظيمي. والشكل (5) يبين القيم المعيارية للانحدار وقيم (R2) وعلاقة التأثير المباشر بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل. والتأثير غير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع طريق المتغير الوسيط الحنين التنظيمي الشكل (5) معاملات التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات البحث



والجدول (12) وجود علاقة تأثير مباشر بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل فقد بلغت قيمته (-.474) كما اتضح وجود تأثير غير مباشر لمتغير التمكين النفسي للعاملين في التسكع الاجتماعي في العمل عن طريق متغير الحنين التنظيمي اذ بلغت قيمته (-.208) حيث معاملات التأثير المباشر وغير مباشرة هي معنوية استنادا على النسبة الحرجة (C.R) وقيم المعنوية (p-value) والتي سيتم توضيحها في الجدول ( )

الجدول (12) معامل التأثير المعيارية المباشرة وغير مباشرة والتأثير الكلي بين المتغيرات

معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	التأثير الكلي	التأثير الغير المباشر	التأثير المباشر	المسار بين المتغيرات
.51	-.679	-	-.470	التمكين النفسي للعاملين << التسكع الاجتماعي في العمل
		-.208		التمكين النفسي للعاملين << الحنين التنظيمي << التسكع الاجتماعي في العمل
		-	.692	التمكين النفسي للعاملين << الحنين التنظيمي
		-	-.303	الحنين التنظيمي << التسكع الاجتماعي في العمل

المصدر من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

وبذلك فان تغيير وحدة واحدة في التمكين النفسي للعاملين يؤثر بشكل مباشر بمقدار (-.470) في التسكع الاجتماعي في العمل وبشكل غير مباشر عن طريق الحنين التنظيمي بمقدار (-.208) كذلك بلغ معامل التأثير الكلي المباشر وغير مباشر (-.679) اما قيمة معامل التحديد فقد بلغت (.51) وهذا يعني ان التمكين النفسي للعاملين عن طريق الحنين التنظيمي يفسر نسبة (.51) من التغيرات التي تحصل في التسكع الاجتماعي في العمل. اما النسبة المتبقية والبالغ (.49) فأنها تعود لمتغيرات اخرى لم يناولها انموذج الدراسة



## المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

اولا : الاستنتاجات:

1. يتضمن هذا المبحث الاستنتاجات والتي تمثل اهم ما توصل اليه الباحثين في هذا البحث .  
1. يتوافر الحنين التنظيمي في شركات الاتصال عينة الدراسة بمستوى اعلى من التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل وحسب نتائج التحليل الاحصائي ,وهذا يبين ان الحنين التنظيمي يزيد وبشكل ايجابي من تأثير التمكين النفسي للعاملين على التسكع الاجتماعي في العمل.  
2. يوجد تأثير معنوي للمتغير الوسيط الحنين التنظيمي في العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين والتسكع الاجتماعي في العمل ,وهذا يتطلب من شركات الاتصال في محافظة النجف الاشرف تهيئة بيئة عمل مناسبة لتمكين العاملين نفسيا من اجل تقليل التسكع لديهم بوجود الحنين التنظيمي .  
3. يوجد تأثير سالب ومعنوي للتمكين النفسي للعاملين في التسكع الاجتماعي في العمل ,وهذا يدعو شركات الاتصال عينة الدراسة الى نشر ثقافة التمكين في العمل وتشخيص اسباب التسكع لدى العاملين والعمل على معالجتها.  
4. يعتبر الحنين التنظيمي كآلية للتكيف مع ظروف العمل ويحافظ على الهوية التنظيمية ويعزز الهوية المهنية ,ويعمل على دعم الرفاهية والأصالة والتعاون في العمل ويعمل على تخفيف الآثار السلبية على النتائج التنظيمية ويحافظ على السلوك التعاوني داخل المنظمة .  
5. يستنتج الباحثين ومن خلال الاطار النظري ان مصطلح التمكين يتضمن مجموعة واسعة من المفاهيم منها إعادة توزيع السلطة ,وتعظيم مساهمة الموظفين في نجاح المنظمة , المشاركة الكاملة للعمال في صنع القرار ,رؤية مشتركة بين الموظفين والإدارة ,والتحفيز الذاتي.



٦. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود تاثير سالب ومعنوي للحنين التنظيمي في التسكع الاجتماعي في العمل ,وتبين النتائج ان تطبيق ممارسات الحنين التنظيمي وابعاده المتمثلة في الحنين التنظيمي الفاعل ,والحنين التنظيمي المجتمعي في شركات الاتصال تسهم في تقليل التسكع الاجتماعي وابعاده المتمثلة في السلوك التخريبي ,والانفصال الاجتماعي ,واللامبالاة .

٧. بينت نتائج الاختبار الاحصائي وجد تاثير موجب ومعنوي للتمكين النفسي للعاملين في الحنين التنظيمي ,وهذا يبين ان الزيادة التي تحصل في تمكين العاملين سينعكس طرديا على الحنين التنظيمي للعاملين .  
٨. إن التسكع الاجتماعي في العمل هو نوع من المرض الاجتماعي له عواقب سلبية على الأفراد والمنظمات والمجتمع. ويحدث على شكل إساءة في بيئة العمل يضعف كفاءة العمل ويدمر رغبة الموظفين الآخرين في العمل.

ثانيا: التوصيات:

بناء على الاستنتاجات التي توصل اليها البحث يضع الباحثين مجموعة من التوصيات سعيا منهم لمعالجة القصور والنواحي في شركات الاتصال قيد الدراسة من خلال الاتي:

١- على المنظمات ان توفر متطلبات الاداء الوظيفي اذا ارادت الحصول على النجاح في البيئة الداخلية والخارجية.

٢- يجب على المنظمات ان تتسم بالمرونة الكافية في التعامل مع الموظفين لتحقيق الاداء الوظيفي .

٣- يتطلب من الادارة العليا في شركات الاتصال عينة الدراسة تشجيع ممارسات الحنين التنظيمي في مكان العمل كونه يمثل مورد نفسي للتكيف وقوة إنعاش للموظفين ويعزز قوة الاتصال بين الموظفين والمنظمة ويحسن العلاقات الشخصية في المنظمة .



٤- التطوير المستمر لطرق التعامل مع الموظفين لحل مشاكلهم والاستجابة لمتطلباتهم وزرع الثقة لدى الموظفين من خلال المصداقية في التعامل معهم.

٥- ضرورة اقامة ندوات وورش عمل للعاملين من اجل الحد من سلوكيات التسكع الاجتماعي في العمل بوصفها احد العوائق التي تمنع شركات الاتصال من تحقيق اهدافها .

٦- من الضروري على الشركات قيد الدراسة معالجة مسببات التسكع الاجتماعي في العمل وتشجيعهم على العمل الجماعي وتوضيح فوائده كونه يزيد من الإنتاجية في المنظمة ويساعد على تحقيق أهداف المؤسسة، ويحل المشاكل بشكل أكثر صحة وسهولة، ويزيد من الرضا الوظيفي، ويزيد من الروح المعنوية والأداء.

#### المراجع:

1. Al-Haidan, S. A., Azazz, A. M., & Elshaer, I. A. (2022). Social disconnectedness and career advancement impact on performance: The role of employees' satisfaction in the energy sector. *Energies*, 15(7), 2599.
2. Van Dijke, M., Wildschut, T., Leunissen, J. M., & Sedikides, C. (2015). Nostalgia buffers the negative impact of low procedural justice on cooperation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 15-29.
3. Zou, X., Lee, M., Wildschut, T., & Bulletin, 45(6), 907-919 Sedikides, C. (2019). Nostalgia increases financial risk taking. *Personality and Social Psychology*.
4. Al-Jubouri, A. A. N., Alabassi, M., & Mohammed, J. (2020). Role of organizational accountability in the reduction of social loafing behavior in the workplace: an empirical study in al-sadr general hospital. *Int J Psychosoc Rehabil*, 24(07), 13.



5. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951–968
6. Barton, H., & Barton, L. C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21(3), 201–208.
7. Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G. (2006). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. *Management Research News*, 30(1), 34–46.
8. Cutcher, L. (2008). Creating something: Using nostalgia to build a branch network. *Journal of consumer culture*, 8(3), 369–387
9. Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated–mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429
10. Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., ul Haque, A., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554–571
11. Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*, 13(4), 425–441



12. Kawasaki, S., Zou, X., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2023). Organizational nostalgia as a novel pathway toward greater employee well-being. *Journal of Applied Social Psychology, 53*(12), 1155–1173.
13. Kazlauskaite, R., Buciuniene, I., & Turauskas, L. (2011). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations, 34*(2), 138–158
14. Klehe, U. C., & Anderson, N. (2007). The moderating influence of personality and culture on social loafing in typical versus maximum performance situations. *International Journal of Selection and Assessment, 15*(2), 250–262.
15. Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., & Cohen, T. R. (2018). Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: The moderating role of burnout. *Journal of occupational health psychology, 23*(1), 44.
16. Leunissen, J. M., Van Dijke, M., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2024). Organizational nostalgia: The construct, the scale and its implications for organizational functioning. *British Journal of Management, 35*(2), 816–838.
17. Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Wu, M. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology, 27*(1), 90–108
18. Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology, 30*(4), 422–438.



19. Lin, T. C., & Huang, C. C. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, 36(3), 6156–6163.
20. Lux, K. M., Hutcheson, J. B., & Peden, A. R. (2012). Successful management of disruptive behavior: a descriptive study. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(4), 236–243
21. Martin, W. F. (2008). Is your hospital safe? Disruptive behavior and workplace bullying. *Hospital topics*, 86(3), 21–28.
22. McDonald, R., Waring, J., & Harrison, S. (2006). At the cutting edge? Modernization and nostalgia in a hospital operating theatre department. *Sociology*, 40(6), 1097–1115
23. Meydan, C. H., Kahraman, C. A., & Basar, U. (2014). Social loafing and impression management in an organizational context. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 201–206.
24. Miguel, M. C., Ornelas, J. H., & Maroco, J. P. (2015). Defining psychological empowerment construct: Analysis of three empowerment scales. *Journal of Community Psychology*, 43(7), 900–919
25. Muduli, A. (2017). Workforce agility: Examining the role of organizational practices and psychological empowerment. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(5), 46–56.
26. Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276–285



27. Mushtaq, S. M. S., & Masood, M. M. M. (2021). The bright side of nostalgia: workplace ostracism as a response to interactional injustice and workplace nostalgia. *Journal of Managerial Sciences*, 15(4), 126–151.
28. Oladipo, S. E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, 2(1), 118–126.
29. Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851–866
30. Rajaguru, R., Narendran, R., & Rajesh, G. (2020). Social loafing in group-based learning: student-created and instructor-created group perspectives. *Education+ Training*, 62(4), 483–501
31. Rana, S., Raut, S. K., Prashar, S., & Quttainah, M. A. (2022). The transversal of nostalgia from psychology to marketing: what does it portend for future research?. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 899–932.
32. Sashittal, H. C., Jassawalla, A. R., & Markulis, P. (2012). Students' perspective into the apathy and social disconnectedness they feel in undergraduate business classrooms. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 10(3), 413–446
33. Searle, T. P. (2011). A multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents. The University of Nebraska–Lincoln.
34. Sedikides, C., & Wildschut, T. (2019). The sociality of personal and collective nostalgia. *European Review of Social Psychology*, 30(1), 123–173



35. Seifried, C., & Meyer, K. (2010). Nostalgia-related aspects of professional sport facilities: a facility audit of Major League Baseball and National Football League strategies to evoke the past.
36. Strangleman, T. (1999). The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry. *Sociology*, 33(4), 725–746.
37. Tatar, B., Muceldili, B., & Erdil, O. (2023). Throwback to pre-pandemic days: A photo-elicitation study on organizational nostalgia. *Work*, 74(3), 765–784.
38. Tok, T. N. (2019). Relationship between Personality Features and Social Loafing Behaviors. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(1), 55–77.
39. Tuuli, M. M., & Rowlinson, S. (2009). Performance consequences of psychological empowerment. *Journal of construction engineering and management*, 135(12), 1334–1347.
40. Üngüren, E., & Tekin, Ö. A. (2023). The effects of social disconnectedness, social media addiction, and social appearance anxiety on tourism students' career intentions: The moderating role of self-efficacy and physical activity. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 33, 100463.
41. van Dijke, M., & Leunissen, J. M. (2023). Nostalgia in organizations. *Current opinion in psychology*, 49, 101540.
42. van Dijke, M., Guo, Y., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2024). Perceived organizational change strengthens organizational commitment and organizational citizenship behavior via increased organizational nostalgia. *Journal of Applied Psychology*.



43. Vveinhardt, J., & Banikonytė, J. (2017). Managerial solutions that increase the effect of group synergy and reduce social loafing. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (78), 109–129.
44. Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & organization management*, 34(3), 271–296.
45. Ybema, S. (2004). Managerial nostalgia: Projecting a golden future. *Journal of Managerial Psychology*, 19(8), 825–841.
46. Yurdakul, G., & Öneren, M. (2021). The Relationship Between Social Loafing and Work Alienation: A Case Study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 179–202.
47. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107–128.
48. Pardo, A., & Román, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny model of statistical mediation. *Anales de psicología*, 29(2), 614–623.
49. Roebianto, A., Savitri, S. I., Aulia, I., Suciñana, A., & Mubarakah, L. (2023). Content Validity: Definition and Procedure of Content Validation in Psychological Research. *TPM–Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 30 (1), 5–18.
50. Zhou, H., & Chen, J. (2021). How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? psychological safety and organizational embeddedness as mediators. *Frontiers in psychology*, 12, 2945.



51. Zou, X., Sedikides, C., & Wildschut, T. (2023). What good is organizational nostalgia in the time of pandemic? Unpacking a pathway from covid-related stress to authenticity at work. *Self and Identity*, 22(4), 620–638.

