

**الدور الوسيط للتنمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي
وسلوكيات الإنسحاب من العمل
دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في مدينة كفر الشيخ**

**The Mediating Role of Workplace Bullying in the Relationship Between
Organizational Identification and Work Withdrawal Behaviors
"A Field Study on Kafr El-Sheikh City Governmental Hospitals"**

د. أحمد سعيد إبراهيم المحلاوى*

(*). د. أحمد سعيد إبراهيم المحلاوى: مدرس إدارة الأعمال - المعهد العالى للدراسات التعاونية والإدارية.

Email: dr.ahmed_almahallawy@yahoo.com
dr.almahallawy@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث بشكل أساسي إلى دراسة الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل. وتم التطبيق على عينة قوامها ٢٤٧ مفردة من العاملين (الأطباء، التمريض، والإداريين) بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ في جمهورية مصر العربية.

وأوضحت نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل، وأن هناك علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين التماثل التنظيمي والتمتع في مكان العمل، كذلك اتضح أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين التمتع في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل، وأخيراً أوضحت نتائج البحث أن هناك تأثير معنوي لأبعاد التمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وأوصى البحث بضرورة العمل على وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم وأهداف ورغبات ومصالح كل من العاملين (الأطباء، التمريض، والإداريين) والمستشفى، العمل على زيادة درجة الفهم وإدراك جميع العاملين لذاتهم من حيث ارتباطهم بالمستشفى وإحساسهم بالانتماء، والشعور الكبير بالالتصاق والجاذبية النفسية وزيادة رغبتهم الشديدة في البقاء بها، كذلك العمل على القضاء نهائياً على السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى الإهانة التخويف والترهيب بشكل مستمر والعمل على التقليل من معدلات الغياب والتأخر عن العمل وترك للعمل وتقليل معدل دوران العمل.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، التمتع في مكان العمل، سلوكيات الانسحاب من العمل، المستشفيات الحكومية، مدينة كفر الشيخ.

Abstract:

The purpose of this research is to study the mediating role of workplace bullying in the relationship between organizational identification and work withdrawal behaviors. The application was conducted on a sample of 247 employees (doctors, nurses, and administrators) in government hospitals in the city of Kafr El-Sheikh in the Arab Republic of Egypt.

The research results showed that there is a moderate inverse correlation between organizational identification and work withdrawal behaviors, and that there is a moderate inverse correlation between organizational identification and bullying in the workplace. It also became clear that there is a strong direct correlation between workplace bullying and work withdrawal behaviors, and finally The research results showed that there is a significant effect of the dimensions of workplace bullying on the relationship between organizational identification and work withdrawal behaviors in the hospitals under study.

The research recommended the necessity of working to ensure that there is a large degree of similarity between the values, goals, desires and interests of each of the employees (doctors, nurses, and administrators) and the hospital, working to increase the degree of understanding and self-awareness of all employees in terms of their connection to the hospital and their sense of belonging, and the great feeling of attachment and psychological attraction and increasing their desire. It is important to remain in it, as well as working to completely eliminate negative behaviors that lead to continuous humiliation, intimidation, and intimidation, and working to reduce the rates of absence, being late for work, leaving work, and reducing the rate of work turnover.

Keywords: Organizational Identification, Workplace Bullying, Work Withdrawal Behaviors, Government Hospitals, Kafr El-Sheikh city .

مقدمة:

تحرص منظمات الأعمال اليوم على توفير متطلبات استقرارها ونموها وتدعيم مركزها التنافسي بما يمكنها من إنجاز خططها وتحقيق أهدافها؛ إلا أن مستوى نجاح المنظمات في تحقيق ذلك يتفاوت من منظمة إلى أخرى، حسب قدرتها وكفاءتها في التعامل مع تغيرات بيئتها الخارجية وما يرتبط بها من فرص أو تهديدات من جهة، وخصائص بيئتها الداخلية وما يرتبط بها من نقاط قوة أو أوجه ضعف من جهة أخرى.

ومن المفاهيم الحديثة التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي منذ بداية التسعينات ونالت اهتمام العديد من الباحثين مفهوم التماثل التنظيمي. والذي يحقق احترام الفرد لذاته وسموه فوق الذات، وإضفاء معنى الحياة، وزيادة مستوى الطموح والانتماء لدى الفرد. أما على مستوى المنظمة فيقل التماثل التنظيمي من ميل العاملين لترك العمل وسلوكيات الإنسحاب من العمل، ويزيد سلوكيات المواطنة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، والإرتباط بالعمل، والولاء والإلتزام التنظيمي، كما يزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي والفاعلية التنظيمية (Suifan et al., 2020).

ويتضمن التماثل التنظيمي جانبين. أحدهما هو الشعور بالانتماء إلى المنظمة، والآخر هو وعي العاملين بدورهم في المنظمة (Lu et al., 2018). يعتبر التماثل التنظيمي حالة نفسية أساسية يمكن أن تعكس العلاقة المحتملة بين العامل والمنظمة. ويمكن استخدامها لشرح مواقف العاملين وسلوكهم في مكان العمل والتنبؤ بها (Bednar et al., 2020). يمكن للعاملين الذين يرتبطون بقوة بمنظمة ما أن يربطوا حياتهم المهنية بمستقبل المنظمة ويعتبرون مصلحة المنظمة من مصالحهم. من المرجح أن يقدم العاملين الذين يرتبطون بقوة بالمنظمة اقتراحات لمديريهم وأن يكرسوا المزيد من الجهد والمعرفة لتحسين الكفاءة التنظيمية لمنظمتهم (Zhao et al., 2019).

هذا الارتباط القوي بين العاملين والمنظمة يشجع العاملين على التحريض على الإجراءات التي تساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل. يبدأ العاملين في الانخراط طوعاً في السلوكيات المؤيدة للتنظيم (Zhao et al., 2019). بالإضافة إلى ذلك، عندما يرتبط العاملين بقوة بالمنظمة، فإنهم يتوقفون عن القلق بشأن الأمان الوظيفي (Younas et al., 2020)، ويصبحون أكثر ابتكاراً عند إيجاد طرق جديدة لأداء مهامهم (Nazir et al., 2019) وأكثر استعداداً للمشاركة في المهام الصعبة وتحمل المزيد من المخاطر (Nazir et al., 2021).

ويعملون قدراتهم المعرفية لزيادة معرفتهم، مما يعزز الإبداع (Hui et al., 2021). وهذا يدل على أن التماثل التنظيمي يعزز إبداع الموظف في عمله ويقلل من سلوكيات الإنسحاب من العمل. وعلى الجانب الآخر أكدت منظمة الصحة العالمية (World Health Organization, 2015) أن التمر في مكان العمل هو ظاهرة عالمية ويمثل ضغوطاً خطيرة لها تداعيات خطيرة على الصحة العقلية للعاملين والأداء التنظيمي. وقد عززت الدراسات الحديثة هذا البيان من خلال الأبحاث والدراسات السابقة التي تشير إلى أنه عندما يدرك الأفراد أنهم ضحايا التمر، فإنهم يعانون من ضائقة نفسية وجسدية ومهنية وعائلية مثل الاكتئاب أو القلق، والغياب المرضي طويل الأمد، والشكاوى النفسية الجسدية، والمشاكل الأسرية. الصراعات، ونوايا الدوران الأعلى، والأداء من بين النتائج الأخرى (Boudrias et al., 2021).

يؤثر التمر في مكان العمل بشكل كبير على رضا العاملين ونوايا دوران العاملين ومعدلات الإرهاق الوظيفي (Ribeiro et al., 2022). وبالتالي، أصبحت السلوكيات المسببة والمتتمة لأولئك الذين يشغلون مناصب السلطة تجاه رؤوسهم مصدر قلق كبير للمنظمات لأن ذلك قد يؤدي إلى زيادة معدلات دوران العمل والإنسحاب من العمل (Salem et al., 2023a). يمكن اعتبار سلوكيات الإنسحاب من مكان العمل كرد فعل على التمر، والذي يشير إلى السلوكيات التي تُظهر عادة تصرفات الموظف سلباً وغالباً ما تربطهم بتجنب أداء واجباتهم، مثل تخطي الاجتماعات، والوصول إلى العمل متأخراً، وأخذ فترات راحة متكررة أو طويلة. الفشل في تشغيل المهام في الوقت المحدد (Srivastava et al., 2023).

يُعتقد أن التمر في مكان العمل هو ضائقة مهنية وتواجه العاملين صعوبة في مواجهة ذلك لفترة طويلة (Hoel et al., 2010). تُستخدم استراتيجيات الإنسحاب لتجنب حالات التمر من أجل الحفاظ على موارد المواجهة أو استعادتها. يواجه العاملين في مجال الرعاية الصحية متطلبات عالية، وقلة تقدير، ونقص الإشراف الإداري وجدول العمل غير المنظمة (Hayat & Afshari, 2021). من أجل التعامل مع سلوكيات الناس غير المواتية بمرور الوقت، يفضل العاملين الإنسحاب من مثل هذه الحالات (Xiang et al., 2023).

وبناءً على ما سبق يحاول الباحث في هذا البحث التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل في ضوء توسط التمر في مكان العمل في تلك العلاقة، في محاولة لوضع تصور واضح لتلك العلاقة، واستكمالاً لجهد الباحثين السابقين في هذا الإطار، والعمل على تقديم توصيات موجزة ومحددة للقائمين على المستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ في جمهورية مصر العربية.

أولاً: - الإطار النظري للبحث:

١- التماثل التنظيمي:

أ- مفهوم التماثل التنظيمي:

يرى (Walumbwa et al., 2009) أن التماثل التنظيمي هي الشعور بالاندماج النفسي أو الانتماء إلى منظمة معينة. واتفق معه (Chen et al., 2013) في أن التماثل التنظيمي يشير إلى الإرتباط النفسي بالمنظمة وتوضيح العلاقات الاجتماعية والنفسية التي تربط الفرد بالمنظمة. وعرف (Kane et al., 2012) التماثل التنظيمي بأنه الحالة التي يتم فيها تحقيق الاحترام المطلق للفرد داخل المنظمة وزيادة مستوى طموحه ورغبته بالعمل وتقليل رغبته بترك العمل. ويذكر (Moksness, 2014) أن التماثل التنظيمي يمثل إدراك الخصائص المشتركة مع أعضاء المنظمة، والشعور بالتضامن مع المنظمة، ودعم المنظمة. أي أن التماثل التنظيمي يقوم على فكرة مشاركة الأعضاء الشعور بالتشابه من حيث الاهتمامات والأهداف. وعرف (Terzi, 2017) التماثل التنظيمي على أنه التزام الفرد تجاه المنظمة مع شعوره بالانتماء إليها.

يعتبر التماثل التنظيمي حالة نفسية أساسية يمكن أن تعكس العلاقة المحتملة بين العامل والمنظمة. ويمكن استخدامها لشرح مواقف العاملين وسلوكهم في مكان العمل والتنبؤ بها (Bednar et al., 2020).

ويعرف (Aitken & Treuer, 2021) التماثل التنظيمي بأنه إحساس الفرد بالارتباط مع المنظمة التي يعمل بها وتقاربه معها؛ "تصور الوحدة مع المنظمة أو الانتماء إليها"؛ وتطابق القيم الفردية والتنظيمية.

يمكن للتماثل التنظيمي أن يوجه سلوك العاملين في الاتجاهات التي تفيد المنظمة. يمكن للتماثل التنظيمي القوي أن يساعد العاملين على بناء شعور وثيق بالمشاركة في نتائج المنظمة والتغلب على التعاسة في عملهم (Hui et al., 2021).

يمكن اعتبار التماثل التنظيمي بمثابة شعور بالوحدة أو الانتماء إلى منظمة ما، والتي تستخدم رابطة عاطفية للمشاركة في فشل المنظمة أو نجاحات الأفراد. وبشكل أكثر تحديداً، يشعر الأفراد ذو التماثل التنظيمي بالتضامن في المنظمات، ودعم المنظمات في السلوك والخصائص المشتركة مع الآخرين داخل المنظمات (Wang, 2024).

بعد العرض السابق للمفاهيم المختلفة للتماثل التنظيمي حسب المراجع البحثية المختلفة، يرى الباحث أنه لا يوجد اتفاق واضح ومحدد حول مفهوم التماثل التنظيمي وإنما يمكن استنتاج ملامح عامة من المفاهيم السابقة تمثل مفهوماً شاملاً للتماثل التنظيمي وهذه الملامح هي:

- التماثل التنظيمي هو إدراك حسي ومعرفي وليس بالضرورة أن يكون مشتركاً مع أي سلوكيات خاصة أو حالات معينة.
- التماثل التنظيمي يعني اعتقاداً وفهماً وارتباطاً بحيث يتجاوز الفرد الاختلافات للوصول إلى مواطن الالتقاء مع الآخرين.
- التماثل التنظيمي يعني تطابق القيم والأهداف بين المنظمات والأفراد والعمل معاً.
- التماثل التنظيمي عبارة عن سلوك فردي واجتماعي في نفس الوقت، حيث يكتسب الفرد من المنظمة قيماً ومعتقدات يُعرف بها ذاته.

ب- أبعاد التماثل التنظيمي:

يعتمد الباحث هنا على أبعاد التماثل التي ذكرها (مرزوق، ٢٠١٣) و(هاشم، ٢٠١٨) و (Tufan & Wendt, 2020) و (Wang, 2024) والمتمثلة في ثلاثة أبعاد مترابطة للتماثل التنظيمي هي: (الولاء التنظيمي، والتشابه التنظيمي، والانتماء التنظيمي)، ويتم تناولها كما يلي:

- **الولاء التنظيمي:** يتمثل الولاء التنظيمي في الموالاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ومحاکاة سلوك الأعضاء الآخرين، ويُعرف (إسماعيل، ٢٠١٥) الولاء التنظيمي بأنه استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها، بينما يرى (Abu Amra, 2013) أن الولاء التنظيمي يعني أن الموظفين يكونون أكثر ميلاً للبقاء في المنظمة أي لديهم نية أقل لترك العمل.

أما فيما يخص العلاقة بين مفهومي التماثل التنظيمي والولاء التنظيمي، فيرى (Gautam, 2004) عدم وجود مرحلة التماثل التنظيمي ما لم يتم توافر ولاء تنظيمي قوي ومؤثر في المنظمة، ويشير إلى أن المفهومين يرتبطان معاً بعلاقة قوية ويمثل الولاء بعداً مهماً في عملية التماثل التنظيمي (غنام، ٢٠١٦).

■ التشابه التنظيمي:

وهو البعد الثاني والهام لنجاح عملية التماثل التنظيمي حيث يستدل على نجاح عملية التماثل التنظيمي بين الفرد والمنظمة من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم وأهداف ورغبات ومصالح كلا الطرفين لذا يلاحظ أن الأشخاص الذين لهم تماثل مع منظماتهم يجب أن يتشابهوا معها ليتحدوا مع أهداف ورغبات المنظمة (Hsu & Hannan, 2005).

في حين يشير (Valle et al., 2020) إلى أن التشابه عامل مهم وضروري لتحقيق تماسك الجماعة، حيث إن أقوى مصادر تماسك الجماعة هو تشابه الاتجاهات والقيم لأعضاء تلك الجماعة (الجعافرة، ٢٠١٤).

وحيث إن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر بشكل كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، وبالتالي قد تسهم الدرجة العالية من التشابه بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل التنظيمي، لأن من المحتمل أن يكو الأفراد لهم تماثل مع المجموعة الأكثر تشابهاً بهم. (مرابط، ٢٠١٥).

■ الإنتماء التنظيمي (العضوية):

وهو البعد الثالث ويشير الإنتماء التنظيمي إلى درجة الفهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وإحساسه بالانتماء، وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، أي أنها الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة (Suifan et al., 2020).

فالدافع الذي يوجه الفرد إلى ضرورة الانتماء إلى الجماعة أو المنظمة. ينطلق من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءاً من جماعة أو وحدة اجتماعية، أي ينتمي إلى جماعة يشعر بينهم بالقبول ويحيطونه بالاهتمام والرعاية والمحبة (العموش، ٢٠١٤). فالانتماء التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة ورغبة في بذل أكبر عطاء ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها الفرد، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة.

أما فيما يخص العلاقة بين الانتماء والتماثل التنظيمي ، فيرى (Zhao et al., 2019)

أن هناك علاقة قوية إيجابية بين الانتماء والتماثل التنظيمي، وذلك لأنه كلما توافر الانتماء لدى الأفراد كلما كانوا أكثر تعاوناً ويظهرون سلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك نتيجة قوة التماثل التنظيمي لديهم، وبالتالي كلما زادت تماثل الفرد مع المجموعة فإنه يميل إلى الشعور بالتوحد معها

والاندماج فيها كما تنعكس مزايا وأهداف الجماعة ونجاحاتها وإخفاقاتها على الفرد، وتصبح مكانتها مكانة له وبشكل خاص في حالات الانتماء القوي.

٢- التمر في مكان العمل:

أ- مفهوم التمر في مكان العمل:

عرف (Park & Ono, 2017) التمر في مكان العمل بأنه السلوكيات العدوانية أو غير المعقولة أو السلبية تجاه الأشخاص في مكان العمل.

وعرف (Livne & Goussinsky, 2018) التمر في مكان العمل يمكن وصفه بأنه سلوكيات سلبية أو غير مناسبة في مكان العمل ، مع نوايا سيئة تهدف إلى تدمير ثقة شخص آخر أو جعله يشعر بالخزي أو الإحراج أو الخجل.

في حين أوضح (Nielsen & Einarsen, 2018) أن التمر في مكان العمل يشكل تكراراً للسلوكيات السلبية على مدى فترة مستمرة بهدف إثارة شخص قد يكون زميلاً أو تابعاً أو مديراً. يمكن أن تؤثر هذه السلوكيات بشكل مباشر على أداء عمل الضحية وتؤدي إلى آثار نفسية سلبية ، والغياب عن العمل ، وعدم الفعالية ، والعزلة الاجتماعية ، وفي النهاية التسريح أو الدوران .

ويشير (Purpora et al., 2019) إلى التمر في مكان العمل بأنه عبارة عن سلوكيات سلبية يتم التعبير عنها بشكل متكرر ومستمر بهدف إساءة معاملة الزملاء أو زملاء العمل إما فيما يتعلق بأمور العمل أو إلحاق أنواع أخرى من الانزعاج النفسي أو الجسدي. قد ينوي المتمرون خلق بيئات عمل غير ودية أو جعل ضحاياهم يفقدون الثقة بالنفس أو يصبحون معزولين. نتيجة لذلك ، ينخفض أداء عمل أولئك الذين يتعرضون للتمر ، وقد يتركون وظائفهم في النهاية. كما أن التمر في مكان العمل يبدأ بالفظاظة التي تؤدي إلى التمر والعنف في مكان العمل. يحدث التمر بأشكال مختلفة بما في ذلك التمر على زميل أو التعرض للمضايقة من قبل مشرف أو مدير أو تابع أو مستخدم خدمة.

وأشار (Einarsen et al., 2020) إلى أن التمر في مكان العمل هو التعرض المستمر للعدوان بين الأشخاص وسوء المعاملة من الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين.

وعرف (Ahmed et al., 2022) التمر في مكان العمل بأنه نمط منظم ومستمر من السلوكيات الكاشطة والرسائل العدائية الموجهة نحو شخص أو أكثر من الأشخاص ذوي القوة الأضعف بنية حقيقية أو صورة للإيذاء.

ويُعرف (Khahan et al., 2022) التتمتر في مكان العمل بأنه مجموعة من السلوكيات الاجتماعية غير المرغوب فيها. إذا حدثت هذه السلوكيات السلبية بشكل متكرر أو مستمر ، فإنها يمكن أن تجعل الأفراد يشعرون بالإحباط أو الإحراج أو الانزعاج لدرجة أنهم لا يستطيعون العمل بكفاءة أو فعالية.

ويُعرف التتمتر في مكان العمل بأنه سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو رؤساء ضد مرؤوسيه، هذا النوع من التتمتر يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية، غير اللفظية، النفسي، الاعتداء الجسدي، الإذلال والإشاعات (Na-Nan et al., 2023).

كذلك تم تعريف التتمتر في مكان العمل على أنه أي هجوم لفظي وغير لفظي غير أخلاقي وقاسي وعدواني على المرؤوسين (Selem et al., 2024). من المعتقد على نطاق واسع أن المرؤوسين يتعرضون بانتظام للإذلال وسوء المعاملة من قبل قادتهم (Selem et al., 2023b). يرتكب القادة ضد الموظفين معظم حالات التتمتر في مكان العمل (Khan et al., 2023). قد يشمل التتمتر في مكان العمل التخويف والتهديدات وإخفاء المعلومات المهمة وإحراج شخص ما أمام الآخرين والمعاملة الصامتة أو الاتصال البصري القاسي (Tiwari & Jha, 2022). يسبب تتمر المشرف في مكان العمل علاقات مختلة وسامة مع المرؤوسين ويؤثر سلباً على الصحة الجسدية والعقلية للموظفين (Li et al., 2024).

وبناءً على ما سبق يمكن تعريف التتمتر في مكان العمل بأنه مجموعة من السلوكيات العدوانية المؤذية سواء كانت سلوكيات علنية أو خفية، لفظية أو غير لفظية، مباشرة أو غير مباشرة موجه من موظف أو مدير أو رئيس ويسمى (المتتمر) سواء كان (ذكراً أو انثى) ضد زميله أو مرؤوس له أو رئيسه أو مديره ويسمى (المستهدف أو الضحية) سواء كان (ذكراً أو انثى) بشكل متعمد بهدف إلحاق الضرر، وبشكل متكرر ومستمر التي تؤدي إلى أضرار نفسية أو معنوية أو جسدية باختلاف آثارها على الفرد (الضحية)، فمن الممكن تؤدي بشخص إلى الاكتئاب والرغبة في ترك العمل وقد تكون بالغة الأثر، فإذا كان المستهدف يعاني من اضطرابات نفسية شديدة فمحتمل أن تصل بيه إلى كره الحياة والانتحار.

ب- أبعاد التمر في مكان العمل:

توصلت دراسة (Samnani & Sing, 2016) ودراسة (Freedman & Vreven, 2017) ودراسة (Devonish, 2017) ودراسة (Na-Nan et al., 2023) إلى أن أبعاد التمر في مكان العمل تتمثل في ثلاث أبعاد هي:

- التمر المرتبط بالعمل (المراقبة المفرطة):

ويقصد به السلوكيات السلبية الموجهة للتأثير على أداء الشخص (الموظف) لعمله، وتتضمن حجب المعلومات الهامة التي تؤثر على عمله، وتجاهل رأيه في الأمور المرتبطة بالعمل، وتكليفه بأعمال يحدد لها توقيتات عمل غير منطقية، ومراقبة عمله بشكل زائد ومطالبته بأداء أعمال خارج نطاق عمله .

- التمر المرتبط بالشخص (النقد المستمر):

ويقصد به السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى الإهانة مثل: تعرض الشخص (الموظف) للسخرية والإذلال عند تعامله مع الآخرين داخل مكان عمله، والتهكم عليه ونشر الشائعات عنه، وتوجيه تعليقات مهينة لشخصه أو لأفكاره أو لحياته الخاصة داخل العمل، وتذكيره المستمر بأخطائه وانتقاده، والتلميح له بأنه غير صالح.

- التمر المرتبط بالإيذاء الجسدي (الصراخ):

ويقصد به تعرض الشخص لسلوكيات التخويف والترهيب بشكل مستمر مثل: التدخل في الأمور الخاصة؛ بالإضافة إلى تهديد الشخص بالعنف أو الإيذاء الجسدي وصولاً إلى إيذائه فعلياً داخل مكان العمل.

٣- سلوكيات الانسحاب من العمل:

أ- مفهوم سلوكيات الانسحاب من العمل:

يرى (Pinto et al., 2012) أن سلوكيات الانسحاب من العمل هي مفهوم متعدد الأبعاد ويعنى التخلي عن الوظيفة الحالية. ونية الانسحاب عن المنظمة، ونية الانسحاب من المهمة. فى حين عرفها (جوده، ٢٠١٣) بأنها رد الفعل الدفاعي الأخير الذي يمكن أن يلجأ إليه الموظف الذي يشعر بالظلم والاضطهاد من مديره وينقسم إلى نوعين هما: (انسحاب نفسي، انسحاب جسدي) ويقسم الانسحاب الجسدي إلى انسحاب جسدي مؤقت و انسحاب جسدي دائم.

وعرفه (Erdemli, 2015) بأنها سلوكيات الموظف المرتبطة بالهروب من الواجبات والمسؤوليات نتيجة للمسافة التي تتزايد بين الموظف والمنظمة.

وأوضح (Ibrahim et al., 2022) أن سلوكيات الانسحاب من العمل هي شكل من أشكال فك الارتباط بالعمل حيث يتهرب الأفراد من دور العمل أو يحدون من الوقت والطاقة التي يتم إنفاقها في المهام المتعلقة بالعمل.

وعرف (Jiang & Qu, 2023) سلوكيات الانسحاب من العمل بأنها مجموعة من السلوكيات النفسية أو الجسدية التي يلجأ إليها الموظف الذي يشعر بالظلم والاستياء والإحباط من المنظمة.

كما يرى (Joy, 2018) أن هناك سلسلة من سلوكيات الانسحاب تبدأ عادة مع السلوكيات "المعتدلة" نسبياً مثل حجب الجهد في العمل أو التسكع الاجتماعي رغم أن الموظفين موجودين في العمل، ولكنهم لا يؤدون واجباتهم بكل ما أوتوا من قدرات، ومثل هذا الوجود في المنظمة يكون جسدياً فحسب ولكنه يكون غائباً عقلياً سواء بشكل كامل أو بشكل جزئي.

وقد تعدد سلوكيات الانسحاب إلى تأخر في الوقت، والغياب المتكرر عن العمل والدوران المستمر في العمل، والانسحاب النفسي، وهناك سلوكيات انسحاب طفيفة "مثل قلة الجهد في العمل، واستراحة الغداء الطويلة، وتصفح على الإنترنت خلال يوم العمل. وهناك عوامل تؤدي إلى الانسحاب منها: إلحاح الالتزام بالمواعيد والوقت، والصراعات بين العمل والأسرة، والسوابق الفردية كالاختلاف مع المشرفين (Chenenert et al., 2019).

ب- أبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل:

ركزت الدراسات السابقة على أن أبعاد وصور سلوكيات الانسحاب من العمل متعددة وتتكون من: (انسحاب نفسي، وانسحاب جسدي، والتأخر عن مواعيد العمل، والغياب المتكرر، وإهدار أوقات العمل، والدوران المتزايد، وعدم الرضا الوظيفي، والاعتراب الوظيفي) ونجد أن الدراسات السابقة ركزت على أربعة أشكال من الانسحاب الوظيفي وهي (الانسحاب النفسي، والتأخير، والتغيب، ودوران العمل).

وقد اتفق كل من (Lebreton et al, 2004) و (Somers, 2008) و (Zhang et al., 2013) و (Erdemli, 2015) و (Jiang & Qu, 2023) أن سلوكيات الانسحاب من العمل تنقسم إلى نوعين هما:

سلوكيات الانسحاب الجسدي وتتمثل في: (التأخر عن العمل، التغيب عن العمل، ترك العمل، التقاعد المبكر، الانغماس في النوم، والإطالة في وقت الراحة).
سلوكيات الانسحاب النفسي وتتمثل في: (قلة الجهد المبذول، التفكير في المغادرة، التحدث مع الزملاء، اللامبالاة، وضياح وقت العمل). هم من صور الانسحاب الجسدي وبالتالي فإن الانسحاب من العمل ينقسم إلى انسحاب جسدي ونفسي.

▪ الإنسحاب النفسي:

يرى (Sagie & Birati, 2002) أن مواقف ومشاعر تجنب وكرهية العمل (مثل عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الالتزام التنظيمي وعدم الاهتمام الوظيفي، الإرهاق، التوتر) تعكس الانسحاب النفسي التي تسبق عادة الانسحاب السلوكي. ومن الجدير بالذكر أن انعكاس بعض سلوكيات الانسحاب مثل التأخر والإهمال في العمل قد يسير البعض من الزملاء والرؤساء مما يدفعه لتوبيخ هذا الشخص وإلقاء اللوم عليه مما قد يؤدي الى نفور الموظف من المجموعة أو المنظمة ككل.

ويرى (Koslowsky, 2009) أن الإنسحابات الطفيفة تبدأ من تأخر في وقت الغذاء وطول المحادثات الاجتماعية بين العاملين حتى أن العمال المشاركين لم يقوموا بإكمال المهام المطلوبة منهم، ومن ثم يتم التعبير عنها بأنها سلوكيات طفيفة.

وأوضح (جوده، ٢٠١٣) أن الانسحاب النفسي هو حالة نفسية يصاب بها الموظف المظلوم أو المضطهد، ويجد نفسه في وضع نفسي لم يخطط له. وأشار إلى أن المنسحب نفسياً نجده متواجداً جسدياً بلا أداء أو إنجاز. ونجده بعدما كان مستثمراً للوقت تحول إلى مستخدم للوقت ثم مضيع للوقت ويجد نفسه في اغتراب وظيفي. أن صور الانسحاب النفسي تتمثل في (الإصابة بالإحباط واليأس، السلبية، العدوانية تجاه الآخرين، الإنطوائية، التمرد وزيادة التخريب، اللامبالاة، فقدان التماثل، فقدان الانتماء، إثارة المشاكل).

ويرى (Chenenert et al., 2019) أن الانسحاب النفسي للموظف يؤثر على مستوى الخدمة المقدمة للعملاء فيما يلي (مواجهه الموظف العميل وجهاً لوجه قد تتسم في ظل أجواء تسودها الترحاب والمعاملة الطيبة وقد تكون عكس ذلك تماماً).

وهنا نجد أن الانسحاب النفسي أخطر من الانسحاب الجسدي حيث يؤثر الانسحاب النفسي للعاملين على أن زملائهم يتحملون أعمالهم بينما الانسحاب الجسدي تحاول المنظمة الحصول على عاملين جدد مكانهم.

وأوضح (جوده، ٢٠١٣) أن ضحايا الانسحاب النفسي هم:

- ١- الموظف نفسه
- ٢- العملاء والمواطنون الذين يتعاملون معه.
- ٣- زملاؤه في العمل فيمكن أن ينقل لهم الانسحاب النفسي.
- ٤- جهة العمل نفسها خاصة لو كانت مصلحة حكومية.
- ٥- الحكومة نفسها، حيث تهتز صورتها أمام الرأي العام سواء في الداخل أو الخارج مهما بذلت الجهود وميزانية في تطوير الخدمات الحكومية فإن ذلك لن يحقق، وسوف يضيع هباء منثورا. فعلى الحكومات أن يهتموا بالموظف حتى لا يؤثر عدم الاهتمام على الخدمة أو سلوك الموظف.

■ الانسحاب الجسدي:

أوضح (Koslowsky, 2009) أن الانسحاب الجسدي آخر مرحلة من مراحل عملية الانسحاب ويترتب عليه تكاليف مرتبطة بالعامل كتكاليف التدريب والاستبدال وفقدان عامل ذو مهارات وخبرات وهو أشد وأخطر أنواع الانسحاب.

وعرف (الزيادي، ٢٠١١) نية ترك العمل بأنها تفكير عميق ورغبة لدى الموظف في الانسحاب من المنظمة ويعتبر ذلك بمثابة إنذار للرحيل عن العمل.

ويعرف (Rurkkhum, 2018) الانسحاب الجسدي بأنه العملية التي تنتهي بتوقف الفرد عن العمل في المنظمة التي يعمل فيها نتيجة انفصاله عنها نهائياً من خلال قرار يتخذ من جانب أحد الطرفين أو باتفاقهما معاً، ويترتب عليه إنهاء خدمة الفرد وفقاً لشروط التعاقد الرسمي بين الفرد والمنظمة.

وأوضح (جوده، ٢٠١٣) أن الانسحاب الجسدي ينقسم إلى نوعين وهما:

▪ الانسحاب الجسدي المؤقت: ويكون لفترة زمنية معينة يبتعد فيها الموظف عن العمل ربما لأيام أو لشهور أو حتى سنوات لعله بعد أن يعود يجد الأمور قد تغيرت ومن صورته الحصول على أجازة، وانتداب لجهة أخرى الذي.

ومن صور الانسحاب الجسدي المؤقت التي يلجأ الموظف إليها (الحصول على أجازة- الانتداب لجهة أخرى - طلب النقل) وهذا النمط من الانسحاب الجسدي من أكثر ردود الأفعال شيوعاً من جانب الموظفين الذين يشعرون بالظلم.

▪ الانسحاب الجسدي الدائم: وهو ترك الموظف العمل نهائياً.

ومن صور الانسحاب الجسدي الدائم التي يلجأ إليها الموظف: الاستقالة وهي خروج الموظف طوعاً من المنظمة بصفة دائمة قبل بلوغ سن التقاعد، والتقاعد المبكر، والتغيب المستمر حتى يصدر قرار فصل.

ومما سبق نجد أن الانسحاب الجسدي بأنه: عدم تواجد الموظف داخل المنظمة سواء في شكل غياب أو تأخر عن العمل أو ترك للعمل وهو مرادف لترك العمل أو دوران العمل ومن صورته (الانتداب السلبي، والنقل، وترك العمل، ودوران العمل، الاستقالة، والتقاعد المبكر، والتغيب المستمر).

ثانياً: - الدراسات السابقة:

قام الباحث بإجراء مراجعة شاملة ومتعمقة للدراسات العلمية المرتبطة بموضوع البحث، والتي تم عرضها من خلال ستة محاور رئيسية، وهي على النحو التالي:

- الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي.
- الدراسات التي تناولت التتمر في مكان العمل.
- الدراسات التي تناولت سلوكيات الإنسحاب من العمل.
- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل.
- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي والتتمر في مكان العمل.
- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التتمر في مكان العمل وسلوكيات الإنسحاب من العمل.

١- الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

هدفت دراسة (Wang, 2024) إلى دراسة كيفية تأثير التماثل الاجتماعي (أي التماثل التنظيمي ودعم المشرف) وتماثل الشخصية (أي الخصائص المتعلقة بالعمل والدمج الوظيفي) في نفس الوقت على تخريب خدمة الموظفين. وتم التطبيق على ٦٨٥ مفردة من الموظفين والعملاء بشركات الضيافة.

وتوصلت الدراسة إلى أن الدمج الوظيفي يتوسط التأثيرات المتعددة المستويات للتماثل التنظيمي ودعم المشرف والخصائص المرتبطة بالعمل على تخريب الخدمة. علاوة على ذلك، فإن الخصائص المتعلقة بالعمل تؤثر على الدمج الوظيفي بشكل أكثر إيجابية في المستويات الأعلى من المستويات الأدنى من التماثل التنظيمي ودعم المشرف.

وهدفت دراسة (Lo et al., 2023) إلى واستكشاف تأثيرات القيادة المتناقضة والذكاء العاطفي على التماثل التنظيمي ونوايا دوران العمل. وتم التطبيق على ٢٨٥ ممرضة يعملون في مستشفيات تايلاند.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتناقضة لها علاقة إيجابية كبيرة بالتماثل التنظيمي للممرضات وعلاقة سلبية كبيرة مع نوايا دورانهم، والتماثل التنظيمي يتوسط جزئياً في العلاقة بين القيادة المتناقضة ونوايا الدوران وترك العمل. تظهر النتائج كذلك أن الذكاء العاطفي يقوي تأثير القيادة المتناقضة على التماثل التنظيمي، وكان للقيادة المتناقضة تأثير غير مباشر أقوى على نوايا التغيير من خلال التماثل التنظيمي تحت ذكاء عاطفي قوي.

واستهدفت دراسة (سليمان، ٢٠٢٢) قياس أثر التماثل التنظيمي على العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. تم جمع البيانات عن طريق الاستقصاء من عينة عشوائية بلغ حجمها (٣٦٨) من العاملين بقطاع مناطق بريد شرق الدلتا.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين صمت الإذعان والصمت الدفاعي وسلوك المواطنة التنظيمية، بينما توجد علاقة إيجابية بين الصمت الاجتماعي الفعال وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أن التماثل التنظيمي تُعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد، بينما لا تُعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة.

وسعت دراسة (Hui et al., 2021) إلى تحليل الدور الوسيط للارتباط بالعمل والدور المعدل لقيم العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وإبداع الموظف. وتم التطبيق على عينة قوامها ٢٨١ موظف يعملون في المنظمات الصينية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي تؤثر بشكل كبير على إبداع الموظفين؛ ويلعب الارتباط بالعمل دوراً وسيطاً إيجابياً بين التماثل التنظيمي وإبداع الموظف أي أن التماثل التنظيمي يزيد من مستوى الارتباط بالعمل ومن ثم تؤثر إيجاباً على إبداع الموظف في أداءه لمهام عمله. علاوة على ذلك، فإن قيم العمل (التفضيلات الجوهرية، الانسجام بين الأشخاص، والتوجه نحو الابتكار) لها تأثير إيجابي بين الارتباط بالعمل وإبداع الموظف.

وهدف دراسة (Nowak, 2021) إلى تقديم تفسير بديل لكيفية قيام المنظمات بزيادة مستويات التماثل التنظيمي، مما يؤدي بدوره إلى تقليل نية دوران الموظفين. على وجه التحديد، تختبر الدراسة بشكل تجريبي التأثير المشترك لنوعين من الموارد التنظيمية (التمكين الهيكلي وثقافة الخدمة) على تحديد تماثل الموظف. وقياس التأثير الوسيط للتماثل التنظيمي على العلاقة بين التأثير المشترك (التمكين الهيكلي وثقافة الخدمة) ونية الدوران. تم جمع البيانات في عام ٢٠١٨ من موظفين يعملون في إحدى مؤسسات التعليم العالي الموجودة في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الموارد التنظيمية (التمكين الهيكلي وثقافة الخدمة) تؤثر إيجابياً على التماثل التنظيمي ومن ثم تقليل نية دوران الموظفين.

واستهدفت دراسة (إبراهيم، ٢٠٢١) قياس أثر التماثل التنظيمي على صوت العاملين، وكذلك تحديد دور الاختلاف بين الأجيال في بيئة العمل كمتغير وسيط تفسيري على العلاقة التأثيرية بين التماثل التنظيمي وصوت العاملين. وتم التطبيق على العاملين بشركات صناعة الدواجن المصرية (شركة الدقهلية للدواجن، مصر اسماعلية، الوادى للدواجن).

واستنتجت الدراسة أن التماثل التنظيمي يؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً على صوت العاملين ككل وتؤثر أيضاً تأثيراً إيجابياً معنوياً على الصوت الداعم والصوت البناء، وأن الصوت في مجتمع التطبيق يعبر عن بعدين فقط وهما الصوت الداعم والصوت البناء. كما أظهرت النتائج أيضاً أنه ليس هناك دور للاختلاف بين الأجيال على العلاقة بين التماثل التنظيمي وصوت العاملين.

وهدف دراسة (Qiuyun et al., 2020) إلى دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي وصوت القائد والانحراف التنظيمي للموظفين. وذلك في ظل التأثيرات الوسيطة للشعور الشخصي بالقوة والتماثل

التنظيمي في هذه العلاقة. وتم التطبيق على عينة مكونة من ١٨٦ موظف يعملون في إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات في الصين.

وتوصلت الدراسة إلى أن الشعور بالقوة توسط في تأثير تواضع القائد على الانحراف التنظيمي، كما توسط التماثل التنظيمي في تأثير الشعور بالقوة على الانحراف التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، توسط التماثل التنظيمي التأثير غير المباشر لتواضع القائد على الانحراف التنظيمي من خلال الشعور بالقوة. وبالتالي، فإن الموظفين الذين يظهرون تماثل تنظيمي عالية قد لا يمارسون سلوكاً تنظيمياً منحرفاً، حتى لو كان لديهم إحساس عالٍ بالقوة.

وهدفت دراسة (Valle et al., 2020) إلى دراسة آثار العدالة الإجرائية وفرص التدريب والابتكار على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي. أيضاً معرفة أثر دعم المشرف على التماثل التنظيمي. وتم التطبيق على ٢٤٧ موظف من العاملين بالجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى أن لدعم المشرف أثر إيجابي على التماثل التنظيمي، وأن لدعم المشرف دور وسيط في العلاقة بين العدالة الإجرائية والابتكار والتماثل التنظيمي.

٢- الدراسات التي تناولت التمتع في مكان العمل:

هدفت دراسة (Sabino et al., 2024) دراسة تأثير السخرية التنظيمية على الصوت الاجتماعي الإيجابي والصمت الدفاعي والتحقق من الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل في هذه العلاقات. وتم التطبيق على عينة من ٢٠٥ موظف يعملون في المنظمات البرتغالية.

وتوصلت الدراسة إلى أن السخرية التنظيمية لها تأثير سلبي على الصوت الاجتماعي الإيجابي بينما اتضح أن السخرية التنظيمية تؤثر إيجابياً على الصمت الدفاعي. بالإضافة إلى ذلك، فإن التمتع في مكان العمل يتوسط جزئياً في هذه العلاقات.

وهدفت دراسة (Salem et al., 2024) إلى قياس تأثير تمتع المشرف في مكان العمل على مشاكل نوم الموظفين وذلك في ظل توسط كل من (الصراع بين العمل والأسرة، والسلوك الصوتي للموظفين، والعمل القسري، والعمل بشكل مفرط). وتم جمع البيانات من ٤٧٣ موظفاً في فندق خمس نجوم.

وتوصلت الدراسة إلى أن تتمر المشرف في مكان العمل يخفض بشكل كبير من سلوك الموظف الصوتي بينما يزيد بشكل كبير من الصراع بين العمل والأسرة. ويؤدي تتمر المشرف في مكان العمل إلى زيادة العمل بشكل مفرط والعمل بشكل قهري، وهو ما يمكن اعتباره نتيجة إيجابية قصيرة المدى لتتمر المشرف.

وهدفت دراسة (Ahmed et al., 2023) إلى تقديم منظور جديد لإدارة التتمر في مكان العمل. والقيام بدراسة تجريبية تدرس كيف أن العمل الجيد للقيادة الخادمة قد يقلل من تعرض الموظفين للتتمر في مكان العمل، مع تواجد التعاطف ومعتقدات السخرية الاجتماعية كمتغيرات وسيطة. وتم التطبيق على ٣٣٧ من العاملين في مختلف مؤسسات الرعاية الصحية العامة والخاصة في باكستان.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الخادمة المتصورة تساعد في تقليل تعرض الموظفين للتتمر في مكان العمل من خلال تعزيز تعاطفهم. ومع ذلك، يقوم بنك التسليف والإدخار بتعديل دور الوساطة للتعاطف في تصورات الموظفين للعلاقة بين القيادة الخادمة والتتمر.

وسعت دراسة (Krishna et al., 2023) إلى بيان طبيعة العلاقة بين التتمر في مكان العمل وصمت العاملين، والاختلافات الفردية في كيفية شعور العاملين بالتتمر والخجل. وتم التطبيق على عينة من السادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الهندية.

وتوصلت الدراسة إلى أن أن الخجل يتوسط العلاقة بين التتمر في مكان العمل وصمت العاملين. بالإضافة إلى ذلك، التقييم الذاتي الأساسي بتدبير العلاقة بين الخجل والصمت ولكن ليس العلاقة بين التتمر في مكان العمل والخجل. وهذا يعني أن صمت العاملين الناجم عن الخجل قد لوحظ أنه أضعف بالنسبة للعاملين ذوي التقييم الذاتي الأساسي العالي. الأهم من ذلك، أن الدراسة لم تجد أي اختلاف فردي في المعاناة من الخجل من خلال التتمر في مكان العمل.

واستهدفت دراسة (Na-Nan et al., 2023) تطوير واختبار أداة لقياس التتمر في مكان العمل. وتم عمل مقابلات مع خبراء في الموارد البشرية بعدة شركات تايلاندية، ومن خلال الاستبيانات عبر الإنترنت لـ ٣٤٠ من موظفي الموارد البشرية. كشفت النتائج أنه يمكن تصنيف التتمر في مكان العمل إلى ثلاثة أنواع: (التتمر المرتبط بالعمل، والتتمر المرتبط بالشخصية، والتتمر الجسدي).

وهدفت دراسة (Srivastava & Dey, 2020) إلى قياس تأثير التمتع في مكان العمل على الاحتراق الوظيفي في ظل توسيط الذكاء العاطفي. وتم التطبيق على ٣٥٠ من موظفين في قطاعات مختلفة في الهند.

وتوصلت الدراسة إلى أن التمتع في مكان العمل يرتبط إيجابياً بالاحتراق الوظيفي. ركما أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين التمتع في مكان العمل والاحتراق الوظيفي.

في حين هدفت دراسة (Liang & Yeh, 2020) إلى اختبار أثر صوت الموظف على التمتع في مكان العمل والرضا الوظيفي بتوسيط نموذج التبادل بين القائد وأعضاء الفريق. وتم التطبيق على ٤٤٧ من العاملين بالمصانع والشركات الكبرى في تايوان.

وتوصلت الدراسة إلى أن لصوت الموظف أثر إيجابي على الرضا الوظيفي وأثر سلبي على التمتع في مكان العمل. وأن نموذج التبادل بين القائد وأعضاء الفريق يتوسط العلاقة السلبية بين صوت الموظف والتمتع في مكان العمل.

وهدفت دراسة (Hsu et al., 2019) إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية والصدافة في مكان العمل على العلاقة بين التمتع في مكان العمل ورفاهية موظفي الفندق. وتم التطبيق على ٣١٠ من الموظفين في الفنادق السياحية الدولية في تايوان.

وتوصلت الدراسة إلى أن التمتع في مكان العمل له أثر سلبي على رفاهية موظفي الفندق. أن للعدالة التنظيمية تأثير كبير على العلاقة بين التمتع في مكان العمل ورفاهية الموظفين.

واستهدفت دراسة (Devonish, 2017) فحص ما إذا كان التمتع المرتبط بالأشخاص ، والتمتع المرتبط بالعمل ، والتخويف الجسدي يتنبأ بثلاثة أشكال من الإجهاد الوظيفي وهي: (الإرهاق الجسدي ، والاكتئاب المرتبط بالعمل ، وسلوك العمل غير المنتج). وتم التطبيق على العاملين في القطاع الخاص بالدول النامية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التمتع المرتبط بالشخص والعمل مرتبط إيجابياً بالاكتئاب المرتبط بالعمل، في حين أن التهيب الجسدي والتمتع المرتبط بالعمل مرتبطان بشكل إيجابي بسلوكيات العمل غير المنتجة، كذلك لم يتنبأ أي من أشكال التمتع الثلاثة بالإرهاق الجسدي.

وهدفت دراسة (Freedman & Vreven, 2017) إلى تقييم التمر في مكان العمل لرفع مستوى الوعي به والعمل على الحد منه. وتم التطبيق على العاملين في المكتبات الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة أبعاد للتمر في مكان العمل من حيث الصفات الشخصية وهي: (المراقبة المفرطة، النقد المستمر، الصراخ)، كما تم تحديد أبعاد التمر من حيث الصفات الوظيفية وهي: (حجب المعلومات، الحرمان من استخدام الموارد، التهديد، منع الأجازات). وأخيراً تم تحديد أبعاد التمر البدني والتمثل في الإعتداء الجسدي في العمل.

٣- الدراسات التي تناولت سلوكيات الانسحاب من العمل:

هدفت دراسة (Court & Appiah, 2024) إلى بيان طبيعة العلاقات بين سياسات ضريبة الدخل، وعدم الرضا عن الأجور، وسلوكيات الانسحاب من العمل لدى الموظفين. وتم التطبيق على ٢٥٢ موظف يعملون في المنظمات الحكومية في نيجيريا. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين أنظمة ضريبة الدخل الشخصي وعدم الرضا عن الأجور؛ كانت هناك علاقة إيجابية بين عدم الرضا عن الأجر وسلوك الانسحاب من العمل المتمثل في تأخر الموظفين وتغييبهم عن العمل وعدم الرضا عن الأجر بواسطة العلاقات بين أنظمة ضريبة الدخل الشخصية وسلوكيات الانسحاب من العمل لموظفي القطاع العام في نيجيريا. وسعت دراسة (Yasami et al., 2024) إلى استكشاف الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي وسلوك الانسحاب النفسي من العمل، إلى جانب دراسة التأثيرات المعتدلة لمرونة الموظف على الروابط بين انعدام الأمان الوظيفي والارتباط بالعمل وسلوك الانسحاب النفسي. وتم التطبيق على عينة قوامها ٣٥٧ من موظفي الخطوط الأمامية في الفنادق التايوانية من فئة أربع وخمس نجوم.

وتوصلت الدراسة إلى أن انعدام الأمان الوظيفي المتصور يقلل من الارتباط بالعمل ويؤدي إلى سلوك الانسحاب النفسي. كما أشارت النتائج إلى أن الارتباط بالعمل يتوسط جزئياً العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي وسلوك الانسحاب النفسي. علاوة على ذلك، تقلل مرونة الموظف من تأثير

انعدام الأمان الوظيفي على الارتباط بالعمل مع تعزيز العلاقة بين الارتباط بالعمل وسلوك الانسحاب النفسي.

واستهدفت دراسة (Srivastava et al., 2024) استكشاف الدور الوسيط للاجترار والدور المعدل لليقظة الذهنية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من مكان العمل. وتم التطبيق على ٤٦٧ موظفاً يعملون في فنادق منطقة دلهي في الهند. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً للاجترار كمتغير وسيط في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والعلاقة مع وسلوكيات الانسحاب من مكان العمل. كما دعم التأثير المعدل لليقظة الذهنية في إضعاف الارتباط بين النبذ في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من مكان العمل عن طريق الاجترار.

وهدف دراسة (Zhong et al., 2023) إلى استكشاف تنبؤات سلوك الانسحاب من العمل بين الشباب الناجين من سرطان الرئة وفحص الدور الوسيط للفعالية الذاتية في العلاقة بين الدعم الاجتماعي وسلوك الانسحاب من العمل. وتم التطبيق على ٢١٥ شاباً من الناجين من مرض سرطان الرئة في الفترة من من يناير ٢٠٢١م إلى يوليو ٢٠٢١م.

كان سلوك الانسحاب من العمل سائداً بين الشباب الناجين من سرطان الرئة. كما ارتبط الدعم الاجتماعي والفعالية الذاتية بشكل كبير بسلوك الانسحاب من العمل ، وتم تحديد الكفاءة الذاتية كوسيط بين الدعم الاجتماعي وسلوك الانسحاب من العمل بين هذه المجموعة. يمكن للمهنيين الصحيين مساعدتهم على العودة والتكيف مع العمل من خلال تخفيف أعراضهم، وتقديم الدعم الاجتماعي، وتعزيز كفاءتهم الذاتية.

وهدف دراسة (Jiang & Qu, 2023) إلى قياس كيف يمكن للتعليقات الإيجابية للقائد أن تقلل من سلوكيات انسحاب الموظفين من العمل من خلال امتتان الموظفين تجاه القائد. وتم استخدام بيانات ميدانية ذات موجتين ومتعددة المصادر تم جمعها من ٦٦٢ موظفاً لاختبار فرضياتنا.

وتوصلت الدراسة إلى أن مشاعر الامتتان لدى الموظفين توسطت في العلاقة السلبية بين ردود الفعل الإيجابية للقائد وسلوك انسحاب الموظفين من العمل. وكان التأثير السلبي للامتتان على سلوك الانسحاب أقوى في ظل المستويات الأعلى للتبادل بين القائد والعضو، كما كان التأثير غير المباشر لتعليقات القائد الإيجابية على سلوك الانسحاب من خلال امتتان الموظفين.

في حين هدفت دراسة (Ibrahim et al., 2022) إلى قياس الدور الوسيط لازدهار مكان العمل في العلاقة بين النبذ اللغوي وسلوك الانسحاب من العمل. تم التطبيق على ٥٣٩٥ موظف في مؤسسات السياحة والضيافة الأردنية.

وتوصلت الدراسة إلى أن النبذ اللغوي يقلل من ازدهار مكان العمل ويزيد بشكل غير مباشر من سلوك الانسحاب من خلال توسيط ازدهار مكان العمل. أدى انخفاض مشاعر ازدهار مكان العمل إلى زيادة سلوك الانسحاب من العمل.

وسعت دراسة (Samee, 2020) إلى بيان طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وسلوكيات الانسحاب من العمل من خلال الدور الوسيط للضمير. وتم التطبيق على ٢٠٠ شخص من الأفراد العاملين بالمنظمات المختلفة عبر الإنترنت.

وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي يكونوا أكثر عرضة لسلوكيات الانسحاب من العمل. كما اتضح أن للضمير أثر سلبي على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وسلوكيات الانسحاب من العمل. وأنه كلما ارتفع مستوى الضمير كلما قل الاحتراق الوظيفي للعاملين ومن ثم تقل سلوكيات الانسحاب من العمل.

وهدفت دراسة (Chenenert et al., 2019) إلى معرفة أثر الضغوطات على السلوكيات الإنسحابية من خلال الدور الوسيط للجاهزية للتغير ودعم الزملاء. وتم التطبيق على عينة من العاملين في قطاع الرعاية الصحية في كندا.

وتوصلت الدراسة إلى أن غموض الدور وتضارب الأدوار لهما علاقة سلبية كبيرة على الجاهزية للتغير. في حين أشارت النتائج إلى أن الضغوط الوظيفية لها أثر إيجابي على السلوكيات الإنسحابية للعاملين من العمل. وكلما ارتفع مستوى الضغوط الوظيفية كلما ارتفع احتمال ظهور سلوكيات الانسحاب من العمل وأن العلاقة الإيجابية بينهما تقل في ظل الدور الوسيط للجاهزية للتغير ودعم الزملاء.

٤- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل.

هدفت دراسة (Yasmeen et al., 2024) إلى التحقق من الدور الوسيط لكل من تماثل القادة والتماثل التنظيمي في العلاقة بين الإشراف المسيء ونية دوران العاملين وانسحابهم من العمل. وتم جمع البيانات من ٢٢٩ من العاملين في مجال التمريض بمستشفيات مدينة كراتشي في باكستان.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف المسيء له تأثير إيجابي كبير على نية دوران العاملين وانسحابهم من العمل. أيضاً أظهرت النتائج إلى أن الإشراف المسيء يؤثر سلباً على تحديد تماثل القادة من الممرضات والتماثل التنظيمي. كذلك توصلت الدراسة إلى أن القيادة والتماثل التنظيمي يؤثران سلباً على نية دوران الممرضات. وأخيراً، تبين أن تماثل القادة والتماثل التنظيمي يتوسطان بالتوازي في العلاقة بين الإشراف المسيء ونية دوران العاملين وانسحابهم من العمل.

وهدفت دراسة (الصاوي، ٢٠٢١) إلى دراسة الاستحقاق النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل، وتم التطبيق على عينة قوامها (٤٠٠) مفردة من العاملين في المستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي والاستحقاق النفسي يؤثران معنوياً على سلوكيات الانسحاب للعاملين في القطاع محل الدراسة. كما أفادت بأن الاستحقاق النفسي - متغيراً وسيطاً - يؤثر معنوياً في العلاقة بين التماثل التنظيمي وتبني العاملين لسلوكيات الانسحاب في القطاع محل الدراسة.

في حين أوضحت دراسة (Van Knippenberg et al., 2007) أنه يمكن التنبؤ بسلوكيات الانسحاب من العمل من خلال التماثل التنظيمي، كما أن ارتفاع التماثل التنظيمي للعاملين يزيد من ارتباطهم بالمنظمة؛ ومن ثم تقل. لديهم نية الانسحاب من العمل بشرط ضرورة تقديم الدعم من المشرف المباشر.

٥- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي والتمتع في مكان العمل:

هدفت دراسة (Islam et al., 2019) إلى قياس تأثير القيادة الأخلاقية على سلوكيات التمتع والصوت لدى الموظف، مع الأخذ في الاعتبار ظروف العمل السيئة، التماثل التنظيمي، وعبء العمل كمتغيرات وسيطة. وتم التطبيق على ٥٦٤ موظف من العاملين بقطاع التمريض في المستشفيات الباكستانية.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي وهام على كل من التماثل التنظيمي والسلوك الصوتي للموظف، ولكن لها تأثير سلبي وهام على عبء العمل، وظروف العمل السيئة، والتمتع في مكان العمل. علاوة على ذلك، ثبت أن التماثل التنظيمي وظروف العمل السيئة وعبء العمل وسطاء متحيزون.

وهدفت دراسة (Escartín et al., 2013) إلى دراسة التأثيرات الفردية والجماعية للتمائل الاجتماعي على التتمر في مكان العمل، وتم التطبيق على (٤٩٤) مفردة من العاملين المنتمين إلى مجموعات عمل من ١٩ منظمة مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن التماثل الجماعي يعد عاملاً مهماً ويؤثر على التتمر المرتبط بالعمل على مستوى الفرد والجماعة. وتُظهر النتائج أنه كلما زاد تماثل الموظفين بمجموعتهم، قل احتمال تعرضهم للتتمر، وهو ما يتماشى مع التحليلات السابقة القائمة على التماثل الاجتماعي للضغوط في العمل. والأهم من ذلك، كلما ارتفع متوسط مستوى التماثل الجماعي في المنظمة، انخفضت احتمالات أن يكون الشخص ضحية مقابل ألا يكون ضحية. ويشكل التأثير الأخير تأثيراً حقيقياً للسياق. وتصحح هذه النتائج إهمال الأسس الاجتماعية للتتمر في مكان العمل وتشير إلى أن التتمر يحتاج إلى أن يُفهم ضمن منظور أوسع لتمائل مجموعات العمل.

٦- الدراسات التي تناولت العلاقة بين التتمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل:

هدفت دراسة (Srivastava et al., 2024) تحليل دور الضرر المعنوي كمتغير وسيط في العلاقة بين التتمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من مكان العمل. وتم التطبيق على ٢٦٦ موظف يعملون في الفنادق بالهند.

وتوصلت الدراسة إلى أن للتتمر في مكان العمل تأثير مباشر على الإبلاغ عن المخالفات الداخلية بالعمل وعلى سلوكيات الانسحاب من مكان العمل. وتوسط الضرر الأخلاقي العلاقة بين التتمر في مكان العمل والإبلاغ عن المخالفات الداخلية والتتمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من مكان العمل. علاوة على ذلك، أدار نمط القيادة الشاملة العلاقة بين التتمر في مكان العمل والضرر الأخلاقي.

وهدفت دراسة (Reknes et al., 2021) إلى توثيق نية ترك العمل كنتيجة للتعرض للتتمر في مكان العمل بشكل جيد في الدراسات السابقة. وتم التطبيق على سائقي الحافلات النرويجية. وأشارت النتائج إلى أن تصورات الظلم يرتبط بشكل غير مباشر بنية ترك العمل عن طريق التتمر في مكان العمل.

وسعت دراسة (Srivastava & Agarwal, 2020) إلى بيان طبيعة العلاقة بين التمتع في مكان العمل ونية ترك العمل والدور الوسيط لنموذج الإرهاق العاطفي ودعم الإشراف. وتم التطبيق على العاملين في المؤسسات الهندية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التمتع في مكان العمل له أثر إيجابي على نية ترك العمل. وأن دعم الإشراف خفف العلاقة بين الإرهاق العاطفي ونية ترك العمل. وأخيراً اتضح أن نموذج الإرهاق العاطفي يتوسط العلاقة السلبية بين التمتع في مكان العمل ونية ترك العمل.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض أهم الدراسات التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بموضوعات البحث الحالي. وبمراجعة نتائج تلك الدراسات يمكن استخلاص بعض الاستنتاجات الخاصة بجوانب الإتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وتحديد الفجوة البحثية كما يلي:
أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض للدراسات السابقة، يتضح أنها تتشابه مع البحث الحالي في تناول موضوع التمتع في مكان العمل وكذلك موضوع التماثل التنظيمي وموضوع سلوكيات الإنسحاب من العمل في المنظمات والقطاعات المختلفة. وقد أكدت معظم الدراسات على ضرورة الاهتمام بدراسة هذه الموضوعات واعتبرتها من العوامل الهامة المؤثرة على أداء وفاعلية المنظمات والعاملين بها.

تناولت الدراسات السابقة التماثل التنظيمي في العلاقة والأثر مع بعض المتغيرات الأخرى سواء كانت بصفة مستقلة أو تابعة في العديد من المجالات التطبيقية والقطاعات المختلفة، وأهم هذه المتغيرات ومجالاتها التطبيقية: الأنماط القيادية والذكاء العاطفي والصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ومناخ العمل الأخلاقي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والعدالة الإجرائية. كما اتضح أن هناك تقارب بين الدراسات من حيث دراسة مجموعة من العناصر التي تعبر عن ممارسات إدارية مؤثرة في التماثل التنظيمي، وهي: (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الإلتزام التنظيمي).

هناك بعض الدراسات السابقة التي تناولت التمتع في مكان العمل في العلاقة والأثر مع بعض المتغيرات الأخرى أهمها: صمت العاملين، وتصنيف التمتع في مكان العمل إلى ثلاثة أنواع:

النتمر المرتبط بالعمل، والنتمر المرتبط بالشخصية، والنتمر الجسدي، وترك العمل والذكاء العاطفي والإحترق الوظيفي والإرهاق العاطفي ودعم المشرف والارتباط بالعمل والأداء.

- هناك بعض الدراسات السابقة التي تناولت سلوكيات الإنسحاب من العمل في العلاقة والأثر مع بعض المتغيرات الأخرى أهمها: امتنان الموظفين تجاه القائد الازدهار في مكان العمل والقيادة الخادمة والإحترق الوظيفي والضغط الوظيفية على العاملين. كما اتضح أن الدراسات السابقة حددت أن هناك بُعدي لسلوكيات الإنسحاب من العمل وهما: (الإنسحاب النفسي، والإنسحاب الجسدي).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب المناهج لمثل هذا النوع من الدراسات وتشارك الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستقصاء كأداة للدراسة. لذا تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري للبحث. وفي بناء أداة البحث وتكوين الاستقصاء وتم الاعتماد على المراجع والكتب التي ركزت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد. كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد محاور البحث، وفي اختيار منهج البحث والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات والكيفية التي تمت فيها تحليل البيانات في هذه الدراسات. كما تم الاستفادة منها في مناقشة نتائج البحث، لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة.

أوجه الاختلاف (الفجوة البحثية):

يتضح من الدراسات السابقة الفجوة البحثية المتمثلة في الآتي:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن الدراسات السابقة قد تم تطبيقها في منظمات أعمال خدمية، وكذلك المنظمات الصناعية والمنظمات التجارية بينما يتضح وجود ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت أثر عوامل البحث التماثل التنظيمي، والنتمر في مكان العمل، وسلوكيات الإنسحاب من العمل) في قطاع المستشفيات.
- القصور في تناول العلاقة والأثر بين التماثل التنظيمي والنتمر في مكان العمل في المستشفيات على وجه الخصوص.
- القصور في تناول العلاقة والأثر بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل في المستشفيات مجال التطبيق على وجه الخصوص.
- عدم تناول العلاقة بين المتغيرات الثلاثة للبحث وتناول علاقة التماثل التنظيمي بسلوكيات الإنسحاب من العمل من خلال النتمر في مكان العمل في المنظمات والمؤسسات والقطاعات المختلفة وفي المستشفيات على وجه الخصوص.

لذا، فإن البحث الحالي يعالج هذا القصور من خلال تناول موضوع التماثل التنظيمي وموضوع التمتع في مكان العمل ودورها في سلوكيات الإنسحاب من العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ.

والشكل رقم (١) يعرض ملخص الفجوة البحثية التي تم التوصل إليها من الدراسات

السابقة، كما يلي:



المصدر: من إعداد الباحث في ضوء تحليل الدراسات السابقة

شكل رقم (٢) الفجوة البحثية

ثالثاً: - مشكلة البحث:

بناء على نتائج مراجعة الدراسات السابقة توصل الباحث إلى وجود فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل وهو ما سعى البحث الحالي نحو تحقيقه، وللتأكد من وجود المشكلة

بأبعادها المختلفة على المستوى التطبيقي، فقد أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة ميسرة قوامها (٥٠ مفردة) من العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ في جمهورية مصر العربية كما هي موضحة بالجدول رقم (١)، وتوصل من خلالها إلى النتائج التالية:
جدول (١): عينة الدراسة الاستطلاعية

عدد العاملين	المستشفى
١٠	ديوان عام مديرية الصحة
١٣	مستشفى الصدر
١٢	مستشفى الحميات
٩	مستشفى الرمد
٦	مستشفى الجلدية
٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث.

ويبين الجدول رقم (٢) النسب المئوية لنتائج الحوار المفتوح فيما يخص إلمام العاملين بالموضوع محل الدراسة ومتغيراته:

جدول (٢): نتائج الحوار المفتوح فيما يخص إلمام العاملين بالموضوع محل الدراسة

غير موافق		موافق		العينة	العبارات
%	العدد	%	العدد		
٢٠%	١٠	٨٠%	٤٠	٥٠	يشعر العاملین بالمستشفى بإهانة شخصية عندما ينتقص شخص ما المستشفى التي يعملون بها.
٣٠%	١٥	٧٠%	٣٥	٥٠	يهتم العاملین بالمستشفى بمعرفة انطباع الآخرين عن المستشفى التي يعملون بها.
٢٠%	١٠	٨٠%	٤٠	٥٠	يعاني العاملین بالمستشفى من المراقبة المفرطة.
١٠%	٥	٩٠%	٤٥	٥٠	يشعر العاملین بالمستشفى بعدم الاستقرار النفسي بسبب النقد المستمر.
٢٤%	١٢	٧٦%	٣٨	٥٠	يتعرض العاملین بالمستشفى للصرخ والصوت العالي والإهانة من قبل رؤوسائهم في العمل.
٧٠%	٣٥	٣٠%	١٥	٥٠	ينشغل العاملین بالمستشفى أحياناً أثناء العمل بالأمر التي لا تخص العمل.
٨%	٤	٩٢%	٤٦	٥٠	ينشغل العاملین بالمستشفى باستمرار بوقت الإنصراف من العمل.
١٦%	٨	٨٤%	٤٢	٥٠	يبحث العاملین بالمستشفى باستمرار عن فرص وظيفية أفضل في أي مستشفى أخرى.

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسة الاستطلاعية.

وفى ضوء ما سبق ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث والمعلومات التي حصل عليها، ومن خلال مجموعة الأسئلة التي وجهها الباحث للسادة العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ محل الدراسة، فقد توصل الباحث إلى مجموعة من الظواهر الدالة على وجود قصور في وجود التماثل التنظيمي وعدم وجود منهجية واضحة لمواجهة ظاهرة التمتع في مكان العمل مما يؤدي إلى سلوكيات الإنسحاب من العمل وذلك على النحو التالي:

- انخفاض إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة بمفهوم التماثل التنظيمي بنسبة تتراوح ما بين (٧٠% - ٨٠%).
- أكد ٨٠% من عينة الدراسة الإستطلاعية أنهم يتعرضون للمراقبة المفرطة من رؤسائهم مما يؤثر بالسلب على أدائهم الوظيفي ويُشعرهم بعدم الثقة والأمان.
- يشعر ٩٠% من عينة الدراسة الإستطلاعية بعدم الاستقرار الوظيفي في عملهم بسبب النقد المستمر لهم من رؤسائهم مما يجعلهم يبحثون عن وظيفة أخرى بأي مستشفى أخرى.
- يتعرض ٧٦% من عينة الدراسة الإستطلاعية إلى صراخ رؤسائهم فيهم مما يُشعرهم بالإهانة وعدم الإحترام وعدم تقدير ذاتهم.
- ٨٤% من من عينة الدراسة الإستطلاعية يبحثون عن وظيفة بأماكن أخرى وهذا يدل على عدم قدرة المستشفيات محل الدراسة على مواجهة ظاهرة الإنسحاب من العمل وسلوكياتها المتعددة بل اتضح أن سياسات وقرارات إدارة المستشفى هي من الأسباب الرئيسية التي تخلق هذه الظاهرة.

بناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية التي توصل إليها الباحث، فإن مشكلة البحث تكمن في التساؤل الرئيسي الآتي:

هناك قصور في تطبيق مفهوم التماثل التنظيمي وفي الحد من ظاهرة التمتع في مكان العمل الأمر الذي قد يؤدي إلى سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من مشكلة البحث التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة؟
- ٢- ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة؟
- ٣- ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التمتع في مكان العمل و أبعاد سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة؟

٤- ما تأثير أبعاد التتمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة؟

رابعاً: - أهداف البحث:

يهدف البحث بشكل أساسي إلى دراسة الدور الوسيط للتتمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ في جمهورية مصر العربية. وذلك من خلال دراسة وتحقيق الأهداف التالية:

١- تحديد طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

٢- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

٣- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التتمر في مكان العمل وأبعاد سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

٤- قياس تأثير أبعاد التتمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

خامساً: - فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، فإنه تم صياغة فروض البحث في صورة فروض النفي وبالتالي يمكن صياغة الفروض كالاتي:

الفرض الرئيسي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الرئيسي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للتمتع في مكان العمل بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثالث الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفرطة (كأحد أبعاد التمتع في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للصراخ (كأحد التمتع في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر (كأحد أبعاد التمر في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الرابع:

لا يوجد تأثير معنوي للتمر في مكان العمل بأبعاده في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الرابع الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفروطة (كأحد أبعاد التمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للصراخ (كأحد أبعاد التمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر (كأحد أبعاد التمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الخامس:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التماثل التنظيمي وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة، المستشفى).

الفرض الرئيسي السادس:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التمر في مكان العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة، المستشفى).

الفرض الرئيسي السابع:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير سلوكيات الإنسحاب من العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة، المستشفى).

سادساً: - متغيرات البحث:

١- المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) **Organizational Identification**:

تعددت الدراسات فيما يتعلق بمكونات التماثل التنظيمي تبعاً لإختلاف فلسفة مقديها التي يسعون إلى تحقيقها، وبناءً عليه قام الباحث بإجراء بحث مسحي للتعرف على هذه الأبعاد كما هو مبين في الجدول رقم (٣):

جدول (٣): آراء الباحثين في أبعاد التماثل التنظيمي

الإتصال الجيد	الأداء الوظيفي	العضوية	الإنتماء التنظيمي	التشابه التنظيمي	الولاء التنظيمي	الأبعاد الدراسة
			√	√	√	Gautam,et al, 2004
			√	√	√	مرزوق، ٢٠١٣
		√		√	√	عبد الرحيم، ٢٠١٨
√	√			√		Sias, 2018
			√	√	√	هاشم، ٢٠١٨
			√	√	√	Zhao et al., 2019
			√	√	√	Tufan & Wendt,2020
			√	√	√	سليمان، ٢٠٢٢
			√	√	√	Lo et al., 2023
			√	√	√	Yasmeen et al., 2024
			√	√	√	Wang, 2024

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

اتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للتماثل التنظيمي قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وقد اعتمدت الدراسة الحالية على هذه الأبعاد وهي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي).

٢- المتغير الوسيط (التمتع في مكان العمل) **Workplace Bullying**:

تعددت الدراسات فيما يتعلق بمكونات التمتع في مكان العمل تبعاً لإختلاف فلسفة مقديها التي يسعون إلى تحقيقها، وبناءً عليه قام الباحث بإجراء بحث مسحي للتعرف على هذه الأبعاد كما هو مبين في الجدول رقم (٤):

جدول (٤): آراء الباحثين في أبعاد التتمر في مكان العمل

الدراسة	الأبعاد	المراقبة المفرطة	النقد المستمر	الصراخ
Samnani & Sing, 2016	√	√	√	√
Freedman & Vreven, 2017	√	√	√	√
Devonish, 2017	√	√	√	√
Liang & Yeh, 2019	√	√	√	√
Srivastava & Agarwal, 2020	√	√	√	√
Ahmed et al., 2022	√	√	√	√
Na-Nan et al., 2023	√	√	√	√
Krishna et al., 2023	√	√	√	√
Sabino et al., 2024	√	√	√	√

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

اتضح من الجدول رقم (٤) أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للتتمر الوظيفي قد شكلا أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وقد اعتمدت البحث الحالي على هذه الأبعاد وهي (المراقبة المفرطة، النقد المستمر، الصراخ).

٣- المتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) **Work Withdrawal Behaviors**:

تعددت الدراسات فيما يتعلق بسلوكيات الإنسحاب من العمل تبعاً لإختلاف فلسفة مقدميها التي يسعون إلى تحقيقها، وبناءً عليه قام الباحث بإجراء بحث مسحي للتعرف على هذه الأبعاد كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٥): آراء الباحثين في أبعاد سلوكيات الإنسحاب من العمل

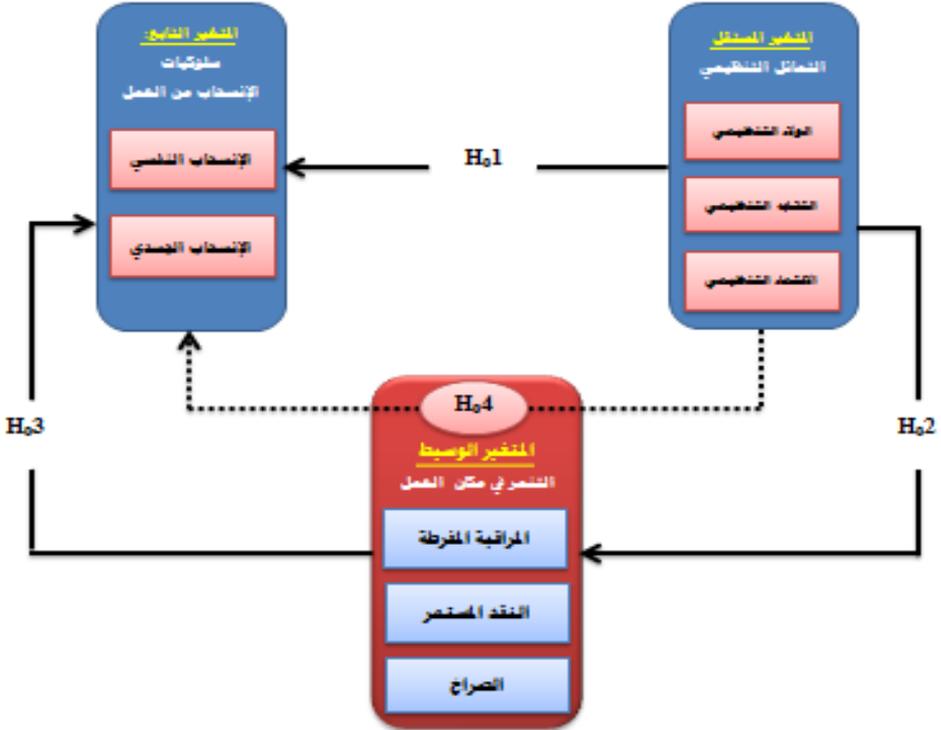
الدراسة	الأبعاد	الإنسحاب النفسي	الإنسحاب الجسدي
جودة، ٢٠١٣	√	√	√
Erdemli, 2015	√	√	√
Chenenert et al., 2019	√	√	√
Jiang & Qu, 2023	√	√	√
Court & Appiah, 2024	√	√	√

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

اتضح من الجدول رقم (٥) أن هناك بُعدين رئيسيين لسلوكيات الإنسحاب من العمل وقد اعتمد البحث الحالي على هذين البُعين وهما: (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي).

سابعاً: - هيكل متغيرات البحث:

ويمكن توضيح فروض ومتغيرات البحث من خلال النموذج الموضح في الشكل رقم (٢):



المصدر: من إعداد الباحث.

شكل (٢):

هيكل متغيرات البحث

ثامناً: - أهمية البحث:

١ - الأهمية العلمية:

تتمثل في تقديم إطار فكري للتماثل التنظيمي وأهميته وكذلك التعرف على مفهوم سلوكيات الإنسحاب من العمل والتمتع في مكان العمل وإلقاء الضوء على العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل والتمتع في مكان العمل.

٢- الأهمية التطبيقية:

تتمثل في النقاط التالية:

- أهمية البحث في العلاقة بالموضوع ذاته وبمجال الدراسة التطبيقي وتأثيراته المتزايدة في الوقت الحاضر للمنظمات المعاصرة حيث أن تطور الوعي بالتمائل التنظيمي دفع إلى حيز التفكير والاهتمام بالحد من التمر في مكان العمل والوصول من خلالها إلى منع سلوكيات الإنسحاب من العمل وتأثيره الجوهري في المستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ.
- مساهمة الدراسة في عملية تعميق رؤية الإدارة العليا لدور المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) والمتغير الوسيط (التمر في مكان العمل) في الحد من المتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل).

تاسعاً: - منهج البحث:

١- فلسفة البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي Descriptive method باعتباره المنهج الأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية، حيث يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من ظروف واقعية والوضوح التام في أساليب جمع البيانات الأولية، وعدم التحكم في محيط البحث، وتم ذلك من خلال الدراسة الميدانية، حيث قام الباحث بجمع البيانات عن متغيرات البحث، ثم قامت بإخضاع البيانات المجمعة لأساليب التحليل الإحصائي المناسبة وذلك لتحقيق أهداف البحث. واختبار صحة فروضها. وبالنسبة لفلسفة البحث، اعتمد الباحث بشكل أساسي على الفلسفة الوضعية Positivism أو ما يطلق عليها أيضاً الفلسفة الحتمية Deterministic philosophy والتي تركز على النظريات المشيدة وتطبيقها ميدانياً لمتغيرات البحث، حيث إن الفلسفة الوضعية تهتم بالتركيز على ملاحظات قابلة للقياس الكمي يتم تحليلها إحصائياً.

٢- مجتمع وعينة البحث:

أ- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالمستشفيات الحكومية في مدينة كفر الشيخ والبالغ عددهم (٦٨٨). على التوالي ويمكن توضيح ذلك بشئ من التفصيل في الجدول التالي:

جدول (٦): مجتمع البحث

عدد العاملين	العاملين			المستشفى
	الإداريين	التمريض	الأطباء	
١٣٩	١٦	٦٢	٦١	مستشفى الصدر
٣٠٩	١٣٣	١١٥	٦١	مستشفى الحميات
١٢٠	٢٢	٧١	٢٧	مستشفى الرمذ
١٢٠	٧	٢٧	٨٦	مستشفى الجلدية
٦٨٨	١٧٨	٢٧٥	٢٣٥	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث.

ب- عينة البحث:

لكي تكون عينة البحث ممثلة لمجتمع البحث تمثيلاً جيداً، فقد كان أنسب اختيار لنوع العينة هو العينة العشوائية الطبقية المتناسبة مع حجم طبقات مجتمع البحث وعدد العاملين والذي يتكون من طبقات مختلفة في مستوى التعليم والثقافة ويتمثل في ثلاثة طبقات هي (الأطباء، التمريض، الإداريين). وبناءً على حجم مجتمع البحث البالغ (٦٨٨ مفردة) فقد تم احتساب عينة البحث بافتراض أن الظاهرة محل الدراسة تتحقق في المجتمع بنسبة ٥٠% وبالتطبيق في معادلة حجم العينة بمعامل ثقة ٩٥% (أي بخطأ ٥%) فإن حجم العينة يتم تحديده كما يلي (إدريس، ٢٠١٤):

ق (١-ق)

$$ن = \frac{ق (١-ق)}{١} + \frac{ق^2 (د)}{٢(م. د)}$$

حيث أن:

ق : نسبة الحد الأقصى لتوفير الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وقد تم اعتبارها ٥٠%.

د: نسبة الخطأ المسموح به وقد اعتبرها الباحث ٥%.

د.م : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي أختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة

المعيارية المقابلة هي ١.٩٦.

ن ١: حجم مجتمع البحث ويساوي (٦٨٨).

ن : حجم العينة وهو يساوي (٢٤٧).

وعليه فإن حجم العينة باستخدام المعادلة السابقة هو (٢٤٧) مفردة، ويوضح الجدول رقم (٧) حجم عينة البحث، وعدد الاستمارات التي سيتم توزيعها على مفردات العينة، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٧):

جدول (٧): عينة البحث

عدد العاملين	العاملين			المستشفى
	الإداريين	التمريض	الأطباء	
٥٠	٦	٢٢	٢٢	مستشفى الصدر
١١١	٤٨	٤١	٢٢	مستشفى الحميات
٤٣	٨	٢٥	١٠	مستشفى الرمد
٤٣	٣	١٠	٣٠	مستشفى الجلدية
٢٤٧	٦٥	٩٨	٨٤	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث.

عاشراً:-- أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحث على أسلوبيين في جمع بيانات البحث وهما:

١- البيانات الثانوية ومصادرها هي:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية.
- الدوريات العلمية، والندوات، والمؤتمرات المتعلقة بمتغيرات البحث والتقارير.
- الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.
- الإنترنت.

٢- البيانات الأولية:

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية، والتي تم توفيرها من خلال استمارة الاستقصاء التي تم استخدامها لهذا البحث، والتي تم توزيعها على عينة البحث، كما تم إجراء اختبار المصادقية والاعتمادية لقائمة الاستقصاء من خلال قياس معامل الصدق والثبات (ألفا كرونباخ)، وذلك بغرض التأكد من صلاحية المقياس وقدرته على قياس المتغيرات وذلك لتحديد مدى صحة المقاييس المستخدمة وللتأكد من مدى صحة فروض البحث، ويحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية.

حادي عشر:- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج البحث وهي:

- ١- برنامج التحليل الإحصائي (SPSS v25).
- ٢- المقاييس الإحصائية الوصفية وهي:
 - اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق محتوى استبيان البحث.
 - المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ونسبة الاتفاق لمعرفة اتجاه آراء عينة البحث.
- ٣- الأساليب الإحصائية الاستدلالية وهي:
 - اختبار كروسكال ويلز لقياس مدى الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين.
 - معامل الارتباط البسيط لبيرسون لاختبار مدى طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات البحث..
 - تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتحقق من صحة فروض البحث.
 - اختبار تحليل المسار باستخدام (SPSS AMOS).

ثاني عشر:- الدراسة الميدانية:

١- اختبار الثبات والصدق لأداة البحث:

أ- الثبات:

معني ثبات الاختبار أن يكون الاختبار مماثلاً لنفسه، بمعنى أن يعطي نفس النتائج حين يطبق أكثر من مرة علي فرد لم تطرأ عليه تغيرات في الفترة الفاصلة من شأنها أن تغير من الظاهرة التي يقيسها الاختبار. ويوضح ذلك مدى إمكانية الاعتمادية علي نتائج قائمة الاستبيان، ومدى إمكانية تعميم نتائجها علي مجتمع البحث.

وقام الباحث بتحديد درجة الثبات للبحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ويتضح من جدول رقم (٨) أن درجة الثبات بلغت ٠.٨٨. وهي درجة مرتفعة، وهذا يعني أن القائمة تتسم بالثبات، وبالتالي فإن القائمة تعتبر صالحة لجمع البيانات بما يحقق دقة البيانات الأولية المطلوبة.

ب- صدق الأداة :

تعتبر الأداة صادقة إن كانت تقيس ما وضعت لقياسه، أو الصفة التي تهدف إلي قياسها، فإذا كانت أداة البحث تقيس اتجاه المبحوثين نحو شيء معين، فيجب أن تعطينا النتائج الاتجاه نحو هذا الشيء وليس نحو شيء أو موضوع آخر.

وقد قام الباحث بتحديد درجة الصدق عن طريق معامل الثبات؛ حيث إن معامل الصدق يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات للبحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ويتضح من جدول رقم (٨) أن درجة الصدق بلغت ٠.٩٤ وهي درجة ممتازة، وهذا يعني أن القائمة تتسم بالصدق، وبالتالي فإن القائمة تعتبر صالحة لجمع البيانات بما يحقق دقة البيانات الأولية المطلوبة، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات والصدق لكل مجموعة أسئلة:

جدول (٨):معامل الثبات والصدق لقائمة الاستقصاء

معامل الصدق	معامل الثبات	البعد
٠.٩٤	٠.٨٩	١- التماثل التنظيمي
٠.٨٧	٠.٧٦	- الانتماء التنظيمي
٠.٩٤	٠.٨٨	- التشابه التنظيمي
٠.٨٩	٠.٧٩	- الولاء التنظيمي
٠.٩٧	٠.٩٤	٢- التمر في مكان العمل
٠.٩٠	٠.٨١	- المراقبة المفرطة
٠.٨٧	٠.٧٦	- النقد المستمر
٠.٨٧	٠.٧٦	- الصراخ
٠.٩٢	٠.٨٥	٣- الانسحاب من العمل
٠.٨٨	٠.٧٨	- الانسحاب النفسى
٠.٩١	٠.٨٣	- الانسحاب الجسدى
٠.٩٤	٠.٨٨	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء.

٢- الإحصاءات الوصفية لعينة البحث:

استخدم الباحث بعض المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث تتمثل في

(نوع الوظيفة - المستشفى) والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٩): توزيع عينة البحث طبقاً لنوع الوظيفة

نوع الوظيفة	ك	%
أطباء	٨٤	٣٤
تمريض	٩٨	٣٩.٧
إداريين	٦٥	٢٦.٣
الإجمالي	٢٤٧	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث.

تشير بيانات الجدول رقم (٩) إلي أن أغلبية عينة البحث من التمريض بعدد (٩٨) مفردة بنسبة ٣٩.٧%، وجاءت بعد ذلك وظيفة (الأطباء) بعدد (٨٤) مفردة بنسبة ٣٤%، وأخيراً وظيفة (الإداريين) بعدد (٦٥) بنسبة ٢٦.٣%.

جدول (١٠): توزيع عينة البحث طبقاً للمستشفى

المستشفى	ك	%
مستشفى الصدر	٥٠	٢٠.٣
مستشفى الحميات	١١١	٤٤.٩
مستشفى الرمد	٤٣	١٧.٤
مستشفى الجلدية	٤٣	١٧.٤
الإجمالي	٢٤٧	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث.

تشير بيانات الجدول رقم (١٠) إلي أن أغلبية عينة البحث من العاملين بمستشفى الحميات بعدد (١١١) مفردة بنسبة ٤٤.٩%، وجاء بعد ذلك فئة (مستشفى الصدر) بعدد (٥٠) مفردة بنسبة ٢٠.٣%، وأخيراً كلا من مستشفى الرمد ومستشفى الجلدية بعدد (٤٣) لكلا منهما بنسبة ١٧.٤%.

٣- الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث:

أ- المؤشرات الكلية لأبعاد التماثل التنظيمي:

الجدول رقم (١١) يعرض المؤشرات الكلية لأبعاد التماثل التنظيمي للتعرف علي مدي توافرها وترتيب هذه الأبعاد، وذلك علي النحو التالي:

جدول (١١): المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد التماثل التنظيمي

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	ترتيب الأهمية
١	الانتماء التنظيمي	٢.٨٧	.٤٥	٥٧.٤	٢
٢	التشابه التنظيمي	٤.٠٣	.٥٦	٨٠.٦	١
٣	الولاء التنظيمي	٢.٦١	.٤٩	٥٢.٢	٣
	المؤشرات الكلية	٣.٢١	.٤٣	٦٤.٢	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء.

من الجدول رقم (١١) يتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير التماثل التنظيمي هي علي الترتيب: جاء بعد (التشابه التنظيمي) في الترتيب الأول باستجابة تشير إلي الموافقة بوسط حسابي قدره (٤.٠٣) وبنسبة اتفاق بلغت (٨٠.٦%)، وفي الترتيب الثاني جاء بعد (الانتماء التنظيمي) باستجابة تشير إلي الحياد بوسط حسابي قدره (٢.٨٧) وبنسبة اتفاق بلغت (٥٧.٤%)، وجاء في الترتيب الثالث والأخير بعد (الولاء التنظيمي) باستجابة تشير إلي الحياد بوسط حسابي قدره (٢.٦١) وبنسبة اتفاق بلغت (٥٢.٢%).

وبناء علي ما سبق، فإن هناك حياد لأبعاد التماثل التنظيمي، وأن غالبية الآراء تتجه نحو الحياد، حيث إن المتوسط الكلي للأبعاد هو (٣.٢١)، أي بنسبة اتفاق بلغت (٦٤.٢%).

ب- المؤشرات الكلية لأبعاد التتم في مكان العمل:
الجدول رقم (١٢) يعرض المؤشرات الكلية لأبعاد التتم في مكان العمل للتعرف علي مدى توافرها وترتيب هذه الأبعاد، وذلك علي النحو التالي:

جدول (١٢): المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد التتم في مكان العمل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	ترتيب الأهمية
١	المراقبة المفروطة	١.٥٧	.٤٢	٣١.٤	١
٢	النقد المستمر	١.٥٦	.٤٣	٣١.٢	٢
٣	الصراخ	١.٥٥	.٤٣	٣١	٣
	المؤشرات الكلية	١.٥٧	.٤٢	٣١.٤	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء.

من الجدول رقم (١٢) يتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير التمر في مكان العمل هي علي الترتيب: جاء بعد (المراقبة المفرطة) في الترتيب الأول باستجابة تشير إلي عدم الموافقة بشدة بوسط حسابي قدره (١.٥٧) وبنسبة اتفاق بلغت (٣١.٤%)، وفي الترتيب الثاني جاء بعد (النقد المستمر) باستجابة تشير إلي عدم الموافقة بشدة بوسط حسابي قدره (١.٥٦) وبنسبة اتفاق بلغت (٣١.٢%)، وجاء في الترتيب الثالث بعد (الصراخ) باستجابة تشير إلي عدم الموافقة بشدة بوسط حسابي قدره (١.٥٥) وبنسبة اتفاق بلغت (٣١%).

وبناء علي ما سبق، فإن هناك عدم توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد التمر في مكان العمل، وأن غالبية الآراء تتجه نحو عدم الموافقة بشدة، حيث إن المتوسط الكلي للأبعاد هو (١.٥٧)، أي بنسبة اتفاق بلغت (٣١.٤%).

ج- المؤشرات الكلية لأبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل:

الجدول رقم (١٣) يعرض المؤشرات الكلية لأبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل للتعرف علي مدي توافرها وترتيب هذه الأبعاد، وذلك علي النحو التالي:

جدول (١٣): المؤشرات الكلية لقياس مدي توافر أبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	ترتيب الأهمية
١	الانسحاب النفسي	١.٦٣	.٤١	٣٢.٦	١
٢	الانسحاب الجسدي	١.٥٧	.٤٥	٣١.٤	٢
	المؤشرات الكلية	١.٦١	.٣٨	٣٢.٢	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء.

من الجدول رقم (١٣) يتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير سلوكيات الانسحاب من العمل هي علي الترتيب: جاء بعد (الانسحاب النفسي) في الترتيب الأول باستجابة تشير إلي عدم الموافقة بشدة بوسط حسابي قدره (١.٦٣) وبنسبة اتفاق بلغت (٣٢.٦%)، وفي الترتيب الثاني جاء بعد (الانسحاب الجسدي) باستجابة تشير إلي عدم الموافقة بشدة بوسط حسابي قدره (١.٥٧) وبنسبة اتفاق بلغت (٣١.٤%).

وبناء علي ما سبق، فإن هناك عدم توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل، وأن غالبية الآراء تتجه نحو عدم الموافقة بشدة، حيث إن المتوسط الكلي للأبعاد هو (١.٦١)، أي بنسبة اتفاق بلغت (٣٢.٢%).

٤- اختبار صحة فروض البحث:

أ- اختبار الفرض الرئيسي الأول للبحث: والذي ينص على أنه:
لا يوجد تأثير معنوي للتمائل التنظيمي بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الرئيسي الأول للبحث والفروض الفرعية الثلاثة قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد لأثر التماثل التنظيمي على سلوكيات الإنسحاب من العمل.

جدول (١٤): اختبار تأثير التماثل التنظيمي بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل باستخدام

أسلوب الانحدار المتعدد

اختبارات			اختبار ف		معامل التحديد	معامل الارتباط	درجات الحرية	النموذج
المعنوية	قيمة (T)	درجة التأثير (B)	المعنوية	قيمة (F)	(R ²)	(R)	الحرية	
٠.٠٠٠	١٢.٤٢ -	٠.٢٥ -	٠.٠٠٠	٣٤.٣٦٨	٠.٢٣٩	٠.٤٨٩ -	٣	الانحدار
٠.٠٠٥	١١.٧٣ -	٠.١٠ -						الولاء التنظيمي
٠.٠٠٦	١٢.٧٨ -	٠.٤١ -						التشابه التنظيمي
٠.٠٠١	١١.٨١ -	٠.٩٣ -						الانتماء التنظيمي
المتغير المستقل: التماثل التنظيمي								
- الولاء التنظيمي								
- التشابه التنظيمي								
- الانتماء التنظيمي								
المتغير التابع: سلوكيات الإنسحاب من العمل								

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء. ** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٤) ما يلي:

- الارتباط R: توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (-) (٠,٤٨٩).
- معامل التحديد (نسبة التفسير) R^2 : أتضح أن أبعاد التماثل التنظيمي تُفسر سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠.٢٣٩). حيث إن معامل التحديد (**R Square**) بلغ قيمة (٠.٢٣٩)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التماثل التنظيمي علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.
- معنوية النموذج: تشير قيمة (**F**) إلي معنوية نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (٣٤.٣٦٨) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (**T**) إلي وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (-) (١٢.٤٢) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): أتضح أن التماثل التنظيمي يؤثر في سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (-) (٠.٢٥) حيث إن معامل التأثير (**B**) بلغ قيمته (-٠.٢٥) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التماثل التنظيمي علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الأول للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة. وبالتالي رفضه.

١- اختبار صحة الفرض الفرعى الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمى (كأحد أبعاد التماثل التنظيمى) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٤) ما يلي:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير عكسى معنوي بين المتغير المستقل (الولاء التنظيمى) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (١١.٧٣-) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٥) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): الولاء التنظيمى يؤثر فى سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (-٠.١٠) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (-٠.١٠) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٥) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الولاء التنظيمى على سلوكيات الإنسحاب من العمل.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الأول من الفرض الرئيسى الأول للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمى (كأحد أبعاد التماثل التنظيمى) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٢- اختبار صحة الفرض الفرعى الثانى:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمى (كأحد أبعاد التماثل التنظيمى) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٤) ما يلي:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير عكسى معنوي بين المتغير المستقل (التشابه التنظيمى) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (١٢.٧٨-) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٦) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): التشابه التنظيمى يؤثر فى سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (-٠.٤١) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (-٠.٤١) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٦) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

(٠.٥) ؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التشابه التنظيمي علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

ومما سبق اتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٣- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٤) ما يلي:

■ معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلي وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (الانتماء التنظيمي) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (-١١.٨١) وبمستوي معنوية (٠.٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

■ درجة التأثير (B): الانتماء التنظيمي يؤثر في سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (-٠.٩٣) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (-٠.٩٣) وبمستوي معنوية (٠.٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٥) ؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الانتماء التنظيمي علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الأول للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

ب- اختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني للبحث: والذي ينص على أنه:

لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعادها على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي كأحد أبعاد التماثل التنظيمي على التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني والفروض الفرعية الثلاثة قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد لأثر التماثل التنظيمي على التتمر في مكان العمل.

جدول (١٥): اختبار تأثير التماثل التنظيمي بأبعاده على التتمر في مكان العمل باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد

النموذج	درجات الحرية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	اختبار ف		اختبارات	
				قيمة (F)	المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار	٣	- ٠.٣٩١	٠.١٥٣	٣٣.٠٦٦	٠.٠٢٩	٠.٢٢ -	٩.٤٩ -
البواقي	٢٤٣					٠.١٧ -	٧.٢٣ -
الكلية	٢٤٦					٠.١٣ -	٦.٧٩ -
						٠.٢٤ -	٨.٣٩ -
المتغير المستقل: التماثل التنظيمي							
- الولاء التنظيمي							
- التشابه التنظيمي							
- الانتماء التنظيمي							
المتغير التابع: التتمر في مكان العمل							

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء. ** دالة عند مستوي معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٥) ما يلي:

■ الارتباط R: توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) والمتغير التابع (التتمر في مكان العمل) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (- ٠.٣٩١).

■ معامل التحديد (نسبة التفسير) R²: أبعاد التماثل التنظيمي تُفسر التتمر في مكان العمل بنسبة (٠.١٥٣) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.١٥٣)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التماثل التنظيمي علي التتمر في مكان العمل.

- معنوية النموذج: تشير قيمة (F) إلى معنوية نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) والمتغير التابع (التمتع في مكان العمل) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (33.066) وبمستوي معنوية (0.029) وهي قيمة أقل من (0.05).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) والمتغير التابع (التمتع في مكان العمل) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-9.49) وبمستوي معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05).
- درجة التأثير (B): التماثل التنظيمي يؤثر في التمتع في مكان العمل بنسبة (0.22-) حيث إن معامل التأثير (B) بلغ قيمته (-0.22) وبمستوي معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التماثل التنظيمي علي التمتع في مكان العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعدها على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة. وبالتالي رفضه.

١- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٥) ما يلي:

- معنوية التأثير: تشير قيمة T إلى وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (الولاء التنظيمي) والمتغير التابع (التمتع في مكان العمل) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-7.23) وبمستوي معنوية (0.013) وهي قيمة أقل من (0.05).
- درجة التأثير (B): الولاء التنظيمي يؤثر في التمتع في مكان العمل بنسبة (-0.17) حيث إن معامل التأثير B بلغ قيمته (-0.17) وبمستوي معنوية (0.013) وهي قيمة أقل من (0.05)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الولاء التنظيمي علي التمتع في مكان العمل.

ومما سبق اتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للولاء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٢- اختبار صحة الفرض الفرعى الثانى:

لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي كأحد أبعاد التماثل التنظيمي على التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٥) ما يلي:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (التشابه التنظيمي) والمتغير التابع (التتمر في مكان العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (- ٦.٧٩) وبمستوي معنوية (٠.٠٣٢) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): التشابه التنظيمي يؤثر في التتمر في مكان العمل بنسبة (- ٠.١٣) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (- ٠.١٣) وبمستوي معنوية (٠.٠٣٢) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التشابه التنظيمي علي التتمر في مكان العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثانى من الفرض الرئيسى الثانى للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للتشابه التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٣- اختبار صحة الفرض الفرعى الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التتمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٥) ما يلي:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير عكسي معنوي بين المتغير المستقل (الانتماء التنظيمي) والمتغير التابع (التتمر في مكان العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (- ٨.٣٩) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٢) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): الانتماء التنظيمي يؤثر في التتمر في مكان العمل بنسبة (- ٠.٢٤) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (- ٠.٢٤) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٢) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الانتماء التنظيمي علي التتمر في مكان العمل.

ومما سبق اتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي (كأحد أبعاد التماثل التنظيمي) على التمتع في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

ج- اختبار الفرض الرئيسي الثالث للبحث: والذي ينص على أنه:

لا يوجد تأثير معنوي للتمتع في مكان العمل بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثالث الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفرطة (كأحد أبعاد التمتع في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للصراخ (كأحد التمتع في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر (كأحد أبعاد التمتع في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الرئيسي الثالث والفروض الفرعية الثلاثة قام الباحث باستخدام تحليل

الانحدار المتعدد لأثر التمتع في مكان العمل على سلوكيات الإنسحاب من العمل.

جدول (١٦): اختبار تأثير التمر في مكان العمل بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد

النموذج	درجات الحرية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	اختبار ف		اختبارات					
				قيمة (F)	المعنى	درجة التأثير (B)	قيمة (T)	المعنى			
الانحدار	٣	٠.٨٣٣	٠.٦٩٤	٢٧٦.٣١١	٠.٠٠٠	النموذج	٠.٤٣	٨.٢١	٠.٠٠٠		
	البواقي					٢٤٣	المراقبة المفردة	٠.٦٥	٤.٠٩	٠.٠٠٠	
						الكلية	٢٤٦	النقد المستمر	٠.٦١	٣.٨٨	٠.٠٠٠
								الصراخ	٠.١٠	٢.٢١	٠.٠٣٠
المتغير المستقل: التمر في مكان العمل											
- المراقبة المفردة											
- النقد المستمر											
- الصراخ											
المتغير التابع: سلوكيات الإنسحاب من العمل											

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء * * دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) ما يلي:

- الارتباط **R**: توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغير المستقل (التمر في مكان العمل) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٨٣٣).
- معامل التحديد (نسبة التفسير) **R²**: أبعاد التمر في مكان العمل بتفسر سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠.٦٩٤) حيث إن معامل التحديد (**R Square**) بلغ قيمة (٠.٦٩٤)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التمر في مكان العمل على سلوكيات الإنسحاب من العمل.
- معنوية النموذج: تشير قيمة **(F)** إلى معنوية نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (التمر في مكان العمل) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (٢٧٦.٣١١) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلي وجود تأثير طردى معنوي بين المتغير المستقل (التمتر في مكان العمل) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٨.٢١) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- درجة التأثير (B): التتمتر في مكان العمل يؤثر في سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠.٤٣) حيث إن معامل التأثير (B) بلغ قيمته (٠.٤٣) وبمستوي معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التتمتر في مكان العمل علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الثالث للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للتمتر في مكان العمل بأبعاده على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة. وبالتالي رفضه.

١- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

- لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفردة (كأحد أبعاد التتمتر في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.
- يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) ما يلي:
- معنوية التأثير: تشير قيمة T إلي وجود تأثير طردى معنوي بين المتغير المستقل (المراقبة المفردة) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٤,٠٩) وبمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥).
 - درجة التأثير (B): المراقبة المفردة تؤثر في سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠.٦٥) حيث إن معامل التأثير B بلغ قيمته (٠,٦٥) وبمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر المراقبة المفردة علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفردة (كأحد أبعاد التتمتر في مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٢- اختبار صحة الفرض الفرعى الثانى:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر (كأحد أبعاد التتمر فى مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) ما يلى:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير طردى معنوي بين المتغير المستقل (النقد المستمر) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (٣,٨٨) وبمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥).
- درجة التأثير (B): النقد المستمر يؤثر فى سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠,٦١) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (٠,٦١) وبمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠,٥٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر النقد المستمر على سلوكيات الإنسحاب من العمل.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثانى من الفرض الرئيسى الثالث للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر كأحد أبعاد التتمر فى مكان العمل على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٣- اختبار صحة الفرض الفرعى الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للصراخ (كأحد أبعاد التتمر فى مكان العمل) على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) ما يلى:

- معنوية التأثير: تشير قيمة **T** إلى وجود تأثير طردى معنوي بين المتغير المستقل (الصراخ) والمتغير التابع (سلوكيات الإنسحاب من العمل) حيث بلغت قيمة **T** المحسوبة (٢,٢١) وبمستوي معنوية (٠,٠٣) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥).
- درجة التأثير (B): الصراخ يؤثر فى سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠,١٠) حيث إن معامل التأثير **B** بلغ قيمته (٠,١٠) وبمستوي معنوية (٠,٠٣٠) وهي قيمة أقل من (٠,٥)؛

مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الصراخ علي سلوكيات الإنسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للصراخ كأحد أبعاد التتمر في مكان العمل على سلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

د- اختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع للبحث: **والذي ينص على أنه:**

لا يوجد تأثير معنوي التتمر في مكان العمل بأبعاده في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الرابع الفروض الفرعية التالية:

■ الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفرطة (كأحد أبعاد التتمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثاني:

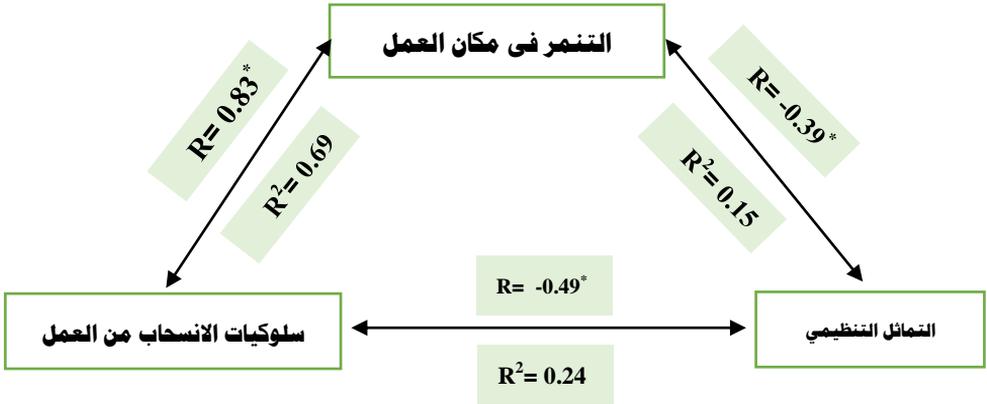
لا يوجد تأثير معنوي للصراخ (كأحد أبعاد التتمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

■ الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر (كأحد أبعاد التتمر في مكان العمل) في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع والفروض الفرعية الثلاثة قام الباحث باستخدام تحليل المسار **Path Analysis**

باستخدام برنامج **Spss.25** المدعوم ببرنامج **Amos.25** بطريقة **BOOTSTRAP** للتحقق من وجود التتمر في مكان العمل بأبعاده في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة. وذلك كما يلي:



شكل (٣):

ملخص علاقة الارتباط والتأثير بين التماثل التنظيمي والتنمر فى مكان العمل والانسحاب من العمل يتضح من الشكل رقم (٣) وجود علاقة ارتباط عكسية وتأثير جوهريه بين التماثل التنظيمي والانسحاب من العمل من خلال التنمر في مكان العمل عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث بلغ معدل التحديد بين التماثل التنظيمي والتنمر في مكان العمل (٠,١٥)، وبين التنمر في مكان العمل والانسحاب من العمل (٠,٦٩)، وبين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٢٤).

والجدول رقم (١٧) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على التنمر في

مكان العمل، كما يلي:

جدول (١٧): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على التنمر في مكان العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← التنمر في مكان العمل	-٠,١٧
٢	التشابه التنظيمي ← التنمر في مكان العمل	-٠,١٣
٣	الانتماء التنظيمي ← التنمر في مكان العمل	-٠,٢٤

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

للتماثل التنظيمي على التنمر في مكان العمل.

والجدول رقم (١٨) يبين نتائج تحليل التأثيرات للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب

من العمل، كما يلي:

جدول (١٨): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على سلوكيات الإنسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,١٠
٢	التشابه التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,٤١
٣	الانتماء التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,٩٣

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل.

والجدول رقم (١٩) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التمتع في مكان العمل على

سلوكيات الانسحاب من العمل، كما يلي:

جدول (١٩):

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التمتع في مكان العمل على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	المراقبة المفرطة ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	٠,٦٥
٢	النقد المستمر ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	٠,٦١
٣	الصراخ ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	٠,١٠

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

لأبعاد التمتع في مكان العمل على سلوكيات الانسحاب من العمل.

ويوضح الجدول رقم (٢٠) نتائج تحليل المسار لتأثير أبعاد التمتع في مكان العمل في

العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

جدول (٢٠):

نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات البحث الثلاثة

تأثير أبعاد التمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل		البيان	
٤١٣,٦٨٤		Chi ₂	المحسوبة
٠,٩٥١		(GFI)	مؤشر ملاءمة الجودة
٠,٩٢٣		(CFI)	مؤشر المواءمة المقارن
٠,٠١٦		(RMSEA)	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي
٠,٠٠٠		Sig	مستوى الدلالة
التمتع في مكان العمل في سلوكيات الانسحاب من العمل	التماثل التنظيمي في التمتع في مكان العمل	Direct Effect	قيم معاملات التأثير المباشر
٠,٤٣	٠,٢٢-		
٠,٥٩		Indirect Effect	قيمة معامل التأثير غير المباشر
		Path	المسار
٨,٢١	٩,٤٩-	T	المحسوبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	Sig.	مستوى الدلالة

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول رقم (٢٠) يتبين أن هناك تأثير معنوي لأبعاد التمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، إذا بلغت قيمة Chi₂ المحسوبة (٤١٣,٦٨٤) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) وبلغت قيمة مؤشر ملاءمة الجودة (Goodness of it Index Must) (GFI) Proximity to (٠,٩٥١) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح (الملاءمة التامة).

في حين أن (CFI) هو مؤشر المواءمة المقارن Comparative Fit Index وقد بلغ (٠,٩٢٣) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠,٠١٦) وهي تقترب من قيمة الصفر. وقد بلغ التأثير المباشر للتماثل التنظيمي في التمتع في مكان العمل (٠,٢٢-) وهو ما يشير إلى أن التماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة تؤثر عكسياً في مستوى التمتع في مكان العمل، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة من شأنه تقليل مستوى التمتع في مكان العمل، وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للتمتع في مكان العمل في سلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٤٣)، وهو ما يشير إلى أن التمتع في مكان العمل يؤثر طردياً في سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات

محل الدراسة، وبالتالي فإن انخفاض مستويات التتمتر في مكان العمل من شأنها تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وقد بلغ التأثير غير المباشر لأبعاد التتمتر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة (0,09)، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه التتمتر في مكان العمل في تعزيز تأثير التماثل التنظيمي في تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

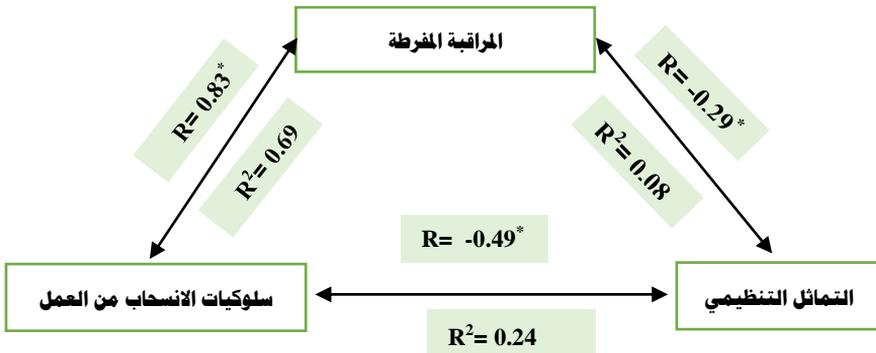
كما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الأول التماثل التنظيمي \leftarrow التتمتر في مكان العمل (9,49-) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (0,05).

فيما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الثاني التتمتر في مكان العمل \leftarrow سلوكيات الانسحاب من العمل (8,21) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (0,05).

وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثير لأبعاد التتمتر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة إذ أن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي من قبل المستشفيات محل الدراسة في ظل انخفاض معدلات التتمتر في مكان العمل من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الرابع للبحث الفائق: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التتمتر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

١- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول:
لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفرطة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.



شكل (٤):

ملخص علاقة الارتباط والتأثير بين التماثل التنظيمي والمراقبة المفرطة وسلوكيات الانسحاب من العمل

يتضح من الشكل رقم (٤) وجود علاقة ارتباط عكسية وتأثير معنوي بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل من خلال المراقبة المفرطة (كأحد أبعاد التمر في مكان العمل) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث بلغ معدل التحديد بين التماثل التنظيمي والمراقبة المفرطة (٠,٠٨)، وبين المراقبة المفرطة والانسحاب من العمل (٠,٦٩)، وبين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٢٤).

والجدول رقم (٢١) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على المراقبة المفرطة، كما يلي:

جدول (٢١): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على المراقبة المفرطة

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← المراقبة المفرطة	-٠,٣٢
٢	التشابه التنظيمي ← المراقبة المفرطة	-٠,١٦
٣	الانتماء التنظيمي ← المراقبة المفرطة	-٠,٣٥

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢١) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للتماثل التنظيمي على المراقبة المفرطة.

والجدول رقم (٢٢) يبين نتائج تحليل التأثيرات للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل، كما يلي:

جدول (٢٢): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,١٠
٢	التشابه التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,٤١
٣	الانتماء التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,٩٣

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل.

والجدول رقم (٢٣) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة المراقبة المفرطة على سلوكيات الانسحاب من العمل، كما يلي:

جدول (٢٣): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للمراقبة المفرطة على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	المراقبة المفرطة ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	٠,٦٥

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٣) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

المراقبة المفرطة على الانسحاب من العمل.

وكما هو موضح بالجدول رقم (٢٤) نتائج تحليل المسار لتأثير المراقبة المفرطة في العلاقة

بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

جدول (٢٤): نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات

البحث الثلاثة

تأثير المراقبة المفرطة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل		البيان	
٣٩٦,٢١٣	Chi ₂	المحسوبة	
٠,٩٣١	(GFI)	مؤشر ملاءمة الجودة	
٠,٩١٤	(CFI)	مؤشر المواءمة المقارن	
٠,٠٢١	(RMSEA)	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	
٠,٠٠٠	Sig	مستوى الدلالة	
المراقبة المفرطة في الإنسحاب من العمل	التماثل التنظيمي في المراقبة المفرطة	Direct Effect	قيم معاملات التأثير المباشر
٠,٧٥	٠,٠٨-		
		Indirect Effect	قيمة معامل التأثير غير المباشر
		Path	المسار
٨,٢٤	٩,٥٢-	T	المحسوبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	Sig.	مستوى الدلالة

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول رقم (٢٤) يتبين أن هناك تأثير معنوي

للمراقبة المفرطة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات

محل الدراسة، إذا بلغت قيمة Chi₂ المحسوبة (٣٩٦,٢١٣) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية

(٠,٠٥) وبلغت قيمة مؤشر ملاءمة الجودة (Goodness of it Index Must Proximity)

(GFI) (٠,٩٣١) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح (الملاءمة التامة).

في حين أن (CFI) هو مؤشر المواءمة المقارن **Comparative Fit Index** وقد بلغ (٠,٩١٤) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠,٢١) وهي تقترب من قيمة الصفر. وقد بلغ التأثير المباشر للتماثل التنظيمي في المراقبة المفردة (-٠,٠٨) وهو ما يشير إلى أن التماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة يؤثر عكسياً في مستوى المراقبة المفردة، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة من شأنه تقليل مستوى المراقبة المفردة، وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للمراقبة المفردة في سلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٧٥)، وهو ما يشير إلى أن المراقبة المفردة تؤثر طردياً في سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي فإن انخفاض المراقبة المفردة من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وقد بلغ التأثير غير المباشر للمراقبة المفردة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة (٠,٦٠)، وهو ما يؤكد الدور الذي تلعبه المراقبة المفردة في تعزيز تأثير التماثل التنظيمي في تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

كما بلغت قيمة **T** المحسوبة لمعامل تأثير المسار الأول التماثل التنظيمي ← المراقبة المفردة) (-٩,٥٢) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

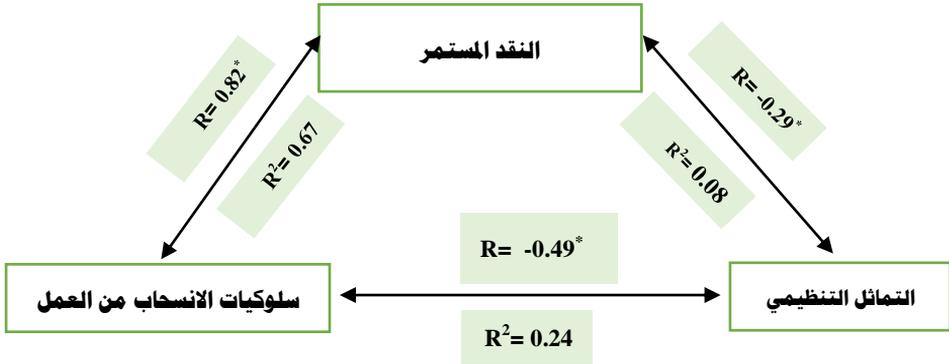
فيما بلغت قيمة **T** المحسوبة لمعامل تأثير المسار الثاني المراقبة ← المراقبة المفردة) (-٨,٢٤) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثير للمراقبة المفردة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة إذ أن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي من قبل المستشفيات محل الدراسة في ظل انخفاض معدلات المراقبة المفردة من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الرابع للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للمراقبة المفردة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٢- اختبار صحة الفرض الفرعى الثانى:

لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.



شكل رقم (٥):

ملخص علاقة الارتباط والتأثير بين التماثل التنظيمي والنقد المستمر وسلوكيات الانسحاب من العمل يتضح من الشكل رقم (٥) وجود علاقة ارتباط عكسية وتأثير جوهري بين التماثل التنظيمي والانسحاب من العمل من خلال النقد المستمر عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث بلغ معدل التحديد بين التماثل التنظيمي والنقد المستمر (٠,٠٨)، وبين النقد المستمر وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٦٧)، وبين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٢٤). والجدول التالي يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على النقد المستمر، كما يلي:

جدول (٢٥): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على النقد المستمر

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← النقد المستمر	-٠,٠٨
٢	التشابه التنظيمي ← النقد المستمر	-٠,١١
٣	الانتماء التنظيمي ← النقد المستمر	-٠,١٦

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٥) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للتماثل التنظيمي على النقد المستمر.

والجدول رقم (٢٦) يبين نتائج تحليل التأثيرات للتمائل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل، كما يلي:

جدول (٢٦):

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على سلوكيات الإنسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,١٠
٢	التشابه التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,٤١
٣	الانتماء التنظيمي ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	-٠,٩٣

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٦) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للتمائل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل.

والجدول رقم (٢٧) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للنقد المستمر على سلوكيات الانسحاب من العمل، كما يلي:

جدول (٢٧): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للنقد المستمر على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	النقد المستمر ← سلوكيات الإنسحاب من العمل	٠,٦١

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٧) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للنقد المستمر على سلوكيات الانسحاب من العمل.

ويوضح الجدول رقم (٢٨) نتائج تحليل المسار لتأثير النقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

جدول (٢٨): نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات

البحث الثلاثة

تأثير النقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل		البيان	
٤٠٢,٤٢٥		Chi ₂	المحسوبة
٠,٩٤٣		(GFI)	مؤشر ملاءمة الجودة
٠,٩٣٠		(CFI)	مؤشر المواءمة المقارن
٠,٠١٥		(RMSEA)	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي
٠,٠٠٠		Sig	مستوى الدلالة
النقد المستمر في الإنسحاب من العمل	التماثل التنظيمي في النقد المستمر	Direct Effect	قيم معاملات التأثير المباشر
٠,٧٣	٠,٢٦-		
٠,٥٩		Indirect Effect	قيمة معامل التأثير غير المباشر
		Path	المسار
٨,٧٦	٩,٤١-	T	المحسوبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	Sig.	مستوى الدلالة

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول رقم (٢٨) يتبين أن هناك تأثير معنوي للنقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، إذا بلغت قيمة Chi₂ المحسوبة (٤٠٢,٤٢٥) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) وبلغت قيمة مؤشر ملاءمة الجودة (Goodness of it Index Must Proximity)

(GFI) (٠,٩٤٣) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح (الملاءمة التامة).

في حين أن (CFI) هو مؤشر المواءمة المقارن Comparative Fit Index قد بلغ (٠,٩٣٠) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠,٠١٥) وهي تقترب من قيمة الصفر. وقد بلغ التأثير المباشر للتماثل التنظيمي في النقد المستمر (٠,٢٦-) وهو ما يشير إلى أن التماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة يؤثر عكسياً في مستوى النقد المستمر، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة من شأنه تقليل مستوى النقد المستمر، وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للنقد المستمر في سلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٧٣)، وهو ما يشير إلى أن النقد المستمر يؤثر طردياً في

الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي فإن انخفاض مستويات النقد المستمر من شأنها تخفيض مستويات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وقد بلغ التأثير غير المباشر للنقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة (٠,٥٩)، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه مستوى النقد المستمر في تعزيز تأثير التماثل التنظيمي في تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

كما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الأول التماثل التنظيمي \leftarrow النقد المستمر) (-٩,٤١) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

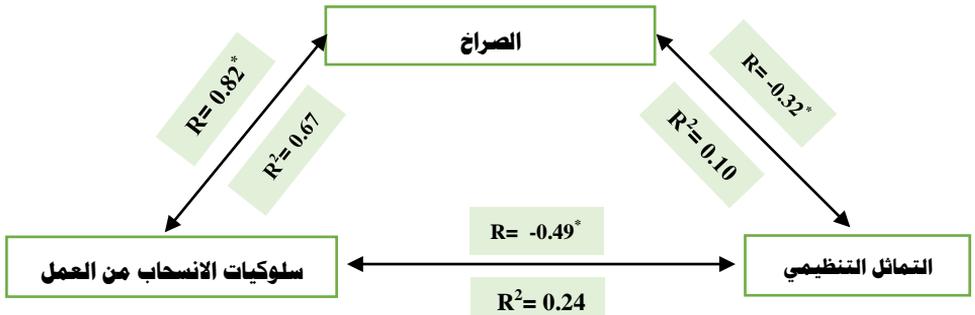
فيما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الثاني النقد المستمر \leftarrow سلوكيات الانسحاب من العمل) (٨,٧٦) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثير للنقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة إذ أن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي من قبل المستشفيات محل الدراسة في ظل انخفاض النقد المستمر من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الرابع للبحث القائل: لا يوجد تأثير معنوي للنقد المستمر في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

٣- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:

لا يوجد تأثير معنوي للصراخ في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.



شكل رقم (٦):

ملخص علاقة الارتباط والتأثير بين التماثل التنظيمي والصراخ وسلوكيات الانسحاب من العمل

يتضح من الشكل رقم (٦) وجود علاقة ارتباط عكسية وتأثير جوهريّة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل من خلال الصراخ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث بلغ معدل التحديد بين التماثل التنظيمي والصراخ (٠,١٠)، وبين الصراخ وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٦٧)، وبين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل (٠,٢٤).

والجدول رقم (٢٩) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على الصراخ،

وذلك كما يلي:

جدول (٢٩): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للتماثل التنظيمي على الصراخ

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← الصراخ	-٠,٠٨
٢	التشابه التنظيمي ← الصراخ	-٠,١١
٣	الانتماء التنظيمي ← الصراخ	-٠,١٦

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٢٩) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

للتماثل التنظيمي على الصراخ.

والجدول رقم (٣٠) يبين نتائج تحليل التأثيرات للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب

من العمل، كما يلي:

جدول (٣٠):

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الولاء التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,١٠
٢	التشابه التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,٤١
٣	الانتماء التنظيمي ← سلوكيات الانسحاب من العمل	-٠,٩٣

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٠) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)

للتماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل.

والجدول رقم (٣١) يبين نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للصراخ على سلوكيات الانسحاب من

العمل، كما يلي:

جدول (٣١): نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للصراخ على سلوكيات الانسحاب من العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار
١	الصراخ ← سلوكيات الانسحاب من العمل	٠,١٠

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣١) أن هناك علاقة تأثير مباشرة عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) للصراخ على سلوكيات الانسحاب من العمل.

وكما هو موضح بالجدول رقم (٣٢) نتائج تحليل المسار لتأثير للصراخ فى العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

جدول (٣٢):

نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات البحث الثلاثة

تأثير الصرخ فى العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل		البيان	
٣٣٥,٢٠٨		Chi ₂	المحسوبة
٠,٩٢٦		(GFI)	مؤشر ملائمة الجودة
٠,٩٠١		(CFI)	مؤشر المواءمة المقارن
٠,٠١٩		(RMSEA)	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي
٠,٠٠٠		Sig	مستوى الدلالة
الصراخ فى سلوكيات الانسحاب من العمل	التماثل التنظيمي فى الصرخ	Direct Effect	قيم معاملات التأثير المباشر
٠,٧٣	٠,٢١-		
٠,٥٨		Indirect Effect	قيمة معامل التأثير غير المباشر
		Path	المسار
٨,٧٦	٩,٤١-	T	المحسوبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	Sig.	مستوى الدلالة

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من نتائج التحليل الإحصائي الواردة فى الجدول رقم (٣٢) يتبين أن هناك تأثير معنوي للصراخ فى العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، إذا بلغت قيمة Chi₂ المحسوبة (٣٣٥,٢٠٨) وهى ذات دلالة عند مستوى المعنوية

(Goodness of fit index must Proximity) (0,05) وبلغت قيمة مؤشر ملاءمة الجودة

(GFI) (0,926) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح (الملاءمة التامة).

في حين أن (CFI) هو مؤشر المواءمة المقارن Comparative Fit Index قد بلغ (0,901) وهو مقارب إلى الواحد الصحيح، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0,019) وهي تقترب من قيمة الصفر. وقد بلغ التأثير المباشر للتماثل التنظيمي في الصراخ (-0,21) وهو ما يشير إلى أن التماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة يؤثر عكسياً في مستوى الصراخ، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة من شأنه تقليل مستوى الصراخ، وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للصراخ في الانسحاب من العمل (0,73)، وهو ما يشير إلى أن الصراخ يؤثر في الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي فإن انخفاض مستويات الصراخ من شأنها تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

وقد بلغ التأثير غير المباشر للصراخ في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة (0,58)، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه الصراخ في تعزيز تأثير التماثل التنظيمي في تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.

كما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الأول التماثل التنظيمي للصراخ (-9,41) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (0,05).

فيما بلغت قيمة T المحسوبة لمعامل تأثير المسار الثاني الصراخ ← سلوكيات الانسحاب من العمل (8,76) وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (0,05).

وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثير للصراخ في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة إذ أن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي من قبل المستشفيات محل الدراسة في ظل انخفاض معدلات الصراخ من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الرابع القائل: لا يوجد تأثير معنوي للصراخ في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي رفضه.

هـ- اختبار الفرض الرئيسي الخامس للبحث: والذى ينص على أنه:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التماثل التنظيمي وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى).

ولاختبار الفرض الرئيسي الخامس للبحث قام الباحث بإستخدام اختبار "كروسكال

ويلز" **kruskal Wallis Test**

١- متغير نوع الوظيفة:

- التماثل التنظيمي.

- الوظيفة : أطباء - تمريض - إداريين.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز **kruskal Wallis Test** لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول (٣٣):

قياس الفروق بين متغير نوع الوظيفة طبقاً لأبعاد " التماثل التنظيمي " باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبى	العدد	عينة البحث	المحاور
الدالة	مستوى المعنوية					
غير دالة	٠,٠٩٦	٤,٦٨١	١٢٢,٣٨	٨٤	أطباء	التماثل التنظيمي
			١١٥,٥٩	٩٨	تمريض	
			١٣٨,٧٧	٦٥	إداريين	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٣) ما يلي:

- لا توجد فروق معنوية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لبعد (التماثل التنظيمي)، حيث بلغت قيمة كا^٢ (٤,٦٨١)، عند مستوى معنوية أكبر من (٠,٠٥).

- مما يدل على التقارب فى الآراء طبقاً لمتغير نوع الوظيفة ويرجع ذلك الى تقارب إدراك العاملين (أطباء - تمريض - إداريين) لمفهوم التماثل التنظيمي.

٢- متغير المستشفى:

- التماثل التنظيمي.

- المستشفى: الصدر - الحميات - الرمد - الجلدية.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز Kruskal Wallis Test لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول (٣٤):

قياس الفروق بين متغير المستشفى طبقاً لـ " التماثل التنظيمي " باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدالة	مستوى المعنوية					
دالة	٠,٠٠٠	٦٠,٩٧٥	٦٤,٧٥	٥٠	الصدر	التماثل التنظيمي
			١٢٦,٩٣	١١١	الحميات	
			١٣٩,٢٦	٤٣	الرمد	
			١٧٠,٠٨	٤٣	الجلدية	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٤) ما يلي:

- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (التماثل التنظيمي)، حيث بلغت قيمة " كا^٢" (٦٠,٩٧٥)، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). وذلك لصالح مستشفى (الجلدية) بمتوسط رتبي (١٧٠,٠٨)، مقابل متوسط رتبي (١٣٩,٢٦) لمستشفى (الرمد)، مقابل متوسط رتبي (١٢٦,٩٣) لمستشفى (الحميات)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (٦٤,٧٥) لمستشفى (الصدر).
- مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (المستشفى)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الجلدية) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الفئة لمفهوم التماثل التنظيمي أكثر من إدراك العاملين في الفئات الأخرى.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الخامس للبحث القائل: لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التماثل التنظيمي وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى)، وبالتالي رفضه.

و- إختبار الفرض الرئيسى السادس للبحث: والذى ينص على أنه:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التمر في مكان العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى).

ولاختبار الفرض الرئيسى السادس للبحث قام الباحث بإستخدام اختبار "كروسكال

ويلز "kruskal Wallis Test"

١- متغير نوع الوظيفة:

- التمر في مكان العمل.

- الوظيفة : أطباء - تمريض - إداريين.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز kruskal Wallis Test لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول (٣٥):

قياس الفروق بين متغير نوع الوظيفة طبقاً لـ " التمر في مكان العمل " باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدلالة	مستوى المعنوية					
دالة	٠,٠٠٣	١١,٣٤٨	١٤٣,٤١	٨٤	أطباء	التمر في مكان العمل
			١١٩,٩٥	٩٨	تمريض	
			١٠٥,٠٢	٦٥	إداريين	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٥) ما يلي:

- توجد فروق معنوية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لمتغير (التمر في مكان العمل)، حيث بلغت قيمة "كا^٢" (١١,٣٤٨)، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). وذلك لصالح وظيفة (أطباء) بمتوسط رتبي (١٤٣.٤١)، مقابل متوسط رتبي (١١٩.٩٥) لوظيفة (التمريض)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٠٥,٠٢) لوظيفة (الإداريين).

- مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (نوع الوظيفة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح وظيفة (أطباء) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الفئة لمفهوم التمر في مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في الفئات الأخرى.

٢- متغير المستشفى:

- التمر في مكان العمل.

- المستشفى: الصدر - الحميات - الرمد - الجلدية.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز $kruskal Wallis Test$ لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول (٣٦):

قياس الفروق بين متغير المستشفى طبقاً لـ " التمر في مكان العمل " باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدلالة	مستوى المعنوية					
دالة	٠,٠٠٠	٢٢,٦٤١	١٦٤,١٥	٥٠	الصدر	التمر في مكان العمل
			١٠٧,١٨	١١١	الحميات	
			١٢٥,٤٩	٤٣	الرمد	
			١١٩,٢٣	٤٣	الجلدية	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٦) ما يلي:

- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (التمر في مكان العمل)، حيث بلغت قيمة " كا^٢" (٢٢,٦٤١)، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). وذلك لصالح مستشفى (الصدر) بمتوسط رتبي (١٦٤,١٥)، مقابل متوسط رتبي (١٢٥,٤٩) لمستشفى (الرمد)، مقابل متوسط رتبي (١١٩,٢٣) لمستشفى (الجلدية)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٠٧,١٨) لمستشفى (الحميات).

- مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (المستشفى)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الصدر) ذلك لأن إدراك العاملين في مستشفى الصدر لمفهوم التمر في مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في المستشفيات الأخرى محل الدراسة.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي السادس للبحث القائل: لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير التمر في مكان العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى)، وبالتالي رفضه.

ز- اختبار الفرض الرئيسي السابع للبحث: والذى ينص على أنه:

لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير سلوكيات الانسحاب من مكان العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى).

ولاختبار صحة الفرض الرئيسي السابع للبحث قام الباحث بإستخدام اختبار "كروسكال

ويلز "kruskal Wallis Test

١- متغير نوع الوظيفة:

- الانسحاب من مكان العمل.

- الوظيفة : أطباء - تمريض - إداريين.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز kruskal Wallis Test لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول رقم (٣٧):

قياس الفروق بين متغير نوع الوظيفة طبقاً لأبعاد " سلوكيات الانسحاب من مكان العمل "

باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدالة	مستوى المعنوية					
دالة	٠,٠٠٠	١٥,٥١١	١٤٥,٦٨	٨٤	أطباء	سلوكيات الانسحاب من مكان العمل
			١٢١,٤٠	٩٨	تمريض	
			٩٩,٩٠	٦٥	إداريين	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٧) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لمتغير (الانسحاب من مكان العمل)، حيث بلغت قيمة "كا^٢" (١٥,٥١١)، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). وذلك لصالح وظيفة (أطباء) بمتوسط رتبتي (١٤٥,٦٨)، مقابل متوسط رتبتي (١٢١,٤٠) لوظيفة (التمريض)، وأخيراً مقابل متوسط رتبتي (٩٩,٩٠) لوظيفة (الإداريين).

- مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (نوع الوظيفة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح وظيفة (أطباء) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الفئة لمفهوم سلوكيات الانسحاب من مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في الفئات الأخرى.

٢- متغير المستشفى:

- الانسحاب من مكان العمل.

- المستشفى: الصدر - الحميات - الرمد - الجلدية.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اختبار كروسكال ويلز Kruskal Wallis Test لقياس مدي الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ليدل على وجود فروق معنوية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق معنوية.

جدول رقم (٣٨):

قياس الفروق بين متغير المستشفى طبقاً لـ "الانسحاب من مكان العمل" باستخدام اختبار كروسكال ويلز

القرار		قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبتي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدالة	مستوى المعنوية					
دالة	٠,٠٠٠	٣٤,٥٦٨	١٧٦,٠٥	٥٠	الصدر	سلوكيات الانسحاب من مكان العمل
			١٠٨,١٨	١١١	الحميات	
			١٠٩,٢٤	٤٣	الرمد	
			١١٩,٠٦	٤٣	الجلدية	

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣٨) ما يلي:

- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (الانسحاب من مكان العمل)، حيث بلغت قيمة " كا^٢" (٣٤,٥٦٨)، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). وذلك لصالح مستشفى (الصدر) بمتوسط رتبي (١٧٦,٠٥)، مقابل متوسط رتبي (١١٩,٠٦) لمستشفى (الجلدية)، مقابل متوسط رتبي (١٠٩,٢٤) لمستشفى (الرمد)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٠٨,١٨) لمستشفى (الحميات).

- مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (المستشفى)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الصدر) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه المستشفى لمفهوم سلوكيات الانسحاب من مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في المستشفيات الأخرى محل الدراسة.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي السابع للبحث القائل: لا توجد فروق معنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغير سلوكيات الانسحاب من مكان العمل وفقاً للعوامل الديموجرافية (نوع الوظيفة - المستشفى)، وبالتالي رفضه.

ثالث عشر:- مناقشة نتائج البحث:

توصل البحث إلى عدة نتائج يمكن أن تسهم في حل مشكلة البحث والإجابة على تساؤلاته واختبار فروضه. وقد قام الباحث بتصنيف نتائج البحث الميدانية وفقاً للمتغيرات التي وضعوها للبحث في دراسة الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالتطبيق على العاملين بمستشفيات مدينة كفر الشيخ، وذلك حتى تكون الفائدة أكثر وضوحاً خصوصاً عند صياغة التوصيات الملائمة والقابلة للتطبيق لكل متغير، وذلك كما يلي:

١- النتائج المتعلقة بمدى توافر متغيرات وأبعاد البحث بالمستشفيات محل التطبيق:

- اتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير التماثل التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة هي علي الترتيب: بعد (التشابه التنظيمي) ثم بعد (الانتماء التنظيمي) وأخيراً (الولاء التنظيمي).
- اتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير التمتع في مكان العمل هي علي الترتيب: بعد (المراقبة المفرطة) ثم بعد (النقد المستمر) وأخيراً بعد (الصراخ).
- اتضح أن أكثر الأبعاد توافراً لمتغير سلوكيات الانسحاب من العمل هي علي الترتيب: بعد (الانسحاب النفسي) في الترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني جاء بعد (الانسحاب الجسدي).

٢- النتائج المتعلقة بعلاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث:

توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (-٠,٤٨٩). واتضح أن أبعاد التماثل التنظيمي تُفسر سلوكيات الانسحاب من العمل بنسبة (٠,٢٣٩)، مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو تأثير التماثل التنظيمي في سلوكيات الانسحاب من العمل. وقد أكدت النتائج وجود تأثير عكسي معنوي بين التماثل التنظيمي على سلوكيات الانسحاب من العمل، حيث أن التماثل التنظيمي يؤثر في سلوكيات الانسحاب من العمل بنسبة (-٠,٢٥).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Yasmeen, 2024) التي أكدت أن التماثل التنظيمي يؤثر سلبياً على نية دوران العمل وانسحاب العاملين من عملهم.

أيضاً تتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد، ٢٠٢٠) التي أكدت أهمية التماثل التنظيمي في تعزيز احترام الفرد لذاته ورفع طموحاته بما ينمي انتماؤه لمنظمتها، وعلى النقيض في هذه الدراسة نجد أن غياب شعور العاملين بالتماثل التنظيمي أدى إلى تبنيهم لسلوكيات الانسحاب.

كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Van Knippenberg et al., 2007) التي افترضت أنه كلما كان مستوى التماثل التنظيمي للفرد قوياً قلت نية الانسحاب من العمل والعكس بالعكس؛ وهو ما يتفق مع هذه الدراسة؛ كون انخفاض مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده يؤثر عكسياً على تبني العاملين بالقطاع محل الدراسة السلوكيات الانسحاب.

توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين التماثل التنظيمي والتمتع في مكان العمل حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (-٠,٣٩١). واتضح أن أبعاد التماثل التنظيمي تُفسر التمتع في مكان العمل بنسبة (٠,١٥٣) مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو تأثير التماثل التنظيمي على التمتع في مكان العمل. وقد أكدت النتائج وجود تأثير عكسي معنوي بين التماثل التنظيمي والتمتع في مكان العمل، حيث أن التماثل التنظيمي يؤثر في التمتع في مكان العمل بنسبة (-٠,٢٢).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Islam et al., 2019) التي تم تطبيقها على القطاع الطبي الباكستاني في أن التماثل التنظيمي كلما ارتفع مستواها كلما انخفضت سلوكيات التمتع في العمل والعكس صحيح.

وكذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Escartín et al., 2013) في أن التماثل التنظيمي يعد عاملاً مهماً ويؤثر سلبياً على التمتع المرتبط بالعمل على مستوى الفرد والجماعة. أنه كلما زاد تماثل الموظفين بمجموعتهم، قل احتمال تعرضهم للتمتع، وهو ما يتماشى مع

التحليلات السابقة القائمة على التماثل الاجتماعي للضغوط في العمل. والأهم من ذلك، كلما ارتفع متوسط مستوى التماثل في المنظمة، انخفضت احتمالات أن يكون الشخص ضحية مقابل ألا يكون ضحية. ويشكل التأثير الأخير تأثيراً حقيقياً للسياق. وتصحح هذه النتائج إهمال الأسس الاجتماعية للتمتر في مكان العمل وتشير إلى أن التمر يحتاج إلى أن يفهم ضمن منظور أوسع لتماثل مجموعات العمل.

▪ توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين التمر في مكان العمل وسلوكيات الإنسحاب من العمل حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٨٣٣). واتضح أن أبعاد التمر في مكان العمل تُفسر سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠,٦٩٤) مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو تأثير التمر في مكان العمل على سلوكيات الإنسحاب من العمل. وقد أكدت النتائج وجود تأثير طردى معنوي بين التمر في مكان العمل وسلوكيات الإنسحاب من العمل، حيث يؤثر التمر في مكان العمل في سلوكيات الإنسحاب من العمل بنسبة (٠,٤٣).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Srivastava et al., 2024) ودراسة (Reknes

et al., 2021) ودراسة (Srivastava & Agarwal, 2020) في أن هناك علاقة طردية قوية بين التمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل وأن التمر في مكان العمل له تأثير مباشر وغير مباشر على نية ترك العمل وانسحاب العاملين من وظائفهم. أي أن نية ترك العمل هي نتيجة للتعرض للتمر في مكان العمل، وأن التمر في مكان العمل له أثر إيجابي على نية ترك العمل. وأن دعم المشرف خفف العلاقة بين التمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل.

▪ هناك تأثير معنوي لأبعاد التمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة، في حين بلغ التأثير غير المباشر لأبعاد التمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الإنسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة (٠,٥٩)، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه التمر في مكان العمل في تعزيز تأثير التماثل التنظيمي في تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة. إذ أن زيادة الاهتمام بالتماثل التنظيمي من قبل المستشفيات محل

الدراسة في ظل انخفاض معدلات التمتع في مكان العمل من شأنه تخفيض مستويات سلوكيات الانسحاب من العمل.

٣- النتائج المتعلقة بالفروق المعنوية في إدراك العاملين بالمستشفيات محل الدراسة لمتغيرات البحث:

- لا توجد فروق معنوية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لمتغير (التماثل التنظيمي). مما يدل على التقارب في الآراء طبقاً لمتغير نوع الوظيفة ويرجع ذلك إلى تقارب إدراك العاملين (أطباء - تمريض - إداريين) لمتغيرات البحث.
- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (التماثل التنظيمي)، وذلك لصالح مستشفى (الجلدية) يليها في الترتيب مستشفى (الرمد)، يليها مستشفى (الحميات)، وأخيراً مستشفى (الصدر). وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الجلدية) ذلك لأن إدراك العاملين في مستشفى الجلدية لمفهوم التمتع في مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في المستشفيات الأخرى محل الدراسة.
- توجد فروق معنوية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لمتغير (التمتع في مكان العمل). وذلك لصالح وظيفة (الأطباء) يليها وظيفة (التمريض)، وأخيراً وظيفة (الإداريين). مما يدل على الاختلاف في الآراء بين متغير (نوع الوظيفة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح وظيفة (أطباء) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الفئة لمفهوم التمتع في مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في الفئات الأخرى.
- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (التمتع في مكان العمل). وذلك لصالح مستشفى (الصدر) يليها مستشفى (الرمد)، ثم مستشفى (الجلدية)، وأخيراً مستشفى (الحميات). وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الصدر) ذلك لأن إدراك العاملين في مستشفى الصدر لمفهوم التمتع في مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في المستشفيات الأخرى محل الدراسة.

- توجد فروق معنوية بين متغير (نوع الوظيفة) طبقاً لمتغير (سلوكيات الانسحاب من مكان العمل). وذلك لصالح وظيفة (الأطباء) يليها وظيفة (التمريض)، وأخيراً وظيفة (الإداريين). وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح وظيفة (أطباء) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الفئة لمفهوم سلوكيات الانسحاب من مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في الفئات الأخرى.
- توجد فروق معنوية بين متغير (المستشفى) طبقاً لمتغير (سلوكيات الانسحاب من مكان العمل). وذلك لصالح مستشفى (الصدر) يليها مستشفى (الجلدية)، يليها مستشفى (الرمذ)، وأخيراً مستشفى (الحميات). وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح مستشفى (الصدر) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه المستشفى لمفهوم سلوكيات الانسحاب من مكان العمل أكثر من إدراك العاملين في المستشفيات الأخرى محل الدراسة.

وفيما يلي يمكن تخلص التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج في الجدول رقم (٣٩):

جدول (٣٩):

ملخص التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج

م	التساؤلات	الأهداف	الفروض	النتيجة
١	ما طبيعة علاقة الارتباط بين أعداد التماثل التنظيمي وأبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة ؟	تحديد طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	رفض
٢	ما طبيعة علاقة الارتباط بين أعداد التماثل التنظيمي وأبعاد التمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة ؟	تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أعداد التماثل التنظيمي وأبعاد التمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	لا يوجد تأثير معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على التمر في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	رفض
٣	ما طبيعة علاقة الارتباط بين أعداد التمر في مكان العمل و أبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة ؟	تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أعداد التمر في مكان العمل وأبعاد سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	لا يوجد تأثير معنوي للتمر في مكان العمل بأبعاده على سلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	رفض
٤	ما تأثير أبعاد التمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة ؟	قياس تأثير أبعاد التمر في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	لا يوجد تأثير معنوي للتمر في مكان العمل بأبعاده في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل بالمستشفيات محل الدراسة.	رفض

المصدر: من إعداد الباحث.

رابع عشر:- توصيات البحث:

بناءً على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج واستنتاجات مختلفة، يمكن تقديم بعض التوصيات الآتية المرتبطة بدعم مواطن القوة المرتبطة بالتماثل التنظيمي والتمتع في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل في جميع المنظمات بصفة عامة وفي المستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ على وجه الخصوص، وهي مرتبة بحسب أهميتها بما تم الوصول إليه في نتائج الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي، ويوضح الجدول رقم (٤٠) البرامج والإجراءات التنفيذية لتطبيق توصيات البحث، وما هي الإجراءات والبرامج المقترحة لتنفيذها، ومن الذي يتحمل المسؤولية التنفيذية، وما هي الموارد المطلوبة لذلك، وكما يبلغ الإطار الزمني لتنفيذ التوصيات:

جدول (٤٠):

توصيات البحث وكيفية تنفيذها والجهة المسؤولة عن التنفيذ والموارد المطلوبة وزمن تنفيذها

المدى الزمني	الموارد اللازمة	المسؤول عن تنفيذ التوصية	آلية تنفيذ التوصية	التوصية	حج
التوصيات المتعلقة بالتماثل التنظيمي:					
مستمر	موارد بشرية مدرية	المدير العام للمستشفى مدير إدارة الموارد البشرية	ويمكن أن يتم ذلك من خلال دعوة العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وذلك من خلال تقديم آرائهم ومقترحاتهم، حيث أن عملية المشاركة في صنع القرار تضيف عليه صفة الواقعية، وتخلق الدافع لديهم لتنفيذ القرار بجديّة نظراً لشعورهم بأن القرار هو قرارهم على مستوى المستشفى.	ضرورة أن يقوم السادة المسؤولين في المستشفيات محل الدراسة بزيادة مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين (الأطباء، التمريض، الإداريين)	١
مستمر	موارد مالية موارد بشرية مدرية	المدير العام للمستشفى مدير إدارة الموارد البشرية مدير العلاقات العامة	ويمكن أن يتم ذلك من خلال اللقاءات المستمرة والاجتماعات، وممارسة الأنشطة الاجتماعية والترفيهية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التماسك والترابط بين العاملين وخلق الفعالية فيما بينهم.	توجيه اهتمام المسؤولين في المستشفيات محل الدراسة نحو تدعيم التماثل التنظيمي بين العاملين (الأطباء، التمريض، الإداريين).	٢
مستمر	موارد مالية	مدير إدارة الموارد البشرية	ويمكن أن يتم ذلك من خلال تهيئة ظروف العمل، واتباع أسلوب الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، وتصميم أنظمة الحوافز	توجيه اهتمام المسؤولين في المستشفيات محل الدراسة نحو المحافظة على التماثل التنظيمي.	٣

المدى الزمني	الموارد اللازمة	المسئول عن تنفيذ التوصية	آلية تنفيذ التوصية	التوصية	حج
			المشروطة بالأداء، نظراً لأن الحوافز تلعب دوراً هاماً في المحافظة على مستوى التماثل التنظيمي من ناحية، والتأثير بشكل مباشر على سلوكيات التمر في مكان العمل وسلوكيات الانسحاب من العمل.		
التوصيات المتعلقة بالتمتع في مكان العمل					
مستمر	موارد بشرية مدرية	مديري الإدارات رؤساء الأقسام	ويمكن أن يتم ذلك من خلال الأخذ برأيهم في الأمور المرتبطة بالعمل، وتكليفهم بأعمال يُحدد لها توقعات عمل منطقية، ومراقبة عملهم بشكل طبيعي وغير مبالغ فيه.	العمل على توفير المعلومات الهامة التي تؤثر على عمل العاملين (الأطباء، التمريض، الإداريين).	٤
مستمر	موارد بشرية مدرية	مديري الإدارات رؤساء الأقسام	ويمكن أن يتم ذلك من خلال عدم تعرض الشخص للسخرية والإذلال عند تعامله مع الآخرين داخل مكان عمله، وعدم التهكم عليه وعدم نشر الشائعات عنه، وعدم توجيه تعليقات مهينة لشخصه أو لأفكاره أو لحياته الخاصة داخل العمل، وعدم تذكره المستمر بأخطائه وانتقاده، وعدم التلميح له بأنه غير صالح.	العمل على القضاء نهائياً على السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى الإهانة في العمل.	٥
مستمر	موارد بشرية مدرية	مدير إدارة الموارد البشرية	عن طريق وضع أنظمة رقابية ترصد بها إدارة المستشفى سلوكيات التمر بشكل يضمن التدخل الفوري والفعال بهدف تقليل آثار تلك السلوكيات التي تتفاقم عند تعرض العاملين لها بشكل متكرر ولفترات طويلة.	العمل على عدم تواجد أي سلوكيات سلبية يتعرض لها العاملون مثل التخويف والترهيب بشكل مستمر والتدخل في الأمور الخاصة؛ بالإضافة إلى تهديد الشخص بالعنف أو الإيذاء الجسدي وصولاً إلى إيذانه فعلياً داخل مكان العمل.	٦
التوصيات المتعلقة بسلوكيات الانسحاب من العمل					
مستمر	موارد بشرية مدرية	المدير العام للمستشفى مديري الإدارات	عن طريق تطبيق معايير العدالة والمساواة بينهم حتى لا يشعرون بأنهم مظلومين أو مضطهدون ومن ثم يجدوا أنفسهم في وضع نفسي	العمل على تحسين الحالة النفسية للعاملين	٧

المدى الزمني	الموارد اللازمة	المسئول عن تنفيذ التوصية	آلية تنفيذ التوصية	التوصية	حج
			جيد.		
مستمر	موارد مالية موارد بشرية مدرية	المدير العام للمستشفى مدير إدارة الموارد البشرية	عن طريق اتباع أسلوب الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، وتصميم أنظمة الحوافز المشروطة بالأداء. كما يجب عقد دورات تدريبية تعريفية بسلوكيات الانسحاب من العمل بهدف توعية العاملين بمخاطر وتكاليف الانخراط في تلك السلوكيات.	العمل على التقليل من معدلات الغياب والتأخر عن العمل وترك للعمل وتقليل معدل دوران العمل.	٨

المصدر: من إعداد الباحث.

خامس عشر: - حدود البحث والدراسات المستقبلية:

هناك العديد من المحددات في هذا البحث، والتي يمكن توضيحها كما يلي:

- تحققت الدراسة الحالية من الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل في المستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ في جمهورية مصر العربية، ويوصي الباحث بإجراء موضوع البحث الحالي بالتطبيق على قطاعات ومجالات مختلفة.
- تم جمع البيانات من قطاع واحدة ومن الصعب أن يتم التعميم. وقد تختلف النتائج في القطاعات الأخرى، على سبيل المثال: قطاع الاتصالات، وقطاع التعليم، والقطاع الصناعي.
- ركزت الدراسة الحالية فقط على علاقة الارتباط والتأثير بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل في ظل توسيط التمتع في مكان العمل. ويمكن للباحثين التحقق من المزيد من العوامل الأخرى أو عن طريق العوامل الوسيطة الأخرى.

قائمة المراجع:

أولاً: - المراجع العربية:

- إبراهيم، هبة إبراهيم (٢٠٢١)، دور اختلاف الأجيال فى بيئة العمل على العلاقة التأثيرية بين التماثل التنظيمي وصوت العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- إسماعيل، صلاح محمد (٢٠١٥)، الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية في مصر والسعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد ١، العدد ٥٣، ص ٣٦٩-٤٢٨.
- الجعافرة، سحر جميل (٢٠١٤)، التماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعات جنوب الأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- جوده، عبد المحسن، (٢٠١٣)، "سيكولوجية الموظف المظلوم"، (المنصورة: المكتبة العصرية).
- الزيدى، مها عادل (٢٠١١)، أثر العدالة الإجرائية والإلتزام التنظيمي على نية ترك العمل، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد ١، العدد ٤، ص ٢٢٣-٢٦٥.
- سليمان، أحمد طارق (٢٠٢٢)، إطار مقترح لتأثير التماثل التنظيمي فى العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بورسعيد.
- الصاوي، محمود محمد (٢٠٢١)، الاستحقاق النفسي متغيراً وسيطاً فى العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب بالتطبيق على العاملين فى المستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد ٢٨، العدد ٤، ص ٤٣١-٤٧٠.
- العموش، اية خالد محمد (٢٠١٤)، درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الاتصال الإداري وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية.
- غنام، أسيل عبد الرحمن (٢٠١٦)، أثر التماثل التنظيمي فى الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين فى مدينة أربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- مريبط، سوريا عثمانى (٢٠١٥)، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر.

- مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٣)، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، المجلد ٣٣، العدد ٣، ص ٢٨٩-٣٣٢.
- هاشم، أحمد محمد (٢٠١٨)، أثر التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وانعكاسه على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بني سويف.

ثانياً: - المراجع الأجنبية:

- Ahmad, S., Islam, T., D'Cruz, P., & Noronha, E. (2022). Caring for those in your charge: the role of servant leadership and compassion in managing bullying in the workplace. *International journal of conflict management*, 34(1), 125-149.
- Aitken, K., & Von Treuer, K. (2021). Leadership behaviours that foster organisational identification during change. *Journal of organizational change management*, 34(2), 311-326.
- Amra, M. S. A. (2013). *Predicting Pro-Change and Anti-Change Behaviors: The Role of Perceived Organizational Justice and Organizational Identification in International Non-Governmental Organizations* (Doctoral dissertation, The Islamic University-Gaza).
- Bednar, J. S., Galvin, B. M., Ashforth, B. E., & Hafermalz, E. (2020). Putting identification in motion: A dynamic view of organizational identification. *Organization Science*, 31(1), 200-222.
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.
- Chen, Y. C., Chi, S. C. S., & Friedman, R. (2013). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417-434.
- Chênevert, D., Kilroy, S., & Bosak, J. (2019). The role of change readiness and colleague support in the role stressors and withdrawal behaviors relationship among health care employees. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 208-223.
- Court, T. O., & Appiah, A. K. (2024). Pay dissatisfaction and withdrawal behaviour of employees in the civil service: does personal income tax regime matter?. *African Journal of Economic and Management Studies*.

- Devonish, D. (2017). Dangers of workplace bullying: evidence from the Caribbean. *Journal of aggression, conflict and peace research*, 9(1), 69-80.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*. CRC press.
- Erdemli, Ö. (2015). Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 201-220.
- Escartín, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E., & van Dick, R. (2013). Individual-and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 182-193
- Freedman, S., & Vreven, D. (2017). Workplace incivility and bullying in the library: Perception or reality?. *College & Research Libraries*, 77(6), 727.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of social psychology*, 7(3), 301-315.
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel review*, 50(7/8), 1685-1704.
- Hsu, F. S., Liu, Y. A., & Tsaur, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: do organizational justice and friendship matter?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1702-1719.
- Hsu, G., & Hannan, M. T. (2005). Identities, genres, and organizational forms. *Organization science*, 16(5), 474-490.
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2021). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653-1678.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2019). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- Jiang, Z., & Qu, Y. (2023). Leader favorable feedback and withdrawal behavior: a moderated mediation model of gratitude and leader-member exchange. *Personnel Review*, 52(4), 972-991.

- Joy, M. M. (2018). High involvement work processes: implications for employee withdrawal behaviors. In *Multidisciplinary perspectives on human capital and information technology professionals* (pp. 308-323). IGI Global.
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., & Perrewé, P. L. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. *Career Development International*, 17(1), 25-42.
- Khan, M. A., Shoukat, M. H., Tan, C. C., & Selem, K. M. (2023). My supervisor distresses me! examining three-way interaction in the hospitality setting. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: Integrating and synthesizing theory and findings. *Human Resource Management Review*, 19(4), 283-303.
- Krishna, A., Soumyaja, D., & Sowmya, C. S. (2023). Workplace bullying and diffident silence: a moderated mediation model of shame and core self-evaluation. *International Journal of Conflict Management*, 34(3), 417-439.
- LeBreton, J. M., Binning, J. F., Adorno, A. J., & Melcher, K. M. (2004). Importance of personality and job-specific affect for predicting job attitudes and withdrawal behavior. *Organizational Research Methods*, 7(3), 300-325.
- Li, P., Yin, K., Shi, J., Damen, T. G., & Taris, T. W. (2024). Are bad leaders indeed bad for employees? A meta-analysis of longitudinal studies between destructive leadership and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 191(2), 399-413.
- Li, P., Yin, K., Shi, J., Damen, T. G., & Taris, T. W. (2024). Are bad leaders indeed bad for employees? A meta-analysis of longitudinal studies between destructive leadership and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 191(2), 399-413.
- Liang, H. L., & Yeh, T. K. (2020). The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction: The mediating role of leader-member exchange. *Management decision*, 58(3), 569-582.
- Livne, Y., & Goussinsky, R. (2018). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing & health sciences*, 20(1), 89-98.
- Lo, W. Y., Lin, Y. K., Lee, H. M., & Liu, T. Y. (2023). The lens of Yin-Yang philosophy: the influence of paradoxical leadership and emotional intelligence on nurses' organizational identification and turnover intention. *Leadership in Health Services*, 36(3), 434-457.

- Lu, H., Yue, A., Han, Y., & Chen, H. (2018). Exploring the effect of different performance appraisal purposes on miners' organizational citizenship behavior: The mediating role of organization identification. *Sustainability*, 10(11), 4254.
- Mohamad Ibrahim, R. I., Emeagwali, O. L., & Akkaya, M. (2022). The mediating role of workplace flourishing on the causal link between linguistic ostracism and withdrawal behavior. *Kybernetes*, 51(7), 2383-2397.
- Moksness, L. (2014). *Verbal measure, or graphic measure, or both? Psychometric study of organizational identification* (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet).
- Na-Nan, K., Virakul, B., Piriyaikul, M., & Russ-Eft, D. F. (2023). Construction and validation of an instrument to measure workplace bullying. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2118-2140.
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2021). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354-1378.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288-1311.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, 71-83.
- Nowak, R. (2021). Structural empowerment and serving culture as determinants of organizational identification and turnover intention. *Management Research Review*, 44(2), 318-340.
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225.
- Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C., & Werther Jr, W. B. (2012). Adjustment elusiveness: An empirical investigation of the effects of cross-cultural adjustment on general assignment satisfaction and withdrawal intentions. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 188-199.

- Purpora, C., Cooper, A., Sharifi, C., & Lieggi, M. (2019). Workplace bullying and risk of burnout in nurses: a systematic review protocol. *JBIV Evidence Synthesis*, 17(12), 2532-2540.
- Qiuyun, G., Liu, W., Zhou, K., & Mao, J. (2020). Leader humility and employee organizational deviance: the role of sense of power and organizational identification. *Leadership & organization development journal*, 41(3), 463-479.
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. V. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations: The International Journal*, 43(1), 1-13.
- Ribeiro, N., Semedo, A. S., Gomes, D., Bernardino, R., & Singh, S. (2022). The effect of workplace bullying on burnout: the mediating role of affective well-being. *Management Research Review*, 45(6), 824-840.
- Rurkkhum, S. (2018). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2/3), 114-129.
- Sabino, A., Gonçalves, S. P., & Cesário, F. (2024). Linking organizational cynicism to prosocial voice and defensive silence through the mediating role of bullying at work. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Sagie, A., Birati, A., & Tziner, A. (2002). Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied psychology*, 51(1), 67-89.
- Samee, N. (2020). *The Moderating Role of Agreeableness and Conscientiousness on the Relationships Between Burnout and Withdrawal Behaviors* (Master's thesis, San Jose State University).
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2016). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of business ethics*, 139, 537-549.
- Selem, K. M., Boğan, E., Shehata, A. E., & Mohamed, H. A. (2023). A moderated-mediation analysis of abusive supervision, fear of negative evaluation and psychological distress among Egyptian hotel employees. *Current Psychology*, 42(4), 3395-3410.
- Selem, K. M., Islam, M. S., Aureliano-Silva, L., & Shehata, A. E. (2023). Nexus of customer adaptation to mannequins with visit intention to full-service restaurants: Role of spatial layout. *International Journal of Hospitality Management*, 115, 103608.
- Selem, K. M., Shoukat, M. H., Shehata, A. E., Ahmad, M. S., & Gursoy, D. (2024). From workplace to home: consequences of supervisor bullying in the

hospitality setting. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (No. ahead-of-print). Emerald Publishing Limited.

- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 75-81.
- Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1547-1563.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183-204.
- Srivastava, S., Chhabra, B., Madan, P., & Puri, G. (2023). From workplace bullying to workplace withdrawal: mediating role of fear-based silence and moderating role of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2), 248-264.
- Srivastava, S., Khan, M., Kumari, A., & Jain, A. K. (2024). A study of workplace bullying and coping strategies in hospitality sector: role of moral injury and inclusive leadership. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 18-34.
- Srivastava, S., Khan, M., Kumari, A., & Jain, A. K. (2024). Does workplace ostracism lead to workplace withdrawal? Testing the moderating-mediating effects of rumination and mindfulness in Indian hospitality industry. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Suifan, T. S., Diab, H., Alhyari, S., & Sweis, R. J. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(4), 410-428.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altin, F., Çelik, F., Dalkiran, M., Yulcu, N. T., ... & Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.
- Tiwari, M., & Jha, R. (2022). Narcissism, toxic work culture and abusive supervision: a double-edged sword escalating organizational deviance. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 99-114.
- Tufan, P., & Wendt, H. (2020). Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. *European Management Journal*, 38(1), 179-190.

- Valle, M., Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2020). Situational antecedents to organizational identification and the role of supervisor support. *Organization Management Journal*, 17(3), 153-166.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1103-1126.
- Wang, C. J. (2024). Influence of social identity on service sabotage in hospitality organizations: cross-level roles of job embeddedness, organizational identification and supervisor support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(6), 1868-1892.
- Wei, H., Chen, J., Chudhery, M. A. Z., & Fang, W. (2023). Empirically investigating the organizational identity mechanism of empowering leadership affecting the innovation performance of knowledge workers. *Kybernetes*.
- World Health Organization (2015). "Suicide data", available at: http://www.who.int/mental_health.
- Xiang, K., Liu, J., Qiao, G., Gao, F., & Zhang, H. (2023). Does bullying reduce occupational commitment in hospitality employees? Mixed empirical evidence from resource conservation theory and embodied cognition perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103365.
- Yasami, M., Phetvaroon, K., Dewan, M., & Stosic, K. (2024). Does employee resilience work? The effects of job insecurity on psychological withdrawal behavior and work engagement. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Yasmeen, A., Khan, M. M., & Ahmed, S. S. (2024). A hurting embrace does not last long: toxicity of abusive supervision erodes leader and organizational identification to cause turnover intention. *Journal of Health Organization and Management*, 38 (1), 92-111.
- Younas, A., Wang, D., Javed, B., Rawwas, M. Y., Abdullah, I., & Zaffar, M. A. (2020). Positive psychological states and employee creativity: The role of ethical leadership. *The Journal of Creative Behavior*, 54(3), 567-581.
- Zhang, X., Walumbwa, F. O., Aryee, S., & Chen, Z. X. G. (2013). RETRACTED: Ethical leadership, employee citizenship and work withdrawal behaviors: Examining mediating and moderating processes. *The Leadership Quarterly*, 24, 284-297.
- Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2019). Leader-member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: The moderating role of

relative leader–member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 834-848.

- Zhong, J., Shao, L., Xin, Z., & Zhang, J. E. (2023). The mediating role of self-efficacy in the relationship between social support and work withdrawal behavior: A cross-sectional study among young lung cancer survivors. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 10(4), 100207.

ملحق البحث: قائمة الاستقصاء الموجة للسادة العاملين بالمستشفيات محل الدراسة

درجة الموافقة					العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة	
أولاً:- التماثل التنظيمي:					
أ- الإنتماء التنظيمي:					
					١- أعمل باستمرار على إنجاز أعلى مستوى من حجم العمل المطلوب.
					٢- أقدم المساعدة للآخرين عندما يكون لديهم أعباء كثيرة.
					٣- أراجع المعاملات باستمرار وبدقة حرصاً على تجنب الأخطاء فيها.
					٤- أتقبل ملاحظات واقتراحات زملائي حول أخطائي في العمل.
					٥- أشعر أن خططي للمستقبل تتوافق مع خطط المستشفى.
					٦- أتقيد باستمرار بالقوانين والتشريعات عند تقديم الخدمات لمتلقي الخدمة.
					٧- أفكر في مشكلات زملائي في المستشفى قبل المشاكل التي تواجهني.
ب- التشابه التنظيمي:					
					٨- أعتقد أن صورة المستشفى التي أعمل فيها تمثل طموحاتي المستقبلية.
					٩- أتعامل باستمرار مع متلقي الخدمة بكل لباقة وأتحلى بالصبر دون تحيز.
					١٠- استشير زملائي في المستشفى إذا كانت قراراتي تؤثر فيهم.
					١١- أوافق على بعض سياسات المستشفى في الأمور المهمة المتعلقة بشئوني.
					١٢- أتجنب إتخاذ أي إجراء من شأنه إيذاء الآخرين.
					١٣- أشعر بالاستياء حينما تُقدم إدارة المستشفى على إجراء تغييرات إدارية.
ج- الولاء التنظيمي:					
					١٤- سأستمر في العمل في هذه المستشفى ولو لم أتقاض أجرأ.
					١٥- أتجنب إستهلاك وقت طويل في الشكوى من أبسط مشكلات العمل.
					١٦- أحرص على إنجاز المهام المطلوبة مني في الأوقات المحددة.
					١٧- أحدد هويتي من خلال المستشفى بسهولة.
					١٨- أتقدم بالعديد من الإقتراحات لتطوير العمل وتحسينه.
					١٩- أقوم بمساعدة العاملين الجدد للإستفادة من خبراتي.
					٢٠- أحرص على حضور الإجتماعات المرتبطة بعمل المستشفى.
					٢١- أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي لدى الآخرين.
ثانياً:- التميز في مكان العمل:					
أ- المراقبة المفرطة:					
					٢٢- يعاني العاملون بالمستشفى من المراقبة المفرطة لعمالهم.
					٢٣- يعتمد المشرفون إلى الملاحظة المباشرة لتقييم أداء العاملين بالمستشفى.
					٢٤- يشعر العاملون بالمستشفى بعد الأمان نتيجة مراقبة تصرفاتهم بشكل لافت للنظر.
					٢٥- تقلل المراقبة المفرطة من دافعية العاملين في أداء المهام.
					٢٦- يشعر العاملون بالمستشفى بعد الإستقلالية في عملهم.

درجة الموافقة					العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة	
ب- النقد المستمر:					
					٢٧- يُشعر النقد المستمر العاملين بالمستشفى بعدم الإستقرار النفسي.
					٢٨- يتعرض العاملين بالمستشفى للمضايقات اللفظية أمام زملائهم.
					٢٩- يواجه المشرفون الإساءة للعاملين جراء أي تصرف يقومون به.
					٣٠- يلوم المشرفون العاملين على أخطائهم بشكل متكرر.
					٣١- يعتبر العاملين النقد المستمر لأدائهم هو ظلم مقصود من قبل المشرفون.
ج- الصراخ:					
					٣٢- يعامل المشرفون العاملين بطريقة تدل على عدم الإحترام.
					٣٣- يسمع العاملين ألفاظاً غير لائقة بصوت مرتفع.
					٣٤- يتعرض العاملون للصراخ من قبل مشرفيهم في العمل.
					٣٥- يشعر العاملين بالخوف عند الصراخ عليهم.
					٣٦- يُضعف الصراخ من أداء العاملين في العمل.
ثالثاً:- سلوكيات الإنسحاب من العمل:					
أ- الإنسحاب النفسي:					
					٣٧- أنشغل أحياناً أثناء العمل بالأمر التي لا تخص العمل.
					٣٨- أتصفح الإنترنت أثناء العمل.
					٣٩- أظهار للأخرين بأنى مشغول فى العمل رغم عدم إنشغالى.
					٤٠- أتحدث مع الزملاء أثناء ساعات عملي.
					٤١- أنشغل باستمرار بوقت الإنصراف من العمل.
					٤٢- أنشغل أحياناً بأموري الشخصية أثناء العمل.
					٤٣- أجري أحياناً مكالمات شخصية أثناء عملي.
					٤٤- أبذل مجهود أقل من المعتاد في العمل.
					٤٥- أذهب إلى العمل بدون إستعداد.
					٤٦- لا أشارك في وضع خطط العمل.
					٤٧- أشعر باللامبالاة تجاه عملي.
					٤٨- لا أميل إلى مناقشة أمور العمل بسبب الملل.
ب- الإنسحاب الجسدي:					
					٤٩- أحصل على أجازات مرضية حتى وإن لم أكن مريضاً.
					٥٠- أحضر إلى العمل متأخراً.

