

العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية
العامة بمدينة المنصورة

د / إنجي سامى عبدالمقصود على

كلية التجارة - جامعة المنصورة

المخلص

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الهيبة التنظيمية و أبعاد الملكية النفسية (الإلتناء - المساءلة - الكفاءة الذاتية - الهوية) ، بالتطبيق على (٣٠٢) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة . باستخدام برنامج SPSS (V.26) ، وبناء النموذج الهيكلي وذلك باستخدام نمذجة المعادلة البنائية باستخدام برنامج Smart PIs. ثم أتبعته الباحثة باختبار فروض الدراسة لمعرفة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة ، ومن ثم تحديد نتائج الدراسة . وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة . ووجود تأثير معنوي للهيبة التنظيمية المدركة على أبعاد الملكية النفسية (الإلتناء - المساءلة - الكفاءة الذاتية - الهوية) وذلك بالنسبة للعاملين بالبنوك العامة. وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج الخاصة بالبحث تم اقتراح مجموعة من التوصيات

كلمات مفتاحيه: (الهيبة التنظيمية - الملكية النفسية)

Abstract:

This research aims to determine the relationship between organizational prestige and dimensions of psychological ownership (affiliation - accountability - self-efficacy - identity), by applying it to (302) individuals working in public commercial banks. Using the SPSS (V.26) program, and building the structural model using the structural equation modeling using the Smart PIs program. Then the researcher followed it up by testing the hypotheses of the study to find out the relationship between the variables under study, and then to determine the results of the study. The results showed that there is a statistically significant correlation between the perceived organizational prestige and the psychological ownership of workers in public commercial banks. And the existence of a significant effect of the perceived organizational prestige on the dimensions of psychological ownership (affiliation - accountability - self-efficacy - identity) for workers in public banks. In light of the results of the research, a set of recommendations were proposed

Keywords: (organizational prestige - psychological ownership)

مقدمة

في الوقت الحاضر، تسعى المنظمات أكثر من أي وقت مضى للتنافس والنجاح في بيئات سريعة التغير. ومع ذلك، فإن العامل الرئيسي لتحقيق نجاح المنظمة هو من خلال رأس مالها البشري. حيث أن وجود موظفين راضين للغاية ومشاركين أمر بالغ الأهمية لتحقيق هذا النجاح. ومع ذلك، فإن الإحتفاظ بالموظفين الراضين للغاية والتأكد من أنهم يعملون بمستويات مشاركة عالية ليست مهمة سهلة. وبالتالي، فإن زيادة الرضا الوظيفي للموظفين والمشاركة الوظيفية قد حصلت على إهتمام كبير من الباحثين والممارسين في منظمات الأعمال على مدى السنوات الماضية (Atteya, 2021) ومع ذلك، لا يزال هناك المزيد من المتغيرات التي تؤثر على كل من الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية التي يجري إدخالها، فهناك حاجة إلى مزيد من الجهود البحثية. ومن بين هذه العوامل الهامة تلك التي تتعلق بصور مختلفة مفسرة للمنظمة. وبعبارة أخرى، تلك التي تتعلق بالموظفين بأن "ينظرون هم أنفسهم إلى منظماتهم على أنها منظمة حسنة السمعة ومرموقة وتمتيزة للعمل فيها. ومن بين هذه العوامل تأتي - هبة المنظمة - التي يمكن اعتبارها حافزاً هاماً لزيادة المنافسة بين المنظمات وزيادة قيمة المنظمة.(Karim,2021)

و تعرف الهبة التنظيمية المدركة على أنها بناء قيمي يشير إلى الدرجة التي يصل إليها ويُنظر بها إلى المنظمة على أنها تتمتع بسمعة طيبة وتحظى باحترام جيد، وهي منظمة تتبع من معتقدات العمال مقارنة بتقييمات وأحكام العملاء والمنافسين والموردين. لذا فإن الهبة التنظيمية المدركة هي مجموعة من معتقدات الموظفين تعكس القيمة التي يعطوها لعضويتهم في المنظمة على أساس المعلومات الخارجية المستمدة من الأطراف الخارجية، مثل العملاء أو وسائل الإعلام أو المنافسين، وكذلك الأسرة والأصدقاء والزملاء المهنيين، ويمكن تعريفها بأنها رؤية العاملين لمنظماتهم من خلال أعين الآخرين (Peña-González et al., 2021).

ومن خلال مراجعة المؤلفات، تبين أن الموظفين الذين ينظرون إلى مكان عملهم على أنه مكان حسن السمعة ومرموق، كلما كانوا أكثر رضا عن وظائفهم (e.g: Abbas and Karage, 2015)، وأكثر التزاماً تجاه منظماتهم، وأكثر انخراطاً في عملهم ووظائفهم، بالإضافة إلى وجود مستويات أعلى من الأداء (e.g: Dhir And Shukla, 2019). ومع ذلك، على الرغم من دور الهبة التنظيمية المدركة في زيادة النتائج الإيجابية للموظفين، إلا أنه لا تزال هناك حاجة لفهم العمليات والمواقف التي تحرك هذه العلاقات.

ولقد لاقت فكرة الملكية النفسية إهتماماً متزايداً من قبل الباحثين والممارسين كمؤشر لإتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية (Puotsma et al., 2015) حيث نالت قدراً كبيراً من الإهتمام في العديد من المجالات والعلوم مثل علم النفس، والفلسفة، والسلوك التنظيمي (Chiang et al., 2012)، وفي الواقع فإن نظرية الملكية النفسية تقوم على إفتراض رئيسي هو أنه في ظل ظروف ومواقف معينة يتولد لدى العاملين شعور بالملكية نحو وظائفهم ومنظماتهم، وعندما يشعر الأفراد بمثل هذا الشعور فإن ذلك يدفعهم إلى التصرف وكأنهم ملك المنظمة، ويدفعهم إلى تحمل المسؤولية نحو قراراتهم وأفعالهم التي تؤثر سلباً في المنظمة. (Md- Slidin et al., 2010)

لإن الشعور بالملكية النفسية يؤدي الى زيادة شعور الأفراد بالمسئولية والفهم المشترك لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وركزت أبحاث الملكية النفسية على تلك النتائج مثل : الرضا الوظيفي ، والإلتزام التنظيمي ، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Chung et al ., 2011) وأيضاً فإن المنظمات فى كثير من الأحيان تبذل جهوداً كبيرة لجذب الموظفين والحفاظ عليهم من خلال تقديم الحوافز المختلفة مثل حوافز الملكية الرسمية (ملكية الأسهم) والمشاركة فى صنع القرار ، وموائمة أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة (الملكية النفسية) ، لذا تعتبر الملكية النفسية مورد إيجابى يؤثر على الأداء البشرى فى المنظمات ، وهو يتكون من أربعة أبعاد هى (الكفاءة الذاتية ، المسائلة ، الشعور بالإنتماء ، الهوية الذاتية (Avey et al ., 2009) .

وفى هذا السياق فقد ركزت الدراسة الحالية على التعرف على طبيعة العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة والملكية النفسية ، وما إذا كانت الهيبة التنظيمية لها دور فى توليد الملكية النفسية للأفراد ، وذلك بالتطبيق على البنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة ، إجمالاً تستهدف الدراسة الحالية التعرف على طبيعة العلاقة المباشرة بين الهيبة التنظيمية المدركة والملكية النفسية

أولاً التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة : Operational Definitions

١- الهيبة التنظيمية المدركة Preceived Organizational Prestige :

تعرف الهيبة التنظيمية المدركة على أنها " بناء قيمي يشير إلى الدرجة التي يصل إليها ويُنظر بها إلى المنظمة على أنها تتمتع بسمعة طيبة و مكانة مرموقة وتحظى بإحترام المتعاملين معها " . لذا فإن الهيبة التنظيمية المدركة هى " مجموعة من معتقدات الموظفين تعكس القيمة التي يعطوها لعضويتهم فى المنظمة على أساس المعلومات الخارجية المستمدة من الأطراف الخارجية ، مثل العملاء أو وسائل الإعلام أو المنافسين، وكذلك الأسرة والأصدقاء والزملاء المهنيين "(Peña-González et al ., 2021).

٢- الملكية النفسية Psychological Ownership

يشير مصطلح الملكية النفسية الى حالة ذهنية تجعل الفرد يشعر بإمكانية تحقيقه لهدف محدد ، وتعتمد الملكية النفسية على إدراك الفرد لعمله أو ما يمتلكه بصفة عامة ، حيث أن هذه الملكية تولد مشاعر إيجابية نحو الهدف ، وبالتالي تولد الشعور بالمسئولية تجاه الهدف المحدد (Chung et al ., 2011) ويضيف (Brown et al ., 2014) أن الملكية النفسية تعبر عن حالة ذهنية يشعر الفرد من خلالها بملكية للشئ حتى لو أنها ليست ملكية قانونية ، وأنه يتعين على المديرين تشجيع الملكية الشخصية ، وذلك لأن الملكية النفسية ترتبط مع العديد من النتائج الإيجابية .

أبعاد الملكية النفسية :

تتمثل أبعاد الملكية النفسية فى أربعة أبعاد ، لذا سوف يعتمد هذا البحث على مقياس (Avey et al ., 2009) والذى يتكون من أربعة أبعاد وهى (الكفاءة الذاتية ، المسائلة ، الهوية الذاتية ، الإنتماء) .

١/٢ الكفاءة الذاتية :

تتعلق الكفاءة الذاتية بإعتقاد الفرد بأنه يمكن أن ينجح فى تنفيذ العمل ويكون ناجح فى أداء مهمة محددة ، لذا فإن تعزيز الشعور بالملكية النفسية تتعلق بشكل خاص بالمهمة ، والعملية ، والإجراءات. ويعرف (, lin 2013) الكفاءة الذاتية بأنها إيمان الأفراد بأنهم على إستعداد لمواجهة التحديات والتغلب عليه بشكل أفضل ، ويوضح كل من (hoveyda and seyedpoor , 2015) بأن الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية مرتفعة يكون لديهم خمس مزايا تتمثل فى :

- القدرة على إنجاز المهام الصعبة .
- قبول التحديات ومحاولة التعامل معها .
- يوجد لديهم دوافع مرتفعة .
- القدرة على بذل أى مجهود من أجل تحقيق أهدافهم .
- الإستمرارية فى مواجهة الصعوبات .

٢/٢ المسائلة :

تعد المسائلة البعد الثانى للملكية النفسية وتعمل من خلال طريقتين ، الأولى : التوقع الحقيقى فى تحمل الآخرين المسؤولية ، والثانية : توقعات عن الذات للمسائلة (avey et al ., 2009) أيضا فإن الملكية النفسية ترتبط بشكل إيجابى مع السلوكيات التنظيمية البناءة ، مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية ، والكفاءة والفعالية التنظيمية ، لذا يجب أن تكون ذات صلة بمشاعر المسؤولية والقيادة والإستعداد لتحمل المخاطر وتقديم التضحيات (chung and moon , 2011) .

٣/٢ الإنتماء :

يعنى الشعور بالإنتماء تجاوز الحاجات المادية ، والحاجات النفسية الملحة للإحساس بالمكان أو الانتماء ، وشعور الفرد بأنه ينتمى الى المنظمة لتلبية إحتياجاته الإجتماعية والعاطفية ، حيث أن تلبية إحتياجاته ينتج عنها الرضا عن مكان العمل ، وذلك من خلال وظيفة معينة ، فريق العمل ، وحدة العمل (, avey et al 2009) كما أن الملكية النفسية للأفراد تجعله يميل الى التمسك بالسلوكيات التى تناصر منظمته ، ولسعى نحو تحقيق المصلحة العامة ، بدلاً من السعى لتحقيق الأهداف الفردية والذاتية والسعى لخدمة تحقيق الأهداف التنظيمية ، مثل النمو والربحية ، وبالتالي جعل تصرفاته مركزة نحو المنظمة لشعوره بإنتمائه للمنظمة (Chung and Moon , 2011) .

٤ /٢ الهوية الذاتية :

تعبر الهوية الذاتية عن المشاعر والقيم التى يعرف الأفراد من خلالها أنفسهم بالنسبة للآخرين ، وتعتبر الهوية الذاتية البعد الرابع للملكية النفسية ، والتى تعمل على إعتبار الفرد عنصراً فريداً من نوعه عن الآخرين، وبالتالي فإنه يساهم فى تحديد هويته الذاتية (avey et al ., 2009) وتعتمد الملكية النفسية على إدراك الفرد لعمله أو على ما يمتلكه بصفة عامة ، حيث أن هذه الملكية تولد لديه مشاعر إيجابية نحو

تحقيق الهدف ، ويشعر بأن إمتلاك الهدف إمتداداً لذاته وبالتالي إحساساً بالمسؤولية تجاه الهدف المحدد (Chung and Moon , 2011) .

ثانياً : الخلفية النظرية للدراسة :

تشير نظرية الهوية الإجتماعية الى إنتماء الفرد الى المجموعات الإجتماعية . ومفهوم المجموعة تميزة العلاقات النفسية المشتركة بين أعضاء الجماعة والوعي لدى أفرادها بأن لهم هوية إجتماعية مشتركة ومصير جماعي مشترك ، وأن الوعي الجماعي المشترك أو الشعور المشترك بالإنتماء للمجموعة يشكل العامل النفسي الأهم في تعريف أى تكتل بشري أو فئة إجتماعية على أنها مجموعة لها هوية إجتماعية مشتركة بالمعنى النفسي لمفهوم الهوية الاجتماعية ويستند نهج نظرية الهوية الإجتماعية على مجموعة من الفروض أهمها :

- الأفراد يسعون الى تحقيق هوية إجتماعية خاصة بهم والمحافظة عليها بصورة إيجابية ، وأنهم يستمدون هويتهم من عضويتهم في مختلف أنواع الجماعات .
- الأفراد يدركون هذه العضوية عن طريق التصنيف الإجتماعي .
- الهوية الإجتماعية هي المكون الرئيسي الذي تتألف منه مجموعة الهويات منها (الدينية – القومية – الثقافية - المهنية – الوطنية) .

هذا وقد لاحظ (Tajfel , 1986) أن مجرد وعي الفرد بكونه عضو في جماعة ما يولد نزوعاً إيجابياً نحوها ، والنابع من وعيه كونه عضواً في جماعة أو جماعات مضافاً اليه الإعتبارات القيمة والإنفعالية التي تحال الى تلك العضوية .

إن مفهوم الذات والهوية مترابطين في العمق ، ويرى (Tajfel , 1986) أن الجماعات التي ينتمى إليها الفرد تكون مصادر مهمة للتفاخر والتباهي وتقدير الذات ، وتعطيه هذه الجماعات الشعور بالهوية الإجتماعية .

وفقاً لنظريته الهوية الاجتماعية فإن الأفراد يفضلون الإنتماء الى المنظمات التي لديها هبة عالية لأن ذلك يزيد من إحترام الذات ، ويرى كل من (Mael & Ashforth , 1992) و (Dutton et al , 1994) . إن معظم الناس يرغبون في الإنتماء الى المنظمة التي يعتقدون أنها تمتلك خصائص التقدير الإجتماعي (kang et al ., 2011) والشعور بالفخر والإنتماء الى منظمة مشهورة بشكل كبير (Carmeli, 2005) .

وعليه فان الرغبة في الحصول على الإحترام والتقدير والفخر هي " حاجات " ، لذلك يمكن لجاذبية الهوية التنظيمية الإسهام في سد حاجات الأفراد الإجتماعية والعاطفية ، لذا أوصى الباحثين المنظمات التي لديها سمعة جيدة في المجتمع بأن تركز على الإستراتيجيات التي توصل المعلومات للعاملين حول نجاحاتها وإنتصاراتها في الأعمال أما المنظمات التي لا تمتلك تلك السمعة الجيدة فعليها أن توظف الإستراتيجيات التي تعزز الروابط الإجتماعية والعلاقات التفاعلية بين أعضائها (العنزى وآخرون ، ٢٠١١) .

ثالثاً : الدراسات السابقة وبناء الفروض

العلاقة بين الهوية التنظيمية المدركة والملكية النفسية :

تشير دراسة (Gürlek & Tuna ., 2019) الى أن شعور العاملين بالإحترام والفخر المستمد من هوية المنظمة يؤثر بشكل إيجابي على سلوكهم وأدائهم . كما توصلت دراسة (Aracı ,2015) الى وجود علاقة طردية بين الأداء المالى للمنظمة و الهوية التنظيمية متضمناً بذلك كلاً من الكفاءة والفعالية والعلاقات الداخلية ، كما أشارت دراسة ((Rath & Lee. 2015 الى أن الهوية التنظيمية لها دور بارز فى عملية التصنيف الذاتى للفرد وتحديد الهوية مع المنظمة ، بينما كما توصلت دراسة ((Kundi et al ., 2018 الى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية على الإلتزام العاطفى للعاملين ، فيما أشارت دراسة (Akgunduz, 2017) الى وجود علاقة قوية بين الهوية التنظيمية والهوية التنظيمية ، وفى سياق متصل توصلت دراسة (Yildiz, 2018) الى أن الهوية التنظيمية مؤثر هام لسلوكيات الهوية التنظيمية ، وكلما ينظر الى المنظمة من قبل أعضائها على أنها منظمة مرموقة أكثر من المنظمات الأخرى ، كلما زادت الهوية التنظيمية لأعضائها ، وتوصلت الدراسة أيضا الى أنه إذا كانت هوية المنظمة عالية وكان لدى الجماعة إيمان إيجابي بها ، فإن ميل الأفراد الى الهوية مع منظمة ذات هوية عالية هو أكثر إحتمالاً من ميل الأفراد الى هوية مع منظمة ذات هوية منخفضة ، ويتوافق ذلك مع ما جاء به (Mael & Ashforth,1992) عن وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية المدركة على الهوية التنظيمية . كما كشفت دراسة (صبر ٢٠١٩) إستنتاجات محددة من أهمها أن للهوية التنظيمية المدركة للشركة تأثير مباشر ومعنوي على التماثل التنظيمي ، كما تبين أن شعور العاملين بالسمعة والمكانة الإيجابية لشركتهم لها تأثير مباشر ومعنوي فى مخرجاتهم ، فضلاً عن أن متغير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط يسهم فى زيادة تأثير الهوية التنظيمية المدركة فى مخرجات العاملين (الإلتزام التنظيمى – الرضا الوظيفى – الإحتواء التنظيمى).

وأوضحت دراست (Boğan & Dedeoğlu, 2020) أن الهوية التنظيمية ينتج عنها سلوك إيجابي يؤدي الى الأداء الإيجابي الذى يفيد فى تحسين العلاقة بين الموظفين والمنظمة تؤدي الى العديد من السلوكيات الإيجابية مثل الإلتزام العاطفى وسلوك الإمتثال ، فضلاً عن تأثيرها السلبى على سلوكيات العمل المنحرفة (Tuna et al ., 2016) و تؤثر على مخرجات العمل بشكل إيجابي من حيث بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأداء المتميز .(Atteya, 2021) الهوية التنظيمية المدركة كان لها تأثير إيجابي قوى على شعور العاملين بالفخر بعضويتهم فى المنظمة و شعور العاملين بتقدير الذات المبني على المنظمة والذى أدى بدوره الى مزيد من الإرتباط بالعمل (عطيه ، ٢٠١٩) كان العاملون قادرين نفسياً وهو ما يعنى وجود قدر كبير من الموارد الأربعة (أبعاد الملكية النفسية) ، فإنهم سيرتبطون عاصفياً بالمنظمة التى تقدم لهم الدعم اللازم للحفاظ على مواردهم الشخصية وتجديدها بإستمرار على سبيل المثال المنظمات التى تحظى بمكانة مرموقة. (Ribeiro et al ., 2021)

وتؤكد نظرية الحفاظ على الموارد على أن العاملون سيبدأون فى التعرف على منظماتهم وتطوير نية البقاء فيها من أجل ضمان إستمرارية الهوية والثقة بالنفس والشعور بالفخر والإعتراز بالنفس وإحترام الذات التى توفرها لهم المنظمة ، ولهذا السبب و من أجل مواصلة العمل فى منظمة مهابة و ذات مكانة مرموقة ، فإنهم سيرفعون مستوى أدائهم ، وذلك للمساهمة فى دعم إستمرارية نجاح ومكانة وإزدهار هذه المنظمة ،

ويواصلون إظهار السلوكيات الإيجابية من أجل حماية إحترام الذات التي توفرها لهم عضويتهم فى هذه المنظمة (Adel , 2021)

وطبقا لنظرية الهوية الإجتماعية (Tajfel , 1986) أوضح (Mael &Ashforth , 1992) أن الأفراد يميلون الى الإنتماء الى المنظمات التي ينظر اليها على أنها منظمة مرموقة تحظى بمكانة وشهرة وسمعة جيدة وإحترام المتعاملين معها ، وبالتالي كلما كانت المنظمة مرموقة زاد حجم تعزيز إحترام الذات للفرد ، والشعور بالفخر من خلال عضويتهم فيها وهويتهم معها. ويمثل تقدير الذات المستند الى المنظمة القيمة والجدارة المتصورة التي يضعها الأفراد على أنفسهم بسبب عضويتهم فى هذه المنظمة . ويعتبر الشعور الإيجابى تجاة الذات من الموارد (Hibfoll , 2002) ولأن الأفراد يرغبون فى تعزيز الصورة الذاتية لهم وكذلك الصورة الإجتماعية ، و يرغبون فى التمتع بمجد المنظمة المنعكس . فعندما يدركون أن منظماتهم مرموقة ، فإن الهوية التنظيمية المدركة تعتبر تعويض عن فقدان الموارد بسبب متطلبات العمل .

وبناء على العرض السابق لنظرية الهوية الإجتماعية ونظرية الحفاظ على الموارد تقترح الباحثة الفرض التالى :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية والملكية النفسية .

رابعا : مشكلة وتساؤلات البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة فى جانبين ، الجانب الأكاديمى والجانب التطبيقي ، وتعرض الباحثة الجانبين كما يلي

الجانب الأكاديمى :

يتمثل فى الفجوة البحثية فى مجال الدراسة ولمعرفة هذه الفجوة بالإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع ومتغيرات الدراسة ، بالإضافة الى مقابلة مجموعة من أساتذة إدارة الأعمال المتخصصين فى مجال إدارة الموارد البشرية .

وتوصلت الباحثة الى وجود فجوة بحثية تتمثل فى :

عدم وجود دراسة قامت بقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة مجتمعة – فى حدود علم الباحثة - وهى (الهوية التنظيمية - الملكية النفسية) .

تمت كل الدراسات السابقة التى إطلعت عليها الباحثة والتي تناولت المتغير المستقل (الهوية التنظيمية المدركة) والمتغير التابع (الملكية النفسية) فى غير البيئة المصرية .

هناك ندرة فى البحوث فى البيئة المصرية التى تعالج الإطار المقترح للدراسة الحالية فى القطاع المصرفى فى مصر

يمكن أن تقدم الباحثة لمديري البنوك فى القطاع المصرفى السبيل لدعم الملكية النفسية للعاملين بالبنوك محل الدراسة ، وذلك للحصول على بيئة عمل صحية ومناخ عمل إيجابى يعزز إحترام وتعزير الذات والحد من سلوكيات السلبية للموظفين ، وينمى الإلتناء والهوية للعاملين .

الجانب التطبيقى :

قامت الباحثة بإختيار البنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة كـمجال للتطبيق والدراسة وذلك نظراً لبروز أهمية متغيرات الدراسة فى هذا القطاع ، كما قامت الباحثة بإختيار البنوك التجارية العامة وهى (البنك الأهلى المصرى – بنك مصر) كـعينة لإجراء الدراسة الإستطلاعية . وذلك نظراً لأن هذه البنوك هى الأكبر والأبرز فى البنوك التجارية العامة من حيث عدد العملاء وعدد الفروع .

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الإستطلاعية فى الفترة من ٢٠٢٣/١/٢ الى ٢٠٢٣ /١/٣١ بغرض :

التعرف على مستوى إدراك العاملين بالبنوك التجارية العامة بكل من متغيرات الدراسة (الهيئة التنظيمية لمدركة –الملكية النفسية) .

تمثلت الدراسة الإستطلاعية التى قامت بها الباحثة فى المقابلات الشخصية مع عينة من العاملين بالبنوك التجارية العامة ، حيث إعتمدت الباحثة على عينة عمدية ميسرة قوامها ٦٠ مفردة من العاملين بتلك البنوك ، تمثلت العينة فى ٣٠ مفردة من البنك الأهلى ، و ٣٠ مفردة من بنك مصر. من خلال طرح مجموعة من التساؤلات على العاملين ، والتى كانت بمثابة إطار للدراسة الإستطلاعية ، فى محاولة من الباحثة للتعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات الدراسة فى البنوك العامة مجال التطبيق ، ومن ثم شملت الدراسة الإستطلاعية المحاور الآتية :

المحور الأول : مدى إدراك العاملين لهيبة البنوك التى يعملون بها، وذلك من خلال الأسئلة التالية :

- هل يشعر العاملين بالبنك بالفخر كونهم يعملون فيه ؟
- هل ترحب البنوك الأخرى بتعيين عاملين سبق لهم العمل فى هذا البنك ؟
- هل يوفر البنك للعاملين فرص للتقدم فى حياتهم المهنية ؟
- الى أى مدى يتمتع البنك بسمعة جيدة فى مجتمع البنوك الأخرى ؟

المحور الثانى : مستوى الملكية النفسية لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة محل الدراسة ، وذلك من خلال الأسئلة التالية :

- هل يشعر الموظفون بأنهم مسئولين عن العمل .
- إلى أى مدى يشعر العاملين بالبنك بالإلتناء الى البنك الذى يعملون فيه ؟
- الى أى مدى يوجد تطابق بين اهداف العاملين و أهداف البنك ؟

ومن خلال إجابات المبحوثين على هذه التساؤلات تبين للباحثة ما يلى :

تمتع البنوك التجارية العامة بمستوى عالى من الهيبة التنظيمية مقارنة بالبنوك الأخرى سواء البنوك الخاصة أو البنوك الإستثمارية فى القطاع المصرفى المصرى ، حيث أعرب ٥٤ مفردة من العينة بما يمثل نسبة ٩٠ % من المبحوثين عن شعورهم بالفخر لكونهم يعملون بتلك البنوك ، بسبب تمتع تلك البنوك بسمعة جيدة ومكانة مرموقة بين مجتمع البنوك بالبيئة المصرية بالإضافة الى تمتعها برأس مال ضخمة وإستحواذها على قاعدة عريضة من العملاء ، فضلاً عن إستحواذ تلك البنوك على ثقة العملاء و تمتعها بمستوى عالى من الأمان لضمان البنك المركزى لمدخرات وإستثمارات العملاء ، كما أن البنوك العامة تقدم أعلى عائد على الودائع وحسابات التوفير وشهادات الإستثمار . لذلك تستحوذ على أكبر قدر ممكن من ودائع العملاء . فضلاً عن زيادة عدد ماكينات الصراف الآلى ATM الخاصة بالبنوك العامة وإنتشارها على نطاق ، كما يتمتع العاملون بتلك البنوك بقدر عالى من الأمان الوظيفى .

إرتفاع مستوى الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة مجال التطبيق ، حيث أعرب ٥٠ مفردة بما يمثل ما نسبته ٨٣,٣٣ % من المبحوثين العاملين بالبنوك التجارية العامة عن تمتعهم بمستوى عالى من الأمان الوظيفى ، والحصول على رواتب مرتفعة وحوافز مجزية مقارنة بالقطاعات الأخرى فى الدولة المصرية ، فضلاً عن تمتعهم بالعمل فى بنوك تحظى بمكانة وسمعة مرموقة فى المجتمع المصرى ، يستمدون منها الشعور بالفخر وإحترام الذات ، الأمر الذى من شأنه زيادة مستوى رضاهم الوظيفى ، وكذا زيادة مشاعر الإلتواء الى البنك ، وبالتالي تزداد هويتهم مع البنك الذى يعملون فيه .

وفى ضوء الدراسات السابقة ، ونتائج الدراسة الإستطلاعية قامت الباحثة بصياغة مشكلة الدراسة فى التساؤلات التالية :

- هل هناك علاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية فى البنوك التجارية العامة ؟
- هل يوجد تأثير للهيبة التنظيمية المدركة على الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (الهيبة التنظيمية المدركة والملكية النفسية) وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية (السن – المؤهل – سنوات الخبرة)؟

خامساً : أهداف الدراسة :

تسعى الباحثة فى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية :

- معرفة طبيعة العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية للعاملين فى البنوك التجارية العامة
- بيان مدى تأثير الهيبة التنظيمية على الأبعاد الأربعة للملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة ؟
- التعرف على الفروق بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (الهيبة التنظيمية المدركة – الملكية النفسية) وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية _ السن – المؤهل – سنوات الخبرة) .

سادساً : فروض الدراسة :

إنطلاقاً من الأهداف السابقة فإن الباحثة تسعى لإختبار مجموعة من الفروض أمكن صياغتها على النحو التالي :

الفرض الأول : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية عامة .

الفرض الثانى : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة ويتفرع من الفرض الرئيسى الثانى الفروض الفرعية التالية :

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على إنتماء العاملين بالبنوك التجارية العامة .

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على المساءلة للعاملين بالبنوك التجارية العامة .

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على الكفاءة الذاتية للعاملين بالبنوك التجارية العامة .

الفرض الثالث : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على الهوية الذاتية للعاملين بالبنوك التجارية العامة الفرض الثالث: "لا يوجد فروق بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (الهيبة التنظيمية المدركة والملكية النفسية) وفقا لبعض المتغيرات الديمغرافية (السن – المؤهل – سنوات الخبرة).

سابعاً : أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة على المستوى العلمى والعملى على النحو التالى:

١- الأهمية العلمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية من أنه لا توجد دراسة واحدة عربية أو أجنبية – فى حدود علم الباحثة – قد تناولت العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة والملكية النفسية مجتمعة فى نموذج واحد.

كذلك المساعدة فى فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل حول الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية ، ومحاولة المساهمة فى التاصيل النظرى لتلك المتغيرات .

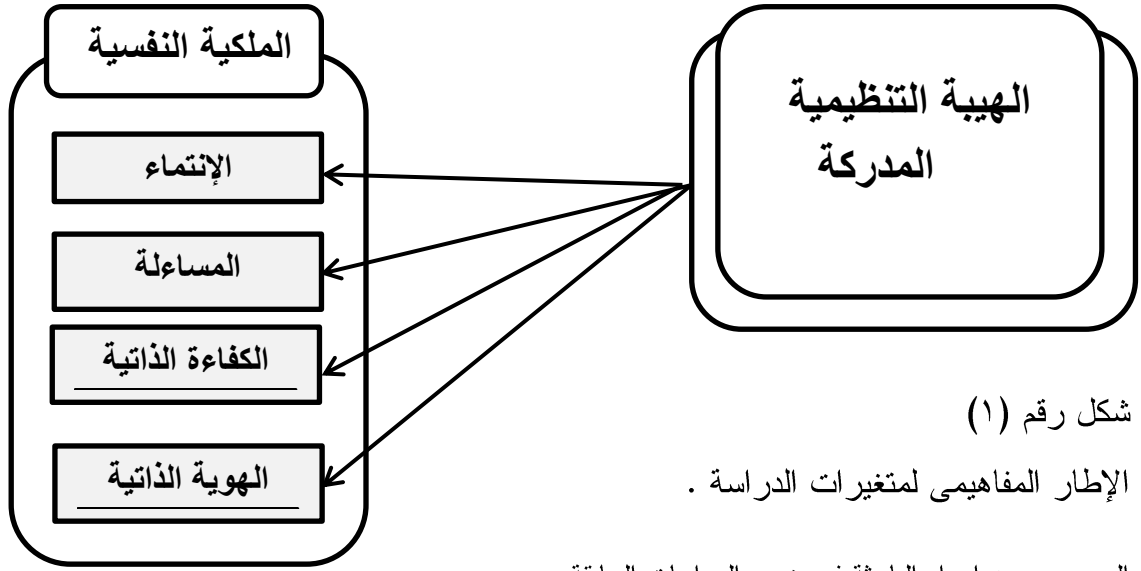
٢- الأهمية العملية :

تتضح الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال تناول العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية ، ولفت الإنتباه حول أهمية التعرف على الدور الذى تلعبه الهيبة النظيمية فى تحقيق الملكية النفسية للعاملين ، وكذلك العمل على زيادة ودعم هذا الدور إذا ثبت وجوده بشكل إيجابى .

ثامنا : طريقة البحث:

أ - منهج البحث : وفقاً لـ (Saunder et al ., 2009) هناك منهجين أساسيين هما المنهج الإستنباطي (Deductive Approach) و المنهج الإستقرائي (Inductive Approach) ويعد المنهج الإستنباطي الأكثر إستخداماً في سياق العلوم الإجتماعية . ويتضمن هذا المنهج على خمس خطوات أساسية : تنمية الفروض ، وتفعيل الفروض ، وإختبار الفروض ، وتحليل النتائج ، و أخيراً تعديل النظرية على أساس النتائج إذا لزم الأمر . (Robson , 2002) كما يمكن إستخدام المنهج الإستنباطي في تحليل العلاقة بين متغيرين أو أكثر ، كما أنه مناسب لطرق البحث الكمية لذلك تتبنى الباحثة منهج البحث الإستنباطي

الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:



المصدر : من إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة .

ب - أنواع البيانات و مصادر الحصول عليها : يوجد نوعان رئيسيان من البيانات : البيانات الأولية و البيانات الثانوية . حيث يتم جمع البيانات الأولية لغرض محدد وهو موضوع الدراسة ، وقد تكون هذه البيانات ذات طابع كمي ويمكن الحصول عليها من خلال الإستبيانات أو المقابلات المنظمة ، أو بيانات وصفية ويمكن الحصول عليها عن طريق المقابلات التي تكون شبة منظمة أو منظمة ، والملاحظات ، أما البيانات الثانوية فيمكن للباحثين الحصول عليها وتطويرها لغرض الدراسة نظراً لأنها تم جمعها لغرض آخر غير غرض الدراسة . وإعتمدت الدراسة على هذين النوعين من البيانات ، فقامت الباحثة في جمعها للبيانات الأولية بإعتماد على طريقة الإستبيان الموجه الى مجتمع الدراسة (العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة) وتم تحليل البيانات و إستخدامها لإختبار فروض الدراسة من أجل الوصول الى

النتائج . وعلاوة على ذلك تم جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ومراكز معلومات دعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء .

ج - مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث : ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين بالبنوك التجارية العامة دون المديرين والخدمات المعاونة .

عينة البحث : تم تحديد حجم العينة بإستخدام برنامج **Sample Size Calculator** وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ (١٤١٨) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة . عند مستوى ثقة ٩٥% ، وحدود الخطأ ٥% ، وبإدخال هذه البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة والذي يبلغ (٣٠٢) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية العامة ، كما قامت الباحثة بإستخدام الإستقصاء عن طريق الإنترنت (**Online Survey Internet-Mediated Questionnaires**) و إتاحتها لعدد كبير من العاملين بالبنوك العامة ، والذي تم تصميمه بإستخدام محرك البحث **Google Drive** ، وقامت الباحثة بإتاحتها عبر وسائل التواصل الإجتماعي ، وذلك خلال الفترة من ١ يوليو ٢٠٢٣ الى ٣١ يوليو ٢٠٢٣

د- أداة البحث وقياس المتغيرات : اعتمدت الباحثة في تجميع بيانات البحث الميداني من مصادره الأولية على قائمة استبيان تم إعدادها من أجل ها البحث، وتم الإجابة عنه بمعرفة المستقصي منه ، واعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي والتي تقع في مستويات تتراوح بين موافق تماماً (٥) إلى غير موافق تماماً (١)، وتم

أساليب تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث: اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث ومتغيراته وفروضه على النحو التالي:

أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية *Descriptive Methods* : تم الاعتماد على الأساليب التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية.

٢. الوسط الحسابي *Arithmetic Mean*.

٣. الانحراف المعياري *Standard Deviation*.

٤. معامل الاختلاف والترتيب على أساس الأقل تشنتا

ثانياً: الأساليب الاستدلالية *Inferential Methods* : تم الاعتماد على الأساليب التالية:

١) **معامل الفا (Alpha):** تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (**Alpha**) لأداة الدراسة (قائمة الأسئلة)، وذلك لحساب معامل الثبات لأسئلة الاستقصاء وتحديد مدى إمكانية الاعتماد عليها.

٢) **معامل ارتباط بيرسون وإختبار معنويته:** وذلك لغرض قياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث، وإختبار مدى معنوية ذلك الارتباط ومعرفة مدى وجود علاقة معنوية بين متغيرات البحث من عدمه.

٣) **تحليل الانحدار الخطي البسيط** وذلك لمعرفة اثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

٤) **إختبار F** لمعرفة الفروق بين اكثر من مجموعتين.

وتم استخدام الحزم الإحصائية (**SPSS for Windows (version 26)**.

قياس متغيرات البحث كالتالي:

إختبار صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج البحث:

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (α): Cronbach's Alpha لقياس ثبات فقرات وأبعاد الاستقصاء. ويعرض الجدول رقم (1) معاملي الثبات والصدق لأسئلة الاستقصاء.

وباستعراض الجدول رقم (1) يتضح أن قيم معاملات الثبات مقبولة لجميع متغيرات الدراسة، حيث تضمنت قائمة الاستقصاء على محورين المحور الأول المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة والمحور الثاني يحتوي علي المتغير التابع الملكية النفسية ويحتوي على اربع أبعاد، وكل بعد يتكون من أكثر من عبارة، وبلغ معامل الثبات للهيبة التنظيمية المدركة (0.816) وتراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد الملكية النفسية ما بين (0.811) ، (0.840)، وبلغ معامل الثبات للاستبيان ككل 0.889 وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين 0.50 إلى 0.60 يعتبر مقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى 0.80 يعتبر ذا مستوى متميزا من الثقة والاعتمادية. وبلغت قيمة معاملات الصدق الذاتي ما بين (0.901)، (0.943) (حيث إن قيم معامل الصدق الذاتي هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات) وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على المجتمع ككل.

جدول رقم (1) معاملات الثبات والصدق لاستمارة الاستقصاء

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات (Alpha)*	متغيرات الدراسة
٠.٩٠٣	٠.٨١٦	للهيئة التنظيمية المدركة
٠.٩١٢	٠.٨٣٢	١- الانتماء
٠.٩٠١	٠.٨١١	٢- المساءلة
٠.٩١٧	٠.٨٤٠	٣- الكفاءة الذاتية
٠.٩٠٤	٠.٨١٨	٤- الهوية الذاتية
٠.٩٣٤	٠.٨٧٢	الملكية النفسية
٠.٩٤٣	٠.٨٨٩	الاستبيان ككل

المصدر: مخرجات برنامج SPSS .

نتائج البحث:

التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة.

وفى هذا الجزء قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وأظهرت نتائج الدراسة الميدانية بعض المؤشرات العامة المرتبطة بقياس الهيئة التنظيمية المدركة وكذلك الملكية النفسية وأبعادها، وذلك كما يوضحها الجدول التالي رقم (٢):

جدول (٢)

الإحصاء الوصفي للهيئة التنظيمية المدركة والملكية النفسية وأبعادها			
الأبعاد	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانتماء	302	3.7577	.61743
المساءلة	302	3.9879	.91592
الكفاءة الذاتية	302	4.5605	.61381
الهوية الذاتية	302	4.0304	.72762
الملكية النفسية	302	4.0326	.93961
الهيئة التنظيمية المدركة	302	4.5892	.71348

تتمثل متغيرات الدراسة في: المتغير المستقل (الهيئة التنظيمية المدركة) والمتغير التابع (الملكية النفسية)، وقد قامت الباحثة بعمل التحليل الوصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (V.26) وذلك من أجل حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة كما يتضح بالجدول (٢).

ويتضح لدى الباحثة من الجدول رقم (٢) مجموعة من الملاحظات التي يمكن بيانها فيما يلي:

المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة: بلغ الوسط الحسابي العام للهيبة التنظيمية المدركة (٤.٥٨٩٢) بانحراف معياري قدره (٠.٧١٣٤٨) لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة، وذلك من خلال قدرتهم على التغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجههم في بيئة العمل.

المتغير التابع الملكية النفسية: بلغ الوسط الحسابي العام للملكية النفسية لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة (٤.٠٣٢٦) بانحراف معياري قدره (٠.٩٣٩٦١)، وذلك من خلال مدى حرص البنك على توفير مستوى عالي من الأمان على مدخرات و استثمارات عملائه ، و مدى ارتفاع درجة اهتمام البنك بتحقيق مسؤوليته المجتمعية و البيئية والتزام البنك بالمعايير الأخلاقية في تعاملاته مع العملاء كما يهتم البنك بحقوق عملائه بجدية ، فضلاً عن حرص البنوك على تحسين جودة خدمة العملاء ، وتحسين سمعة ومكانة البنك في المجتمع.

في حين بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الملكية النفسية على النحو التالي:

الانتماء: بلغ الوسط الحسابي (٣.٧٥٧٧) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٦١٧٤٣) لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة وذلك من خلال درجة الاعتماد على النفس في أداء مهام الوظيفة والإرادة القوية لتحقيق الأهداف الوظيفية..

المساءلة: بلغ الوسط الحسابي (٣.٩٨٧٩) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٩١٥٩٢) لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة، وذلك من خلال القدرة على التعامل مع ضغوط العمل بشكل إيجابي. والقدرة على تجاوز الظروف الصعبة في العمل من واقع الخبرات السابقة.

الكفاءة الذاتية: بلغ الوسط الحسابي (٤.٥٦٠٥) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٦١٣٨١) لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة، ظهر ذلك من خلال درجة توقع الأفضل، لاسيما في ظل حالة عدم التأكد.

الهوية الذاتية: بلغ الوسط الحسابي (٤.٠٣٠٤) بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٧٢٧٦٢) لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة،، ظهر ذلك من خلال درجة القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية، ومن ثم إحراز نجاح كبير في الحياة الوظيفية.

اختبار الفروض:

حيث استطاعت الباحثة من خلال إستخدام البرنامج الإحصائي Spss إختبار الفروض الخاصة بالدراسة ومعرفة العلاقة بين المتغيرات، وتحديد مستوى المعنوية لمعرفة مدى قبول الفرض من عدمه.

حيث تمثلت نتائج الفروض على النحو التالي:

الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على أنه" لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة.

لإختبار علاقة الارتباط بين الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة"، ولتحديد طبيعة واتجاه هذه العلاقة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغير المستقل (الهيبة التنظيمية المدركة) والمتغير التابع (الملكية النفسية، والأبعاد المكونة له)، وهو ما يتضح من مصفوفة إرتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (٣):

جدول رقم ٣ مصفوفة إرتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

٦	٥	٤	٣	٢	١	الأبعاد
					1	الهيبة التنظيمية المدركة
				1	.598**	الانتماء
			1	.352**	.552**	المساءلة
		1	.553**	.426**	.721**	الكفاءة الذاتية
	1	.541**	.498**	.842**	.773**	الهوية الذاتية
1	.697**	.639**	.925**	.617**	.706**	الملكية النفسية

** ارتباط معنوى عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول (٣) وجود علاقة ارتباط بين الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة، وقد كانت علاقة الارتباط دالة إحصائياً لجميع الأبعاد عند مستوى معنوية (٠.٠١).

وإجمالاً مما سبق تستنتج الباحثة رفض الفرض الأول من فروض الدراسة أي أنه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة".

الفرض الثاني: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على أبعاد الملكية النفسية على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة. ويتفرع من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

2/1 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة على الانتماء للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة.

وقد استهدف هذا الفرض الهدف الثاني من أهداف البحث وقد استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطى البسيط لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وتحديد نسبة الفرق التي يمكن تفسيرها في

المتغير التابع بواسطة المتغيرات المستقلة، وكذلك معامل التحديد R^2 لمعرفة النسبة المئوية التي يفسرها كل متغير مستقل في المتغير التابع وذلك على النحو التالي:

جدول (٤)

نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الهيئة التنظيمية المدركة على الانتماء

اختبار ف		اختبارات		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R^2	المتغير التابع
F-Test	القيمة	T-Test	القيمة					
المعنوية		المعنوية	القيمة					
.000	167.032	.000	7.435	.598	1.383	الهيئة التنظيمية المدركة	0.358	الانتماء
		.000	12.924		.518			

المصدر من اعداد الباحثة من نتائج التحليل

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٤) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R^2):

وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن المتغير المستقل (الهيئة التنظيمية المدركة) يفسر (٣٥.٨%) من المتغير الكلي التابع (الانتماء) وباقي النسبة (٦٤.٢%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

• اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

تشير قيم اختبار T-test أن المتغير المستقل ذات المعنوية في النموذج الخطي البسيط هو (الهيئة التنظيمية المدركة) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار البسيط:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم إجراء اختبار F-test، حيث كانت قيمة "ف" كانت (١٦٧.٠٣٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على أن المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة له تأثير على الانتماء.

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{الانتماء} = 1.383 + 0.518 \times \text{الهيئة التنظيمية المدركة}$$

ومن نموذج العلاقة الإندارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات الانتماء، من خلال قياس الهيئة التنظيمية المدركة، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

- كل زيادة في درجة الهيئة التنظيمية المدركة قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة الانتماء (0.518). وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة للهيئة التنظيمية المدركة في زيادة الانتماء.

مما سبق يتم رفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني ، أي أنه يوجد تأثير معنوي للهيئة التنظيمية المدركة على الانتماء.

2/2 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة على المساءلة

" وقد استهدف هذا الفرض الهدف الثالث من اهداف البحث، وقد استخدمت الباحثة تحليل الانحدار

الخطى البسيط وذلك على النحو التالي:

جدول (٥)

نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثيرات الهيئة التنظيمية المدركة على المساءلة

اختبار F		اختبارات T		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة					
.000	131.381	.011	2.566	.552	.737	الهيئة التنظيمية المدركة	0.305	المساءلة
		.000	11.462		.708			

المصدر من اعداد الباحثة من نتائج التحليل

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٥) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R2):

وفقاً لمعامل التحديد R2 فإن المتغير المستقل (الهيئة التنظيمية المدركة) يفسر (30.5%) من المتغير الكلي التابع (المساءلة) وباقي النسبة (69.5%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

• اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

تشير قيم اختبار T-test أن المتغير المستقل ذات المعنوية في النموذج الخطي البسيط هو (الهيئة التنظيمية المدركة) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار البسيط:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم إجراء اختبار F-test، حيث كانت قيمة "ف" كانت (131.381) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يدل على أن المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة له تأثير على المساءلة.

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{المساءلة} = 0.737 + 0.708 \text{ الهيئة التنظيمية المدركة}$$

ومن نموذج العلاقة الإنداردية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات المساءلة، من خلال قياس الهيئة التنظيمية المدركة، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

• كل زيادة في درجة الهيئة التنظيمية المدركة قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة المساءلة (0.708).

وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة للهيئة التنظيمية المدركة في زيادة المساءلة.

مما سبق يتم رفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني ، أي أنه يوجد تأثير معنوي للهيئة التنظيمية المدركة على المساءلة.

2/3 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيئة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة علي الكفاءة الذاتية.

الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني: ينص على انه " لا يوجد تأثير معنوي بين الهيبة التنظيمية المدركة والكفاءة الذاتية لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة " وقد استهدف هذا الفرض الهدف الرابع من اهداف البحث، وقد استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي البسيط وذلك على النحو التالي:

جدول (٦)

نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثيرات الهيبة التنظيمية المدركة والكفاءة الذاتية

اختبار ف		اختبارات		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
F-Test	القيمة	T-Test	القيمة					
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة					
.000	325.610	.000	10.719	.721	1.712	الهيبة التنظيمية المدركة	0.520	الكفاءة الذاتية
		.000	18.045		.621			

المصدر من اعداد الباحثة من نتائج التحليل

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٦) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R²):

وفقاً لمعامل التحديد R² فإن المتغير المستقل (الهيبة التنظيمية المدركة) يفسر (٥٢%) من المتغير الكلي التابع (الكفاءة الذاتية) وباقي النسبة (٤٨%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

• اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

تشير قيم اختبار T-test أن المتغير المستقل ذات المعنوية في النموذج الخطي البسيط هو (الهيبة التنظيمية المدركة) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١).

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار البسيط:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم إجراء اختبار $F - test$ ، حيث كانت قيمة "ف" كانت (٣٢٥.٦١٠) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على أن المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة له تأثير على الكفاءة الذاتية.

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{الكفاءة الذاتية} = ٠.٦٢١ + ١.٧١٢ \times \text{الهيبة التنظيمية المدركة}$$

ومن نموذج العلاقة الإندارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات الكفاءة الذاتية، من خلال قياس الهيبة التنظيمية المدركة، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعني أن:

- كل زيادة في درجة الهيبة التنظيمية المدركة قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة الكفاءة الذاتية (٠.٦٢١).

وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة للهيبة التنظيمية المدركة في زيادة الكفاءة الذاتية.

مما سبق يتم رفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني، أي أنه يوجد تأثير معنوي للهيبة التنظيمية المدركة على الكفاءة الذاتية.

2/4 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للهيبة التنظيمية المدركة للعاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة على الهوية الذاتية

الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني: ينص على انه " لا يوجد تأثير معنوي بين الهيبة التنظيمية المدركة والهوية الذاتية لدى العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة " وقد استهدف هذا الفرض الهدف الخامس من اهداف البحث، وقد استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطى البسيط وذلك على النحو التالي:

جدول (٧)

نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثيرات الهيبة التنظيمية المدركة والهوية الذاتية

اختبار ف		اختبارات		معامل Beta	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
F-Test	القيمة المعنوية	T-Test	القيمة المعنوية					
	445.798		2.375	.773	.412	الهيبة التنظيمية	0.598	الهوية الذاتية
	.000		.018					

		.000	21.114	.788	المدركة		
--	--	------	--------	------	---------	--	--

المصدر من اعداد الباحثة من نتائج التحليل

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٧) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R2):

وفقاً لمعامل التحديد R2 فإن المتغير المستقل (الهيئة التنظيمية المدركة) يفسر (٥٩.٨%) من المتغير الكلى التابع (الهوية الذاتية) وباقي النسبة (٤٠.٢%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطى.

• اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

تشير قيم اختبار T-test أن المتغير المستقل ذات المعنوية في النموذج الخطى البسيط هو (الهيئة التنظيمية المدركة) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار البسيط:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم اجراء اختبار F-test، حيث كانت قيمة "ف" كانت (٤٤٥.٧٩٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١)، مما يدل على أن المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة له تأثير على الهوية الذاتية.

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{الهوية الذاتية} = ٠.٤١٢ + ٠.٧٨٨ \text{ الهيئة التنظيمية المدركة}$$

ومن نموذج العلاقة الإندارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات الهوية الذاتية، من خلال قياس الهيئة التنظيمية المدركة، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

• كل زيادة في درجة الهيئة التنظيمية المدركة قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة الهوية الذاتية (٠.٧٨٨).

وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة للهيئة التنظيمية المدركة في زيادة الهوية الذاتية.

مما سبق يتم رفض الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني ، أي أنه يوجد تأثير معنوي للهيئة التنظيمية المدركة على الهوية الذاتية.

الفرض الثالث: "لا يوجد فروق بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (الهيئة التنظيمية المدركة والملكية النفسية) وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية (السن – المؤهل – سنوات الخبرة).

١- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة والمتغير التابع الملكية النفسية وأبعادها وفقاً لاختلاف السن (إدارة عليا، إدارة وسطي، إدارة تنفيذية).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للسن، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٣)

جدول (١٣)

الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة وأبعاد المتغير التابع الملكية النفسية) وفقاً للسن							
القرار	Sig. مستوي المعنوية	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	السن	الأبعاد
معنوي	**.001	6.717	.67463	4.0726	147	إدارة عليا	الهوية الذاتية
			.76381	4.0935	123	إدارة وسطي	
			.69295	3.5937	32	إدارة تنفيذية	
			.72762	4.0304	302	الإجمالي	
معنوي	***.000	34.194	.36612	3.5896	147	إدارة عليا	الانتماء
			.75318	4.0664	123	إدارة وسطي	
			.38553	3.3438	32	إدارة تنفيذية	
			.61743	3.7577	302	الإجمالي	

الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد المتغير التابع الملكية النفسية) وفقاً للسن

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
المساءلة	إدارة عليا	147	3.9354	1.04402	3.658	*.027	معنوي
	إدارة وسطي	123	4.1314	.66470			
	إدارة تنفيذية	32	3.6771	1.03862			
	الإجمالي	302	3.9879	.91592			
الملكية النفسية	إدارة عليا	147	3.9680	1.03267	6.372	**.002	معنوي
	إدارة وسطي	123	4.2212	.72934			
	إدارة تنفيذية	32	3.6042	1.05170			
	الإجمالي	302	4.0326	.93961			
الهيئة التنظيمية المدركة	إدارة عليا	147	4.7026	.64369	8.984	***.000	معنوي
	إدارة وسطي	123	4.5732	.70370			
	إدارة تنفيذية	32	4.1295	.87316			
	الإجمالي	302	4.5892	.71348			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) * عند مستوى معنوية (٠.٠١) * عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٣) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بالهيئة التنظيمية المدركة وفقاً للسن.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الملكية النفسية وفقاً للسن.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.

٢- الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة والمتغير التابع الملكية النفسية وأبعادها وفقا لاختلاف المؤهل (إدارة عليا، إدارة وسطي، إدارة تنفيذية). ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٤)

جدول (١٤)

الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المتغير المستقل الهيئة التنظيمية المدركة وأبعاد المتغير التابع الملكية النفسية) وفقاً للمؤهل							
القرار	Sig. مستوي المعنوية	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المؤهل	الأبعاد
معنوي	***.000	13.539	.61782	3.7011	29	إدارة عليا	الهوية الذاتية
			.75238	4.1731	206	إدارة وسطي	
			.54205	3.7338	67	إدارة تنفيذية	
			.72762	4.0304	302	الإجمالي	
معنوي	*.016	4.196	.62053	3.5287	29	إدارة عليا	الانتماء
			.67287	3.8236	206	إدارة وسطي	
			.34853	3.6542	67	إدارة تنفيذية	
			.61743	3.7577	302	الإجمالي	
معنوي	***.000	9.211	.34004	3.9425	29	إدارة عليا	المساعلة
			1.03766	3.8608	206	إدارة وسطي	
			.45869	4.3980	67	إدارة تنفيذية	
			.91592	3.9879	302	الإجمالي	
غير معنوي	.625	.471	.46537	3.9425	29	إدارة عليا	الملكية النفسية
			1.09594	4.0160	206	إدارة وسطي	
			.43730	4.1225	67	إدارة تنفيذية	
			.93961	4.0326	302	الإجمالي	

الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد المتغير التابع الملكية النفسية) وفقاً للمؤهل							
الأبعاد	المؤهل	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
الهيبة التنظيمية المدركة	إدارة عليا	29	4.3941	.79353	3.104	*.046	معنوي
	إدارة وسطي	206	4.6574	.68968			
	إدارة تنفيذية	67	4.4638	.72789			
	الإجمالي	302	4.5892	.71348			

*** دالاً عند مستوى معنوية (0.001) ** عند مستوى معنوية (0.01) * عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٤) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بالهيبة التنظيمية المدركة وفقاً للمؤهل.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الملكية النفسية ما عدا الملكية النفسية وفقاً للمؤهل.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.

٣- الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث: توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة

الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة والمتغير التابع الملكية النفسية وأبعادها وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (إدارة عليا، إدارة وسطي، إدارة تنفيذية).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٥)

جدول (١٥)

الفروق بين آراء عينة الدراسة حول المتغير المستقل الهيبة التنظيمية المدركة وأبعاد المتغير التابع الملكية النفسية) وفقاً لسنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
الهوية الذاتية	إدارة عليا	56	3.8423	.44201	11.912	***.000	معنوي
	إدارة وسطي	182	4.1886	.82369			
	إدارة تنفيذية	64	3.7448	.47231			
	الإجمالي	302	4.0304	.72762			
الانتماء	إدارة عليا	56	3.4881	.36217	9.827	***.000	معنوي
	إدارة وسطي	182	3.8736	.71952			
	إدارة تنفيذية	64	3.6641	.32732			
	الإجمالي	302	3.7577	.61743			
المساءلة	إدارة عليا	56	3.6875	1.04932	9.729	***.000	معنوي
	إدارة وسطي	182	3.9414	.94942			
	إدارة تنفيذية	64	4.3828	.46069			
	الإجمالي	302	3.9879	.91592			
الملكية النفسية	إدارة عليا	56	3.7768	1.09063	2.689	.070	غير معنوي
	إدارة وسطي	182	4.0739	1.01264			
	إدارة تنفيذية	64	4.1387	.39883			
	الإجمالي	302	4.0326	.93961			
الهبة التنظيمية المدركة	إدارة عليا	56	4.6894	.65458	.677	.509	غير معنوي
	إدارة وسطي	182	4.5661	.75574			
	إدارة تنفيذية	64	4.5670	.63737			
	الإجمالي	302	4.5892	.71348			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠.٠١) * عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٥) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بالهبة التنظيمية المدركة وفقاً لسنوات الخبرة.

- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الملكية النفسية ما عدا الملكية النفسية وفقاً لسنوات الخبرة.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.

ثامناً : مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية المدركة و أبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة ". توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من

(eg: Gürlek & Tuna ., 2019 ; Matthe & Scott-Halsell ; Kundi et al ., 2018
Boğan & Dedeoğlu, 2020 ; Akgunduz, & Bardakoglu, 2017)

و التي توصلنا فيها الى وجود تأثير وإرتباط إيجابي بين الهوية التنظيمية المدركة و(الإنتماء والهوية والكفاءة الذاتية للعاملين كأبعاد للملكية النفسية . ، فضلاً عن توافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Ferit & Faruk , 2021) التي توصلت الى أن إدراك العاملين الإيجابي لسمعة ومكانة المنظمة يمكنهم من إنشاء رابطة نفسية قوية معها ، و يحققون مستوى عالي من إحترام الذات من خلال إنعكاس مكانة المنظمة على مكانتهم الشخصية ، لذلك فهم يطورون حالات نفسية إيجابية تتمثل في مستويات أعلى من الكفاءة الذاتية ، والشعور بالهوية التنظيمية .

كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للهوية التنظيمية المدركة على أبعاد الملكية النفسية للعاملين في البنوك التجارية العامة. توافقت هذه النتيجة مع ما توصل اليه (Mathe , 2006) في بحثه أن الأشخاص المقربين من الموظف أو الأصدقاء والمعارف وحتى الأطراف الخارجية ، قد يؤثرون على الحالات النفسية الإيجابية للعاملين ، فإذا كانوا ينظرون الى المنظمة بشكل سلبي ويظهرون مواقف سلبية تجاه البنك ، وبالتالي الى الموظف الذي يعمل فيها ، ففي مثل هذه الحالة قد لا تتحقق الملكية النفسية للعاملين ، وعلى النقيض من ذلك ، عندما يدرك الموظف أن هؤلاء الأفراد ينظرون الى البنك من منظور إيجابي وتلقى الموظف ردود فعل إيجابية من قبل الآخرين عن العمل الذي يقوم به في المنظمة ، فمن المرجح أن يؤدي ذلك الى زيادة الشعور بالملكية النفسية للعاملين بتلك البنوك .

و ترى الباحثة أنه في إطار نظرية الحفاظ على الموارد ونظرية الهوية الإجتماعية ، أن مجرد وعى الفرد بكونه عضو في جماعة ما يولد نزوعاً إيجابياً نحوها ، والنابع من وعيه بكونه عضواً في جماعة أو جماعات مضافاً اليه الإعتبارات القيمية والإنفعالية التي تحال الى تلك العضوية .

إن مفهوم الذات والهوية مترابطين في العمق ، ويرى (Tajfel , 1986) أن الجماعات التي ينتمى إليها الفرد تكون مصادر مهمة للتفاخر والتباهي وتقدير الذات ، وتعطيه هذه الجماعات الشعور بالهوية الإجتماعية .

وفقاً لنظريته الهوية الاجتماعية فإن الأفراد يفضلون الإنتماء الى المنظمات التي لديها هوية عالية لأن ذلك يزيد من إحترام الذات ، ويرى كل من (Mael & Ashforth , 1992) و (Dutton et al)

(1994, .) إن معظم الناس يرغبون في الانتماء الى المنظمة التي يعتقدون أنها تمتلك خصائص التقدير الإجتماعى (kang et al .,2011) والشعور بالفخر والانتماء الى منظمة مشهورة بشكل كبير (Carmeli, 2005) . وتؤكد نظرية الحفاظ على الموارد على أن العاملون سيبدأون فى التعرف على منظماتهم وتطوير نية البقاء فيها من أجل ضمان إستمرارية الهيبة والثقة بالنفس والشعور بالفخر والإعزاز بالنفس وإحترام الذات التى توفرها لهم المنظمة ، ولهذا السبب و من أجل مواصلة العمل فى منظمة مهابة و ذات مكانة مرموقة ، فإنهم سيرفعون مستوى أدائهم ، وذلك للمساهمة فى دعم إستمرارية نجاح ومكانة وإزدهار هذه المنظمة ، ويواصلون إظهار السلوكيات الإيجابية من أجل حماية إحترام الذات التى توفرها لهم عضويتهم فى هذه المنظمة (Adel , 2021) .

ثامناً : التوصيات :

- ضرورة أن يولى البنك إهتمام كبير بعملية تكوين رؤية مشتركة بين الموظفين عن تعزيز الهيبة التنظيمية من خلال التركيز على نقاط الإنقاء بين الهوية الإجتماعية للبنك والهوية الشخصية للعاملين فى إطار جهود رامية لتعزيز إنتمائهم و ولائهم ورفع الكفاءة الذاتية وتعزيز الهوية الذاتية .
- ضرورة أن يعكس البنك صورة ومكانة إيجابية عن سمعته ومكانته فى المجتمع مثل " تصنيف البنك محلياً ودولياً " من أجل تعزيز الهوية الإجتماعية للعاملين فى البنك .
- الإهتمام بوجهات نظر الأطراف الخارجية " أصحاب المصالح " حيث تؤثر مدركاتهم بشأن البنوك وموقفها ومركزها على مدركات وتقييم الموظفين ومكانتها وهيبتها التنظيمية
- الإهتمام بعمليات التبادل الإجتماعى والهوية الإجتماعية لتفسير العمليات التى يتبادل العاملون من خلالها المعاملات الجديدة والمنافع مع البنك وتفسير شعورهم بالفخر بالعضوية فى البنك ، الأمر الذى يؤدي الى زيادة إرتباطهم بالبنك .
- توصى الباحثة قادة و مديرى البنوك بضرورة تهيئة المناخ التنظيمى الذى يدعم أبعاد الملكية النفسية والتى أثبتت تحقيقها بفعل الهيبة التنظيمية للبنوك العامة محل الدراسة ، فضلاً عن أهمية هذا المناخ لبناء علاقات جيدة مما يؤدي الى تحسين الحالات النفسية الإيجابية للعاملين وبالتالي رفع أدائهم و إنتاجيتهم من خلال تمكين الأفراد ومنحهم حرية التصرف والسيطرة على أداء أعمالهم ، فضلاً عن إشراكهم فى إتخاذ القرارات المهمة والتوسع فى تخويل الصلاحيات لهم

تاسعاً : مقترحات بحوث مستقبلية :

تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين الهيبة التنظيمية المدركة و أبعاد الملكية النفسية للعاملين بالبنوك التجارية العامة ، وتستعرض الباحثة فيما يلي بعض النقاط الأساسية التى قد تكون بمثابة مقترحات لبحوث مستقبلية :

- ١ . اعتمدت الدراسة الحالية على قياس تأثير الهيبة التنظيمية المدركة على الملكية النفسية من خلال (الإنتماء – المساءلة – الكفاءة الذاتية – الهوية الذاتية) . لذا يُقترح القيام بدراسة العلاقة بين اهيبة التنظيمية و الشعور بفخر العضوية . و بحث تأثير الهيبة التنظيمية على النواتج التنظيمية .
- ٢ . استهدفت الدراسة الحالية دراسة الهيبة التنظيمية المدركة و الملكية النفسية فى القطاع المصرفى ، لذا تقترح الباحثة تطبيق دراسة هذه المتغيرات فى قطاعات أخرى مثل شركات الطيران و الفنادق و المطاعم وشركات الأجهزة الكهربائية عالية التقنية و الشركات متعددة الجنسيات .

- Abbas, S. S., & Karage, A. I. (2015). Job satisfaction in north east Nigeria: A descriptive study on government sector employees. *International Journal of Business and Management Review*, 3(9), 52-59.
- Aghighi, A., Manteghi, H. (2021). Relationship Between Humble Leadership And Employee Innovation Behavior Puplic Libraries In Hamadan Province : Explaining The Mediating Role Of The Positive Psychological Capital . *Journal of Studies In Library And Information Science* , 12 (4), 25-40.
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526.
- Adil, A., & Kamal, A. (2018). Impact of perceived authentic leadership and psychological capital on burnout: Mediating role of psychological ownership. *Psychological Studies*, 63(3), 243-252.
- Ates, M. F., Mert, İ. S., & Turgut, H. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification. *organization*, 9(18), 103-117.
- Aracı, Ö. (2015). The perceptual structure of corporate reputation: Gladness graded organization deserves reputation, *Journal of Global Strategic Management* , 9(2), 107-117.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9-10), 1085-1105.
- Boğan, E., & Dedeoğlu, B. B. (2020). Hotel employees' corporate social responsibility perception and organizational citizenship behavior: Perceived external prestige and pride in organization as serial mediators. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2342-2353.

- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.
- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K. T. (2017). Influence of leaders' psychological capital on their followers: Multilevel mediation effect of organizational identification. *Frontiers in psychology*, 8, 1776.
- Dutton, J. E., Dukerich, J.M. , Hardquail, C.V., 1994. Organizational images and member identification. *Administration Sciences Quarterly*, 39, 239-263
- Dahleez, K. A. (2016). The Mediating Role of Job-Based Psychological Ownership on the Relationship between Internal Marketing Practices and Organizational Citizenship Behavior in Academic Institution in Palestine. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*, ٢٥(١).
- De La Rosa, W., Sharma, E., Tully, S. M., Giannella, E., & Rino, G. (2021). Psychological ownership interventions increase interest in claiming government benefits. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(35), e2106357118.
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking: An International Journal*.
- Ferit, Ö., & Faruk, C. Ö. (2021). THE MEDIATOR AND MODERATOR ROLE OF POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE EFFECT OF CORPORATE REPUTATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Организационная психология*, 11(3), 47-61.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2019). Tourism management perspectives. *Tourism Management*, 31, 195-208.
- Gonçalves, L., & Brandão, F. (2017). The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Karim, M. H. (2021). The strategic role in enhancing prestige: An exploratory study for a sample of workers in the Directorate of Education in Najaf. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 1647-1659.

- Kundi, M., Ikramullah, M., Iqbal, M. Z., & Ul-Hassan, F. S. (2018). Affective commitment as mechanism behind perceived career opportunity and turnover intentions with conditional effect of organizational prestige. *Journal of Managerial Sciences*, 1.
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., & Berbena, M. A. Z. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(75), 57-70.
- Liu, Y., Qu, Z., Meng, Z., & Kou, Y. (2022). Environmentally responsible behavior of residents in tourist destinations: the mediating role of psychological ownership. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 807-823.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(4), 354-372.
- Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., & Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige–support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5), 837-872.
- Morewedge, C. K. (2021). Psychological ownership: Implicit and explicit. *Current opinion in psychology*, 39, 125-132.
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
- Özgür, E. Ö., & Işık, A. N. (2017). Organizational identification and students' achievement: The moderating role of perceived organizational prestige. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi= Pegem Journal of Education and Instruction*, 7(3), 399
- Peña-González, K., Nazar, G., & Alcover, C. M. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relation between Organizational Social Capital, Perceived Organizational Prestige, Perceived Employability and Career Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.

- Rathi, N., & Lee, K. (2015). Retaining talent by enhancing organizational prestige: An HRM strategy for employees working in the retail sector. *Personnel Review*.
- Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., & Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Sarwat, N., Ali, R., & Khan, T. I. (2021). Cognitive Job Demands, Presenteeism and Procrastination: The Moderating Role of Psychological Capital. *sjesr*, 4(1), 193-203.
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of research studies in psychology*, 5(2), 41-50.
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2016). *Research methods for Business Students*, 7.
- Su, X., Liang, K., & Wong, V. (2021). The impact of collective psychological ownership on turnover intention among social service workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(4), 352-364.
- Yıldız, K. (2018). The effects of organizational prestige on organizational identification: a case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*..