

دور الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية

مهدي محمد علي اليامي

باحث ماجستير إدارة المستشفيات – معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة – جامعة حلوان

إشراف

أ.م.د. مبروك عطية

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

أ.د/ محمد أبو العلا محمد زيدان

أستاذ متفرغ إدارة الأعمال

ومدير مركز المشروعات الصغيرة

والمتوسطة (سابقاً)

كلية التجارة وإدارة الأعمال- جامعة حلوان

الملخص:

هدفت الدراسة الي التعرف على تأثير الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية من خلال دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتمثل مجتمع الدراسة جميع العاملين بمستشفيات نجران بالمملكة العربية السعودية وتمعينة من جميع الفئات المستهدفة من اطباء واخصائيين وفنيين واداريين وبلغ حجم العينة ٣٨١ مفردة صالحة للتحليل .

وأظهرت النتائج أن أبعاد الرسوخ الوظيفي وجود تأثير للرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

وأوصت الدراسة بضرورة تحسين استراتيجيات الرسوخ الوظيفي من قبل ادارة المستشفيات وذلك من خلال توفير برامج التعليم المستمر لتنمية مهارات الموظفين والتأكد من توافقها مع احتياجات العمل المستقبلية وقيام الادارة بتصميم حوافز طويلة الأجل، مثل خطط التقاعد أو برامج المعاشات والمكافآت، لتحسين شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي، خلق بيئة عمل مناسبة: من قبل الادارة والعمل على تعزيز روح العمل

الجماعي والتعاون بين الموظفين لتعزيز روابطهم مع المنظمة والاهتمام بالصحة النفسية والجسدية للموظفين من خلال برامج الدعم المتكاملة مثل خدمات الإرشاد ومرافق الراحة.

الكلمات المفتاحية: الرسوخ الوظيفي ، المواطنة التنظيمية ، القطاع الصحي.

Abstract:

The study aimed to identify the effect of job embeddedness in enhancing organizational citizenship through an applied study on hospitals in the Najran region in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study used the descriptive analytical approach, and the study population represented all employees of Najran hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia and was recruited from all target groups, including doctors, specialists, technicians, and administrators. The sample size reached 381 individuals suitable for analysis.

The results showed that the dimensions of job embeddedness have an impact on enhancing organizational citizenship in hospitals in the Najran region in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study recommended the need to improve career stabilization strategies by hospital administration by providing continuing education programs to develop employees' skills and ensure their compatibility with future work needs and for the administration to design long-term incentives, such as retirement plans or pension and bonus programs, to improve employees' sense of job stability. Creating an appropriate work environment: by management and working to enhance the spirit of teamwork and cooperation among employees to enhance their ties with the

organization and paying attention to the psychological and physical health of employees through integrated support programs such as counseling services. and amenities.

Keywords: Employment Promotion , Organizational Citizenship, health sector.

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أحد أهم ركائز نجاح المنظمات فهي التي تصنع المنظمات وليس المباني والتجهيزات والمنظمة الناجحة هي التي تسعى إلى الاحتفاظ بموظفيها خاصة ذوي التخصصات والكفاءات النادرة بحيث لا ينتقلون الي منظمة أخرى فتكاليف إحلال موظف جديد أو اخر ربما تكون كبيرة على عاتق المنظمة من حيث الرواتب أو الوقت المهدر لإيجاد البديل للموظف.

الرسوخ الوظيفي مفهوم جديد يعكس إمكانية تحسين قدرتنا على شرح سبب بقاء الأشخاص في وظائفهم حيث يرتبط الناس في وظائفهم ومجتمعاتهم التي يعيشون فيها بأشخاص آخرين ومجموعات ومنظمات وأماكن وأشياء أخرى يمكن أن تجعل الشخص متعلقاً بوظيفته من أجلهم وأظهر عدد من الدراسات أن الرسوخ الوظيفي يبتئ بالتأبين الفريد في معدل دوران العمالة والسلوكيات الأخرى المتعلقة بالعمل.

ومفهوم المواطنة التنظيمية من المفاهيم التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخراً واستحوذت على اهتمام العديد من الباحثين، وأصبح يعول عليه كثيراً للارتقاء بمستوى أداء التنظيم والعاملين على حد سواء، ويركز هذا المفهوم أساساً على العامل الذي يعد أهم الموارد التنظيمية، وباختقائه لا يتصور وجود أي أساس تنظيمي، وتحتاج التنظيمات إلى إيجاد مناخ تنظيمي يساعد العاملين على العمل والإنتاج والإبداع وظهور المواطنة التنظيمية أو السلوك الطوعي الاختياري الهادف إلى الارتقاء بكفاءة وفاعلية التنظيم ، دون أن يكون هناك أي ربط بين هذا السلوك وتوقع الحصول على أي مردود مادي أو معنوي مقابل ذلك، وقد كشفت الدراسات المختلفة عن أن هذا السلوك يؤثر تأثيراً بالغاً على إنتاجية المنظمة وأدائها، وكفاءتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها، ورفع الروح المعنوية للعاملين والتقليل من

التسرب الوظيفي بين أعضائها ومن ثم فإن الهدف العام لتلك الدراسة يتمثل في الإجابة على التساؤل التالي: ماهو دور الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة.

الدراسات السابقة:

- الدراسات المتعلقة بالرسوخ الوظيفي:

جدول رقم (١) : الدراسات المتعلقة بالرسوخ الوظيفي

م	اسم المؤلف	عنوان لدراسة	السنة	الأهداف	النتائج والتوصيات
١	Alessandro Lo Presti, Assunta De Rosa, Yasir Mansoor Kundi, Be a	كيفية يؤدي الرسوخ الوظيفي وتحديد الهوية التنظيمية الي تخفيف رولاب المواقف الوظيفية غير الحدية مع السلوكيات.	٢٠٢٤	تهدف هذه الورقة إلى دراسة الدور الوسيط لترسيخ العمل والدور الملطف للهوية التنظيمية بشأن العلاقات بين المواقف المهنية غير الحدية والسلوكيات خارج نطاق الدور	وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها أن أبعاد الرسوخ الوظيفي الثلاثة الروابط، واللامعة، والتضحية تؤثر النتائج - وساطة ترسيخ العمل في العلاقة الإيجابية بين المواقف الوظيفية غير الحدية والسلوكيات غير المجدية في مجال العمل، فضلاً عن ارتباطها السلبى بسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ وعزل تحديد الهوية التنظيمية هذا التأثير غير المباشر الأخير.
٢	Shubh Majumdar and Shilpee A. Dasgupta	فهم لماذا نبقى في وظائفنا تحليل للرسوخ الوظيفي في العقدين (٢٠٢١-٢٠٢٠)	٢٠٢٤	تهدف هذه الدراسة إلى تجميع المؤلفات السابقة لفهم المفاهيم والمواضيع الناشئة في هذا المجال وعلاوة على ذلك، يساعد على تحديد سبل البحث في المستقبل ويقترح إطاراً مفاهيمياً شاملاً.	تحلّل الدراسة هذا المجال عن طريق تحليل الأداء الذي يلقى الضوء على اتجاهات المنشورات المترتبة ومختلف المساهمين المهيمن (المؤلفون، والمنشورات، والبلدان، والمجلات، والجمعيات). وتحدد تقنيات رسم الخرائط العلمية، مثل تحليل الكلمات الرئيسية، وتطور اتجاهات كلمات المؤلف الرئيسية. وبين تحليل المحتوى هيمنة مختلف النظريات النفسية المطبقة في هذا المجال، كما يسلط تحليل البليوغرافيا - التصنيف الضوء على المجموعات الرئيسية والمنشورات البحثية المرتبطة بها. وتوفر الدراسة مسارات بحثية في المستقبل، يليها إطار مفاهيمي يسلط الضوء على سياق العمل وموجبه ونتائج. الإصليّة/القيمة - هذه الدراسة هي أول دراسة تُجرى على تحليل البليومتريات والمحتوى وتُستكشف فيها ترسخ الوظائف.
٣	Chung-Jen Wang	تأثير الهوية الاجتماعية والادوار الشاملة للرسوخ الوظيفي	٢٠٢٤	يتمثل الغرض من هذه الدراسة في دراسة الكيفية التي تؤثر بها الهوية الاجتماعية (أي الهوية التنظيمية ودعم المشرفين) والهوية الشخصية (أي الخصائص المتصلة بالعمل وترسيخ العمل) في أن واحد على خدمة الموظفين .	أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الرسوخ بوسط الآثار المتعددة عبر المستويات لتحديد الهوية التنظيمية، ودعم المشرفين، والخصائص المتصلة بالعمل على ترسيخ الوظائف بشكل أكثر إيجابية في المستويات الأعلى من المستويات الدنيا لتحديد الهوية التنظيمية ودعم المشرفين. الآثار العملية - توفر هذه الدراسة نهجاً قيماً للممارسات الإدارية الفعالة.
٤	Anthony Frank Obeng	التحقيق في آثار الرسوخ الوظيفي على الدوران الوظيفي	٢٠٢٤	تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر الروابط واللياقة والتضحية.	تبين النتائج أن الروابط واللياقة والتضحية تؤثر تأثيراً كبيراً على نوايا الموظفين فيما يتعلق بدوران الموظفين. وعلاوة على ذلك، لوحظ أن الالتزام بالرسوخ يقلص العلاقة السلبية وييسر جزئياً العلاقة الرئيسية بين أبعاد الرسوخ خارج مكان العمل ونية الدوران .

٥	Vesa Peltokorpi1	الرسوخ الوظيفي والتبديل الطوعي في مواجهة انعدام الأمن الوظيفي	٢٠٢٤	تمثل الدراسة في فهم الدوران الطوعي في الأفكار القائلة بأن الموظفين يصبحون جزءاً لا يتجزأ من شبكة أو شبكة من قوى تقييد الحركة في مكان العمل وخارجه، وأنهم يعانون من درجات متفاوتة من السيطرة والرغبة التي تؤدي إلى الانسحاب القريب من الدول التي تفسر نوافع الدوران.	وتبين الدراسة أن البحث عن فرص العمل يوسط العلاقة الإيجابية بين انعدام الأمن الوظيفي والدوران الطوعي، وأن الموظفين الأعلى في مكان العمل الداخلي أقل احتمالاً للبحث عن وظائف على الرغم من انعدام الأمن الوظيفي. وتبين الدراسة ٢ أن القصد من الدوران يوسط العلاقة الإيجابية بين انعدام الأمن الوظيفي والدوران الطوعي، وأن الموظفين الأكثر ارتفاعاً في مكان العمل الداخلي أقل احتمالاً للتوقف عن العمل على الرغم من انعدام الأمن الوظيفي.
---	------------------	---	------	---	---

-الدراسات السابقة المتغير الثاني المواطنة التنظيمية:

جدول رقم (٢) : الدراسات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية

م	اسم المؤلف	عنوان الدراسة	السنة	الأهداف	النتائج والتوصيات
١	Zia'ul Fatwa Andini Yusufa	تقييم الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لضمان سلامة سلسلة الإمدادات اللازمة للحاجات في المستشفيات الطبية نحو مستشفى أخضر: الأدلة المستمدة من إندونيسيا	٢٠٢٤	بحث هذا البحث العلاقات بين الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمي، وسلسلة الإمدادات، وممارسات المستشفيات الخضراء في سياق الرعاية الصحية.	وأكدت الدراسة أن التزام المنظمة يؤثر تأثيراً إيجابياً على ممارسات سلسلة الإمدادات والمستشفيات الخضراء. وبالمثل، يؤثر سلوك المواطنة في المنظمة تأثيراً كبيراً على مبادرتي سلسلة الإمداد والمستشفى الأخضر. وتبين أن سلسلة الإمدادات كان لها أثر إيجابي على ممارسات المستشفيات الخضراء وعملت كوسيط في العلاقات بين منظمة الالتزام التنظيمي والمستشفى الأخضر وسلوك المواطنة التنظيمية والمستشفى الأخضر. وتوفر البحوث أفكاراً ثاقبة قيمة لمنظمات الرعاية الصحية التي تسعى إلى تعزيز جهودها في مجال الاستدامة. ويمكن أن يسهم تعزيز الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي بين الموظفين في زيادة كفاءة عمليات سلسلة الإمداد والممارسات المسؤولة بيئياً. وتؤكد الدراسة الدور الحاسم لإدارة سلسلة التوريد في ترجمة الالتزام والسلوك الاستباقي إلى مبادرات ملموسة للاستدامة.
٢	Mohamma d Taamne	أثر القيادة الأخلاقية على سلوك المواطنة التنظيمية في التعليم العالي: دور وحدة العدالة التنظيمية	٢٠٢٤	وبحسب الدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والمواطنة التنظيمية، مع وجود العدالة التنظيمية كمدير.	وكشفت مجموعة البيانات عن أن القيادة الأخلاقية أثرت بشكل كبير على سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي. غير أن العدالة التنظيمية، بوصفها متغيراً معتدلاً، لا تُخفف من حدة الارتباط بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الأردنية. ومن خلال الدور المعتدل للعدالة التنظيمية، يحقق المؤلفون في أثر القيادة الأخلاقية على سلوك المواطنة في المنظمة.
٣	Asma AlHamma di and Hossam M	تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية	٢٠٢٤	دراسة العلاقة المباشرة للعدل التنظيمي، والتمكين النفسي، وتبادل الأعضاء (PE)، والرائد (LMX)، وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، و LMX بشأن التعليم المهني، و OBB و PE بشأن البنك المركزي؛ OCB	تؤثر OJ بدرجة كبيرة على PE و LMX، في حين أن تأثيرها على OCB ضئيل. كما أن لـ LMX تأثيراً كبيراً على الـ PE و OCB، كما يؤثر الـ PE تأثيراً كبيراً على OCB، في حين أن الـ LMX و OCB لا يتوسطان بدرجة كبيرة في العلاقة بين OJ و OCB.:: الآثار العملية - ينبغي للمنظمات أن تعزز الإنصاف والتمكين النفسي والعمل التعاوني بين الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للقادة أن يقيموا علاقات إيجابية ومنتجة مع موظفيهم.
٤	Qasim Ali Nisar Universiti Utara Malaysia	تكلفة السلوكيات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية	2024	الغرض من هذه الورقة هو دراسة العملية التي من خلالها يشجع سلوك المواطنة الإلزامية على إعفاء المواطنة.	وكشفت نتائج نمذجة المعادلات الهيكلية في أقل المربعات الجزئية أن الموظفين عندما يضطرون إلى القيام بأعمال خارج نطاق الدور، كثيراً ما يعانون من نزاع بين العمل والحياة، مما يؤدي إلى إعفاء المواطنة. وكلما ارتفع سن العامل وhip مستوى التعليم، انخفض ما يعاني منه من إرهاق الجنسية.

التعقيب على الدراسات السابقة

هناك اختلافا جوهريا بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ، حيث :

- ١- تناولت الدراسة الحالية أبعاد الرسوخ الوظيفي وأبعاد المواطنة التنظيمية وتأثير كل منهما على الآخر والعلاقة بين الأبعاد المختلفة.
- ٢- تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين متغيرين لم يتم تناولهم في الدراسات السابقة بشكل كامل مما يميز هذه الدراسة
- ٣- تميزت الدراسة الحالية باختلاف بيئة التطبيق في منطقة نجران مما يميز الدراسة الحالية.
- ٤- تناولت الدراسة الحالية قطاع المستشفيات وهذا لم يتناوله أحد من الباحثين السابقين في حدود علم الباحث.

مشكلة الدراسة:

- ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي توجد علاقة بين الرسوخ الوظيفي بأبعاده والمواطنة التنظيمية بأبعادها ويتفرع منه التساؤلات التالية:
- ١- الي أي مدي تتوافر أبعاد المواطنة التنظيمية (الروح الرياضية، الوعي والضمير، الكيافة، السلوك الحضاري) مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية
 - ٢- ما هو اثر الرسوخ الوظيفي بأبعاده على المواطنة التنظيمية بأبعادها

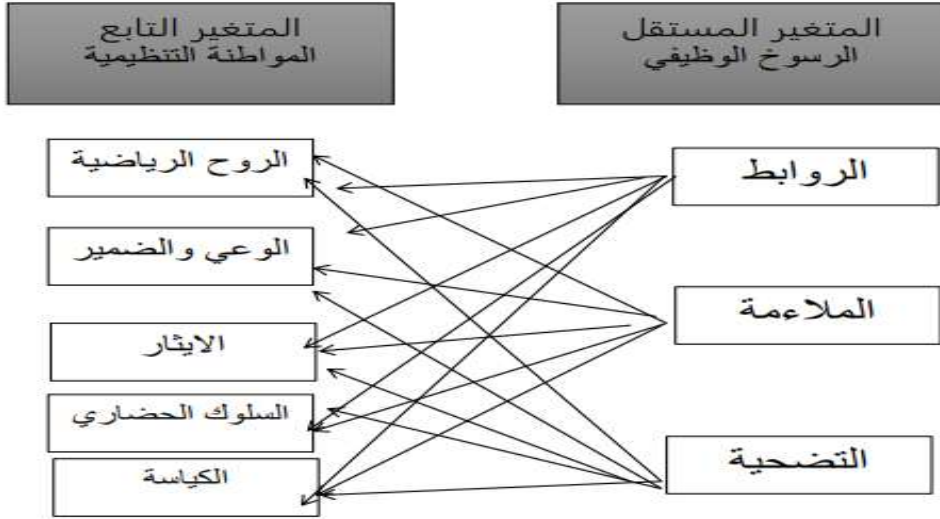
تعريف وتحديد متغيرات الدراسة :

تعريف الرسوخ الوظيفي :يمكن تعريف الرسوخ الوظيفي بأنه حالة اجتماعية وعاطفية تنتج من التفاعل بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها والذي يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية والمالية للفرد والتي تجعله لا يفكر في مغادرة المنظمة التي يعمل بها^{١٠} تم قياس الرسوخ الوظيفي باستخدام القياس الذي صممه Mitchell, Holtom, 2001 يقيس ثلاثة أبعاد للرسوخ الوظيفي وهي الروابط والملائمة والتضحية .

تعرف المواطنة بالتنظيمية بتلك السلوكيات النافعة تنظيميا والتي لا يمكن تشجيعها أو تعزيزها على اساس التزامات الدور الرسمي كما لا يمكن جذبها باستخدام المكافئة التي

يشملها عقد العمل الرسمي كما انه الدور التطوعي والايجابي من قبل الموظف اتجاه مؤسسته والتي تعد موطننا له.

نموذج الدراسة : يتمثل نموذج البحث في :



شكل رقم (١): العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر : من اعداد الباحث

وقد اتفقا معظم الأدبيات والدراسات التي تناولت الرسوخ الوظيفي مثل دراسة (Candan, 2016: chen & Ayoun, 2019: chang et al, 2015, Yang& Guan, 2019) على هذه الأبعاد.

فرضيات الدراسة :

-الفرضية الرئيسية " يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز المواطنة التنظيمية بأبعادها (الروح الرياضية، الوعي والضمير، الإيثار، السلوك الحضاري، الكياسة) في مستشفيات منطقة نجران

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الروح الرياضية كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الوعي والضمير كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الإيثار كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز السلوك الحضاري كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الكياسة كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.

أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث الي ايجاد العلاقة والاثر بين الرسوخ الوظيفي والمواطنة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة.
- الهدف الأول: ايجاد العلاقة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وبعد الروح الرياضية للمواطنة التنظيمية
 - الهدف الثاني: ايجاد العلاقة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وبعد الوعي والضمير للمواطنة التنظيمية
 - الهدف الثالث: ايجاد العلاقة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وبعد الايثار للمواطنة التنظيمية

- الهدف الرابع: ايجاد العلاقة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وبعد السلوك الحضاري للمواطنة التنظيمية
- الهدف الخامس: ايجاد العلاقة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وبعد الروح الرياضية للمواطنة التنظيمية.
- الهدف السادس: ايجاد الأثر بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وأبعاد المواطنة التنظيمية.
- الهدف السابع: التوصل الي توصيات بناء على نتائج الدراسة لمساعدة المسؤولين على تحقيق مستويات مرتفعة من الرسوخ الوظيفي والمواطنة التنظيمية .

أهمية الدراسة

● الأهمية النظرية:

- تتبع الأهمية النظرية للدراسة في تسليطها الضوء على المحددات التي تؤثر على الرسوخ الوظيفي في مستشفيات منطقة نجران وما هو العامل الأكثر تأثيرا
- كما تتبع أهمية الدراسة في تسليطها الضوء على المواطنة التنظيمية بأبعادها في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

● الأهمية العملية

- تتبع الأهمية العملية للدراسة في تناولها قطاع هام واقتصادي وهو القطاع الصحي بمنطقة نجران لما له الدور الكبير في تقديم الخدمات الصحية ومساهمته في تحسين صحة المرضى والتي بدورها تؤثر على الأداء في كافة المحاور.

أساليب الدراسة

هي عبارة عن مجموعة من الادبيات التنفيذية تتمثل في الاجراءات والطرق والقواعد التي يتبعها الباحث في جمع وتحليل البيانات واستخلاص النتائج لعلاج المشكلة البحثية وقد اعتمد الباحث على الأساليب التالية :

من حيث المنهج العام

اعتمد الباحث على الاسلوب القياسي حيث تتم مراجعة الأدبيات العلمية وامكانية تطبيقها في المجال الحالي للدراسة ولقد قام الباحث بإستخدام جوانب البحث الاستقرائي من خلال تعريف المصطلحات العلمية واعادة ترتيبها وايجاد العلاقة بينها.

مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة :يمثل مجتمع الدراسة جميع العاملين بمستشفيات نجران بالمملكة العربية السعودية وعددهم (١٠٣٩٦) وسيتم اختيار عينة من جميع الفئات المستهدفة من اطباء واخصائيين وفنيين واداريين. وكان توزيع مجتمع الدراسة كالتالي (الاطباء ١٧٥٣، الأخصائيين ٣٢٩٧، الفنيين ٣٨١٧، الاداريين ١٥٢٩).

-عينة الدراسة:-اعتمد الباحث على اسلوب العينة العشوائية في المستشفيات بمنطقة

نجران

يعطى حجم العينة وفقا لقانون تحديد حجم العينة

$$n = \frac{N P (1 - P)}{(N - 1) \left(\frac{d}{Z_{1-\alpha/2}} \right)^2 + P(1 - P)} \quad (1)$$

حيث أن:

n = حجم العينة

N = حجم المجتمع.

P = تمثل القيمة الاحتمالية وهي = ٠.٠٥

d = تمثل نسبة الخطأ المقبول في العينة وهي تساوي:

إذا كان مستوي الثقة ٩٥ % = ٠.٠٥

إذا كان مستوي الثقة ٩٩ % = ٠.٠١

Z = تمثل الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الثقة:

إذا كان مستوي الثقة ٩٥ % = ١.٩٦

إذا كان مستوي الثقة $99\% = 2.58$
وبالتطبيق على القانون السابق يصبح حجم العينة (٣٧١) مفردة
حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية
اقتصرت البحث علي دراسة دور الرسوخ الوظيفي في تعزيز المواطنة التنظيمية
في المستشفيات والقطاعات الطبية بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية
- الحدود البشرية
تتمثل الحدود البشرية في الكوادر الطبية والإداريين والموظفين والمرضى.
- الحدود الزمنية :
سنوات الدراسة والمتمثلة في ٢٠٢٣ الي ٢٠٢٤ .

اختبارات الفروض:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط،
الملاءمة، التضحية) في تعزيز المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، الكياسة،
الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) لدى العاملين في مستشفيات منطقة
نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear
Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على أبعاد المواطنة التنظيمية.
يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ
الوظيفي) والمتغيرات التابعة (أبعاد المواطنة التنظيمية) وقياس مدى إسهام كل بعد من أبعاد
الرسوخ الوظيفي في تفسير التغيرات في أبعاد المواطنة التنظيمية.

ويوضح الجدول رقم (٣) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر
القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة
الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على أبعاد المواطنة
التنظيمية.

جدول (٣): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على المواطنة التنظيمية

المتغيرات	معادلة الانحدار		اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R ²)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	
الثابت	.821	.129	261.572	0.000	6.355	.000	.675
الملائمة	.120	.043			2.826	.005	
الروابط	.395	.051			7.725	.000	
التضحية	.297	.048			6.251	.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول رقم (٣) تسلط الضوء على مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي (الملاءمة، الروابط، التضحية) على أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية. تشير النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي على المواطنة التنظيمية. حيث بلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٦٧٥)، مما يعني أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر حوالي (٦٧.٥%) من التغيرات في أبعاد المواطنة التنظيمية. هذه النسبة تعكس قوة النموذج ومدى فعاليته في تفسير العلاقة بين المتغيرات. كما أن قيمة اختبار Durbin-Watson بلغت (١.٦٨٦)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة خطيرة في استقلال الأخطاء في النموذج الإحصائي، مما يعزز موثوقية النتائج.

كما تبين أن بعد الروابط ذو تأثير إيجابي وقوي على المواطنة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل التأثير المعياري (Beta) (٠.٤٢٦) وقيمة (t) المحسوبة (٧.٧٢٥) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠)، وهو البعد الأكثر تأثيراً على المواطنة التنظيمية مقارنة بأبعاد الرسوخ الوظيفي الأخرى، هذا يشير إلى أن الروابط بين الموظفين تلعب دوراً محورياً في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل الإيثار والكرامة. يُمكن تفسير ذلك بأن الروابط القوية بين العاملين تعزز التعاون والانتماء للمؤسسة. ويليه في الترتيب بعد التضحية بمعامل تأثير معياري بلغ (٠.٣١٦) وقيمة (t) المحسوبة (٦.٢٥) بمستوى دلالة

(٠.٠٠٠)، يشير ذلك إلى أن استعداد الموظفين لتقديم التضحيات من أجل أهداف المنظمة يرتبط بشكل وثيق بتعزيز السلوكيات التنظيمية مثل السلوك الحضاري والروح الرياضية. هذا يعكس أهمية التقدير والثناء على مساهمات الموظفين لتعزيز هذا الجانب. كما أظهر بعد الملائمة تأثيراً وسط بمعامل تأثير معياري بلغ (٠.١٤١) وقيمة (t) المحسوبة (٢.٨٢٦) بمستوى دلالة (٠.٠٠٥)، يشير هذا إلى أن توافق الموظفين مع بيئة العمل وظروفه يسهم بشكل إيجابي في تحسين أبعاد المواطنة التنظيمية، وإن كان بدرجة أقل مقارنة بالروابط والتضحية. يُمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل المناسبة توفر الأرضية الأساسية لتعزيز الالتزام الوظيفي.

كما أوضحت نتائج اختبار (ANOVA) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٢٦١.٥٧٢) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠)، مما يعني أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية عالية، ويعكس قدرة أبعاد الرسوخ الوظيفي على التنبؤ بأبعاد المواطنة التنظيمية. يُظهر الثابت (B) قيمة بمقدار (٠.٨٢١) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠)، مما يعكس أهمية العناصر الأخرى غير المفسرة في النموذج، ولكن تأثيرها محدود مقارنة بأبعاد الرسوخ الوظيفي.

نتائج الدراسة الحالية تتوافق إلى حد كبير مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على المواطنة التنظيمية. دراسة (2024) "Lo Presti" أكدت على أن الروابط بين العاملين تُعد من أهم العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة التنظيمية، وهو ما انعكس في نتائج هذه الدراسة التي أظهرت أن الروابط هي العامل الأكثر تأثيراً، كما أن دراسة (2023) "Chen" أشارت إلى أن التضحية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية تُعد محركاً قوياً لتعزيز الالتزام التنظيمي، وهو ما أكدته النتائج الحالية التي أظهرت تأثيراً كبيراً للتضحية على أبعاد المواطنة التنظيمية. فيما يتعلق بالملاءمة، أظهرت الدراسات السابقة مثل دراسة "زناتي" (٢٠٢١) أن التوافق بين الموظف وبيئة العمل يسهم في تحسين الالتزام والسلوكيات الإيجابية، وهو ما انعكس أيضاً في النتائج الحالية، حيث كان للملاءمة تأثير إيجابي ملحوظ وإن كان أقل قوة، هذه النتائج تعزز الفهم القائم في الأدبيات السابقة وتؤكد أهمية أبعاد الرسوخ الوظيفي كعوامل رئيسية لتعزيز المواطنة التنظيمية، مع تسليط الضوء على الروابط والتضحية كعناصر محورية.

يرى الباحث أن أبعاد الرسوخ الوظيفي (الروابط، الملاءمة، التضحية) تُعد عناصر أساسية لتعزيز أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. يشير التأثير القوي لبعد الروابط إلى أهمية بناء علاقات مهنية واجتماعية قوية بين العاملين، حيث تعزز الروابط روح التعاون والانتماء، مما ينعكس إيجابياً على سلوكيات مثل الإيثار والكياسة. أما التضحية، فقد أظهرت دوراً محورياً في تعزيز السلوك الحضاري والروح الرياضية، مما يعكس أهمية تقدير التضحيات التي يقدمها الموظفون لدعم أهداف المنظمة. كما يرى الباحث أن تأثير الملاءمة، رغم أنه أقل نسبياً، يشير إلى أن التوافق بين الموظفين وبيئة العمل يظل عاملاً أساسياً لتحفيز الالتزام الوظيفي.

(١) اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الإيثار كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على الإيثار. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) والمتغير التابع (الإيثار) وقياس مدى إسهام كل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي في تفسير التغيرات في بعد الإيثار.

يوضح الجدول رقم (٤) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على بعد الإيثار.

جدول (٤): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على الإيثار

المتغيرات	معادلة الانحدار		اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R^2)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	
الثابت	.687	.146	220.347	0.000	4.708	.000	.637
الملائمة	.150	.048			3.113	.002	
الروابط	.344	.058			5.967	.000	
التضحية	.350	.054			6.516	.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت نتائج الجدول رقم (٤) تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي (الملاءمة، الروابط، التضحية) على الإيثار لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ٠.٦٣٧، مما يشير إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي مجتمعة تفسر حوالي ٦٣.٧% من التغيرات في بعد الإيثار، وهو ما يعكس قوة النموذج وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرات. كما أن قيمة اختبار (ANOVA) بلغت ($F=220.347$) بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يدل على دلالة إحصائية عالية للنموذج ككل.

بالنسبة لتحليل تأثير كل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي، كان بعد "التضحية" الأكثر تأثيراً على الإيثار، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري (Beta) ٠.٣٤٨ وقيمة (t) المحسوبة ٦.٥١٦ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، يليه بعد "الروابط" بقيمة (Beta) ٠.٣٤٨ وقيمة (t) المحسوبة ٥.٩٦٧ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يشير إلى دور العلاقات القوية بين العاملين في تعزيز السلوك الإيثاري. أما بعد "الملاءمة"، فقد أظهر تأثيراً أقل نسبياً، حيث بلغت قيمة بقيمة (Beta) ٠.١٦٤ وقيمة (t) المحسوبة ٣.١١٣ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يشير إلى أن توافق بيئة العمل يلعب دوراً مهماً ولكن بدرجة أقل مقارنةً بالبعدين الروابط والتضحية.

تشير هذه النتائج إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تلعب دوراً محورياً في تعزيز الإيثار لدى العاملين، خاصة من خلال الروابط والتضحية، مما يعكس أهمية تعزيز هذه الأبعاد داخل بيئة العمل لتحقيق السلوكيات الإيجابية وتنمية المواطنة التنظيمية. بناءً على ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الإيثار كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية".

(٢) اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الكياسة كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على الكياسة. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) والمتغير التابع (الكياسة) وقياس مدى إسهام كل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي في تفسير التغيرات في بعد الكياسة.

يوضح الجدول رقم (٥) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على بعد الكياسة.

جدول (٥): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على الكياسة

المتغيرات	معادلة الانحدار		المعامل المعياري		اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R ²)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري	القيمة (F)	مستوى الدلالة	قيمة (t)	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	
الثابت	.790	.162	181.319	0.000	4.866	.000			.591
الملائمة	.254	.054			4.740				
الروابط	.454	.064			7.070				
التضحية	.126	.060			2.110				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت نتائج الجدول رقم (٥) تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي (الروابط، الملاءمة، التوضيحية) على الكياسة لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. يشير معامل التحديد (R^2) ٠.٥٩١ إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر حوالي ٥٩.١% من التغيرات في بعد الكياسة، مما يعكس قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات. كما أظهر اختبار (ANOVA) قيمة ($F=181.319$) (ANOVA) بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يدل على دلالة إحصائية عالية للنموذج ككل.

فيما يتعلق بتأثير الأبعاد الفردية، أظهر بعد "الروابط" التأثير الأقوى على الكياسة، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري (Beta) ٠.٤٣٨ وقيمة (t) المحسوبة ٧.٠٧٠ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، يعكس ذلك دور العلاقات القوية بين العاملين في تعزيز السلوكيات الكيِّسة مثل الاحترام والتعاون داخل بيئة العمل. بعد ذلك، جاء تأثير "الملاءمة"، حيث بلغت قيمة (Beta) ٠.٢٦٦ وقيمة (t) المحسوبة ٤.٧٤٠ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يشير إلى أن توافق الموظفين مع بيئة العمل يساهم بشكل كبير في تعزيز الكياسة. أما بعد "التوضيحية"، فقد كان تأثيره أقل نسبياً (Beta) ٠.١٢٠، وقيمة (t) المحسوبة ٢.١١٠ بمستوى دلالة ($p=0.035$)، لكنه لا يزال دالاً إحصائياً، مما يعني أن استعداد الموظفين لتقديم التوضيحات له دور محدود ولكنه إيجابي في تحسين الكياسة.

تشير هذه النتائج إلى أن الروابط القوية بين العاملين والتوافق مع بيئة العمل هما العاملان الأساسيان في تعزيز الكياسة، بينما تلعب التوضيحية دوراً أقل نسبياً. بناءً على ذلك، يُوصى بتعزيز العلاقات بين الموظفين وتوفير بيئة عمل ملائمة لدعم هذه السلوكيات التنظيمية الإيجابية.

بناءً على ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التوضيحية) في تعزيز الكياسة كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية".

٣) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الوعي والضمير كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على الضمير. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) والمتغير التابع (الضمير) وقياس مدى إسهام كل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي في تفسير التغيرات في بعد الوعي والضمير.

يوضح الجدول رقم (٦) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على بعد الوعي والضمير.

جدول(٦): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على الوعي

والضمير

المتغيرات	معادلة الانحدار		اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R^2)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	
الثابت	.789	.176	143.770	0.000	4.490	.000	.534
الملائمة	.096	.058			1.663	.097	
الروابط	.278	.070			3.989	.000	
التضحية	.448	.065			6.920	.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت نتائج الجدول رقم (٦) تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي (الروابط، الملاءمة، التضحية) على الضمير لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. بلغ معامل التحديد (R^2) ٠.٥٣٤، مما يشير إلى أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر حوالي ٥٣.٤% من التغيرات في بعد الوعي والضمير. كما

أظهر اختبار (ANOVA) قيمة (F) المحسوبة ١٤٣.٧٧٠ بمستوى دلالة $p=0.000$ ، مما يدل على أن النموذج ذو دلالة إحصائية قوية وقادر على تفسير العلاقة بين المتغيرات.

بالنسبة لتأثير الأبعاد الفردية، كان بعد "التضحية" الأكثر تأثيراً على الوعي والضمير، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري (Beta) ٠.٤١٩، وقيمة (t) المحسوبة بلغت ٦.٩٢٠ بمستوى دلالة $p=0.000$ ، يعكس ذلك أن استعداد الموظفين لتقديم التضحيات من أجل العمل له تأثير كبير على تعزيز الوعي والضمير المهني لديهم. يلي ذلك بعد "الروابط"، حيث بلغت قيمة (Beta) ٠.٢٦٤، وقيمة (t) ٣.٩٨٩ وبمستوى دلالة $p=0.000$ ، مما يشير إلى أن العلاقات القوية بين العاملين تسهم في تعزيز شعورهم بالمسؤولية والالتزام المهني. أما بعد "الملاءمة"، فقد أظهر تأثيراً غير دال إحصائياً حيث بلغت قيمة (Beta) ١.٠٠، وقيمة (t) المحسوبة بلغت بمستوى دلالة $p=0.097$ ، مما يعني أن توافق الموظفين مع بيئة العمل لا يلعب دوراً كبيراً في تعزيز الوعي والضمير مقارنةً بالعدي الروابط والتضحية.

تشير هذه النتائج إلى أهمية التركيز على تعزيز بعدي التضحية والروابط بين العاملين لدعم الضمير المهني، حيث يُظهران التأثير الأكبر. ويوصى بتطوير برامج تنظيمية تعزز تقدير جهود الموظفين وتشجيع العلاقات التعاونية بينهم لتحقيق نتائج إيجابية في الأداء والسلوك المهني.

بناءً على ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الوعي والضمير كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية".

٤) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الروح الرياضية كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على الروح الرياضية. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) والمتغير التابع (الروح الرياضية).

يوضح الجدول رقم (٧) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على بعد الروح الرياضية.

جدول (٧): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على الروح الرياضية

المتغيرات	معادلة الانحدار		اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R^2)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	قيمة (t)	مستوى الدلالة	
الثابت	.848	.176			4.811	.000	.526
الملائمة	.052	.058	.052		.893	.372	
الروابط	.498	.070	.476		7.143	.000	
التضحية	.354	.065	.333		5.461	.000	
			139.455	0.000			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت نتائج الجدول رقم (٧) تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي (الروابط، الملائمة، التضحية) على الروح الرياضية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. بلغ معامل التحديد (R^2) ٠.٥٢٦، مما يعني أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر حوالي ٥٢.٦% من التغيرات في الروح الرياضية، وهو ما يعكس قوة النموذج الإحصائي في تفسير العلاقة بين المتغيرات. كما أظهر اختبار (ANOVA) قيمة (F) المحسوبة ١٣٩.٤٥٥ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يشير إلى دلالة إحصائية قوية للنموذج.

فيما يتعلق بتأثير الأبعاد الفردية، كان بعد "الروابط" الأكثر تأثيراً على الروح الرياضية، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري (Beta) ٠.٤٧٦ وقيمة (t) ٧.١٤٣ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، يعكس ذلك الدور الحاسم للعلاقات القوية بين الموظفين

في تعزيز الروح الرياضية وسلوكيات الاحترام والتسامح داخل بيئة العمل. يلي ذلك بعد "التضحية"، الذي أظهر تأثيراً مهماً بقيمة (Beta) ٠.٣٣٣ وقيمة (t) ٥.٤١٦ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يشير إلى أن استعداد الموظفين للتضحية من أجل المنظمة يسهم بشكل إيجابي في تعزيز الروح الرياضية. أما بعد "الملاءمة"، فقد كان تأثيره غير دال إحصائياً حيث بلغت قيمة (Beta) ٠.٠٥٢ وقيمة (t) المحسوبة بلغت ٠.٨٩٣ بمستوى دلالة ($p=0.372$)، مما يعني أن توافق الموظفين مع بيئة العمل ليس له تأثير كبير على الروح الرياضية مقارنة بالأبعاد الأخرى.

تشير هذه النتائج إلى أن الروابط القوية بين الموظفين واستعدادهم للتضحية هما العاملان الأساسيان في تعزيز الروح الرياضية داخل بيئة العمل. ويوصى بالتركيز على تطوير العلاقات التعاونية بين العاملين وتقدير جهودهم لتعزيز هذه السلوكيات الإيجابية التي تدعم الأداء التنظيمي.

بناءً على ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز الروح الرياضية كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية".

٥) اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تفترض الفرضية وجود تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز السلوك الحضاري كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار الانحدار المتعدد (Multi Linear Regression) لتحليل مدى تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي على السلوك الحضاري. يهدف هذا الاختبار إلى تحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الرسوخ الوظيفي) والمتغير التابع (السلوك الحضاري).

يوضح الجدول رقم (٨) النتائج التفصيلية لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يُظهر القيم الإحصائية المتعلقة بمعاملات التأثير (Beta Coefficients) ومستوى الدلالة الإحصائية (P-Value) لكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي وأثره على بعد السلوك الحضاري.

جدول (٨): نتائج اختبار الانحدار المتعدد لتحديد أثر الرسوخ الوظيفي على السلوك الحضاري

المتغيرات	معادلة الانحدار		المعامل المعياري (Beta)	اختبار (ANOVA)		اختبار (t)		معامل التحديد (R ²)
	المعاملات (B)	الخطأ المعياري		قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	
الثابت	.962	.174		131.083	0.000	5.535	.000	.507
الملائمة	.148	.057	.159			2.588	.010	
الروابط	.399	.069	.394			5.805	.000	
التضحية	.223	.064	.216			3.485	.001	

أظهرت نتائج الجدول رقم (٨) تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد الرسوخ الوظيفي (الروابط، الملائمة، التضحية) على السلوك الحضاري لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران. بلغ معامل التحديد (R^2) ٠.٥٠٧، مما يعني أن أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر حوالي ٥٠.٧% من التغيرات في السلوك الحضاري، وهو ما يعكس قوة معتدلة للنموذج في تفسير العلاقة بين المتغيرات. كما أظهر اختبار (ANOVA) قيمة (F) المحسوبة ١٣١.٠٨٣ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، مما يدل على دلالة إحصائية قوية للنموذج ككل.

بالنسبة لتأثير الأبعاد الفردية، كان بعد "الروابط" الأكثر تأثيراً على السلوك الحضاري، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري (Beta) ٠.٣٩٤ وقيمة (t) ٥.٨٠٥ بمستوى دلالة ($p=0.000$)، يشير ذلك إلى أن العلاقات القوية بين الموظفين تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز السلوك الحضاري، مثل احترام القواعد والعمل ضمن إطار تنظيمي إيجابي. يلي ذلك بعد "التضحية"، الذي أظهر تأثيراً مهماً بقيمة (Beta) ٠.٢١٦ وقيمة (t) ٣.٤٨٥ بمستوى دلالة ($p=0.001$)، مما يعكس أن استعداد الموظفين لتقديم التضحيات يسهم بشكل إيجابي في تحسين السلوك الحضاري. أما بعد "الملائمة"، فقد أظهر تأثيراً معتدلاً بقيمة (Beta) ٠.١٥٩ وقيمة (t) ٢.٥٨٨ بمستوى دلالة ($p=0.010$)، مما يدل على أن توافق الموظفين مع بيئة العمل يعزز السلوك الحضاري ولكن بدرجة أقل مقارنة بالروابط والتضحية.

تشير هذه النتائج إلى أهمية التركيز على تعزيز الروابط بين الموظفين، إلى جانب التقدير المستمر لتضحياتهم، لتحفيز السلوك الحضاري. كما يُوصى بتطوير سياسات تنظيمية تدعم التوافق بين بيئة العمل واحتياجات الموظفين لتعزيز هذا السلوك الإيجابي الذي يسهم في تحسين بيئة العمل وأداء المنظمة.

أهم نتائج الدراسة :

بناءً على ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على "يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز السلوك الحضاري كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مستشفيات منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية".

جدول رقم (٩) ملخص نتائج الدراسة

القرار	النتيجة	الفرضية
قبول الفرضية	النتائج تشير إلى أن الرسوخ الوظيفي يفسر ٦٧.٥% من التغيرات في المواطنة التنظيمية ($R^2 = 0.675$)، وكل من الروابط، التضحية، والملاءمة لها تأثير دال إحصائيًا.	الفرضية الرئيسية " يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملاءمة، التضحية) في تعزيز المواطنة التنظيمية بأبعادها (الروح الرياضية، الوعي والضمير، الإيثار، السلوك الحضاري، الكياسة) في مستشفيات منطقة نجران.
قبول الفرضية	أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر ٥٢.٦% من التغيرات في الروح الرياضية ($R^2 = 0.526$)، الروابط والتضحية لهما التأثير الأكبر، بينما تأثير الملاءمة لم يكن دالاً إحصائياً.	الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الروح الرياضية كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.
قبول الفرضية	أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر ٥٣.٤% من التغيرات في الوعي والضمير ($R^2 = 0.534$)، التضحية كانت الأكثر تأثيراً، تليها الروابط، في حين لم يكن تأثير الملاءمة دالاً إحصائياً.	الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الوعي والضمير كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.
	أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر ٦٣.٧% من التغيرات في الإيثار ($R^2 = 0.637$)، حيث أن التضحية والروابط لهما التأثير الأكبر، والملاءمة لها تأثير دال إحصائياً ولكن بدرجة أقل.	الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الإيثار كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.
قبول الفرضية	أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر ٥٠.٧% من التغيرات في السلوك الحضاري ($R^2 = 0.507$)، الروابط والتضحية لهما التأثير الأكبر، تليها الملاءمة بتأثير معتدل ودال إحصائياً.	الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز السلوك الحضاري كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.
قبول الفرضية	أبعاد الرسوخ الوظيفي تفسر ٥٩.١% من التغيرات في الكياسة ($R^2 = 0.591$)، الروابط لها التأثير الأكبر، تليها الملاءمة، بينما تأثير التضحية كان دالاً إحصائياً ولكنه الأقل.	الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير معنوي للرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط، الملائمة، التضحية) في تعزيز الكياسة كأحد أبعاد المواطنة التنظيمية في مستشفيات منطقة نجران.

ثانيا التوصيات:

تمثلت توصيات الدراسة في :

١. تحسين استراتيجيات الرسوخ الوظيفي من قبل ادارة المستشفيات وذلك من خلال توفير برامج التعليم المستمر لتنمية مهارات الموظفين والتأكد من توافقها مع احتياجات العمل المستقبلية وقيام الادارة بتصميم حوافز طويلة الأجل، مثل خطط التقاعد أو برامج المعاشات والمكافآت، لتحسين شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي.
٢. خلق بيئة عمل مناسبة: من قبل الادارة والعمل على تعزيز روح العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين لتعزيز روابطهم مع المنظمة والاهتمام بالصحة النفسية والجسدية للموظفين من خلال برامج الدعم المتكاملة مثل خدمات الإرشاد ومرافق الراحة.
٣. تحسين الشفافية التنظيمية والثقة من قبل ادارة العاملين : من خلال تشجيع السياسات الإدارية التي توفر الوضوح في الترقية والتقييم الوظيفي وخلق ضمان قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفين لتبادل الأفكار وردود الفعل
٤. تعزيز المواطنة التنظيمية من قبل الادارة : ويكون ذلك من خلال إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الإستراتيجية لتعزيز شعورهم بالمسؤولية والانتماء وتنظيم الفعاليات والأنشطة الاجتماعية لتوثيق العلاقة بين الموظفين والمستشفى.
٥. التقدير والاعتراف بالجهود من قبل مجلس الادارة : من خلال تطوير نظام عادل لمكافأة السلوكيات التنظيمية الإيجابية التي تعزز المواطنة التنظيمية وتقديم التقدير والتقدير العام للموظفين الذين يظهرون التزامهم بالعمل والمنظمة.
٦. قياس الأداء المتعلق بالمواطنة التنظيمية: من خلال قيام الادارة بإجراء تقييمات دورية لتحديد تأثير برامج الرسوخ على أداء الموظفين وسلوكيات المواطنة التنظيمية واعتماد الاستبيانات أو المقابلات لتحديد توقعات الموظفين واحتياجاتهم لتحسين السياسات
٧. إدارة التنوع الوظيفي: من خلال تخصيص استراتيجيات التكامل موظفين ذوي خلفيات وخبرات متنوعة لخلق بيئة عمل شاملة ومرضية وتدريب المديرين على إدارة الفرق المتنوعة لتحسين التواصل وزيادة الرضا الوظيفي.

قائمة المراجع

اولا المراجع العربية:

١. إبراهيم رمضان الديب، ٢٠٠٩، دليل ادارة الموارد البشرية، ط ١، مؤسسة ام القرى للترجمة والنشر والتوزيع، القاهرة.
٢. أحمد السيد عيسي، ٢٠١٨، تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بورسعيد.
٣. أحمد جمال عبدالعزيز جبالي، (٢٠٢٣)، دور ممارسات الإدارة بالإحتواء العالي في تعزيز الرسوخ الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة ٦ أكتوبر.
٤. أحمد عبد النبي محمد، ٢٠٢٣، الدور الوسيط للرسوخ الوظيفي في العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية وسلوك العمل الانحرافي: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات المعلومات والاتصالات بالقرية الذكية، مجلة البحوث التجارية، ٢٤ (٤)، ٣١٤-٣٧٦.
٥. أحمد عزمي زكي عبدالعزيز، سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثرها في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، ٢٠١٥.
٦. أحمد ماهر، ٢٠١١، دليلك العلمي والعملية الي تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية، ط ١، الدار الجامعية: الاسكندرية.
٧. أحمد موسي احمد اصبيح، ٢٠٢٢، اثر الصراع التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية في شركات التأمين الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
٨. أسامة احمد سلام، ٢٠٢٣، دراسة الدور الوسيط للمناخ الأثيري في العلاقة بين التمكين والرسوخ الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة جي بي أوتو بمحافظة القاهرة، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٤٩ (٢)، ٢٢٣-٢٧٢.
٩. أمجد عمارة، عوض عبد الرازق، (٢٠٢٤)، دور سلوك القادة لمساندة المرؤوسين في تحقيق الرسوخ الوظيفي " دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان"، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٢٣ (٢).
١٠. ايمان صالح عبد الفتاح، ٢٠٠٧، ادارة الموارد البشرية، مكتبة الجلاء الجامعية.
١١. بسنت الزيايدي، ٢٠٢٠، اثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، (٤٠).

ثانيا المراجع باللغة الانجليزية :

- 1- Agyeiwaah, E., Bangwayo-Skeete, P., & Opoku, E. K. (2024). The impact of migrant workers' inclusion on subjective well-being, organizational identification, and organizational citizenship behavior. *Tourism Review*, 79(1), 250-265
- 2- Alessandro Lo Presti, Assunta De Rosa , Yasir Mansoor Kundi, Be a boundaryless good guy! How job embeddedness mediates and organizational identification moderates the associations of boundaryless career attitude with extra-role behaviours , February 2024. *Career Development International* Vol. 29 No. 4, 2024 © Emerald Publishing Limited,1362-0436
- 3- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motives (Studi Literature Review). *Journal Ilma Multipipeline*, 1(1), 83-93.
- 4- Anthony Frank Obeng,2024, Investigating the effects of off-the-job embeddedness on turnover intentions: does affective commitment play a role? *International Journal of Organizational Analysis* © Emerald Publishing Limited 1934-8835
- 5- Arici, H., Arasli, H., Köseoglu, M., Sokmen, A., & Arici, N. (2023). Job embeddedness in hospitality and tourism scholarship: Past, present, and future research agenda. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103417.
- 6- Asma AlHammadi and Hossam M. Abu Elanain, Enhancing organizational citizenship behavior in a non-western context of the UAE: the role of organizational justice, leadership and psychological empowerment . *JOURNAL OF ASIA BUSINESS STUDIES* . VOL. 18 NO. 3 2024, pp. 666-687, © Emerald Publishing Limited, ISSN 1558-7894.

- 7- Bennett, Rebecca (2016), Thing always it Is: Embeddedness Job, Psychology Managerial of Journal, I, Iss 31, Vol, 2, P46.
- 8- Chan, W., Ho, J., Sambasivan, M., & Ng, S. (2019). Antecedents and outcome of job embeddedness: Evidence from four and five-star hotels. International Journal of Hospitality Management, 83, 37-45.
- 9- Chang, M., Fu, C., Huang, C., & Chen, H. (2023). The Moderating Role of Psychological Safety in the Relationship between Job Embeddedness, Organizational Commitment, and Retention Intention among Home Care Attendants in Taiwan. Paper presented at the Healthcare
- 10- Changchang Chen¹, Xutong Zheng, Yi Cui¹, Hezi Mu¹, Qian Yang, Man Zhang³, Huan Xu⁴, Jian Guan⁵, Wenjie Chen⁶ and Hongjuan Lang, 2024, Heterogeneity of work alienation and its relationship with job embeddedness among Chinese nurses: a cross-sectional study using latent profile analysis, Chen et al. BMC Nursing (2024) 23:122
- 11- Chen, K. H., & Ye, Y. (2024). Is your working life good? Alienation in the nexus between job characteristics and organizational citizenship behavior of hospitality frontline employees. Tourism Review, 79(1), 133-151
- 12- Cheng, C. Y., & Chang, J. N. (2015). Does network building improve sales performance? The stabilizing role of job embeddedness. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2(2), 110-133 .
- 13- Chung-Jen Wang, 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 Vol. 36 No. 6, 2024 pp. 1868-1892 © Emerald Publishing Limited 0959-6119
- 14- Elshaer, I. A., Azaz, A. M., Kooli, C., & Fayyad, S. (2023). Green human resource management and brand citizenship behavior in the hotel

- industry: Mediation of organizational pride and individual green values as a moderator. *Administrative Sciences*, 13(4), 109.
- 15- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2017). Authentic leadership and organizational job embeddedness in higher education, *Hacettepe University Journal of Education*, 32(2):413-426
- 16- Fuchs, R., Morales, O., & Timana, J. (2022). Work-life balance and work values as antecedents of job embeddedness: the case of Generation Y. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(4), 501-515.
- 17- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (10th ed.). Boston: Pearson.
- 18- Ghavifekr, S.; Adewale, A. S. (2019). Can change leadership impact on staff organizational citizenship behavior? A scenario from Malaysia, *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 65-81.