



"الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدمك (POS) على علاقة تأثير مناخ

الامان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية ."

إعداد

د / إيمان صلاح المنطاوي
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ

د/ أسامة السيد الطبلأوي
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٢) . العدد (٧) . أكتوبر ٢٠٢٣

<https://www.rijcs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدهياط الجديدة

الهنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر

العربية

الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (POS) على علاقة تأثير مناخ الامان النفسي

(PSC) على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية

إعداد

دكتور / أسامة السيد الطبلاوي^١ / دكتورة / إيمان صلاح المنطاوي^٢
 مدرس بقسم إدارة الأعمال / مدرس بقسم إدارة الأعمال
 كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ / كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ

يهدف البحث إلى توضيح الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (POS) على علاقة التأثير بين مناخ الامان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف، تم الاعتماد على المنهج الإيجابي وبصفة خاصة النموذج الاستنباطي الفرضي، وتم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء موجهة إلى عينة عددها (٢٩٣) مفردة من متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ. وتم تحليل البيانات واختبارات الفروض بالاعتماد على برنامج (SPSS.AMOS. V24).

الاستخلص

^١ مدرس بقسم إدارة الأعمال-كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ، حاصل على الدكتوراه في إدارة الأعمال من كلية التجارة - جامعة القاهرة فرع الخرطوم، تتمثل اهتماماته البحثية في القيادة الأخلاقية، الذكاء الاستراتيجي، الريادة الاستراتيجية، رأس المال النفسي، الرفاهية النفسية، المسؤولية الاجتماعية للشركات.

^٢ مدرس بقسم إدارة الأعمال-كلية التجارة-جامعة كفر الشيخ، حاصل على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال من كلية التجارة - جامعة طنطا، تتمثل اهتماماتها البحثية في القوة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، القهر التنظيمي، الأداء المؤسسي، التميز المؤسسي، الاستدامة التنظيمية، الازدهار التنظيمي.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي معنوي بين متغيرات مناخ الامان النفسي (PSC) وأبعاده والدعم التنظيمي المدرك (POS) وأبعاده والارتباط الوظيفي. كما اتضح أيضاً وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الامان النفسي (PSC) وأبعاده وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والارتباط الوظيفي، ووجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الامان النفسي (PSC) وأبعاده والدعم التنظيمي المدرك (POS). بالإضافة إلى وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) وأبعاده (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات) والارتباط الوظيفي. وأخيراً وجود أثر إيجابي معنوي غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك (POS) على العلاقة بين مناخ الامان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة التوصيات لتنمية الارتباط الوظيفي بالمستشفيات موضع الدراسة، وذلك من خلال الدعم التنظيمي المدرك، ومناخ الأمان النفسي.

الكلمات المفتاحية: مناخ الامان النفسي، الدعم التنظيمي المدرك، الارتباط الوظيفي، الهيئة العامة للتأمين الصحي.

Abstract:

The research aims to clarify the mediating role of Perceived Organizational Support (POS) on the influence relationship between Psychological Safety Climate (PSC) and Job Engagement. To achieve this goal, the positive approach was relied upon, in particular the hypothetic deductive model, and the data was collected using a survey list directed to a sample of (293) individual Health Care Professionals at the Hospitals of the General Organization for Health Insurance in Kafr El-Sheikh Governorate. The data were analyzed and the hypotheses were tested using (SPSS.AMOS. V24) program. The results of the study indicated that there is a significant positive correlation between the variables of Psychological Safety Climate (PSC) and its dimensions, Perceived Organizational Support (POS) and its dimensions, and Job Engagement. It was also found that there is a significant positive influence relationship between the Psychological Safety Climate (PSC) and its dimensions (management commitment, management priority, organizational communication, organizational participation) and Job Engagement, and the existence of a significant positive influence relationship between the Psychological Safety Climate (PSC) and its dimensions and Perceived Organizational Support (POS). In addition, there is a significant positive influence relationship between Perceived Organizational Support (POS) and its dimensions (organizational justice, leadership support, participation in decision-making, self-support and assertion) and Job Engagement. Finally, there is a significant positive indirect effect of Perceived Organizational Support (POS) on the relationship between Psychological Safety Climate (PSC) and Job Engagement. In light of these results, a set of recommendations were presented to develop Job Engagement with the hospitals

under study, through Perceived Organizational Support and Psychological Safety Climate.

Keywords: Psychological Safety Climate, Perceived Organizational Support, Job Engagement, General Organization for Health Insurance.

١. مقدمة:

يعتبر العنصر البشري المورد الأهم وحجر الزاوية في نجاح المنظمات المعاصرة، وذلك لما له من قدرة على قيادة المنظمات لتحقيق أهدافها ومنجزاتها، الأمر الذي أوجب ضرورة الاهتمام بالعاملين داخل تلك المنظمات لمحاولة فهم وعلاج بعض الاشكالات التي تقف عقبة تجاه تحقيق أهدافهم واحتياجاتهم والتعرف على سلوكهم ومحاولة فهمه وتحقيق رضاهم. (السلي، ١٩٩٥). وفي ظل تلك التغيرات والضغوط المستمرة في بيئة العمل يحتاج العاملون الى الشعور بالأمان والراحة النفسية في مكان العمل، وقد ظهر مؤخراً في الأدبيات مصطلح مناخ الامان النفسي (PSC) والذي يعد أحد الجوانب المحددة للمناخ التنظيمي ويتميز باهتمامه بحماية الصحة والامان النفسي للعاملين، بالإضافة الى حاجة العاملين لدعم وتشجيع القيادات وتقدير مجهوداتهم في تحقيق أهداف المنظمة (Idris, et.al,2011, Bailey, Dollard, and Richards, 2015, Rahlin, et.al., 2016).

ومن جهة أخرى اجتذب الارتباط الوظيفي بشكل متزايد انتباه الباحثين باعتباره بناءً هاماً في مجال علم النفس الإيجابي، وذلك لتعميق دراسة العوامل المحددة للارتباط في مكان العمل، حيث تشير الدراسات إلى أن الأفراد الأكثر انخراطاً لديهم مستويات أعلى من الرفاهية، مما يكشف عن صحة أفضل ومشاعر إيجابية وانفتاح أكبر على تجارب جديدة، بالإضافة إلى أفكار أكثر إبداعاً وهذا مما يعزز الأداء التنظيمي. (Schaufeli & Bakker, 2004, Bakker, et. al., 2014, Saks, 2015, Idris, Dollard & Tuckey, 2015).

وفي نفس السياق، تشير الدراسات الحديثة، إلا أن الدعم التنظيمي الذي تقدمه المنظمات لموظفيها، يترتب عليه الكثير من النتائج التي تؤثر على الفرد والمنظمة معاً من خلال التنمية الذاتية للعاملين وزيادة الجهد المبذول وتحسين الاتجاهات الايجابية نحو العمل الابداعي

والابتكاري وتدعيم الثقة بين الطرفين وانخفاض التغيب عن العمل وزيادة الالتزام التنظيمي والارتباط الوظيفي. (Eisenberger, 1986, Dai and Qin, 2016).

واستناداً إلى ما سبق، يسعى هذا البحث من خلال التقصي والتحليل إلى استكشاف التأثير المباشر وغير المباشر لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي مع توسيط الدعم التنظيمي المدرك (POS)، وذلك بالتطبيق على البيئة المصرية وفي قطاع من القطاعات الحيوية وهو قطاع الرعاية الصحية.

٢. مشكلة البحث

تواجه المنظمات الصحية منذ بداية القرن الحادي والعشرين تحديات مستمرة، إلى جانب جائحة Covid-19، حيث يتعرض العاملون فيها للعديد من العوامل السلبية في بيئة العمل والتي تشكل نوعاً من المخاطر النفسية والاجتماعية، وقد أدى ذلك إلى خلق مصدراً مهماً للتوتر، الأمر الذي أثر سلباً على أداء ودرجة ارتباط العاملين بالمنظمات الصحية، وزاد معدل دوران العمل بها. ولمواجهة تلك التحديات يجب على إدارة المنظمات الصحية توفير إدارة ديناميكية فعالة تقدم مزيداً من الدعم والمساندة لمتخصصي الرعاية الصحية، من خلال تبني العديد من الممارسات الادارية التي تخلق لديهم شعوراً بأن المنظمة الصحية تقدر إسهاماتهم في نجاحها، وتشمل تلك الممارسات توفير مناخ نفسي آمن، وتقديم الدعم التنظيمي المدرك كجزء من ثقافة المنظمة الصحية في الحفاظ على متخصصي الرعاية الصحية وزيادة التزامهم وارتباطهم بها.

(Havermans, et. al., 2017, Jankelová, et.al., 2021, Şanlıöz, et.al., 2023)

وفي هذا الصدد، تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى ما يلي:

- في إطار نظرية JD-R، توصلت العديد من الدراسات مثل:

(Idris, et.al, 2011, Law, et.al., 2011, Dollard, 2012, Idris, Dollard, and Yulita, 2014, Bailey, Dollard, and Richards, 2015, Rheinm et all., 2016)

(PSC) يمكن اعتباره مؤشراً رئيسياً للنتائج الصحية والتحفيزية والإنتاجية. كما أوضحت نتائج

دراسات أخرى العلاقة التأثيرية ل(PSC) على الارتباط الوظيفي ومنها:

(Dollard and Bakker, 2010, Hall, et.al.,2013, Bakker & Demerouti, 2017,2018, Lee and Idris ,2017, Afsharian, et.al.,2017, Lee and Idris,2019).

كما قدمت بعض الدراسات السابقة دعماً للنتائج الإيجابية لمستوى عالٍ من الدعم التنظيمي المدرك (POS) على الارتباط الوظيفي ومنها: دهليز، ٢٠١٦، المولى، ٢٠١٦، حمد، ٢٠١٦، كوحيل، بن ساسي، ٢٠٢٢، مصطفى، ٢٠٢٣، مهدي، ٢٠٢٣، و (Eisenberger, et al. 1997; Saks, 2006, Dai and Qin,2016, Köse,2016, Sitorusk, 2017,Bakker & Demerouti, 2017).

تناولت القليل من الدراسات العلاقة بين (PSC) و (POS) على الارتباط الوظيفي ومنها: (Dollard and Bakker, 2010, Bailey., Dollard, & Richards,2015, Havermans et al. ,2017 Nguyen et., al.,2017, Lee and Idris,2019).

أشارت بعض الدراسات إلى أن توفير مستويات كافية من مناخ الامان النفسي (PSC) في منظمات الرعاية الصحية ومنها المستشفيات واعتباره من الخيارات المتاحة، يمكن أن يساعد العاملين في مجال الرعاية الصحية على التعامل مع مواقف العمل الصعبة، والمساهمة في تقليل آثار متطلبات الوظيفة على الصحة والرفاهية النفسية للعاملين في الرعاية الصحية وتقوية العلاقة بين موارد الوظيفة (ومنها الدعم التنظيمي) والسلوك التحفيزي الإيجابي (ومنه الارتباط الوظيفي) ومنها:

(Havermans, et. al., 2017, Jankelová, et.al.,2021, Şanlıöz, et.al.,2023).

وفي ضوء ما سبق، يتضح وجود (فجوة بحثية) على مستوى كل من النظرية والتطبيق، وتمثل في ندرة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات البحث من جانب، ونقص الاهتمام بمجال الرعاية الصحية من جانب آخر.

وفي إطار اهتمام الدولة بتطوير منظومة التأمين الصحي وإرساء دعائم منظومة صحية متكاملة تشمل مائة مليون مصري وفق أحدث المعايير الدولية، تعتبر الهيئة العامة للتأمين الصحي^(٣) من

^٣ ترجع بداية التأمين الصحي الاجتماعي في مصر كنظام رئيسي لتقديم خدمات الرعاية الصحية إلى عام بصدر القرار الجمهوري رقم ٣٢٩٨ لسنة ١٩٦٤م بنقل مسؤولية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية فيما يخص تطبيق التأمين الصحي الي

المؤسسات الرائدة في مصر التي تعمل كنظام رئيسي لتقديم خدمات الرعاية الصحية، وكانت البداية في ٢٠١٩م، من خلال قانون التأمين الصحي الشامل لكل المصريين وهو عبارة عن نظام تكافلي اجتماعي، يقدم من خلاله خدمات طبية ذات جودة عالية لجميع فئات المجتمع دون تمييز، وتتكفل الدولة من خلال تلك المنظومة بغير القادرين. مما كان محفزاً للباحثين على اختيار مستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بكفر الشيخ كمجال للتطبيق في الدراسة الحالية. ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما مدى تأثير مناخ الأمان النفسي على الارتباط الوظيفي، في ظل الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك وفقاً لأراء متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ؟

٣. أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة الدور الذي يؤديه مناخ الأمان النفسي في تعزيز مستوى الارتباط الوظيفي لمفردات عينة البحث محل التطبيق.
- الكشف عن تأثير مناخ الأمان النفسي في تعزيز سلوكيات الدعم التنظيمي المدرك لمفردات عينة البحث محل التطبيق.
- تحديد نوع وقوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لمفردات عينة البحث.
- تحديد طبيعة الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والارتباط الوظيفي لمفردات عينة البحث محل التطبيق.

الهيئة العامة للتأمين الصحي. ويقدم نظام التأمين الصحي خدماته الوقائية والعلاجية على مراحل تبدأ بالممارس العام ثم الأخصائي والاستشاري ثم المستشفيات والمراكز التخصصية من خلال نظام معتمد للإحالة من مرحلة لأخرى مع استقبال الحالات الطارئة والحوادث بالمستشفيات مباشرة.

- تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي سوف يتم التوصل إليها للقائمين على إدارة المستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي للاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات.

٤. أهمية البحث

يستمد البحث أهميته العلمية والعملية من الاعتبارات التالية:

- سد الفجوة البحثية في الدراسات العربية فيما يتعلق بتوصيف دور مناخ الأمان النفسي في تعزيز مستوى الدعم التنظيمي المدرك، وبالتبعية تشجيع سلوك الارتباط الوظيفي لمتخصصي الرعاية الصحية، حيث لم يعثر الباحثان - في حدود علمهما- أي دراسة حاولت تغطية هذه الفجوة.
- توصيف الواقع الفعلي للدور الذي يؤديه مناخ الأمان النفسي في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك، والتعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمناخ الأمان النفسي على الارتباط الوظيفي لمتخصصي الرعاية الصحية بالمستشفيات محل التطبيق في ظل الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك.
- من المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة وتوصياتها في تحسين مستوى ارتباط العاملين بالمنظمات الصحية، وتنمية مستوى استغراقهم الوظيفي، الأمر الذي سياترب عليه تحقيق رضا العميل الداخلي ومن ثم رضا العميل الخارجي.
- من المتوقع أن يسهم البحث على المستوى العملي في ترسيخ ثقافة تنظيمية لدى قادة المنظمات الخدمية بصفة عامة والصحية بصفة خاصة بضرورة الاهتمام بالأمان النفسي ودوره الفعال في تحقيق الارتباط الوظيفي.

٥. الإطار النظري وتنمية الفروض

يناقش هذا الجزء الأطر النظرية والمفاهيمية لمتغيرات البحث، والدارسات السابقة، وذلك بهدف التعرف على ما تم التوصل إليه من نتائج بشأن متغيرات البحث، ومقارنة تلك النتائج بما سيتم التوصل إليه من نتائج بهدف البحث، والمساعدة في اكتشاف الفجوة البحثية، الأمر الذي يضمن تصميمًا جيدًا لمنهج البحث الحالي وعملياته الإجرائية كما يلي:

١/٥: مفهوم وأبعاد مناخ الأمان النفسي: Psychological Safety Climate (PSC)

منذ بداية القرن الحادي والعشرين، تشهد أدبيات السلوك التنظيمي والموارد البشرية اهتماماً متزايداً من جانب العديد من الباحثين والممارسين بموضوع مناخ الأمان النفسي والذي تم تطبيقه على نطاق واسع في الأبحاث التنظيمية ووجدت الدراسات التجريبية أن هذا النوع من المناخ له تأثير كبير على الأفراد والمعتقدات المعيارية والدوافع وسلوكيات تبادل المعرفة (Edmondson 1999:350; Shao, Feng, and Liu 2016: 527; Shen et al. 2015).

وقد عرف (Edmondson 1999:352) بناء مناخ الأمان النفسي في سياق التعلم الجماعي بأنه الاعتقاد المشترك الذي يحمله الأعضاء بأن الفرق آمنة للمخاطرة الشخصية. كما تشير النتائج التجريبية إلى أن مناخ الأمان النفسي يمكن أن يسهل سلوك التعلم في العمل الجماعي لأنه يخفف من قلق الأفراد المفرط بشأن ردود أفعال الآخرين على الأفعال المحرجة أو التهديدية المحتملة، ويزيد من ثقة الأفراد في أن الفرق لن ترفض أو تعاقب أي عضو يتحدث .

وينظر كل من (Dollard, & Bailey,2019:411,Dollard and Bakker,2010: 581) إلى مناخ الأمان النفسي على أنه سياسات وممارسات وإجراءات لحماية الصحة والأمان النفسي العاملين، كما تتعلق الأمان النفسي والاجتماعية بالتححرر من المخاطر أو الأذى النفسي والاجتماعي. بمعنى أن انخفاض مناخ الأمان النفسي هو عامل الخطر النفسي والاجتماعي البارز في العمل والذي قد يتسبب في ضرر نفسي واجتماعي من خلال تأثيره على عوامل الخطر النفسية والاجتماعية الأخرى. ومن جهة أخرى، يرى (Dollard & Bakker 2010:582) أن مناخ الامان النفسي يعد من مفاهيم علم النفس التنظيمي استنادا إلى منظور نظري معرفي، ويعبر عن إدراكات العاملين وفهمهم لبيئة عملهم، والتي ترتبط بالتصورات المشتركة للأحداث والممارسات والإجراءات والسلوكيات لحماية الصحة والأمان النفسي للعاملين التي تقدرها وتتوقعها المجموعات ، والتي تنبع إلى حد كبير من ممارسات الإدارة. كما يؤكد كل من (Dollard & Bakker, 2010:582,Hall, Dollard,and Coward, 2010:354) أن مناخ الأمان النفسي هو بعد محدد للمناخ التنظيمي يحدد خصائص الوظيفة التي توفر امكانية الانجاز ودعم الاحتياج النفسي. في حين يعرفه كل من (Bailey, Dollard and Richards,2015:15) بأنه جانب من جوانب المناخ التنظيمي يهتم ببيئة ومكان العمل من أجل الصحة النفسية العاملين.

وعلى نفس المنوال، يعرفه (Lee and Idris,2019) بأنه ذلك الجانب من المناخ التنظيمي يرتبط ايجابياً من ناحية أخرى بتحفيز الموظفين (أي الارتباط في العمل)، ولذا يجب أن تقوم المنظمات بتوفير مناخ الأمان النفسي لإنتاج بيئة عمل مواتية لنمو الموظفين وإنتاجيتهم. وفي هذا الصدد يرى (Dollard & Zadow 2018:129) أن مناخ الامان النفسي هو مسئولية اصحاب الاعمال في منع الضغوط المرتبطة بالعمل، والتركيز على الرفاهية النفسية للعاملين كمتطلبات لنجاح المنظمة.

ووفقاً لرأي كل من (Krasniqi & Hoxha.,2022,Akanni et al.,2021) يعرف بأنه الاعتقاد المشترك للعاملين بأن الإدارة العليا تحمي وتدعم سلامتهم ورفاهيتهم النفسية وهي المسئولة عن توفير بيئة عمل خالية من الضغوط وخطر الاذى النفسي. كما يتميز بالتزام الإدارة بالوقاية من الضغوط، وأولوية الإدارة للصحة النفسية العاملين فوق نواحي الإنتاجية، والاتصالات التنظيمية، وأنظمة المعلومات عن العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية بالإضافة إلى مشاركة جميع أصحاب المصلحة في حل القضايا التي تؤثر على الصحة النفسية.

ومن جهة ثانية، يعد مفهوم المناخ الأمان النفسي، امتداداً وتطويراً لنموذج ونظرية موارد ومتطلبات العمل (JD-R (Job Demands-Resources)، ووفقاً لهذا النموذج، تم تحديد جميع الخصائص التنظيمية التي تتطلب جهوداً بدنية ونفسية (متطلبات العمل ومنها التمر والتحرش في مكان العمل) باعتبارها الأسباب الرئيسية للنتائج الصحية الضارة، (كالإرهاق وعملية الضعف الصحي). في حين أن الجوانب المادية أو الاجتماعية أو التنظيمية للوظيفة (والتي تكون مناخ الامان النفسي) تعمل كقوى دافعة لدعم العاملين (موارد العمل ومنها الدعم التنظيمي) علي تقليل متطلبات الوظيفة ونتائجها من ناحية، وإلى مستويات عالية من التحفيز (ممثلة في الارتباط الوظيفي) تساهم في اداء افضل للوظيفة من ناحية أخرى (Dollard & Karasek, 2010:208, Dollard and Bakker,2010:581, Dollard & Zadow,2018:129, Dollard, and Bailey, 2021:951).

ومن خلال المراجعة السابقة لأراء الباحثين حول مفهوم مصطلح الأمان النفسي، يتضح أنه يختلف نظرياً عن بعض المصطلحات ذات الصلة كمناخ السلامة والسلامة النفسية، والدعم التنظيمي المدرك، والمناخ التنظيمي. فمن خلال التعريفات السابقة يتضح أن مناخ الأمان

النفسي، هو أحد جوانب المناخ التنظيمي، إلا أنه يستند على التصورات الفردية لبيئة العمل، ومن ثم يمكن النظر المناخات التنظيمية أيضا كظواهر جماعية، على الرغم من أنها تستند إلى تصورات فردية وبهذه الطريقة، يمكن التعامل مع الأمان النفسية كفرد وكفريق وكظاهرة تنظيمية (Edmondson, 1999:358, Edmondson & Lei, 2014:23, Afsharian, Zadow, & Dollard, 2016:187). أما مناخ السلامة (SC) safety climate فيتعلق بالمناخ الذي يحمي العاملين من الحوادث والإصابات ويؤكد على الأنظمة الآمنة والسلوك الآمن للعاملين (السلامة الجسمانية) (Dollard, 2012; Zohar, 1980)، وفي ضوء ذلك فإن مناخ الأمان النفسي، سابق لسلوك الأمان، وذلك لأنه يقدم إشارات للموظفين فيما يتعلق بسلوك سلامة الدور المطلوب (Dollard and Bakker: 2010: 580). وبالنسبة لمصطلح السلامة النفسية (PS) psychological safety فإنه يعكس درجة شعور الموظف بالأمان عند اتخاذ إجراء أو التعبير عن رأيه دون إحراج أو التعرض لعواقب غير مرغوب فيها، وهو المناخ الآمن للمخاطرة الشخصية في صنع القرار (Edmondson, 1999:359). أما الدعم التنظيمي المدرك (POS) يقيس مدى إدراك المنظمة لمساهمة الموظف والاهتمام باحتياجاته الاجتماعية مما يؤدي إلى المعاملة بالمثل من قبل الموظفين من خلال الالتزام والامتثال، ومن ثم يشير إلى مدى اهتمام المنظمة برفاهية الموظفين، لكنه لا يتعلق بالقيم والأنظمة المطلوبة لحماية الصحة النفسية للعاملين (Newman, Round, Wang, and Mount, 2020:73; Huang and Liu, 2022:102). بينما يشير مصطلح المناخ النفسي للفريق إلى الاعتقاد المشترك لدى فريق العمل بأن الفريق آمن للمخاطرة بين الأشخاص، حيث يصف PSC جودة التفاعلات الشخصية بين أعضاء الفريق وقياداتهم. ومن ثم يرتبط مناخ الأمان النفسي (PSC) بشكل أكثر تحديداً بالأنظمة والبنية التحتية بما في ذلك السياسات والممارسات والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة النفسية (Edmondson, 1999: 354, Idris Dollard, Coward & Dormann, 2012:20) واستناداً إلى التعريفات السابقة، يرى الباحثان أن مناخ الأمان النفسي (PSC) هو أحد محددات المناخ التنظيمي (OS) الذي يهتم بالسلامة والصحة النفسية ورفاهية العاملين من خلال مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تعكس التزام الإدارة بتوفير بيئة عمل تتصف بانخفاض المخاطر النفسية، والاجتماعية التي يمكن للعاملين التعرض لها.

وبالنسبة لأبعاد مناخ الأمان النفسي ، فقد تباينت رؤى الباحثين حول أبعاد المناخ النفسي ، حيث أشارت دراسة (Dollard and Bakker,2010) وهي من الدراسات الرائدة في هذا المجال إلي وجود أربعة أبعاد أساسية لمناخ الأمان النفسي وهي: دعم والتزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصالات التنظيمية، المشاركة التنظيمية، وقد اعتمد على هذا التصنيف العديد من الدراسات ومنها : (Hall et al., 2010; Dollard, 2011; Law, et al., 2011, Idris, et al.,2012, Zadow and Dollard, 2016; Dollard et al., 2019; Akanni et al.,2021,Huang and Liu,2022; Mingxing et al.,2022). ولذا سوف يستعين الباحثين بهذه الأبعاد في هذه الدراسة، وفيما يلي شرح مبسط لتلك الأبعاد ، وذلك على النحو التالي:

■ **التزام الإدارة: Management Commitment** ينبع مناخ الأمان النفسي إلى حد كبير من قيم الإدارة العليا ونيتهم في خلق ظروف عمل (أي متطلبات عمل أقل، وموارد وظيفية أعلى) ، كما يتطلب مناخ الأمان النفسي دعم الإدارة العليا والالتزام فيما يتعلق بالارتباط والإجراءات الحاسمة والسريعة في تصحيح المشكلات النفسية التي تؤثر على السلامة والوقاية من الضغوط والتي من المحتمل أن تكون مهمة للصحة النفسية ورفاهية العاملين (Hall, Dollard, and Coward, 2010:453) ، وعلى وجه التحديد، يتلقى العاملون الذين يعملون في بيئة عالية المستوى التزاما وحماية من الإدارة العليا في مجال الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية وزيادة الصحة النفسية (Dollard & Bakker, 2010:583; Hall, Dollard, & Coward, 2010:453, Law, et al., 2011:1782).

■ **أولوية الإدارة: Management Priority** : يعبر مناخ الأمان النفسي عن مدى تعامل الإدارة مع قضايا الصحة والأمان النفسي على قدم المساواة مع أهداف الإنتاج التنظيمي، وذلك من خلال الدعم الاجتماعي، والمرونة، والاستقلالية التي تخفض من ضغوط العمل وتحقق الصحة والسلامة النفسية للعاملين، وتؤثر إيجابياً على الإنتاجية. مما يشير إلى أنه يجب على المنظمات دمج السياسات والإجراءات والممارسات فيما يتعلق بمناخ العمل للصحة والأمان (Dollard and Bakker 2010:580; Hall, Dollard, and Coward, 2010:353, Zohar, 2010:).

■ **الاتصال التنظيمي Organizational Communication** : تشمل بيئة مناخ الأمان النفسي الاتصالات التنظيمية الفعالة، والتي تشير إلى كيفية توفر المنظمات قنوات آمنة وقابلة للاستخدام للتواصل والاستماع إلى اهتمامات جميع أعضائها. أي أن مناخ الأمان النفسي يؤكد على أهمية تفعيل نظم الاتصال والتواصل مع العاملين للتعرف على قضايا السلامة والصحة النفسية التي تؤثر عليهم، والتعرف على اقتراحاتهم فيما يخص الصحة والأمان النفسي (Dollard and Bakker 2010, Hall, Dollard, and Coward 2010:354). بالإضافة إلى ذلك، يستخدم العاملون الاتصال ثنائي الإتجاه بحيث يكونوا المديرين على دراية بظروف العمل المجهدة ويتخذوا الإجراءات السريعة لمنع المخاطر النفسية أو السيطرة عليها. لذلك، قد يكون تحديد مناخ العمل الآمن للموظفين مؤشرا رئيسيا للمخاطر النفسية والاجتماعية والصحة النفسية في مكان العمل (Bond, Tuckey, and Dollard 2010:37 ; Idris, Dollard and Tuckey, 2015:183).

■ **المشاركة التنظيمية Organizational Participation** : وتعتبر عن مساهمة جميع مستويات المنظمة والتشاور من اجل تخفيف ضغوط العمل، وتعزيز الصحة والسلامة النفسية للعاملين، وذلك من خلال منع الضغوط في جميع المستويات التنظيمية من خلال تكامل أصحاب المصلحة من العاملين، والنقابات، وممثلي الصحة والامان المهني ولذلك، فإن أحد المبادئ الرئيسة لمناخ الأمان النفسي هو أن تتكامل مشاركة المنظمات لأصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك العاملون والمديرون والنقابات وممثلو الصحة والأمان في تحقيق الصحة والسلامة النفسية للعاملين والوقاية من ضغوط العمل وحماية الصحة والأمان النفسي للعاملين، كما تقوم مناخ الأمان النفسي بتقييم مدى ارتباط واستغراق المديرين والعمال فيما يتعلق بالصحة والأمان النفسي (Dollard and Bakker 2010:580; Hall, Dollard and Coward, 2010:354).

وبمراجعة الباحثين للدراسات السابقة في هذا المجال يتضح أن مناخ الأمان النفسي يعد مؤشرا رئيسيا لظروف العمل والجوانب الاجتماعية والعلائقية (التحرش والتمييز)، والنتائج الصحية والتحفيزية، والإنتاجية. وفي هذا الصدد توضح نتائج دراسة (Bond, et al.,2010) أن

المناخ النفسي الآمن القوي يرتبط ارتباطاً سلبياً مع الشعور بالاستقواء في مكان العمل، وأن وجود مستويات منخفضة من المناخ النفسي الآمن تسبب معاناة الموظفين من مستويات عالية من الاستقواء. كما أشارت دراسة (إبراهيم، ٢٠١١) إلى أن وجود مناخ نفسي آمن وما يوفره من نظام اتصالات يتيح للعاملين الحرية في التحدث عما يتعرضون إليه من تهديدات، يعدل من الشعور بالاستقواء. كما أشار كل من (Dollard, Dorman, Tuckey & Solanelles, 2017) إلى أن وجود مستويات عالية من المناخ النفسي الآمن يقلل من سلوكيات الاستقواء داخل مكان العمل. كما توصلت دراسة (سلامة، ٢٠١٩: ١٥٩) إلى وجود علاقة معنوية سالبة بين كل من المناخ النفسي الآمن، ومركز التحكم الداخلي، والشعور بالاستقواء داخل مكان العمل وأبعاده، كما أن دخول مركز التحكم الداخلي كمتغير وسيط تفاعلي يؤثر تأثيراً معنوياً سلباً في العلاقة بين المناخ النفسي الآمن والشعور بالاستقواء داخل مكان العمل.

وأوضحت دراسة (Idris, Dollard, and Yulita, 2014) أن هناك تأثيرات متقاطعة ذات دلالة تم قياسها لمستوي PSC على المطالب العاطفية والإرهاق العاطفي، كما وجدت الدراسة أيضاً أدلة على وجود تأثير الوساطة للمطالب العاطفية في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والإرهاق العاطفي. كما أظهرت نتائج دراسة (Zadow, et.al., 2017) كيف يؤثر PSC على تطور الإصابات الجسدية والنفسية بما يتجاوز مناخ الأمان (الجسدي)، من خلال (الإرهاق العاطفي). كما أشارت النتائج إلى أنه لمعالجة الإصابات المسجلة، يجب إعطاء الأولوية ل PSC كهدف هام. وتؤكد نتائج دراسة (Bronkhorst, et.al., 2015) على أن الموظفين الذين يواجهون متطلبات عمل عالية يكونون أكثر ميلاً لإظهار السلوكيات غير الآمنة في مكان العمل، بالإضافة إلى ذلك، عدل مناخ الأمان النفسي العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك السلامة النفسية والاجتماعية، مشيراً إلى أن وجود مناخ أمان نفسي قوياً قد يقلل أو يزيل التأثير السلبي لانعدام الأمن الوظيفي على سلوك السلامة النفسية والاجتماعية.

كما استعرضت دراسة (Bailey, Pignata, and Dollard, 2015) مجموعة خطوات عملية تكون بمثابة دليل وإطار عمل PSC-HOC لممارسي الصحة والسلامة في العمل وأصحاب العمل لمعالجة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل بشكل أكثر فعالية، وذلك من خلال تطوير ودمج مفهوم الأمان النفسي في السياسة والإجراءات الحالية التي تشمل جميع مستويات المنظمة.

وفي نفس السياق، أوضحت دراسة (Idris and Dollard, 2011) أن مناخ الأمان النفسي يرتبط سلبياً بمتطلبات العمل ومرتبطة بشكل إيجابي بموارد الوظيفة، كما تنبأت موارد العمل بالارتباط الوظيفي، وعلى نفس المنوال، توصلت دراسة (Law, Dollard, Tuckey, and Dormann, 2011) إلي أن مناخ الأمان النفسي يعتبر كمؤشر رئيسي للمخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل (ارتفاع الطلب، وانخفاض الموارد)، والصحة النفسية والارتباط الوظيفي، وكوسيط محتمل لآثار المخاطر النفسية والاجتماعية.

وكشفت دراسة (Tu, et.al., 2019) الدور الوسيط لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأشكال الثلاثة للإبداع على مستوى الفريق. علاوة على ذلك، فإن دعم المشرف للإبداع عدل بشكل إيجابي من تأثير القيادة الأخلاقية على مناخ الأمان النفسي والآثار غير المباشرة للقيادة الأخلاقية على الأشكال الثلاثة للإبداع على مستوى الفريق من خلال مناخ الأمان النفسية. كما أوضحت دراسة (Xie,et.al,2022) تحديد الدور الوسيط لمناخ الأمان النفسي في الارتباط بين الصراع والكفاءة الابتكارية للطلاب لتحقيق الأهداف.

كما توصلت دراسة (Yousaf, et.al., 2022) أن القيادة الشاملة يمكن أن تعزز جودة الرعاية التي تقدمها مجموعات العمل متعددة المهن من المتخصصين في الرعاية الصحية من خلال الإدماج المتصور لمجموعة العمل. علاوة على ذلك، فإن مناخ الأمان النفسي لا يتوسط العلاقة بين القيادة الشاملة وجودة الرعاية بشكل فردي، ولكنه ينقل آثار القيادة الشاملة من خلال الإدماج المتصور لمجموعة العمل على جودة الرعاية.

في حين سلطت دراسة (Bailey, Dollard, and Richards, 2015) الضوء على نقص الأدوات اللازمة لتوجيه الممارسات في مجال الصحة والسلامة المهنية من ناحية. ومن ناحية أخرى دور العوامل النفسية والاجتماعية في العمل (مثل التحرش والتنمر والعنف) الناشئة عن مناخ الأمان النفسي والتي قد تؤدي إلى مشاكل الصحة البدنية ومطالبات تعويض العمال، وتوفر النتائج معايير يمكن استخدامها من قبل الوكالات والمنظمات التطوير بيئات عمل أكثر أماناً مع تقليل مخاطر الإضرار بالصحة العقلية للعمال. كما تدعم نتائج دراسة (Dollard, Zadow, Pignata, and Bailey, 2016) فائدة نظرية مناخ الأمان النفسي عبر الثقافات المختلفة للمساعدة في تطوير الأنظمة التنظيمية لمنع عوامل الخطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل. وفي مراجعة لأدبيات

المناخ النفسي، توصلت دراسة (Yulita and colleagues,2016) من خلال مراجعة ثلاثة عشرة مقالة، وحددت النتائج التحديات المستقبلية المحتملة المقترحة والنتيجة عن فحص عدة أنواع من المناخ في وقت واحد للتمييز بين العلاقات المناخية والتأثيرات على العوامل النفسية والاجتماعية في العمل.

وأكدت دراسة (Rahlin, et.al., 2016) أن هناك ارتباطات إيجابية قوية بين مناخ الأمان النفسي وأداء الأمان الفردية، كما وجد أن مناخ الأمان النفسي يتأثر بشكل مباشر بالعامل النفسي ولكن العامل النفسي لا يرتبط ارتباطا مباشرا بأداء الأمان الفردية، إلى جانب ذلك، كشفت نتائج هذه الدراسة أن مناخ الأمان النفسي توسط بشكل كبير في العلاقة بين العامل النفسي وأداء الأمان الفردية. وعلى نفس المنوال توصلت دراسة (Deng,et.al.,2019) أن مناخ الأمان النفسي كان مرتبطا بشكل إيجابي بسلوك التعلم الجماعي من خلال تقليل متوسط خوف المجموعة من الفشل، ولكن يرتبط سلبا بها من خلال انخفاض متوسط دافعية العمل للمجموعة، ومع تكرار نموذج المسار المزدوج وآلياته مع الإبداع الجماعي، اتضح من النتائج أن مناخ الأمان النفسي زاد من أبعاد الأصالة والمرونة للإبداع الجماعي من خلال تقليل متوسط خوف المجموعة من الفشل فقط في المجموعات ذات التوجه الجماعي وتقليل بعد الطلاقة والوقت المستغرق في الإبداع من خلال تقليل متوسط دافع العمل الجماعي فقط في المجموعات الفردية. أما دراسة دراسة (Hutagalung,et.al.,2020) فتوصلت إلى أن القيادة الكاريزمية لها تأثير مباشر كبير على الوصول المفتوح على مناخ الأمان النفسي وتبادل المعرفة الضمنية، وبالمثل، فإن مناخ الأمان النفسية له تأثير مباشر كبير على تبادل المعرفة الضمنية.

وسعت دراسة (Dollard and Bailey,2021) إلى فهم كيف يمكن بناء مناخ الأمان النفسي والاجتماعي (PSC) - وهو مناخ لحماية الصحة النفسية العاملين - في سيناريوهات التغيير التنظيمي المختلفة. وركزت هذه الدراسة على أهمية السياق التنظيمي (كالمناخ التنظيمي، تصميم الوظائف/ تدريب المديرين/ أولويات الإدارة) لفهم كيفية ارتباط الأحداث وتأثيرها على السلوك التنظيمي، حيث أن نظريات ضغوط العمل التقليدية تهمل هذه النظريات سياق المنظمة، والعوامل الخارجية التي يحتمل أن تؤثر على المخاطر الظرفية و/ أو تأثيرها، مما قد يؤدي جهود تغيير غير فعالة، مما يعرض الموظفين لمخاطر الصحة النفسية. وأخيرا كشف دراسة

(Fyhn,et.al,2023) أن مستوى الأمان النفسي للفريق لا يرتبط فقط بشكل إيجابي بأداء الفريق، ولكن أيضا أن المشاركة بين أعضاء الفريق (قوة مناخ الأمان النفسي للفريق) يعدل من هذه العلاقة، كلما اتفق أعضاء الفريق على مستوى الأمان النفسي للفريق، زاد تأثير الأمان النفسي للفريق على أداء الفريق.

٢/٥: مفهوم وأبعاد الارتباط الوظيفي Employee engagement

ظهر مفهوم الارتباط الوظيفي لأول مرة من قبل الباحث Kahn في عام ١٩٩٠م عندما درس الظروف النفسية للارتباط وعدم الارتباط، والذي عرفه على أنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها. (Kahn, 1990:692). وأشارت (Schaufeli, et al., 2002: 74) إلى أن الارتباط الوظيفي هو أنه حالة ذهنية تتميز بتصورات إيجابية عن المهام المرضية satisfying المرتبطة بالعمل، كما يعكس الارتباط الوظيفي مشاعر الطاقة والحيوية، والتفاني والاستغراق في العمل. ويتفق مع هذا (Schaufeli and Bakker 293) (2004) : حيث عرف الارتباط بالعمل على انه حالة إيجابية من الطاقة مقترنة بمستويات عالية من التفاني والتركيز القوي في العمل، ولها العديد من النتائج الايجابية على الافراد كالإبداع وأداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية، كما تنشأ عن بيئة عمل إيجابية تتكون من علاقات جيدة مع الإدارة والزملاء، وممارسات الإدارة الداعمة، وموارد العمل الفعالة.

ويضيف (Dollard and Bakker , 2010:581) أن الارتباط يعني سعي الموظف لعمل الافضل نحو اهداف العمل واهداف المنظمة. ويعرفه (رضوان، ٢٠١٣) وفقاً لنظرية الدور Role Theory عل أنه المشاركة الاختيارية التي يقوم بها الفرد لأداء دوره الوظيفي واستثمار جهوده وقوته الذاتية في أداء العمل بما يضعه في بؤرة الاهتمام داخل المنظمة. وفي هذا الصدد يشير (Reio,2014) ان الارتباط بالعمل هي سلسلة من الحالات النفسية (العاطفية، المعرفية، السلوكية) التي تمثل نية الفعل وتغطي كل الدوافع الاساسية، ومن ثم تنعكس على النتائج الايجابية مثل الشعور بالسيطرة على العمل الذي يتم انجازه، الثقة في المنظمة، الرغبة في التعلم، الثقة بالنفس، القدرة على اجراء تغييرات بالمنظمة.

كما أوضح (الخشاب، ٢٠١٧) أن العاملين الأكثر انتاجية هم الذين ينخرطون في أعمالهم عاطفياً وجسدياً ومعرفياً، كما يعبر عن الارتباط الوظيفي من خلال خلق الفرص للأفراد العاملين

للتواصل مع مدراءهم وزملائهم والمنظمة بشكل كبير، فهو عبارة عن إنشاء بيئة تشجع الموظفين بل وتحفزهم لتحقيق أهدافهم ورغباتهم، والاهتمام بشكل كبير بأداء الوظيفة، من خلال الأخذ بالاعتبار المرونة والتغيير والتحسين المستمر. بينما يرى (Srivastava and Singh, 2020:79) أن الارتباط بالعمل رابطة عاطفية ومعرفية وسلوكية بين الموظف ومنظمتة، هذه الرابطة تخلق الرغبة لدى العاملين لتحقيق اهداف المنظمة، وأن هذا الارتباط ينعكس على مواقف وسلوكيات الموظف مثل الفخر بالعمل والمنظمة، والاداء وفقا لمعايير المنظمة.

وأشار (Tensay and Singh, 2020:2) إلى أنه حالة إيجابية تعكس مدى ارتباط وحب الفرد الشديد لوظيفته، حيث تعد ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. وفي نفس السياق يرى (Hammedi, et al., 2021:256) على أنه الارتباط النفسي يحدث بين الفرد ووظيفته، عندما يشعر الفرد بالحيوية والحماس والتفاني، والاستغراق في العمل. وينظر (Mao & Tian, 2022) إلى الارتباط الوظيفي على أنه الاتجاه الإيجابي لدى الموظف نحو المنظمة ورسالتها وأهدافها وقيمتها، مما يعكس مستوي انخراطه الجسدي والانفعالي في الدور الذي يقوم به داخل المنظمة. وفي ضوء التعريفات السابقة، يمكن للباحثين تعريف الارتباط الوظيفي بأنه عبارة عن مجموعة من الحالات النفسية السلوكية ممثلا في القدرة والرغبة في الاداء النشط، ومعرفيا ممثلا في الجهد المتميز لتحقيق اهداف المنظمة، وعاطفيا ممثلا في الولاء والانتماء والرضا عن العمل والمنظمة.

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين حول مفهوم الارتباط الوظيفي، إلا أنه يوجد بينهم اتفاق حوله أبعاده، وفي هذا الصدد أشارت نتائج العديد من الدراسات مثل: (رضوان، ٢٠١٣، النجار، ٢٠١٧، عشري، ٢٠٢٠، مرزوق، ٢٠١٣، البردان، ٢٠١٧) (Schaufeli, et al., 2002, Schaufeli & Bakker, 2003, Schaufeli and Bakker, 2004, Sharma, 2016, Bakker & Demerouti, 2018, Sharma, & Saini, 2019, Hammedi, et al., 2021) حيث يعد هذا المقياس (The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) الأكثر شيوعاً واستخداماً في مجال دراسات الارتباط الوظيفي، ولذا استعان به الباحثان في هذا البحث، وفيما يلي شرح لمعني تلك الأبعاد.

- **التفاني Dedication:** ويعني المشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر والإلهام، فيعتبر الإخلاص السلوك الفردي للموظف الذي يكون تقديري ولا يكافئ علمها الموظف. (Schaufeli, et al., 2002: 74) ويرى الباحثان أن ذلك يعني القدرة على بذل المجهود والعمل في سبيل تحقيق اهداف المنظمة وذلك نتيجة لشعور الفرد بأهميته وقيمه في العمل، والفخر والاعتزاز بالمنظمة، والحرص، والثقة، والتحدى.
- **الحيوية والحماس Vigor:** تعبر عن المستويات العالية من الطاقة والمرونة الذهنية والاستعداد لدى الموظف لاستثمار الجهد في العمل، والقدرة على الثبات والمثابرة في مواجهة الصعاب. (Schaufeli and Bakker, 2004:294)، بينما وتري (Schilling,2014:38) ان الحيوية تعني النشاط والمرونة والحماس في العمل والطاقة والرغبة في الذهاب للعمل اليومي، بينما التفاني يعني الالهام والاهمية والتحدى وتوافر الطاقة الكاملة لممارسة العمل، بينما الاستغراق يعني التركيز والانخراط الكامل في العمل وصعوبة تركه.
- **الانهماك أو الاستغراق Absorption:** ويشير إلى التركيز الكامل للموظف في عمل واحد، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو تحرير نفسه عن العمل فيستمر بالتفكير فيه حتى بعد انتهاء وقت العمل الرسمي للعمل. كما يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معًا والتي تساهم في تشكيل التصور الذاتي للفرد والعمل. (Schaufeli and Bakker, 2004:294)

٣/٥: مفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك: **Perceived Organizational Support (POS)** تناول العديد من الباحثين مفهوم الدعم التنظيمي استنادا إلى نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory (SET)، والمنفعة المتبادلة Benefits Exchange، وقد ساهمت هذه النظريات في تفسير الدافع الكامن وراء الاتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات. وقد شكل هذا المفهوم نقطة انطلاق رئيسه للكثير من الباحثين في تعريف الدعم التنظيمي المدرك، وتفسير نتائجه وأسبقياته، وعلى وجه التحديد يعرف (Eisenberger, et al. 1986:500) الدعم التنظيمي المدرك على أنه تصورات الموظف لمدى تقدير المنظمة لأداء الموظف واهتمامها برفاهية الموظف،

وبطريقة متبادلة، يدرك الموظفون الطريقة التي تقدر بها المنظمة مساهماتهم وتعاملهم بشكل إيجابي، قبل أن يقرروا ما يجب أن يعود بالمقابل إلى المنظمة. ويرى كل من (Armeli,et.al.,1998:288;Eisenberger,et.al.,1997:812,Wayne,et. al.,2002:590) أن المنظمات التي تقدم القليل من الدعم وتظهر عدم الاهتمام بمساهمات الموظفين تعاني من انخفاض الشعور بالتزام الموظف تجاه المديرين والمنظمة، وعلى النقيض، عندما يجد الموظفون الدعم من المنظمات، فإنهم يزيدون من التزامهم بالمنظمة ويؤدون وظائفهم بشكل أفضل.

بينما يعرفه (Eisenberger, et.al.,1986 :501) على أنه تعبير صريح أو ضمني ويعني بمجموعة المبادئ، والقواعد التي وضعت لتوجيه وضبط العمل التنظيمي، أي أن مدركات مقدمي الخدمة حول الدعم التنظيمي لا تتحدد بالقواعد والمبادئ المصرح بها فحسب، بل تتحدد بالقواعد والمبادئ غير المصرح بها، الرسمية وغير الرسمية، وهو تصورات العاملين حول مدى اهتمام المنظمة برفاهيتهم وقيم مساهماتهم والعناية بهم وتحسين أوضاعهم. ويرى (Idris, et al., 2012:21) أن وجود قدر كافي من الدعم التنظيمي المدرك يعكس علاقة تبادلية متوازنة للعاملين، وعلاقات شخصية إيجابية داخل بيئة عملهم، مما يعني اهتمام المنظمة برفاهية العاملين وقدرتها على تولد التزام موظفيها.

في حين يعرفه (الشنتي، ٢٠١٥: ١٢٤) بأنه يعكس درجة اهتمام المؤسسة بالعاملين في جميع المجالات من اجل المحافظة عليهم وهو الدرجة التي يدرك عندها الفرد إن المؤسسة تهتم به وتقدر مساهماته وتعني به وترعاه استناداً إلى وجود علاقة تبادلية بين المؤسسة والعاملين بها، حيث تتفاعل وتتأثر معتقدات العاملين بما هو تقدير المؤسسة لإسهاماتهم والعناية برفاهتهم، وهو مدى استجابة العاملين للمجهودات التي تقدمها المؤسسة من اجل إرضائهم سواء يشكل مادي أو شخصي. أما (Wang & Wang, 2020:1) فيعرف الدعم التنظيمي المدرك على أنه يشمل مجموعة من السياسات والاجراءات والمعايير التنظيمية الموجهة نحو العاملين، والتقدير الايجابي لإسهاماتهم.

ويشير (Xu & Yang, 2021:402) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعني أن العاملين يبلورون آراءهم وأفكارهم ومعتقداتهم فيما يتعلق بمدى اهتمام المنظمة بهم، كما أن الموظفين يرتبطون بمنظمتهم بعلاقات تبادلية، وبالتالي لا يكفي أن نختبر جانب واحد من هذه العلاقة (جانب

الموظف)، ولكن يجب تسليط الضوء ايضا على الدعم الذي تقدمه المنظمة لموظفيها، حيث يترتب على هذه العلاقة الكثير من النتائج التي تؤثر على الفرد والمنظمة معاً. وأخيراً يعتبر (Brunetto, et.al., 2023:832) أن الدعم التنظيمي المدرك مكونا مهما في SET لأنه يميز علاقات التبادل المتداولة في بيئة العمل ويؤثر على العديد من نواتج العمل والأداء. واستناداً إلى التعريفات السابقة، يمكن للباحثين تعريف لدعم التنظيمي المدرك بأنه يعبر عن مدركات العاملين لمجموعة البرامج والسياسات التي تنتهجها المنظمة تقديراً لمجهوداتهم واعترافاً منها بدورهم ومساهماتهم في تحقيق أهدافها. أما بخصوص أبعاد الدعم التنظيمي المدرك فتشير مراجعة الدراسات السابقة إلى وجود اتفاق العديد من الدراسات ومنها على سبيل المثال دراسة (دهليز، ٢٠١٦، المولى، ٢٠١٦، حمد، ٢٠١٦، كوحيل، بن سامي، ٢٠٢٢، مصطفى، ٢٠٢٣، مهدي، ٢٠٢٣) و (Eisenberger, et al. 1997; Saks, و 2006, Sitorusk, 2017, Bakker & Demerouti, 2017) على وجود أربعة أبعاد للدعم التنظيمي وهي:

■ **العدالة التنظيمية Organizational Justice:** تمثل العدالة ظاهرة تنظيمية يشعر العاملون بها داخل المنظمة، والتي تؤدي إلى زيادة ثقتهم بالمنظمة ورفع من مستوى أدائهم التنظيمي، وتعني العدالة التنظيمية إدراكات وتصورات العاملين عن عدالة نظم المكافآت ونزاهة الإجراءات والعلاقات السائدة في المنظمة. (العنزي، والقرني، ٢٠١٨، ٥٤:). ويرى (Sharma, 2020:3) أن إدراك العاملين لعدالة السياسات والإجراءات التي يتم تطبيقها في المنظمة يؤدي إلى تعزيز نواتج المورد البشري كزيادة الارتباط الوظيفي لديهم وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وكذلك الحد من النواتج السلبية مثل: ضغوط العمل، ونية ترك العمل، والاحتراق الوظيفي. ويرى الباحثان أن غياب العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى مخاطر عالية، تهدد بقاء المنظمة والأفراد العاملين بها على السواء، إذ أن إدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي بهم إلى ردة فعل وممارسات سلوكية سلبية ناتجة عن هذا الشعور كفقدان الثقة وعدم الارتباط ونقص الالتزام والولاء للمنظمة وزيادة دوران العمل.

- **الدعم القيادي Leadership Support:** يعتبر الدعم القيادي أحد مكونات مفهوم الدعم التنظيمي من قبل العاملين في المنظمة، والقيادة الفاعلة هي بنظر الكثير من الباحثين في السلوك الإداري حجر الزاوية لنجاح أي منظمة، فسلوك القادة يتأثر بمؤثرات داخلية وخارجية تسهم في تشكيله وهذا السلوك القيادي هو المؤثر على سلوك العاملين في المنظمة. (العنزي، والقروني، ٢٠١٨، ٥٤). ويرى (Eisenberger,et.al.,2004:211) أن دعم القيادة يعكس التصورات التي يدركها العاملون نحو المساندة والتأييد والاحترام وطبيعة علاقة القادة معهم ومدى تقييمهم لجهودهم المبذولة في المنظمة. ويرى الباحثان أن مدى المساندة والتأييد التي يشعر بها العاملين من رؤسائهم بالمنظمة، سيكون له أثراً إيجابياً على مساهماتهم في انجاز أهداف المنظمة.
- **المشاركة في اتخاذ القرارات Participation in Decision Making:** إن عملية مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار أصبح من الأساليب التي تمارس في الكثير من الأنظمة الحديثة فهي تقوم على مبدأ منح الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم والاستفادة من تجاربهم السابقة. ويرى (Brunetto, et.al., 2023:835) أن العاملين يبنون احساسهم بالدعم التنظيمي المدرك على عدد من العوامل منها مشاركتهم في اتخاذ القرارات في المنظمة والتي ترفع وتحسن من انتاجيتهم، وتحقق رضاهم الوظيفي، وتعزز ذاتهم والتزامهم بأهداف المنظمة. ويرى الباحثان أن نجاح عملية المشاركة يتوقف على توافر المهارات والقدرات الخاصة للعاملين، واقتناع الإدارة العليا بأهمية الجهود المشتركة في اتخاذ القرارات وأثرها في خلق قرارات فعالة.
- **دعم وتأكيد الذات Self Esteem:** ويشير الى اعتقاد العاملين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الايجابية في أدوار متنوعة داخل المنظمة (Liu,et al.,2019:374). وفي هذا الصدد أشار (Kim,et.al.,2019:657) إلى أن الدعم التنظيمي يقوم على نظرية التبادل الاجتماعي، المعاملة بالمثل؛ فعندما يدرك الموظفون دعم المنظمة لهم يترتب على ذلك التزامهم بتحقيق أهداف المنظمة، وشعورهم بالهوية الاجتماعية والانتماء، وأخيراً يتولد لديهم اعتقاد راسخ بأن المنظمة ستكافئ جهودهم.

ويري الباحثان أن دعم وتأکید الذات لدى العاملين أحد أسس الدعم التنظيمي، وتمثل الذات سمة في شخصية الفرد، تتضمن مجموعة من الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية الواعية، والتي تحظى بالقبول الاجتماعي، وتحقق للفرد الغاية منها اثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية.

٤/٥: العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والارتباط الوظيفي:

تعتبر نظرية JD-R بمثابة النموذج المرجعي الرئيسي للبحث في مجال الارتباط الوظيفي، حيث تركز هذه النظرية على العمليات التي تؤثر من خلالها متطلبات الوظيفة والموارد على تطوير الارتباط الوظيفي. كما تقترح أيضاً تأثيراً داخلياً بين المطالب والموارد، والمعروف باسم تأثير التخزين المؤقت، ووفقاً لهذه النظرية يمكن لموارد العمل أن تعمل على تخفيف التأثير السلبي لمطالب العمل، وتخفيف التأثير الضار الأخير على الارتباط الوظيفي. (Bakker & Demerouti, 2017:273) وقد وجدت دراسات مختلفة أدلة على فرضية التخزين المؤقت هذه، مما يدل على أن الموارد تلعب دوراً تحفيزياً مهماً وتصبح مفيدة بشكل خاص عند الحاجة. (Bakker & Demerouti, 2017).

وتشير مراجعة الدراسات السابقة إلى وجود العديد من النتائج التي تدعم مزاعم هذه النظرية حول وجود علاقة إيجابية بين مناخ الأمان النفسي والارتباط الوظيفي. فقد أظهرت نتائج دراسة (Dollard and Bakker, 2010) أن مناخ الأمان النفسي يرتبط سلباً بمشاكل الصحة النفسية الفردية (الإرهاق العاطفي والضغط النفسي) بسبب تأثيره السلبي على متطلبات العمل الفردية (ضغط العمل والمطالب العاطفية). كما عدل مناخ الأمان النفسي العلاقة بين المطالب العاطفية والإرهاق العاطفي، وتنبأ بالارتباط الوظيفي من خلال علاقته الإيجابية مع تقدير المهارة. واقترحت دراسة (Dollard and Bakker, 2010) بناء نموذج لمناخ الأمان النفسي والاجتماعي في مكان العمل لشرح أصول متطلبات العمل والموارد، والصحة النفسية العاملين، والارتباط الوظيفي. وفي نفس السياق، أشارت نتائج دراسة (Idris, Dollard, and Tuckey, 2015) إلى أن مناخ الأمان النفسي المرتفع يحسن فرص التعلم في مكان العمل والارتباط الوظيفي وأداء العمل، حيث أنه كلما ارتفع مستوى مناخ الأمان النفسي أدى لزيادة الارتباط الوظيفي الوظيفية، وتوسعت فرص التعلم هذه العلاقة، كما أشارت النتائج إلى أن مناخ الأمان النفسي يرتبط بشكل

إيجابي بالأداء، وأن الارتباط الوظيفي يتوسط هذه العلاقة. كما أوضحت دراسة (Hall, et.al.,2013) أن مناخ الأمان النفسي لعب دوراً معدلاً في العلاقة بين الطلب على الوظائف وبين الاحباط، كما عدل من آثار الاحباط على السلوكيات التنظيمية الإيجابية (POB) ومنها الرضا والارتباط الوظيفي.

وعلى نفس المنوال، أظهرت نتائج دراسة (Garrick,et.al.,2014) أن مناخ الأمان النفسي عدل من العلاقات الفردية بين متطلبات العمل والارتباط الوظيفي، كما ارتبطت سلوكيات مناخ الأمان النفسي ارتباطاً مباشراً بكل من الإرهاق والارتباط الوظيفي. وفي نفس السياق، أشارت دراسة (Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. M. 2015:15) إلى أن هناك أدلة قوية تظهر أن مناخ الأمان النفسي يمكنه التنبؤ بصحة الموظفين إلى جانب النتائج التحفيزية مثل الارتباط في العمل.

وفي دراسة (Lee and Idris, 2017) أشارت النتائج إلى أن الارتباط الوظيفي يتوسط العلاقة بين مناخ الأمان النفسي ومناخ الأداء الوظيفي على مستوى الفريق، كما توصلت النتائج إلى أن مناخ الأمان النفسي يعمل كمحدد لظروف عمل أفضل، مثل تحسين موارد العمل، وبشكل غير مباشر لتحسين الارتباط الوظيفي وأدائهم الوظيفي. وأظهرت نتائج دراسة (Afsharian,et.al.,2017) وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين مستوي مناخ الأمان النفسي والارتباط في العمل، كما يمكن تحقيق تحسينات في التنبؤ بالارتباط في العمل من خلال مراعاة مدى اتساق تصورات العاملين لمناخ الأمان النفسي.

واستناداً إلى نظرية (JD-R) يتضح من نتائج دراسة (Bakker & Demerouti, 2018) أن مناخ الأمان النفسي هو مورد وظيفي يعدل من العلاقة بين تصورات السياسة التنظيمية والارتباط الوظيفي، وتأكيداً لهذه النتائج، توصلت دراسة (Chinelato,et.,al.,2020) إلى مناخ الأمان النفسي التنظيمي وإدراك السياسة التنظيمية يتنبأ بمدى شعور الموظفين بالارتباط الوظيفي. وبعبارة أخرى، يفيد مناخ الأمان النفسي التنظيمي ارتباط الأفراد في العمل أكثر عندما يدركون وجود سياسات تنظيمية منخفضة. بينما توصلت دراسة (Moake and Steele , 2019) إلى أن مناخ الأمان النفسي للفريق يعدل من العلاقة بين العمر والارتباط بالسلوكيات الموجه بالابتكار IRBs، وبشكل أكثر تحديداً، نجد أنه عندما يكون لدى الفرق مناخ أمان ضعيف، يرتبط العمر

بشكل إيجابي بالارتباط في بالسلوكيات الموجه بالابتكار IRBs. ومع ذلك، عندما تتمتع الفرق بمناخ أمان أقوى، لا يرتبط العمر بالارتباط في IRBs. كما توصلت دراسة (Mao and Tian,2022) إلى أن الأمان النفسي يتوسط العلاقة بين العلاقة التبادلية بين القائد والعضو والارتباط في العمل. وبينت نتائج دراسة (Lee and Idris,2019) أن إمكانيات التنمية تتوسط العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والارتباط في العمل. كما أن الارتباط في العمل يتوسط العلاقة بين التنمية الذاتية والمبادرة الشخصية، إلا أن الارتباط في العمل لا يتوسط العلاقة بين PSC والمبادرة الشخصية ومن ثم يجب أن تقوم المؤسسات بتنفيذ PSC لإنتاج بيئة عمل مواتية لنمو الموظفين وإنتاجيتهم. واستناداً إلى تلك الدراسات السابقة، يمكن صياغة (الفرض الأول) كما يلي:

— H₁: "يوجد تأثير إيجابي معنوي لمناخ الأمان النفسي وأبعاده (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الارتباط الوظيفي علي المستوى الكلي ولكل متغير علي حدة وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

٥/٥: العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي:

يمكن تفسير هذه العلاقة وفقاً لنظرية JD-R، حيث ترتبط موارد العمل بعملية تحفيزية تؤدي إلى الارتباط الوظيفي (Bakker & Demerouti, 2017:273). ومن ناحية أخرى، وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي SET، فإن المستوى العالي من مناخ الأمان النفسي يخلق فهماً للمعاملة العادلة بين الموظفين، ويدعم التقدير والانتماء والقبول في مكان العمل (Eisenberger et al. 1997:812). وفي هذا الاتجاه يري كل من (Eisenberger et al. 1997:812; Saks 2006:600) أن تأثير مناخ الأمان النفسي على المنظمة يتمثل في جعل الموظفين يشعرون بمزيد من الارتباط والالتزام تجاه المنظمة لأن الموظفين يتلقون اعتراف المنظمة ودعم رفايتهم. ويزعم (Saks,2006:602) أن المنظمات التي تريد رفع مستوى الارتباط الوظيفي لدي موظفيها يجب أن تهتم وتركز على تصورات الموظفين تجاه الدعم الموجه لهم من منظماتهم، كما يجب على المديرين الوعي بأهمية المردود الاجتماعي الناتج من الارتباط الوظيفي. ويقترح (دهليز، ٢٠١٦) أن المؤسسات يجب أن تقدم المزيد من الدعم لموظفيها وتعزز العلاقات الإنسانية بين الموظفين، وتنمي شعورهم بالأمان الوظيفي،

وتقوم بتوظيف التغييرات المناسبة التي تتوافق مع متطلبات العمل بالإضافة إلى تقييم تصوراتهم تجاه هذا الدعم بشكل دوري.

وقد قدمت الدراسات السابقة دعماً للنتائج الإيجابية لمستوى عالٍ من المناخ النفسي على الارتباط الوظيفي كما يلي:

فقد توصلت دراسة (المولى، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة تأثير إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك ممثلاً في (العدالة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار، ودعم وتأكيد الذات، وسلوك القادة لمساندة المرؤوسين) والارتباط بالعمل من خلال (الحيوية، والتفاني، والاستغراق). كما كشفت دراسة (Dai and Qin, 2016) أن العاملون المنخرطون منغمسون تمامًا في عملهم، ولديهم شغف بما يفعلونه من أجل المنظمة، وبالتالي يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة. وتعزيز مصالحها وسمعتها. وفي نفس السياق، توصلت دراسة (Köse, 2016) إلى أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين سلوكيات الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والمناخ التنظيمي، وأن المناخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك لهما علاقة إيجابية وعالية الأهمية في تفسير النتائج.

وفي نفس السياق، توصلت دراسة (حمد، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية وأن الدعم التنظيمي يتوسط العلاقة بينهما. وتتفق معها نتائج دراسة (دهليز، ٢٠١٦) والتي توصلت إلى أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المتصور لهما تأثير كبير وإيجابي على الأداء الوظيفي. في حين كشفت دراسة (Sitorusk, 2017) أن الدعم التنظيمي المتصور والتواصل الداخلي لهما أثر بشكل كبير وإيجابي على الارتباط في العمل؛ وتعني هذه النتيجة أنه كلما ارتفع مستوى الارتباط في العمل، كان الدعم التنظيمي الذي يتصوره الموظف أقوى والتواصل الداخلي الأكثر فعالية. ستساعد الآثار المترتبة على هذه الدراسة المنظمة في تعزيز مستوى الارتباط في العمل للموظف من خلال تحسين الدعم التنظيمي المتصور وفعالية الاتصال الداخلي.

وأظهرت أيضاً دراسة (Liu & Guo, 2019) أن الاتصالات المهنية لها تأثير مباشر وإيجابي على الأداء الأمن، وغير مباشر من خلال الارتباط الوظيفي، كما أشارت النتائج أيضاً أن الدعم التنظيمي المدرك قد يعزز التأثير الإيجابي والمباشر للاتصالات المهنية على أداء السلامة. وفي نفس السياق توصلت دراسة (Jankeľová, et.al., 2021) إلى وجود علاقة معنوية بين الدعم التنظيمي

المتصور والارتباط الوظيفي لمديري الرعاية الصحية لما لهم من دور في نظام إدارة منظمات الرعاية الصحية لأنهم يقدمون الدعم من الإدارة العليا ومرؤوسهم بما في ذلك تحقيق الأهداف للمرؤوسين.

أما دراسة (كوحيل، بن ساسي، ٢٠٢٢) فأظهرت نتائجها وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي، وفي دراسة (Şanlıöz, et.al., 2023) اتضح أن الدعم التنظيمي المتصور له دور وسيط في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الوظيفي لأخصائيي الرعاية الصحية الذين يعملون تحت عبء العمل الثقيل والضغط. وتوصلت دراسة (مصطفي، ٢٠٢٣) وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي، وإلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي. كما أظهرت أيضاً نتائج دراسة (مهدي، ٢٠٢٣) ان الدعم التنظيمي المدرك يقوم بدور المعدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي.

واستناداً إلى تلك الدراسات السابقة، يمكن صياغة (الفرض الثاني) كما يلي:

- H₂: "يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المدرك (POS) وأبعاده (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات) على الارتباط الوظيفي علي المستوى الكلي ولكل متغير علي حدة وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

٦/٥: العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي:

يمكن تفسير هذه العلاقة وفقاً لنظرية JD-R، ووفقاً لهذه النظرية يعد مناخ الأمان النفسي مورد تنظيمي يسبق سياق العمل (أي متطلبات الوظيفة والموارد)، كما يكون له التأثير على الصحة النفسية والارتباط الوظيفي في مسارين منفصلين للعملية التحفيزية من خلال مسارات الوساطة والاعتدال. (Bakker and Demerouti, 2007; 2008, Demerouti et al. 2001, Dollard and Bakker, 2010, p.581). ويؤيد الرأي السابق، كل (Dollard & Bakker, 2010; Idris, et al., 2015) حيث يزعمان أن المسار التحفيزي لمناخ الأمان النفسي يسبق موارد العمل والارتباط الوظيفي، ووفقاً لهما يؤثر مناخ الأمان النفسي بشكل إيجابي على مجموعة متنوعة من الموارد الوظيفية في العمل، مثل التحكم في الوظائف، وإمكانيات التطوير، والدعم الاجتماعي. وفي مجال الدراسة

الحالية، ينظر الباحثان إلى مناخ الأمان النفسي كامتداد لهذه الآلية، حيث يؤدي مناخ الأمان النفسي إلى زيادة الموارد (ممثلة في الدعم التنظيمي) خلال الوظائف التحفيزية الداخلية والخارجية، وبالتالي يعزز الارتباط الوظيفي.

وبمراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال، يتضح دعماً للعلاقة بين مناخ الأمان النفسي، والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط الوظيفي كما يلي:

ومن الدراسات الرائدة في هذا المجال دراسة (Dollard and Bakker, 2010) والتي أسست نموذجاً لمناخ الأمان النفسي والاجتماعي في مكان العمل على أساس متطلبات العمل والموارد، والصحة النفسية العاملين، والارتباط الوظيفي. كما أضافت لها نتائج دراسة (Bailey, T. S., Dollard, M., & Richards, P. A. M., 2015) أن هناك أدلة قوية تظهر أن مناخ الأمان النفسي يمكنه التنبؤ بصحة الموظفين إلى جانب النتائج التحفيزية كالارتباط الوظيفي. كما توصلت دراسة (Nguyen, et.al., 2017) إلى ارتباط مناخ الأمان النفسي بشكل إيجابي بالدعم التنظيمي المتصور والارتباط الوظيفي والرفاهية، كما يرتبط الدعم التنظيمي المتصور بشكل إيجابي بالارتباط الوظيفي ورفاهية العاملين. وفي نفس السياق، توصلت دراسة (Havermans, et. al., 2017) وجود علاقة ارتباط سلبية بين مناخ الأمان النفسي والضغط الوظيفية، كما لم يفسر دعم زملاء العمل أو دعم المشرف أو الاستقلالية العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والضغط المجتمعة، بينما أدت الاستقلالية والدعم الاجتماعي معاً إلى تقليل مستوى العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والضغط بنسبة ١٢٪. وفي نفس الاتجاه، توصلت نتائج دراسة (Nguyen, et.al., 2017) أن مناخ الأمان النفسي يرتبط بشكل إيجابي بالدعم التنظيمي الإيجابي والارتباط الوظيفي والرفاهية، بينما يرتبط سلبياً بالتنمر في مكان العمل، كما يتوسط الدعم التنظيمي المتصور على العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والارتباط الوظيفي، ويعدل مناخ الأمان النفسي من التأثير السلبي للتنمر على الارتباط الوظيفي. كما أوضحت نتائج دراسة (Yulita, et.al., 2017) أن تبني مناخ الأمان النفسي يؤثر إيجابياً على الارتباط الوظيفي من خلال الدعم الإداري، كما عدل الدعم الإداري أيضاً من العلاقة السلبية بين مناخ الأمان النفسي والإرهاق العاطفي.

وأظهرت نتائج دراسة (Lee and Idris, 2019) أن إمكانيات التنمية تتوسط العلاقة بين المناخ الأمان النفسي والارتباط في العمل. كما أن الارتباط في العمل يتوسط العلاقة بين التنمية الذاتية

والمبادرة الشخصية، إلا أن الارتباط في العمل لا يتوسط العلاقة بين مناخ الأمان النفسي والمبادرة الشخصية، كما بين الدراسة أن مناخ الأمان النفسي هو مناخ تنظيمي يرتبط ايجابياً بتحفيز الموظفين (أي الارتباط في العمل).

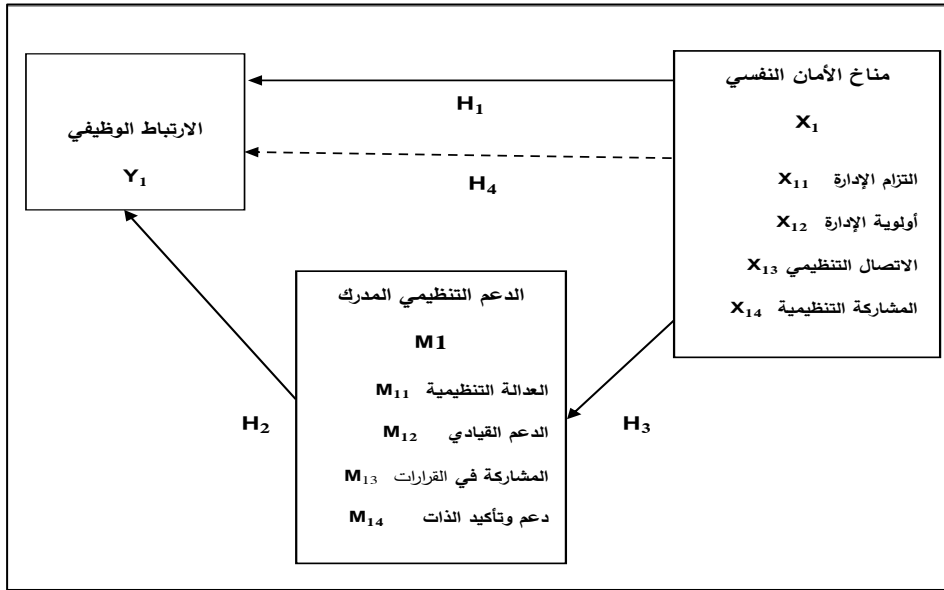
وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة كلاً من الفرضين (الثالث والرابع) كما يلي:

- H₃: "يوجد تأثير إيجابي معنوي معنوي لمناخ الأمان النفسي (PSC) وأبعاده (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الدعم التنظيمي المدرك علي المستوي الكلي ولكل متغير علي حدة وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".
- H₄: "يوجد تأثير إيجابي معنوي غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك (POS)، كمتغير وسيط في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

٧/٥: التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

- في إطار نظرية JD-R، يتضح أن مناخ الأمان النفسي (PSC) يمكن اعتباره مؤشراً رئيسياً لظروف العمل والجوانب الاجتماعية والعلائقية (التحرش والتمييز)، والنتائج الصحية والتحفيزية والإنتاجية، كما تشير دراسات كل من: (Idris, et.al,2011, Law, et.al.,2011, Dollard,2012, Idris, Dollard, and Yulita ,2014, Bailey, Dollard, and Richards ,2015, Rahlin ,et.al., 2016).
- تناولت بعض الدراسات الدور الوسيط لمناخ الأمان النفسي (PSC) ومنها: (Tu, et.al., 2019, Deng, et. al.,2019, Hutagalung, et. al.,2020, Yousaf, et.al., 2022, Xie, et.al,2022).
- قدمت العديد من الدراسات السابقة دعماً للنتائج الإيجابية لمستوى عالٍ من (PSC) على الارتباط الوظيفي ومنها: (Dollard and Bakker, 2010, Hall, et.al.,2013, Bakker & Demerouti, 2017,2018, Lee and Idris ,2017, Afsharian, et.al.,2017, Lee and Idris,2019).

- قدمت بعض الدراسات السابقة دعماً للنتائج الإيجابية لمستوى عالٍ من الدعم التنظيمي المدرك (POS) على الارتباط الوظيفي ومنها: دهليز، ٢٠١٦، المولى، ٢٠١٦، حمد، ٢٠١٦، كوحيل، بن ساسي، ٢٠٢٢، مصطفى، ٢٠٢٣، مهدي، ٢٠٢٣) و (Eisenberger, et al. 1997; Saks, 2006, Sitorusk, 2017, Bakker & Demerouti, 2017).
- قدمت بعض الدراسات دعماً للعلاقة بين (PSC) و (POS) على الارتباط الوظيفي ومنها: (Dollard and Bakker, 2010, Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. M. 2015, Havermans et al., 2017 Nguyen et., al., 2017, Lee and Idris, 2019).
- ويرى الباحثان من العرض السابق أن مساهمة الدراسة الحالية هي سد (الفجوة البحثية) المتمثلة في ندرة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات البحث من ناحية والعلاقات المتوقعة بينها من ناحية أخرى.
- ومن العرض السابق، تتمثل مساهمة الدراسة الحالية في اختبار النموذج التالي:



المصدر: إعداد الباحثان. استناداً إلى الدراسات السابقة

شكل رقم (١): نموذج البحث

٦. أسلوب البحث

ويتناوله الباحثان فيما يلي:

١/٦: منهجية البحث: اعتمد البحث على المنهج الإيجابي Positive – approach وبصفة خاصة النموذج الاستنباطي الفرضي Hypothetical –Deductive والذي يقوم على مراجعة الدراسات السابقة بطريقة غير انتقادية ومنها يتم اختيار مجموعة من الفروض يتم اختبارها، فإذا ثبت صحتها تصبح جزء من المعرفة وتضاف إلى النظرية، وإذا ثبت عدم صحتها يعاد تكوين فروض جديدة. (عبد الجابر، ١٩٩٠: ١٤).

٢/٦: مجتمع وعينة البحث: يمثل مجتمع الدراسة الميدانية في جميع متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ^٤. ووفقاً لسجلات شئون العاملين بالمستشفيات موضع الدراسة بلغ إجمالي عدد العاملين بها (١٢١٦) مفردة. ونظراً لكبير حجم مجتمع البحث ولضغوط الوقت والتكلفة تقرر الاعتماد على أسلوب العينات، ولتحديد حجم العينة تم الاستعانة بجدول تحديد حجم العينة الذي قدمه (Krejcie & Morgan, 1970:607) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وقد بلغ حجم العينة (٢٩٣) مفردة، أما نوع العينة فقد تقرر الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية لمراعاة التوزيع المتناسب لمفردات العينة داخل مجتمع البحث.

جدول رقم (١): مجتمع وعينة البحث من متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ

اسم المستشفى	أطباء	صيادلة	ممرضين ومساعدين	فنيين	إجمالي
مستشفى العبور	١٤٧	٣٨	٣٦٤	٧٨	٦٢٧
مستشفى فوة	١٨١	٢٣	٢٩٣	٩٢	٥٨٩

^٤ تم اختيار المستشفيات الكبرى (العبور، فوة) لتوفر شروط العينة، واستبعاد (٩) عيادات للتأمين الصحي بمدن محافظة كفر الشيخ، وعيادة بموقع الشرطة لإجراء الكشف الطبي على العاملين بجهاز الشرطة، وعيادة صحية مدرسية.

اسم المستشفى	أطباء	صيادلة	ممرضين ومساعدين	فنيين	إجمالي
مجتمع البحث	٣٢٨	٦١	٦٥٧	١٧٠	١٢١٦
العينة	٧٩	١٥	١٥٨	٤١	٢٩٣

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات سجلات شئون العاملين بمستشفيات التأمين الصحي

٣/٦: متغيرات ومقاييس البحث: في ضوء مشكلة البحث وأهدافه ونموذج البحث، يشتمل البحث الحالي على ثلاث متغيرات هي: مناخ الأمان النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، والارتباط الوظيفي، وتم قياس هذه المتغيرات بالاستعانة ببعض المقاييس المستخدمة في دراسات سابقة، وتتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، ويبين الجدول التالي رقم (٢) متغيرات ومقاييس البحث، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢): متغيرات ومقاييس البحث

وصف	المتغيرات	الفقرات	المقاييس المستخدمة
المستقلة	مناخ الأمان النفسي (PSC)	من (١٢-١١)	(Dollard & Kang, 2007, Hall, Dollard & Coward, 2010, Dollard & Bakker, 2010, Bailey, Dollard, & Richards, 2015)
الوسيط	الدعم التنظيمي المدرك (POS)	من (١٣-٣٥)	(Eisenberger, et. al., 2002, Eisenberger, et. al., 1986)
التابعة	الارتباط الوظيفي	من (٣٦-٤٧)	(Schaufeli, et. al., 2002, Schaufeli and Bakker, 2004)

٤/٦: تقييم مصداقية وثبات أداة البحث: **Reliability & Validity** تم جمع البيانات من مفردات عينة البحث باستخدام (قائمة استقصاء)، تم إعدادها في ضوء بعض الدراسات السابقة، وتم توزيعها على عينة البحث من متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ، وذلك بالمرور على العاملين في أماكن تجمعهم وشرح الهدف من البحث لهم وترك القائمة لهم، وبعد فترة تم المرور عليهم وجمع قائمة

الاستقصاء منهم، وقد بلغ عدد القوائم المستردة ٢٥٠ استمارة. وقد تم تصميم الاستقصاء بالاعتماد على مقياس (ليكرت) السداسي الرقمي المتدرج من (٥-٠)، مما يقلل الميل الي التوسط ويؤدي الي دقة النتائج وصدق دلالتها. وقد تم اختبار ثبات ومصداقية قائمة الاستقصاء وفقا للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: صدق المقياس: **Validity**: يشير صدق المقياس الي مدى قدرة المقياس على قياس ما يفترض قياسه وللتأكد من صدق المقياس من خلال التحقق من نوعين من الصدق وهما:

- صدق المحتوي: **Content Validity** وذلك من خلال مراجعة القائمة من اوفقاً لآراء متخصصين في المجال الأكاديمي بهدف التأكد من مدى صياغة وتمثيل العبارات بشكل ملائم للمتغيرات المطلوب قياسها، كما تم أيضا الاستفادة من آراء وملاحظات العاملين للتأكد من مدى ارتباط بنود القائمة بالواقع العملي بما يحقق أهداف الدراسة.
- صدق البناء: **Construct Validity** تم قياس صدق البناء من خلال تطبيق اختباري-Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) والذي تنحصر قيمته بين الصفر والواحد لتحقيق شرط كفاية العينة و **Bartlett's Test of Sphericity** لاختبار المعنوية الكلية لكل الارتباطات داخل المصفوفة، كما يلي:

جدول رقم (٣): نتائج اختبار KMO and Bartlett's

الارتباط الوظيفي	الدعم التنظيمي المدرک (POS)	مناخ الأمان النفسي (PSC)	وصف	
٠,٩٢٢	٠,٩٤٠	٠,٨١١	اختبار KMO	
٨٨٣,٧١	٨٢٧,٠٣٢	٨٩٣,٦٥	Chi ²	اختبار Bartlett's
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	Sig.	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق، أن قيمة (KMO) لمقياس مناخ الأمان النفسي (PSC) تساوي (٠,٨١١)، مما يشير الي كفاية العينة، حيث تقرب القيمة من الواحد الصحيح، كما تشير نتائج

اختبار Bartlett's لمقياس مناخ الأمان النفسي (PSC) أن قيمته تساوي (٨٩٣,٦٥) وهي قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠,٠٠٠)، كما توضح النتائج أن قيمة (KMO) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (POS) تساوي (٠,٩٤٠). مما يشير إلى كفاية العينة، حيث تقترب القيمة من الواحد الصحيح، كما تشير نتائج اختبار Bartlett's لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (POS) أن قيمته تساوي (٨٢٧,٠٣٢) وهي قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠,٠٠٠)، كما تشير النتائج أيضا أن قيمة (KMO) لمقياس الارتباط الوظيفي تساوي (٠,٩٢٢)، مما يشير إلى كفاية العينة، حيث تقترب القيمة من الواحد الصحيح، كما تشير نتائج اختبار Bartlett's لمقياس الارتباط الوظيفي أن قيمته تساوي (٨٨٣,٧١) وهي قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠,٠٠٠).

الخطوة الثانية: تقييم الثبات/ أو الاعتمادية (Reliability): تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باستخدام طريقة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها وبلغت معامل الثبات للقائمة ككل (٩٤.١%) مما يشير درجة مرتفعة من التناسق الداخلي كما يوضح الجدول رقم (٤):

جدول رقم (٤): تقييم درجة التناسق الداخلي باستخدام معامل ألفا

المتغيرات الرئيسة	مناخ الأمان النفسي (PSC)	الدعم التنظيمي المدرك (POS)	الارتباط الوظيفي
معامل ألفا للمقياس	٠,٩٢١	٠,٨٩٥	٠,٨٦٨
معامل ألفا للقائمة	٠,٩٤١		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

٤/٦: الأساليب الإحصائية المستخدمة: استناداً إلى أهداف البحث، ونوعية البيانات، استخدام برنامج (AMOS.SPSS.V.24) وبالتحديد البرامج التالية:

- أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation coefficient: وذلك لاختبار درجة الاعتمادية ومدى التناسق الداخلي بين البنود أو المتغيرات التي يتكون منها المقياس.
- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل نتائج إجابات أفراد العينة، ومن ثم بيان درجة التشتت للقيم عن وسطها الحسابي.

- معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation Coefficient) استخدم لتحديد طبيعة ونوعية العلاقة بين متغيرات مناخ الأمان النفسي (PSC) والدعم التنظيمي المدرك (POS) والارتباط الوظيفي.
- الانحدار المتعدد (Multiple Regression) في قياس التأثير المعنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع.
- معامل التحديد (R^2) يوضح القوة التفسيرية للنموذج، وتحديد مدى التغير في المتغير التابع، والتي من الممكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل.
- اختبار (T-Test) لقياس معنوية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- أسلوب تحليل المسار (Path Analysis) في اختبار التأثير المباشر وغير المباشر في الفرض الرابع.

٧. نتائج البحث

ويتم عرضها فيما يلي:

١/٧: نتائج وصفية: استخدم الباحثان أساليب التحليل كالمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف وتفسير المتغيرات الخاضعة للبحث، كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول رقم (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

المتغيرات	Mean	Std. Deviation	الاتجاه العام
X ₁₁	٤.٧٣٤	٠.٥٦٠	مرتفع
X ₁₂	٤.١٦٨	٠.٦٤٦	مرتفع
X ₁₃	٣.٥٥١	١.١٣٧	متوسط
X ₁₄	٤.٠٢٧	٠.٨٧٧	مرتفع
X ₁	٤.٣٦٣	٠.٤٥٠	مرتفع
M ₁₁	٣.٧٨٢	١.٣٣٩	متوسط
M ₁₂	٣.٧٣٧	٠.٥٦٢	متوسط
M ₁₃	٤.٣١٤	٠.٥٣٠	مرتفع
M ₁₄	٣.٩٥٦	٠.٣٨٥	متوسط

المتغيرات	Mean	Std. Deviation	الاتجاه العام
M ₁	٣.٩٩١	٠.٥٤٥	مرتفع
Y ₁	٤.٢٧٣	٠.٣٣٩	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثان

ويتضح من الجدول رقم (٥) الآتي:

- أن هناك اتفاق في آراء بين العاملين بالنسبة لمتغيرات البحث (مناخ المان النفسي، الدعم التنظيمي المدرك، الارتباط الوظيفي) حيث أن قيمة الانحرافات المعيارية لها أقل من الواحد الصحيح، كما أن المتوسطات الحسابية لها هي (٤,٣٦، ٤,٢٧، ٣,٩٩) على التوالي، وهي أكبر من الدرجة المتوسطة للمقياس (٣,٦٨). ويعني ذلك توافر اتجاهات إيجابية بالنسبة لاهتمام الإدارة والقادة في الهيئة العامة للتأمين الصحي بتوفير مناخ صحي آمن وأبعاده بالإضافة إلى إدراك المديرين لأهمية الدعم التنظيمي. ومن ناحية أخرى تشير النتائج إلى توافر مستوي إيجابي عال من الارتباط الوظيفي أيضاً لدي عينة ومفردات البحث ويتوقع الباحثان أن يكون ذلك ناتجاً عن توافر عناصر المناخ الأمن والدعم التنظيمي.

كما استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لتحديد دلالة العلاقات بين متغيرات البحث المستقلة (مناخ الأمان النفسي (PSC)) والتابع (الارتباط الوظيفي) والوسيلة أبعاد (الدعم التنظيمي المدرك) كما يلي:

جدول رقم (٦): معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁	M ₁₁	M ₁₂	M ₁₃	M ₁₄	M ₁	Y ₁
X ₁₁	1										
X ₁₂	.730**	1									
X ₁₃	.672**	.851**	1								
X ₁₄	.548**	.478**	.556**	1							
X ₁	.763**	.570**	.542**	.953**	1						
M ₁₁	.653**	.554**	.534**	.564**	.753**	1					

	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁	M ₁₁	M ₁₂	M ₁₃	M ₁₄	M ₁	Y ₁
M ₁₂	.520**	.683**	.714**	.752**	.652**	.411**	1				
M ₁₃	.671**	.634**	.554**	.653**	.633**	.516**	.462**	1			
M ₁₄	.623**	.654**	.621**	.643**	.682**	.531**	.563**	.562**	1		
M ₁	.720**	.713**	.624**	.670**	.781**	.655**	.623**	.646**	.673**	1	
Y ₁	.731**	.820**	.883**	.651**	.832**	.752**	.746**	.778**	.663**	.794**	1

المصدر: إعداد الباحثان (** معنوية عند مستوى دلالة $\alpha > 0.01$)

ويتضح من الجدول السابق رقم (٦) الآتي:

- توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي، وبلغت قوة هذه العلاقة (**0.832). وهي تقترب من الواحد الصحيح. وتؤكد هذه النتيجة وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والارتباط الوظيفي وبلغت قوة هذه العلاقة (0.731 و0.820 و0.883 و0.651). على التوالي، وهي تقترب من الواحد الصحيح.

- توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والدعم التنظيمي المدرك (POS)، وبلغت قوة هذه العلاقة (**0.781). وهي تقترب من الواحد الصحيح. وتؤكد هذه النتيجة وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والدعم التنظيمي المدرك (POS) وبلغت قوة هذه العلاقة (0.720 و0.713 و0.624 و0.670). على التوالي وهي تقترب من الواحد الصحيح.

- توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) والارتباط الوظيفي وبلغت قوة هذه العلاقة (**0.794). وهي تقترب من الواحد الصحيح. وتؤكد هذه النتيجة وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (POS) وهي (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات)

والارتباط الوظيفي وبلغت قوة هذه العلاقة (0.752 و 0.746 و 0.778 و 0.663) على التوالي، وهي تقترب من الواحد الصحيح.

٢/٧: نتائج اختبارات الفروض

ويعرضها الباحثان فيما يلي:

- نتائج اختبار الفرض الاول:

ينص هذا الفرض على أنه " يوجد تأثير إيجابي معنوي لمناخ الأمان النفسي وأبعاده (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث ". ولإثبات صحة أو عدم صحة هذا الفرض قام الباحثان باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis" لاختبار أثر مناخ الأمان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي، ويبين الجدول التالي رقم (٧) نتائج هذا التحليل، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر مناخ الأمان النفسي على الارتباط الوظيفي

المتغير المستقل	β	Beta	T-value	T Sig.	(R)	(R) ²	Adjusted (R) ²	F value	F Sig.
مناخ الأمان النفسي (PSC) X ₁	٠.٨٠٢	٠.٦٤٦	١٥.٣٦٩**	٠.٠٠٠	٠.٧٨٢	٠.٧٤٣	٠.٧١٥	**٢٣٦.١	٠.٠٠٠
a. Dependent Variable: Y1					b. Predictors: (Constant), X1				

المصدر: إعداد الباحثان (** معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.01$)

ويتضح من الجدول رقم (٧) الآتي:

- أن هناك تأثير للمتغير المستقل (مناخ الأمان النفسي) بشكل إجمالي على الارتباط الوظيفي كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٢٣٦,١٩٨) عند

مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٧١٥) أي أن المتغير المستقل (تفسر (٧١,٥٪) من التباين في (الارتباط الوظيفي)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٧٨٢) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغير المستقل المفسر وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معامل الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل (T-value) إلى وجود أثر معنوي لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي عند مستوى دلالة (0.01 ≥ α). مما يفيد بقبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث."

وللتحقق من وجود تأثير لأبعاد المناخ الأمان النفسي وهي: التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد "Multiple Regression Analysis"، وبين الجدول التالي رقم (٨) نتائج هذا الأسلوب وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٨): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد مناخ الأمان النفسي على

الارتباط الوظيفي

F Sig.	F value	Adjusted (R) ²	(R) ²	(R)	T Sig.	T value	Beta	β	المتغيرات المستقلة
.....	**٤٣٤.٥٦	^a .٨٤٠	٠.٨٨٣	٠.٩١٧	١٢.١٨**	٠.١٥٣	٠.٢٠٨	التزام الادارة X ₁₁
.....					٨.٥٥**	٠.١٦٤	٠.١٤٣	أولوية الإدارة X ₁₂
.....					٩.١٩**	٠.٥٤٠	٠.٣٩٣	الاتصال التنظيمي X ₁₃
.....					٦.٩٨**	٠.١٩٤	٠.١٨٣	المشاركة التنظيمية X ₁₄
a. Dependent Variable: Y1					b. Predictors: (Constant), X14, X12, X11, X13				

(**) معنوية عند مستوى دلالة (0.01 ≥ α)

المصدر: إعداد الباحثان

ويتضح من الجدول رقم (٨) الآتي:

— وجود تأثير لأبعاد مناخ الأمان النفسي وهي: التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية على الارتباط الوظيفي كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٤٣٤,٥٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٨٤٠) أي أن المتغير المستقل يفسر (٨٤,٠%) من التباين في (الارتباط الوظيفي)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٨٩٢) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معاملات الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل (T-value) إلى وجود اثر معنوي لأبعاد مناخ الأمان النفسي علي الارتباط الوظيفي ، وجاء بعد التزام الادارة الأعلى تأثيراً يليه الاتصال التنظيمي وأولوية الادارة ، في حين جاء بعد المشاركة التنظيمية في المرتبة الأخيرة. وفي ضوء تلك النتائج تقرر قبول صحة الفرض البديل والتي تنص على أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لأبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

— نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه " يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المدرك وأبعاده (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات) على الارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث". ولإثبات صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis" لاختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك بشكل إجمالي على الارتباط الوظيفي، ويبين الجدول التالي نتائج هذا التحليل، كما يلي:

جدول رقم (٩): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك على الارتباط الوظيفي

F Sig.	F value	Adjusted (R) ²	(R) ²	(R)	T Sig.	T value	Beta	β	المتغير المستقل
.....	**٥٧١,٠٢٤	٠,٧٩٥	٠,٨١٢	٠,٨٣٦	٢٣,٨٩٦**	٠,٧٩٦	٠,٦٦٩	الدعم التنظيمي المدرك (POS) M ₁
a. Dependent Variable: Y1					b. Predictors: (Constant), M1				

المصدر: إعداد الباحثان (** معنوية عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$)

ويتضح من الجدول رقم (٩) الآتي:

وجود تأثير لمتغير الدعم التنظيمي المدرك بشكل إجمالي على الارتباط الوظيفي كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٥٧١,٠٢٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٧٩٥) أي أن المتغير المستقل الدعم التنظيمي المدرك (POS) تفسر (٧٩,٥%) من التباين في (الارتباط الوظيفي)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٨٣٦) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغير المستقل المفسر وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معامل الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل (T-value) إلى وجود أثر معنوي للدعم التنظيمي المدرك (POS) على الارتباط الوظيفي عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$. وفي ضوء تلك النتيجة تقرر قبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً للدعم التنظيمي المدرك (POS) على الارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

وبعد التحقق من تأثير الدعم التنظيمي المدرك بشكل إجمالي على الارتباط الوظيفي، قام الباحثان بالتحقق من أثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وهي: العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات) على الارتباط الوظيفي، وذلك باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد "Multiple Regression Analysis"، ويعرض الجدول التالي رقم (١٠) نتائج هذا التحليل، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٠): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الارتباط الوظيفي

المتغيرات المستقلة	β	Beta	T value	T Sig.	(R)	(R) ²	Adjusted (R) ²	F value	F Sig.
العدالة التنظيمية M ₁₁	٠.٢٥٢	٠.٨٦٤	١٩.٢٦**	٠.٠٠٠	٠.٧٧٦	٠.٧٥٢	٠.٧٣٣	**١٢٨.٣١١	٠.٠٠٠
الدعم القيادي M ₁₂	٠.٠٦٩	٠.٤٨٦	٢٣.٢١**	٠.٠٠٠					
المشاركة في القرارات M ₁₃	٠.٧٥٠	٠.٧٣١	١٤.٥٧**	٠.٠٠٠					
دعم وتأكيد الذات M ₁₄	٠.١٤٦	٠.٥٧٢	١١.٨٧**	٠.٠٠٠					
a. Dependent Variable: Y1					b. Predictors: (Constant), M14, M12, M11, M13				

المصدر: إعداد الباحثان (** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.01$)

ويتضح من الجدول السابق رقم (١٠) الآتي:

- أن هناك تأثير لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك وهي: العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيد الذات على الارتباط الوظيفي كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (١٢٨,٣١١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٧٣٣) أي أن المتغير المستقل يفسر (٧٣,٣%) من التباين في (الارتباط الوظيفي)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٨٩٢) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معاملات الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل (T-value) إلى وجود اثر معنوي لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك

(POS) وهي (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيده الذات) على الارتباط الوظيفي، ويكون الدعم القيادي الأعلى تأثيراً يليه العدالة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات ويكون دعم وتأكيده الذات في المرتبة الأخيرة. وفي ضوء النتائج السابقة، تقرر قبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لأبعاد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (POS) وهي (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، دعم وتأكيده الذات) على الارتباط الوظيفي وفقاً لأراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث".

- نتائج اختبار الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه "يوجد تأثير إيجابي معنوي لمناخ الأمان النفسي (PSC) وأبعاده (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) بشكل إجمالي وفقاً لأراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث". ولإثبات صحة أو عدم صحة هذا الفرض، قام الباحثان باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط "Simple Regression Analysis" لاختبار أثر مناخ الأمان النفسي (PSC) على الدعم التنظيمي المدرك (POS)، ويبين الجدول رقم (١١) نتائج هذا التحليل، كما يلي:

جدول رقم (١١): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر مناخ الأمان النفسي على الدعم

التنظيمي المدرك

F Sig.	F value	Adjusted (R) ²	(R) ²	(R)	T Sig.	T value	Beta	β	المتغير المستقل
.....	**٣٢٠.٥٥٣	٠.٧٢١	٠.٧٦٣	٠.٧٩٨	١٧.٩٠١**	٠.٧٠٢	٠.٨٣٤	مناخ الأمان النفسي (PSC) X ₁
a. Dependent Variable: Y1					b. Predictors: (Constant), X1				

(**) معنوية عند مستوى دلالة (0.01 > α)

المصدر: إعداد الباحثان

ويتضح من الجدول رقم (١١) الآتي:

— وجود تأثير لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٣٢٠,٤٥٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٧٢١) أي أن المتغير المستقل يفسر (٧٢,١%) من التباين في (الدعم التنظيمي المدرك (POS))، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٧٩٨) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغير المستقل المفسر وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معامل الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل T-value إلى وجود أثر معنوي لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) عند مستوى دلالة ($0.01 \geq \alpha$)، وتعني هذه النتيجة قبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لمناخ الأمان النفسي (PSC) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث."

كما قام الباحثان باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد "Multiple Regression Analysis" لاختبار أثر أبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الدعم التنظيمي المدرك (POS)، كما يلي:

جدول رقم (١٢): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد مناخ الأمان النفسي على الدعم التنظيمي المدرك

المتغيرات المستقلة	β	Beta	T value	T Sig.	(R)	(R) ²	Adjusted (R) ²	F value	F Sig.
التزام الإدارة X ₁₁	٠.٠٦٢	٠.١١٠	١٨.٤١**	٠.٠٠٠	٠.٩٠٩	٠.٨٦٧	٠.٨٢٤	٣٩١.٢٠٢**	٠.٠٠٠
أولوية الإدارة X ₁₂	٠.٠٥٠	٠.١٦٤	١١.٠٨**	٠.٠٠٠					
الاتصال التنظيمي X ₁₃	٠.٠٤٠	٠.٢٤٣	٩.٢٥**	٠.٠٠٠					

F Sig.	F value	Adjusted (R) ²	(R) ²	(R)	T Sig.	T value	Beta	β	المتغيرات المستقلة
					٠.٠٠٠٠	٨.٧٣**	٠.٢٥٤	٠.٠٣٣	المشاركة التنظيمية X ₁₄
a. Dependent Variable: M1					b. Predictors: (Constant), X14, X12, X11, X13				

المصدر: إعداد الباحثان (** معنوية عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$)

ويتضح من الجدول السابق رقم (١٢) الآتي:

- تأثير المتغيرات المستقلة أبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٣٩١,٢٠٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل لنموذج الانحدار Adjusted R² (٠,٨٢٤)، أي أن المتغير المستقل يفسر (٨٢,٤%) من التباين في (الدعم التنظيمي المدرك (POS))، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (٠,٩٠٩) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع، كما يتضح أن معاملات الانحدار (β) موجبة، وتشير نتائج تحليل (T-value) إلى وجود أثر لأبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية)، ويكون التزام الإدارة الأعلى تأثيراً يليه أولوية الإدارة فالالاتصال التنظيمي وتكون المشاركة التنظيمية في المرتبة الأخيرة. وفي ضوء هذه النتائج يمكن قبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً لأبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) على الدعم التنظيمي المدرك (POS) وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث."

- نتائج اختبار الفرض الرابع:

ينص هذا الفرض على أنه "يوجد تأثير إيجابي معنوي غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك (POS)، كمتغير وسيط في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي وفقاً لآراء

متخصصي الرعاية الصحية محل البحث". وللتحقق من صحة / أو عدم صحة هذا الفرض، تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS.AMOS V.24) للتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة استنادا على نموذج (Baron & Kenny, 1986)، وبين الجدول التالي نتائج هذا التحليل، كما يلي:

جدول رقم (١٣): معاملات التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للنموذج

المسارات	المتغيرات	اتجاه العلاقة	Estimate	S.E.	P
الأول	مناخ الأمان النفسي (PSC) مع الدعم التنظيمي المدرك (POS)	M1 <--- X1	٠.٧٠٣	٠.٠٤٦	***
الثاني	الدعم التنظيمي المدرك (POS) مع الارتباط الوظيفي	Y1 <--- M1	٠.٦٨١	٠.٠٣٢	***
الثالث	مناخ الأمان النفسي (PSC) مع الارتباط الوظيفي	Y1 <--- X1	٠.١٧٤	٠.٠٧٩	***

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) الآتي:

أن قيمة معامل التأثير Estimate للمسار الأول (مناخ الأمان النفسي (PSC) مع الدعم التنظيمي المدرك (POS)) هي: (٠,٧٠٣)، كما تشير قيمة p-value وهي (p < 0.01) إلى معنوية التأثير بين المتغير المستقل مناخ الأمان النفسي (PSC) والمتغير الوسيط (الدعم التنظيمي المدرك (POS)). وهذه العبارات صحيحة تقريبا للعينات الكبيرة تحت افتراضات مناسبة.

– أن قيمة معامل التأثير Estimate للمسار الثاني (الدعم التنظيمي المدرك (POS) مع الارتباط الوظيفي) هي: (٠,٦٨١)، كما تشير قيمة p-value وهي (p < 0.01) إلى معنوية التأثير بين المتغير الوسيط الدعم التنظيمي المدرك (POS) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي). مما يشير إلى قوة المتغير الوسيط في التنبؤ بالمتغير التابع إذا اختلف اختلافا كبيرا عن الصفر عند مستوى معنوية (p < 0.001)، وهذه العبارات صحيحة تقريبا للعينات الكبيرة تحت افتراضات مناسبة.

- أن قيمة معامل التأثير Estimate للمسار الثالث (مناخ الأمان النفسي (PSC) مع الارتباط الوظيفي) هي (٠,١٧٤)، كما تشير قيمة p-value وهي ($p < 0.01$) إلى معنوية التأثير بين المتغير المستقل (مناخ الأمان النفسي (PSC)) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي). مما يشير إلى قوة المتغير المستقل في التنبؤ بالمتغير التابع إذا اختلف اختلافا كبيرا عن الصفر عند مستوى معنوية ($p < 0.01$)، وهذه العبارات صحيحة تقريبا للعينات الكبيرة تحت افتراضات مناسبة.

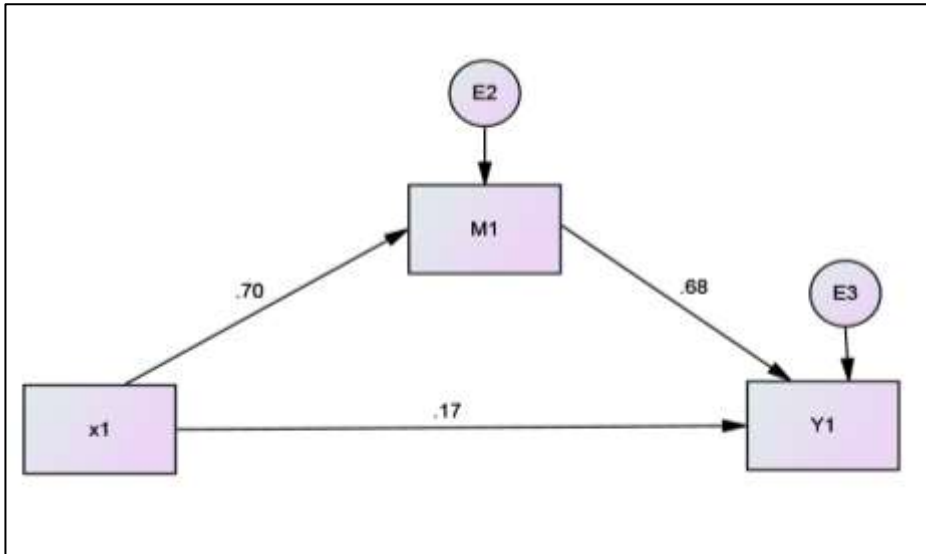
وبمقارنة قيمة معامل التأثير Estimate للمسار الثالث (مناخ الأمان النفسي (PSC) مع الارتباط الوظيفي) والتي تمثل الأثر المباشر Direct Effects وهي (٠,١٧٤)، يتضح أنها أكبر من التأثير غير المباشر Indirect Effects وقيمتها (٠,٠٣٨) والذي يقترب من الصفر وهي دالة إحصائياً. ويمكن تفسير بسبب وجود حالة الوساطة الجزئية التكميلية Partial Mediation للدعم التنظيمي المدرك (POS) على العلاقة الايجابية بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي). وفي ضوء هذه النتائج يمكن قبول الفرضية البديلة ومفادها أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك (POS)، كمتغير وسيط في العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي وفقاً لآراء متخصصي الرعاية الصحية محل البحث."

وقام الباحثان بتصوير العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط اعتمداً على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS.AMOS,v24) كما في الشكل التالي:
المصدر: من اعداد الباحثان استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي.

٨. مناقشة نتائج البحث وتفسيرها

تناول هذه الجزئية عرضاً لمناقشة نتائج البحث وتفسيرها في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة بشأن العلاقات المتضمنة بالفروض التي بنيت عليها، وذلك وفقاً لما يلي:

- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الأول): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي. ويؤكد هذه النتيجة وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية بين أبعاد مناخ الأمان النفسي (POS) وهي: (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والارتباط الوظيفي. ويفسر ذلك أنه في حالة هناك سياق (PSC) مرتفع، يلتزم المديرون بمنع الضغوط وسيصرفون بسرعة وبشكل حاسم لتصحيح الضغوطات التي تؤثر على الصحة النفسية للعاملين، كما يعطي المديرون الأولوية للصحة النفسية للعاملين عن الإنتاجية، وكما هناك أنظمة اتصال ومشاركة



جيدة للكشف عن مصادر الضغوطات ذات الصلة مثل متطلبات العمل العالية والموارد المنخفضة إما لمنعها أو إدارتها. بالإضافة إلى مشاركة جميع أصحاب المصلحة في حل القضايا التي تؤثر على الصحة النفسية مما يؤدي إلى تنشيط المسار التحفيزي وتحقيق الارتباط الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من (Hall, 2010, Dollard and Bakker, 2010, Lee and Idris, 2017, Afsharian, et.al.,2013, Bakker & Demerouti, 2017,2018, et.al.,2017, Lee and Idris,2019).

- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الثاني): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) والارتباط الوظيفي. ويؤكد هذه النتيجة وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (POS) وهي: (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، مشاركة اتخاذ القرارات، تقدير الذات) والارتباط الوظيفي. ويفسر ذلك أن المستوى العالي من (POS) يخلق فهماً للمعاملة العادلة بين العاملين والإدارة والتي تدعم التقدير والانتماء والقبول في مكان العمل. وعندما يجد العاملون الدعم من المنظمات، فإنهم يزيدون من التزامهم بالمنظمة ويؤدون وظائفهم بشكل أفضل (Armeli et al. 1998; Eisenberger, et. al. 1997; Saks 2006). للمنظمة بشكل إيجابي وفقاً للموارد التي يتلقونها، فضلاً عن الهوية الاجتماعية ودعم رفاهيتهم. (Rhoades and Eisenberger,2002)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من (دهليز، ٢٠١٦، المولى، ٢٠١٦، حمد، ٢٠١٦، كوحيل، ٢٠٢٢، ٢٠٢٢، مصطفي، ٢٠٢٣، مهدي، ٢٠٢٣) و (Eisenberger, et al. 1997; Saks, 2006, Sitorusk, 2017, Bakker & Demerouti, 2017).

- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الثالث): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والدعم التنظيمي المدرك (POS). ويؤكد هذه النتيجة وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد مناخ الأمان النفسي (PSC) وهي: (التزام الإدارة، أولوية الإدارة، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والدعم التنظيمي المدرك (POS). ويفسر ذلك أن وفقاً لنظرية JD-R فإنه يمكن أن يؤدي مناخ الأمان النفسي (PSC) إلى

نمو في موارد مكان العمل والدعم الاجتماعي، حيث ينشأ عن (PSC) فهماً مشتركاً للدور الوقائي للمنظمة في التعامل مع مشاكل الصحة النفسية بشكل أكثر تحديداً الأنظمة والبنية التحتية لتوفير الأمان، بينما يحافظ (POS) على التصورات التنظيمية والمشاعر الإيجابية للموظفين وتحفيز الالتزام والارتباط (Dollard and Bakker 2010; Idris et al., 2014, Brunetto, et al., 2012, al. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من: Dollard and Bakker, 2010, Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. M. 2015, Havermans et al., 2017 Nguyen et., al., 2017, Lee and Idris, 2019).

يتضح من نتائج اختبار الفرض (الرابع): وجود علاقة تأثير غير مباشر إيجابية معنوية للدعم التنظيمي المدرك (POS) علي العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي ويفسر ذلك استناداً إلى نظريتي (JD-R) و (SET) يمكن توضيح دور مناخ الأمان النفسي (PSC) في تعزيز الارتباط الوظيفي من ناحية وهو ما يمثل الأثر المباشر، بالإضافة إلى دور (PSC) في دعم تصورات ومشاعر العاملين الإيجابية والمتمثلة في الدعم التنظيمي المدرك (POS) (موارد العمل) وما يترتب عليه من تحفيز الارتباط الوظيفي من ناحية أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع وتتفق تلك النتائج مع الدراسات القليلة التي تناولت هذه العلاقة وهي: (Bakker & Demerouti, 2007, Dollard and Bakker, 2010, Law, et al., 2011, Dollard, 2012, Bailey, Dollard, & Richards, 2015, Havermans, et al., 2017, Nguyen et., al., 2017, Lee and Idris, 2019)

٩. دلالات الدراسة ومضامينها

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن تناول مجموعة من الدلالات النظرية والتطبيقية كما يلي:

١/٩: دلالات نظرية: وتمثل مجموعة من النتائج، باعتبار الدراسة امتداداً للدراسات السابقة من ناحية، ومساهمة منها في معالجة الفجوة البحثية من ناحية أخرى وهي:

- تتوجه الدراسة الحالية نحو محاولة تفسير العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي مع توسيط الدعم التنظيمي المدرك (POS) استناداً إلى نظرية (JD-

(R)، حيث يمكن لمتطلبات العمل مثل عبء العمل الزائد، و/أو المطالب النفسية / العاطفية أن تستنفد الموارد العقلية والجسدية للعاملين مما يساهم في الإرهاق والمشاكل الصحية المزمنة من ناحية، بالإضافة إلى العملية تحفيزية لمناخ الأمان النفسي (PSC) من ناحية أخرى، حيث يمكن لموارد العمل (ومنها الدعم التنظيمي) أن تعزز الارتباط الوظيفي. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات في هذا المجال ومنها: (Bakker & Demerouti, 2007, Dollard and Bakker, 2010, Law, et.al.,2011, Dollard,2012,Bailey, Dollard, & Richards, 2015, Havermans, et. al. ,2017, Nguyen et., al.,2017, Lee and Idris,2019).

– توجه الدراسة الحالية النظر إلى أهمية مناخ الأمان النفسي (PSC) باعتباره مدخلاً جديداً في علم النفس الايجابي للمنظمات، وذلك استناداً إلى العديد من الدراسات التي تناولت مناخ الأمان النفسي (PSC) في هذا المجال ومنها: (Idris, et.al.,2011, Law, et.al.,2011, Dollard,2012, Idris, Dollard and Yulita, 2014, Bailey, Dollard, and Richards ,2015, Rahlin, et.al., 2016).

– تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات التي تناولت أهمية الدعم التنظيمي المدرك (POS)، وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي (SET)، حيث يبحث الموظفون عن علاقة تبادليه متوازنة مع مديرهم، ويتوقعون علاقات شخصية إيجابية داخل بيئة عملهم، كما يعتبر (POS) مكوناً مهماً في SET لأنه يميز علاقات التبادل المتداولة. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات في هذا المجال ومنها: (دهليز، ٢٠١٦، المولى، ٢٠١٦، حمد، ٢٠١٦، كوحيل، بن ساسي، ٢٠٢٢، مصطفى، ٢٠٢٣، مهدي، ٢٠٢٣) و (Eisenberger, et al. 1997; Rhoades and Eisenberger,2002, Saks, 2006, Brunetto, et al. 2015 Sitorusk, 2017, Bakker & Demerouti, 2017).

– تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات التي تناولت أهمية الارتباط الوظيفي وفقاً لنظرية الدور Roll Theory، حيث ينشأ الارتباط الوظيفي عن بيئة عمل إيجابية تتكون من علاقات جيدة مع الإدارة والزملاء، وممارسات الإدارة الداعمة، وموارد العمل

الفعالة. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات في هذا المجال ومنها: (رضوان، ٢٠١٣، النجار، ٢٠١٧، عشري، ٢٠٢٠، مرزوق، ٢٠١٣، البردان، ٢٠١٧، (Schaufeli, et.al., 2002, Schaufeli and Bakker 2004, Sharma, 2016 Gera, Sharma, & Saini, 2019, Hammedi, et.al., 2021).

٢/٩: دلالات تطبيقية: توصلت الدراسة الحالية إلى العديد من النتائج التالية:

- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الأول): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي. توجه الدراسة الحالية النظر إلى أهمية مناخ الأمان النفسي (PSC) باعتباره مدخلاً جديداً في علم النفس الإيجابي للمنظمات بصفة عامة والصحية بصفة خاصة. ويتضمن ذلك ضرورة أن تتبنى الإدارة في المؤسسات الصحية موقفاً جيداً تجاه الصحة النفسية للعاملين. مع ضرورة تصميم وتطوير أساليب برامج الأمان والتأهيل النفسي وتحديد أسس ومعايير لهذه البرامج في المنظمات الصحية بالتعاون مع أصحاب المصالح والنقابات.
- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الثاني): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) والارتباط الوظيفي. ويعد ذلك إشارة إلى الجهود المبذولة من إدارة المؤسسات الصحية ببناء علاقات بين الإدارة والعاملين قائمة على الاحترام المتبادل والثقة والرحمة والنزاهة وتقبل الآراء والاقتراحات والمبادرات التطويرية المتعلقة بتحسين أساليب العمل المتبعة، بالإضافة إلى تعزيز روح المبادرة والتفاعل لدى العاملين وتنمية شعورهم بتقدير الذات.
- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الثالث): وجود علاقة تأثير إيجابي معنوي بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والدعم التنظيمي المدرك (POS). وذلك بأن تكون مناخ الأمان النفسي جزءاً من رؤية ورسالة المنظمات الصحية ويعد ذلك إشارة تطبيقية إلى دور المديرين في توفير الدعم المطلوب للعاملين والحصول على تعاونهم من أجل بذل الجهود اللازمة لإنجاز المهام الموكلة لهم وذلك بأن تكون مناخ الأمان النفسي (PSC) كجزء من رؤية ورسالة المنظمات الصحية على وجه التحديد.

- يتضح من نتائج اختبار الفرض (الرابع): وجود علاقة تأثير غير مباشر إيجابية معنوية للدعم التنظيمي المدرك (POS) على العلاقة بين مناخ الأمان النفسي (PSC) والارتباط الوظيفي. ويعد ذلك دلالة تطبيقية إلى زيادة اهتمام المديرين في ادارة المستشفيات بتطوير البنية التحتية من أجل رفع مستوى الأمان المبني بها، مع ضرورة إقامة شراكة حقيقية مع العاملين لدعم وتنمية تصوراتهم ومشاعرهم الايجابية نحو بيئة العمل وذلك لضمان استجاباتهم وسلوكياتهم وزيادة مستوى ارتباطهم الوظيفي.

١٠. توصيات البحث

في نتائج البحث، يمكن للباحثين، تقديم مجموعة التوصيات في شكل خطة عمل، وذلك على النحو التالي:

المسئول عن التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الإدارة العليا بالهيئة العامة للتأمين الصحي	<ul style="list-style-type: none"> - تصميم وتطوير أساليب برامج الأمان والتأهيل النفسي وتحديد أسس ومعايير لهذه البرامج. - عقد اللقاءات الدورية مع العاملين لتصحيح ومعالجة القضايا التي تساهم في الصحة النفسية. - أن تتبنى الإدارة موقف جيد تجاه الصحة النفسية للعاملين. - أن يكون الأمان النفسي للموظفين هو أولوية لهذه المنظمة. - وضع نظام للمعلومات والاتصالات خاص بتطبيق آليات الأمان النفسي. 	مناخ الأمان النفسي (PSC)

المسئول عن التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
	<ul style="list-style-type: none"> - أن تدير الإدارة سياسة الباب المفتوح لمناقشة قضايا الصحة النفسية. - استكشاف مجالات القصور واتخاذ الإجراءات السريعة للتصحيح في العمل. - المشاركة والتشاور في الصحة والسلامة المهنية مع الموظفين والنقابات وممثلي الصحة والسلامة. - تشجيع العاملين على المشاركة في قضايا السلامة والصحة النفسية في مكان العمل. - وضع خطط الوقاية من الضغوط والإجهاد جميع مستويات المستشفيات. 	
الإدارة العليا بالهيئة العامة للتأمين الصحي	<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة واقتراح تطوير هيكل الأجور والحوافز للعاملين. - تحقيق العدالة في التعامل مع العاملين وعدم التحيز في المعاملة. - وضع الإجراءات الإدارية واضحة ومعلنة لتحقيق النزاهة بين العاملين. - عقد لقاءات دورية مع العاملين لدراسة مشكلاتهم واستفساراتهم ومناقشتها. - بناء علاقات بين الإدارة والعاملين قائمة على الاحترام المتبادل والثقة والرحمة والنزاهة. - ضرورة تمكين العاملين ومشاركتهم في صنع القرار. 	الدعم التنظيمي المدرك (POS)

المسئول عن التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الإدارة العليا	- ضرورة التوافق بين المهام المطلوبة وخصائصهم العاملين ورغباتهم وتوجهاتهم الشخصية.	الارتباط الوظيفي
بالهيئة العامة	- ضرورة توفر الظروف المناسبة التي تساعد العاملين على الإبداع والمبادرة.	
للتأمين الصحي	- عقد برامج تدريبية مستمرة لإكساب العاملين مهارات متنوعة.	
	- جعل الوظيفة مصدراً للتحفيز والابداع للعاملين.	

١١. حدود البحث

وتتمثل في الآتي:

- حدود موضوعية: تناولت الدراسة الحالية العلاقات بين متغيرات مناخ الأمان النفسي (PSC) والدعم التنظيمي المدرك (POS) والارتباط الوظيفي استناداً إلى الدراسات في هذا المجال ومنها: (Idris, et.al,2011, Law, et.al.,2011, Dollard,2012, Idris, Dollard, and Yulita ,2014, Bailey, Dollard, and Richards ,2015, Rahlin ,et.al., 2016, Havermans et al. ,2017, Bakker & Demerouti, 2017, Nguyen et., al.,2017, Lee and Idris,2019).
- حدود مكانية: تم تطبيق هذا الدراسة على الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ، نظراً لأهمية هذا القطاع، وما يقدمه من خدمات وقائية وعلاجية.
- حدود بشرية: يمثل جمهور الدراسة عينة من متخصصي الرعاية الصحية بمستشفيات الهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ وهم (أطباء- صيادلة - ممرضين ومساعدين - فنيين).

- حدود زمنية: حيث استغرقت حدود الدراسة الزمانية من الفترة ٢٠٢٣/٦/١ م الي ٢٠٢٣/٩/١ م.

١٢. مقترحات بحثية مستقبلية

أظهرت نتائج الدراسة الحالية مجالات اهتمام أخرى، تستحق الدراسة من جانب الباحثين والمهتمين بقضية الارتباط الوظيفي. ومن بين هذه المجالات البحثية ما يلي:

- توجيه اهتمام الباحثين لإثراء المعرفة بإجراء المزيد من الدراسات حول الموضوعات ذات الأهمية في بيئة الأعمال، وكذلك إجراء الدراسة في قطاعات أخرى كالشركات الصناعية والبنوك والقطاع التعليمي وغيرها.

- إعادة نفس الدراسة مع بحث أثر العوامل الديموغرافية على إدراكات العاملين لمتغيرات البحث (مناخ الأمان النفسي، الارتباط الوظيفي، الدعم التنظيمي المدرك).

- توجيه النظر إلى بحث أثر بعض العوامل الأخرى (القيادة الأخلاقية، خصائص الشخصية، التوافق مركز التحكم) على الارتباط الوظيفي.

- توجيه النظر إلى بحث أثر المناخ النفسي الأمان على نواتج أخرى كالالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية والاداء الوظيفي مع توسيط الارتباط الوظيفي.

المراجع

مراجع عربية:

- البردان، محمد فوزي، (٢٠١٧)، دور راس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة.
- السلي، على (١٩٩٥)، السلوك الإنساني في الإدارة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة
- الشنطي، محمود عبد الرحمن (٢٠١٥)، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، ١(٣)، ١١٣ - ١٤٨.
- العنزي، حجي بن سليمان، والقرني، صالح علي يعن الله، (٢٠١٨)، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، *International Journal of Educational Psychological Studies*, 3(1), 49-73.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (٢٠١٢)، أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الاجهزة الحكومية والسعودية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، كلية التجارة، ٣٦(٣)، ١٠-٤٩.
- المولى، عزة أحمد فضل، (٢٠١٩)، أثر الدعم التنظيمي المدرك على الارتباط الوظيفي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، رسالة ماجستير، الخرطوم.
- النجار، حميدة محمد، (٢٠١٧)، تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي، مجلة صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، ٢١(٦٢)، ٢٢٥-٢٧٠.
- جودة، عبد المحسن عبد المحسن، آخرون، (٢٠١٧)، العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، كلية التجارة، ٤١(١)، ٣٣٥-٣٩٦.

- حمد، محمد حسن خليل، (٢٠١٦)، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- دهليز، خالد عبد السلام، حمد، محمد حسن خليل، (٢٠١٦)، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الاداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، IUG *Journal of Economics and Business*, ([Islamic University of Gaza](#), 24(4) , 26-50.
- رضوان، طارق رضوان محمد، (٢٠١٨)، الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، كلية التجارة، ٣٨(٢)، ٢٠٥-٢٥٦.
- عبد الجابر، إبراهيم، "نحو استخدام مناهج بديلة في بحوث الإدارة والمحاسبة"، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ع ١، ملحق ٢، ١٩٩٠.
- عشري، تامر إبراهيم، (٢٠٢٠)، راس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي (بالتطبيق على معاوئي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة)، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ٥٠(٤) ٤٧٢-٤٢٩.
- كوحيل، فاطمة، وبن ساسي، حفصة، (٢٠٢٢)، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الارتباط الوظيفي دراسة ميدانية، جامعة قاصدي مرباح، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- مرزوق، عبد العزيز علي، (٢٠١٣)، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، كلية التجارة، ٣٣(٣)، ٢٨٩-٣٣١.

- مصطفى، مني سامي محمود، (٢٠٢٣)، تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، ٤٥(٣)، ٥٥٥-٥٠٠
 - مهدي، محمد حسن أحمد، (٢٠٢٣)، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ٤١(٤)، ٤٧-١.
- مراجع أجنبية:

- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998), Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs, **Journal of applied psychology**, 83(2), 288.
- Afsharian, A., Zadow, A., & Dollard, M. F. ,(2016), Psychosocial safety climate from two different cultural perspectives in the Asia pacific: Iran and Australia hospitals, In A. Shimazu, M. Dollard, R. B. Nordin, & J. Oakman (Eds.), Psychosocial factors at work in the Asia Pacific (pp. 187–201), **Springer**, https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0_10
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, **Journal of personality and social psychology**, 51(6), 1173.
- Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. M., (2015), A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive symptoms, **Journal of Occupational Health Psychology**, 20(1), 15–26. <https://doi.org/10.1037/a0038166>

- Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. M. (2015), A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive symptoms, **Journal of Occupational Health Psychology**, 20(1), 15–26. <https://doi.org/10.1037/a0038166>
- Bakker AB, Demerouti E., (2007), The job demands-resources model: state of the art, **Journal of Managerial Psychology** ,22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2017), Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward, **Journal of occupational health psychology**, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2007), The job demands–resources model: State of the art, **Journal of Managerial Psychology**, 22, 309–328.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, B., Wankhade, P., Saccon, C., & Xerri, M., (2023), Managing emotional labour: The importance of organizational support for managing police officers in England and Italy, **The International Journal of Human Resource Management**, 34(4), 832-854.
- Bond, SA, Tuckey, MR, Dollard, MF, (2010), Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress, **Organization Development Journal**, 28, 37–56.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D., (2015), Organizational climate and employee mental health outcomes, **Health Care Management Review**, 40(3), 254-271.

- Chen, J.C. & Silverthorne, C., (2008), The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan, **Leadership & Organization Development Journal**, 29(7): 572-82.
- Deng, H., Leung, K., Lam, C.K. and Huang, X.,(2019), Slacking Off in Comfort: A Dual-Pathway Model for Psychological Safety Climate, *Journal of Management*,45(3),1114–1144, <https://doi.org/10.1177/014920>
- Dollard, MF and Bakker, AB, (2010), Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83, 579–599.
- Dollard, M. F., (2012), Psychosocial safety climate: a lead indicator of workplace psychological health and engagement and a precursor to intervention success, In C. Biron, M. Karanika-Murray, & C. Cooper (Eds.), **Improving organizational interventions for stress and well-being interventions: Addressing process and context** (pp. 77–101), Routledge,208–234. Wiley-Blackwell: Chichester.
- Dollard, M. F. and Bailey, T.S., (2021), Building Psychosocial Safety Climate in Turbulent Times: The Case of COVID-19, **American Psychological Association**,106(7),951–964, <https://doi.org/10.1037/apl0000939>
- Dollard, M. F., & Bailey, T., (2019), PSC in practice. In M. F. Dollard, C. Dormann, & M. A. Idris (Eds.), *Psychosocial safety climate: A new work stress theory* (pp. 411–430). **Springer**. https://doi.org/10.1007/978-3-03020319-1_17
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B., (2010), Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee

- engagement, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., & Karasek, R., (2010), Building psychosocial safety climate: Evaluation of a socially coordinated PAR risk management stress prevention study, In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), **Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice** (pp. 208– 233). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch11>
 - Dollard, M. F., & Zadow, A., (2018), Evaluation of the preparatory phase of a stress intervention: A case study from the Australian public sector, In K. Nielsen & A. Noblet (Eds.), **Organizational Interventions for Health and Well-Being** (pp. 129–159). Routledge.
 - Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C., (2012), Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress, *Accident, Analysis and Prevention*, 45, 694–704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
 - Dollard, M., Dormann, C., Tuckey, M. & Solanelles, J. E., (2017), Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 26(6),1-14.
 - Dai, K., & Qin, X. (2016), Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice, **Open Journal of Social Sciences**, 4(12), 46-57.

- Edmondson, A., (1999), Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. **Administrative Science Quarterly**, 44(2), 350–383.
<http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z., (2014), Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct, **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, 1(1), 23-43.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S. and Sowa, D., (1986): Perceived organizational support, **Journal of Applied**, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P., (1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, **Journal of applied psychology**, 82(5), 812.
- Eisenberger, R.; Stinglhamber, F.; Vandenberghe, C.; Sucharski, I. and Rhoades, L., (2002), Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention, **Journal of Applied Psychology**, 87,565-573.
- Fyhn, Bard, Henning Bang, Therese E. Sverdrup, and Vidar Schei,(2023), Safe Among the Unsafe: Psychological Safety Climate Strength Matters for Team Performance Small Group Research,journals.sagepub.com/home/sgr, 54(4),439–473.
- Garrick, A., Mak, A. S., Cathcart, S., Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Lushington, K., (2014), Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87(4), 694-714.

- Hall, GB, Dollard, MF, Coward, J, (2010), Psychosocial safety climate: development of the PSC-12, **International Journal of Stress Management**, 4, 353–383.
- Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B., (2020), The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership, **International Journal of Social, Policy and Law**, 1(1), 79-87.
- Havermans, B. M., Boot, C. R., Houtman, I. L., Brouwers, E. P., Anema, J. R., & Van Der Beek, A. J., (2017), The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers, **BMC Public Health**, 17(1), 1-7.
- Hammedi, W., Leclercq, T., Poncin, I., & Alkire, L., (2021), Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being, **Journal of Business Research**, 122: 256-269. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3839-9>
- Huang, C. Y., and Liu, Y. C., (2022), Influence of need for cognition and psychological safety climate on information elaboration and team creativity, **Eur. J. Work Organ. Psychol.**, 31, 102–116. [doi: 10.1080/1359432X.2021.1932815](https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1932815)
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C., (2012), Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health, **Safety Science**, 50(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>

- Idris, M. A., Dollard, M. F., and Tuckey, M. R., (2015), Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance: a multilevel analysis, **Int. J. Stress Manage**, 22, 183–206.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Skorková, Z., (2021), Perceived organizational support and work engagement of first-line managers in healthcare—the mediation role of feedback seeking behavior, **Journal of Multidisciplinary Healthcare**, 3109-3123.
- Kahn, W. A., (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, **Academy of Management Journal**, 33(4): 692-724.
- Kahn, W. A., (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, **Academy of Management Journal**, No. (33), Vol. (3), 692-724.
- Köse, A. (2016) The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate, **Journal of Education and Practice**, 7(27), 42-52.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610. <https://www.scirp.org>
- Kim, C. Y., (2019), Why Are Your Employees Leaving the Organization? The Interaction Effect of Role Overload, Perceived Organizational Support, and Equity Sensitivity, **Sustainability**, 11(3), 657. [doi: https://doi.org/doi:10.3390/su11030657](https://doi.org/doi:10.3390/su11030657)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., (1970), Determining sample size for research activities, **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607-610.
- Law, R., Dollard, M.F., Tuckey, M.R. and Dormann, C., (2011), Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace psychosocial hazards, psychological health and employee engagement, **Accident Analysis and Prevention**, 43, 1782–1793.
- Lee, M. C. C. and Idris, M. A., Psychosocial Safety Climate Within the Model of Proactive Motivation ,pp149–168, Available on :https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_6
- Lee, M. C. C. and Idris, M. A., Psychosocial Safety Climate Within the Model of Proactive Motivation ,pp 149–168, Available on: M. F. Dollard et al. (eds.), **Psychosocial Safety Climate**, https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_6
- Liu, Y., Ye, L., & Guo, M., (2019), The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support, **Safety Science**, 120, 374–382. [doi: https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.025](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.025)
- Mao, J., & Tian, K., (2022), Psychological safety mediates the relationship between leader–member exchange and employees 'work engagement, **Social Behavior and Personality**, 50(3),1-10.
- Moake ,T.R ,Oh, N. and Steele, C. R.,(2019), The importance of team psychological safety climate for enhancing younger team members' innovation-related behaviors in South Korea, **International Journal of Cross Cultural Management**, 19(3) 353–368

- Newman, A., Round, H., Wang, S., and Mount, M. ,(2020),Innovation climate: a systematic review of the literature and agenda for future research, **J. Occup. Organ. Psychol.**, 93, 73–109, [doi: 10.1111/joop.12283](https://doi.org/10.1111/joop.12283)
- Nguyen, Diep T.N. Teo, Stephen T.T. Grover Steven L. & Nguyen Phong, (2017), Psychological safety climate and workplace bullying in Vietnam’s public sector, **Public Management Review**, 19(10):1415–1436.
- Rahlin, N. A., Mustafa, M., & Abdul Majid, A. H., (2016), The impact of psychological safety climate on individual safety performance in the Malaysian manufacturing small enterprise: the role of psychological factor and psychological work ownership, **World Journal of Management and Behavioral Studies**, 4(1), 8-19.
- Saks, A. M., (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, **Journal of managerial psychology**,21(7),600–619.
- Silva de Carvalho Chinelato, R., Tavares, S. M. D. O., Ferreira, M. C., & Valentini, F., (2020), Perception of organizational politics, psychological safety climate, and work engagement: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling, **annals of psychology**, 36(2), 348-360.
- Schaufeli, W. and Bakker, A., (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, **Journal of Organizational Behavior**, 25 (3),293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V & Bakker, A., (2002), The measurement of Engagement and burnout: A two Sample confirmatory factor analytic approach, **Journal of Happiness Studies**, 3(1), 71-92.

- Schilling, K., (2014), The Relationship between Job Engagement, Work Interference with Personal Life, and Turnover Intentions, **Masters of Psychology**, Middle Tennessee State University, USA.
- Shao, Z., Feng, Y., Wang, T., & Liu, L., (2016), The Impact Mechanism of Charismatic Leadership on Individual's Tacit Knowledge Sharing, **Fifteenth Wuhan International Conference on E-Business**, 527-534
- Shao, Z., Feng, Y., & Wang, T., (2016), Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation, **Behaviour and Information Technology**, 36(2), 194-208.
- Şanlıöz, E., Sağbaş, M., & Sürücü, L., (2023), The mediating role of perceived organizational support in the impact of work engagement on job performance, **Hospital Topics**, 101(4), 305-318.
- Sharma, P. K., (2020), Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with, well-being, **South Asian Journal of Business Studies**, 11(2), 1-20.
- Sitorusk, F., (2017), "Influence of The Perceived Organizational Support and Internal Communication toward Work Engagement", 2nd International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2017), **Advances in Social Science, Education & Humanities Research**, vol.136, 280-287.
<https://doi.org/10.2991/icosop-17.2018.44>

- Srivastava, S., & Singh, S., (2020), Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating-moderating effects in Indian hotel industry, **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 45, 79-89.
- Tensay, A. T., & Singh, M., (2020), The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia, **Heliyon**, 6,1-15.
- Tsai, H. Y., (2018), The Effect of Employee Silence on Employee Well-Being and Work Engagement: The Moderating effect of Mentoring Relationship in Taiwan (**Doctoral dissertation, National Taiwan Normal University**), **ProQuest Dissertations and Theses Global**.
- Tu, Y., Lu, X, Choi, N. J. and Guo, W., (2019), Ethical Leadership and Team-Level Creativity: Mediation of Psychological Safety Climate and Moderation of Supervisor Support for Creativity, **Journal of Business Ethics**, 159,551–565
- Xu, Z., & Yang, F., (2021), The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role, **Current Psychology**, 40, 402-413.
- Xie, R., Jiang, J., Yue, L., Ye, L., An, D., & Liu, Y., (2022), Under Psychological Safety Climate: The Beneficial Effects of Teacher–Student Conflict, **International journal of environmental research and public health**, 19(15), 9300.
- Yousaf, M., Khan, M.M. and Paracha A.T., (2022), Effects of Inclusive Leadership on Quality of Care: The Mediating Role of Psychological Safety Climate and

Perceived Workgroup Inclusion, **Healthcare**,10,2258.
<https://doi.org/10.3390/healthcare10112258>

- Yulita, D., Dollard, M. F., & Idris, M. A., (2017), Climate congruence: How espoused psychosocial safety climate and enacted managerial support affect emotional exhaustion and work engagement, **Safety Science**, 96, 132–142.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.023>
- Zadow, A., Dollard, M. F., Parker, L., & Storey, K., (2019), **Psychosocial Safety Climate: A Review of the Evidence**. In M. F. Dollard, C. Dormann, & M. A. Idris (Eds.), *Psychosocial Safety Climate. A New Work Stress Theory* (pp. 31–76). **Springer**.
- Wang, Q., & Wang, C., (2020), Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees, **Frontiers of Business Research in China**, 14(1), 1-16.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E., (2002), The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange, **Journal of applied psychology**, 87(3), 590.

الملاحق

ملحق (١)

قائمة استقصاء

السيدة/المحترم/ة: متخصصي الرعاية الصحية

تحية طيبة وبعد،

نتشرف بالإفادة بأنه قد وقع الاختيار عليكم ضمن عينة من أعضاء الرعاية الصحية (أطباء/ ممرضين/ فنيين) في المستشفيات التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي بمحافظة كفر الشيخ، وذلك في إطار البحث لاستطلاع آرائكم عن "الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك (POS) على علاقة تأثير مناخ الامان النفسي (PSC) على الارتباط الوظيفي، ويقدر (الباحثان) أهمية آرائكم التي يتوقف عليها نجاح البحث، كما نشكر لكم صدق تعاونكم في إمدادنا بالبيانات المطلوبة، ونؤكد علي التزامنا الكامل بسرية هذه البيانات واستخدامها لغرض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام،

الباحثان (د.أسامة السيد الطبلاوي& د.إيمان صلاح المنطاوي)

أولاً: البيانات التخصصية:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن مجموعة من الظواهر في مكان العمل، وأمام كل عبارة مقياس رقمي متدرج من (١) إلى (٥) والمطلوب وضع دائرة أو علامة تعبر عن رأيك

رقم	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١.	تقوم إدارة المستشفى بالتفاعل السريع لحل المشاكل والقضايا التي تؤثر على الصحة والسلامة النفسية للعاملين.	١	٢	٣	٤	٥
٢.	تتصرف إدارة المستشفى بشكل حاسم مع المشاكل النفسية للعاملين.	١	٢	٣	٤	٥
٣.	تلتزم إدارة المستشفى بتقديم الدعم لمنع ضغوط العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٤.	يعتبر الامان النفسي للعاملين من أولويات العمل في المستشفى.	١	٢	٣	٤	٥
٥.	تؤمن إدارة المستشفى بالأهمية الكبيرة للصحة النفسية للعاملين.	١	٢	٣	٤	٥
٦.	تضع إدارة المستشفى أهمية الصحة النفسية للعاملين على قدم المساواة مع الاهمية التي تحظى بها الانتاجية.	١	٢	٣	٤	٥
٧.	يوجد بالمستشفى نظم اتصالات جيدة للتواصل بشأن المشكلات النفسية الخاصة بي.	١	٢	٣	٤	٥
٨.	يقوم مديري المباشر بلفت انتباهي إلى معلومات حول السلامة النفسية في مكان عملي.	١	٢	٣	٤	٥
٩.	أقوم غالباً بالتحدث بحرية حول ظروف العمل التي قد يكون لها التأثير على صحتي النفسية.	١	٢	٣	٤	٥
١٠.	تقوم ادارة المستشفى بمشاركة العاملين وممثلي النقابات في قضايا الصحة والسلامة النفسية.	١	٢	٣	٤	٥
١١.	تقوم ادارة المستشفى بتشجيع العاملين على المشاركة في القضايا الخاصة بالسلامة والصحة النفسية في مكان عملي.	١	٢	٣	٤	٥
١٢.	تهتم ادارة المستشفى بوضع الخطط لمنع الضغوط والإجهاد في كافة مستويات الإدارية.	١	٢	٣	٤	٥
١٣.	تقدر إدارة المستشفى مجهودي والساعات الإضافية التي أقوم بها لأداء العمل.	١	٢	٣	٤	٥

١٤.	١	٢	٣	٤	٥	يتناسب راتبى الشهري مع مؤهلاتى للوظيفة.
١٥.	١	٢	٣	٤	٥	تتناسب ساعات عملى مع ظروفى الخاصة.
١٦.	١	٢	٣	٤	٥	تتعامل إدارة المستشفى بعدالة وشفافية فى توزيع المكافآت والحوافز.
١٧.	١	٢	٣	٤	٥	تتسم الإجراءات الإدارية المطبقة فى المستشفى بالعدالة والنزاهة.
١٨.	١	٢	٣	٤	٥	تحرص إدارة المستشفى على مصلحتى عند اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتى.
١٩.	١	٢	٣	٤	٥	تتحترم إدارة المستشفى ارائى واقتراحاتى المرتبطة بوظيفتى.
٢٠.	١	٢	٣	٤	٥	تسمح لى إدارة المستشفى بالمشاركة فى وضع الخطط المستقبلية.
٢١.	١	٢	٣	٤	٥	يُتيح لى مديرى المباشر قدر من الحرية فى اتخاذ القرارات.
٢٢.	١	٢	٣	٤	٥	يفوض المدير جزءا من صلاحياته لى لأداء المهام الموكلة لى.
٢٣.	١	٢	٣	٤	٥	يوجهنى رئيسى المباشر عند التصيير فى أداء مهامى.
٢٤.	١	٢	٣	٤	٥	تشجع الادارة روح المبادرة بين المرؤوسين وتناقش أفكارهم.
٢٥.	١	٢	٣	٤	٥	تمنح الادارة العاملين الحرية فى تنفيذ مهامهم كما يرونها.
٢٦.	١	٢	٣	٤	٥	تؤمن الادارة بدور كل من العاملين فى تحقيق هدف المستشفى.
٢٧.	١	٢	٣	٤	٥	الدعم والتقدير من الرئيس من أهم الأمور التى تدفعنى للعمل.
٢٨.	١	٢	٣	٤	٥	تحرص الإدارة على وضوح المهام والمسئوليات المناطة بى.
٢٩.	١	٢	٣	٤	٥	يتميز المدير بالقدرة على اقناع العاملين وكسب تأييدهم.
٣٠.	١	٢	٣	٤	٥	يوفر لى عملى حوافز مادية ومعنوية تجعلنى راض عن وظيفتى.
٣١.	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالتقدير الذاتى من خلال إنجازات العمل.
٣٢.	١	٢	٣	٤	٥	تتميز وظيفتى بالاستقلالية التى تشجع طموحى فى العمل.
٣٣.	١	٢	٣	٤	٥	تهتم إدارة المستشفى بتنمية قدراتى واكتساب مهارات جديدة.

٣٤.	١	٢	٣	٤	٥	تعمل إدارة المستشفى على توفير جميع الامكانيات التي تساعدني على الاداء والتميز.
٣٥.	١	٢	٣	٤	٥	كثيرا ما اشعر بان إدارة المستشفى تعمل على اشباع اهدافي ورغباتي.
٣٦.	١	٢	٣	٤	٥	اشعر بطاقة ونشاط كبير في العمل.
٣٧.	١	٢	٣	٤	٥	اشعر بالسعادة عند الذهاب للعمل.
٣٨.	١	٢	٣	٤	٥	يمكنني الاستمرار في العمل ساعات طويلة دون تعب او ملل.
٣٩.	١	٢	٣	٤	٥	لدي القدرة على المثابرة في مواجهة مشكلات العمل.
٤٠.	١	٢	٣	٤	٥	يعتبر الوظيفة بالنسبة لي مليئة بالمعاني والأهداف.
٤١.	١	٢	٣	٤	٥	اشعر بالحماس في أداء مهام الوظيفة لأنها ذات معنى.
٤٢.	١	٢	٣	٤	٥	تمثل الوظيفة مصدرا للتحفيز والابداع.
٤٣.	١	٢	٣	٤	٥	اشعر بالفخر والاهتمام في أداء الوظيفة.
٤٤.	١	٢	٣	٤	٥	لا أشعر بمرور الوقت في العمل.
٤٥.	١	٢	٣	٤	٥	أقوم بأداء العمل دون الانشغال باي نواحي أخرى.
٤٦.	١	٢	٣	٤	٥	اشعر بالاستغراق الشديد في العمل.
٤٧.	١	٢	٣	٤	٥	أشعر بالسعادة في تحمل أي عمل إضافي.

ثانياً: البيانات الشخصية:

الإسم:				(اختياري)			
اسم المستشفى:							
النوع:							
() ذكر				() انثي			
المسمى الوظيفي:							
() طبيب		() صيدلي		() ممرض ومساعد		() فني	