



مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>

الاحترام التنظيمي ودوره في معالجة الشعور بالوحدة في مكان العمل

"دراسة حالة في مدينة مرجان الطبية (العراق)"

عدنان عزيز جواد الجبوري و عصام عليوي صاحب العبيدي

شركة مابين النهرين العامة للبذور - العراق

مديرية تربية بابل - المسيب - العراق

المستخلص:

تسعى هذه الدراسة إلى تفسير طبيعة وتحديد مستوى العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في مدينة مرجان الطبية بالعراق، وتحقيقاً لذلك قام الباحثان بتوزيع 147 استبانة على عينة عشوائية من الموظفين في مدينة مرجان الطبية. وكان عدد الاستبانات المسترجعة 138 استبانة، أما عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ 132 استبانة وبمعدل 95% من الاستبانات المسترجعة. وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في المنظمات بشكل عام وفي المنظمة قيد البحث بشكل خاص، كما أظهرت النتائج التطبيقية وجود ارتباط معنوي سلبي بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل. وكذلك وجود تأثير معنوي سلبي للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل، ومن أهم توصيات الدراسة: تشجيع العاملين في مدينة مرجان الطبية على امتلاك قابلية التنوع الثقافي واستثمار مناخ البيئة الداخلية واساليب العمل الميداني المشترك لتحقيق أهداف المدينة الطبية.

ABSTRACT:

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational respect and loneliness in the workplace in the Morjan Medical City in Iraq. In order to achieve its objectives the researchers distributed 147 questionnaires on a random sample of employees at the Morjan Medical City; whereas only 138 questionnaires were retrieved; out of which 132 questionnaires were valid for statistical analysis resulting into a response rate of 95%. The theoretical results show the existence of a knowledge gap in explaining the nature of the relationship between organizational respect and loneliness in the workplace, in organizations generally and in the researched organization specifically. Alternatively, the practical results show the existence of a significant and negative correlation between organizational respect and loneliness in the workplace. Moreover, they show the existence of a significant and negative effect of organizational respect on loneliness in the workplace. The study most important recommendations call for encouraging the employees at Morjan Medical City to have diversified cultural trait; besides utilization of internal environment and joint field work techniques to achieve the objectives of the Medical City.

الكلمات المفتاحية: الاحترام التنظيمي، الوحدة في مكان العمل، مدينة مرجان الطبية، العراق.

المقدمة :

يعد الاحترام التنظيمي Organizational Respect من المتغيرات، التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات في منظمات الأعمال، إلا إن هذا المتغير بدأ في الوقت الحاضر يلفت أنظار المهتمين في السلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه من نجاح في مجال عملها، وذلك من خلال تمثيل مبادئه في سلوك العاملين وجعله إحدى الثقافات الضرورية، لمساهمته في الابتعاد عن الثقافات السلبية والمنحرفة والالتزام بالجوانب والثقافات الأخلاقية البناءة.

يرى (Ramarajan et al, 2008, p 5) بان الاحترام التنظيمي هو جوهر الثقافات التنظيمية الايجابية التي تظهر من خلال السلوكيات المتبعة من قبل الافراد العاملين التي تبنى على اساس التقدير وحفظ الكرامة ومراعاة حقوق ومشاعر الاخرين ، على ان تكون هذه التصرفات والسلوكيات جماعية ومتبادلة الثقة بعيدة عن التجاوز الاستغلالي. وهذا ما يساعد على عدم ظهور السلوكيات والثقافات الشاذة والمنحرفة التي تعرقل عمل المنظمات .

ومن هذه السلوكيات هو الشعور بالوحدة والتي تعد استجابة عاطفية معقدة وغير سارة تؤدي الى العزلة وعادة ما تتضمن مشاعر القلق والانغلاق النفسي حول عدم وجود اتصال أو لتواصل مع الافراد الاخرين داخل وخارج المنظمة، سواء كان في الوقت الحاضر او في المستقبل (الموسوعة الحرة ، 2017م، ص 1) .

في ضوء ما تم استعراضه من حقائق في أعلاه، فإن الدراسة الحالية تنطلق من فكرة رئيسة تعد امتداداً لأطر النظرية والفكرية، التي ظهرت في عدد من الدراسات السابقة في إن الاحترام التنظيمي يمثل امتلاك المنظمة لثقافات وأخلاقيات عمل متوارثة تسهم في بناء نوع متميز من الفكر الاخلاقي. ومع ذلك وعلى حد علم الباحثان، توجد ندرة في الدراسات التي أهتمت بدراسة العلاقة بين الاحترام التنظيمي والشعور بالوحدة في مكان العمل ، وبشكل خاص في البيئة التنظيمية للمنظمات العراقية. لذا تعد

الحالي محاولةً في طريق ردم الفجوة المعرفية Knowledge Gap بين هذين المتغيرين، عن طريق دراسة العلاقة بينهما في أنموذج فرضي واحد ، وهذا ما يساعد المنظمات بشكل عام والمنظمة قيد البحث بشكل خاص على خلق مناخ تنظيمي يسوده المحبة والاحترام والتفاني من أجل مواجهة كافة السلوكيات النفسية والعاطفية المنحرفة .

مشكلة الدراسة :

إستناداً لما تقدم، يمكن للباحثان أن يحددا صياغة مشكلة الدراسة الحالية بالآتي: "إن غياب الاهتمام بسياسة الاحترام التنظيمي يؤدي إلى عدم قدرة المنظمات على مواجهة سلبيات ونتائج شعور الافراد العاملين بالوحدة في مكان العمل".

تساؤلات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة التي تم تحديدها في أعلاه، تتبع عدد من التساؤلات، التي يمكن وضعها فيما يأتي:

أ. ما هو مستوى إنتشار الاحترام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة؟

ب. ما هو مستوى إنتشار الوحدة في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة؟

ج. هل توجد علاقة ارتباط بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة؟

د. هل توجد علاقة تأثير للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل ضمن نطاق المنظمة قيد الدراسة؟

أهداف الدراسة:

إن تساؤلات الدراسة الحالية الواردة في أعلاه، يمكن الإجابة عنها عن طريق تحقيق الأهداف الآتية:

- أ. تحديد مستوى إنتشار الاحترام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.
- ب. تحديد مستوى إنتشار الوحدة في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة.
- ج. معرفة طبيعة العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة؟

أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة الحالية يمكن تمثيلها في محورين رئيسيين هما:

أ- المحور الأول: الأهمية النظرية: وتتضمن:

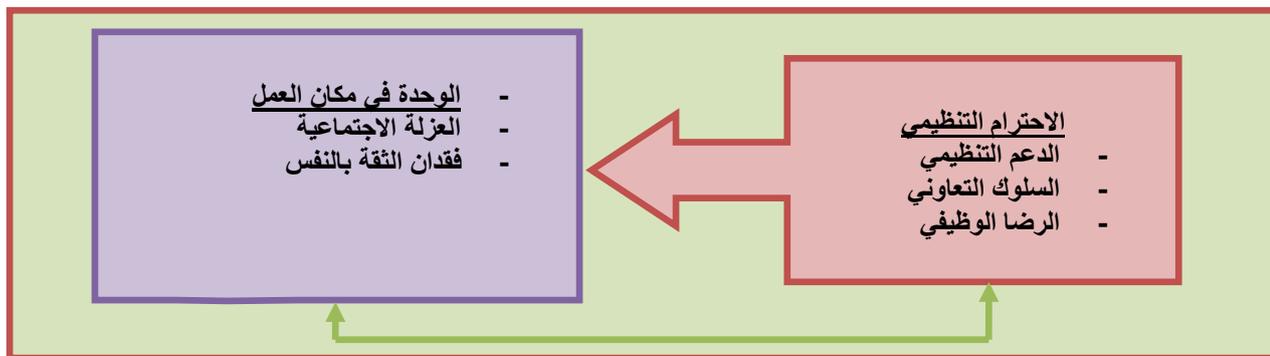
- 1- تعد الدراسة الحالية على حد علم الباحثان أول محاولة من نوعها لدراسة العلاقة بين متغيري الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل في أنموذج فرضي واحد.
- 2- إستعراض عدد من الآراء الفكرية والنظرية لعدد من الباحثين السابقين، التي تمثل حلقة التواصل في مجال متغيري البحث.

ب - الأهمية التطبيقية: وتتضمن:

- 1- تعد الدراسة الحالية مساهمة جادة في ظل هلامية الأنشطة الفاعلة لمختلف المنظمات العراقية، من أجل إستنهاض القيم والثقافات والأخلاقيات ضمن بيئة عملها.
- 2- كما تعد الدراسة الحالية نقطة الإنطلاق، التي يمكن أن نستفاد من إستنتاجاته وتوصياته من أجل تغيير وتطوير واقع القيادات في المنظمات العراقية.

أنموذج الدراسة الفرضي:

إستناداً إلى آراء عدد من الباحثين في الدراسات السابقة، التي قدمت إشارات لطبيعة العلاقة بين متغيري الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل ، قام الباحثان بتقديم أنموذج فرضي يبين طبيعة العلاقة بينها، كما موضح في الشكل (1).



شكل رقم (1) : أنموذج الدراسة الفرضي

إن الشكل رقم (1) يظهر متغير الاحترام التنظيمي باعتباره متغيراً مستقلاً، يتكون من ثلاثة أبعاد هي: (الدعم التنظيمي ، السلوك التعاوني ، والرضا الوظيفي)، والوحدة في مكان العمل باعتبارها متغيراً تابعاً يتكون من بعدين هي: (العزلة الاجتماعية، فقدان الثقة بالنفس).

فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية ووضع إجابات منطقية وموضوعية لتساؤلاته، تم صياغة فرضيتين رئيسيتين هما: الفرضية الرئيسة الأولى: تنص على "إن الاحترام التنظيمي له ارتباط معنوي سلبي مع الشعور بالوحدة في مكان العمل . الفرضية الرئيسة الثانية: تنص على "إن الاحترام التنظيمي له تأثير معنوي سلبي في الوحدة في مكان العمل.

مقياس الدراسة:

لمعرفة مستوى إنتشار متغيري البحث وطبيعة العلاقة بينهما في المنظمة قيد الدراسة ، تم قياسهما باستخدام إستبانة مكونة من (17) فقرة بتدرج (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً). ولقد تم تطوير مقياس المتغير المستقل الاحترام التنظيمي بالإعتماد على (Walker (2014)، والمؤلف من (10) فقرات وثلاثة أبعاد هي: (الدعم التنظيمي ، السلوك التعاوني ، والرضا الوظيفي)، وقد تم تطوير مقياس المتغير التابع الوحدة في مكان العمل بالإعتماد على (Wright (2006)، والمؤلف من (7) فقرات وبعدين هما : (العزلة الاجتماعية، فقدان الثقة بالنفس)، كما يتضح من الجدول (1).

جدول رقم (1) : مقياس الدراسة الحالية

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
الاحترام التنظيمي	الدعم التنظيمي	3	تم تطوير المقياس بالإعتماد على: Walker (2014)
	السلوك التعاوني	3	
	الرضا الوظيفي	4	
الوحدة في مكان العمل	العزلة الاجتماعية	3	تم تطوير المقياس بالإعتماد على: Wright (2006)
	فقدان الثقة بالنفس	4	

المصدر: إعداد الباحثان بالإعتماد على عددٍ من الأدبيات السابقة

أداة الدراسة:

تم توزيع إستبانة الدراسة الحالية ، التي مثلت أدااته الرئيسة بصورة مباشرة من قبل الباحثان للمدة من (1-8-2017) إلى (1-9-2017) على عدد من المستجيبين. وقد قسمت على جزئين رئيسيين، مثلت المعلومات العامة عن بعض العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة أولها وشملت (الجنس والحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة). أما ثانيها فقد تكون من (17) فقرة أنقسمت على محورين هي: (المحور الأول- تكون من (10) فقرات تتعلق بقياس الاحترام التنظيمي، والمحور الثاني- تكون من (7) فقرات خاصة تتعلق بقياس الوحدة في مكان العمل).

مجتمع الدراسة وعينته:

يمثل الموظفون العاملون في مدينة مرجان الطبية مجتمع الدراسة ، وقد تم اختيار 147 موظفاً منهم لأن يكونوا عينة لهذه الدراسة ، وبعد توزيع الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة من قبل الباحثان بصورة مباشرة تم استرجاع 138 استبانة، كانت 132 استبانة منها صالحة للتحليل الإحصائي.

الدراسات السابقة :

دراسة: (Walker , A , N (2014):

تُبين الدراسة أهمية العلاقة ما بين الاحترام التنظيمي والثقافة التنظيمية ، وكيف يؤثر الاحترام التنظيمي على ردود افعال الافراد العاملين داخل المنظمة وكيفيه تهذيب السلوك الفردي والذاتي نحو شعورهم بالانتماء التنظيمي والتعاون في مكان العمل من اجل خلق بيئة مليئة بالاحترام والتقدير .

دراسة: (Ramarajan et al (2008):

تُبين الدراسة أهمية العلاقة ما بين الاحترام التنظيمي والاجهاد العاطفي في القطاع الصحي ، اذ تم اختيار عينة مقدارها (108) ، ومن خلال التحليل الاحصائي للدراسة تبين ان هناك تأثير وارتباط للاحترام التنظيمي في الاجهاد العاطفي مع وجود علاقة عكسية بين المتغيرين .

دراسة: (Osborne et al (2014):

تُبين الدراسة أهمية العلاقة ما بين الاحترام التنظيمي والحرمان النسبي ، اذ تم اختيار عينة مقدارها (804) ، ومن خلال ما توصلت اليه الدراسة تبين بان الاحترام التنظيمي يعطي حافزا ودافعا للأفراد العاملين لا يطالبوا بحقوقهم بكل حرية وديمقراطية وشعورهم بانهم جزءا من اهداف المنظمة .

دراسة: (Dahiya et al, (2017):

تبين الدراسة تقييم دور وتأثير الشعور بالوحدة والتمتع في مكان العمل ، وتم اختيار القطاع الصحي مجتمعا للدراسة ، وتم اخيار (60) ممرضا وطبيبا في احدى مستشفيات دلهي ، اذ توصلت الدراسة الى وجود تأثير خطير ج/ا لهذا السلوك على نفسية وشخصية وشعور الافراد العاملين وانعكاسه سلبا على سير العمل .

دراسة: (Santas et al, (2016):

طبقت الدراسة على القطاع الصحي في تركيا ، من معرفة دور تأثير الشعور بالوحدة في مكان العمل في ظهور ما يسمى بالاغتراب التنظيمي ، اذ توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين المتغيرين ، واعتبار هذا السلوك من السلوكيات الهدامة والخطرة التي يعاني منها بعض الافراد العاملين داخل المنظمة .

من خلال العرض السابق يرى الباحثان بان الشعور بالوحدة في مكان العمل هو من الامراض التنظيمية والنفسية الفتاكة التي يعاني منها بعض الافراد العاملين والتي يمكن ان تعالج في الوقت المناسب وبأفضل الطرق والوسائل ، ومن هذه الوسائل والحلول هو اتباع معايير ومبادئ الاحترام التنظيمي وخلق جو ملائماً ومناسباً داخل المنظمة .

مفهوم الاحترام التنظيمي:

يعد مفهوم الاحترام التنظيمي من المفاهيم الحديثة التي لفتت أنظار الباحثين والمعنيين بالشأن الأكاديمي وحقوق الإنسان في المنظمات من خلال مساهماتهم المعرفية التي تكاد تكون محدودة جداً، وهذا هو السبب الرئيس الذي دفع الباحثان إلى اختيار هذا المفهوم من أجل تسليط الضوء على أهم الأفكار الأساسية المرتبطة به.

يرى (Grover , 2013 ,p1) بان الاحترام التنظيمي هو مظهر من مظاهر فن التعامل مع الاخرين والذي يقوم بناءا على الاعتقاد القائم على احترام القيم الاجتماعية والدينية والشخصية والاخلاقية الخاصة بالافراد داخل المنظمة والسعي الى

تحقيق اهدافهم مع اهداف المنظمة في الوقت المناسب من خلال المحافظة على الكرامة والاعتراف بأدائهم واحساسهم وشعورهم بالعدالة التنظيمية .

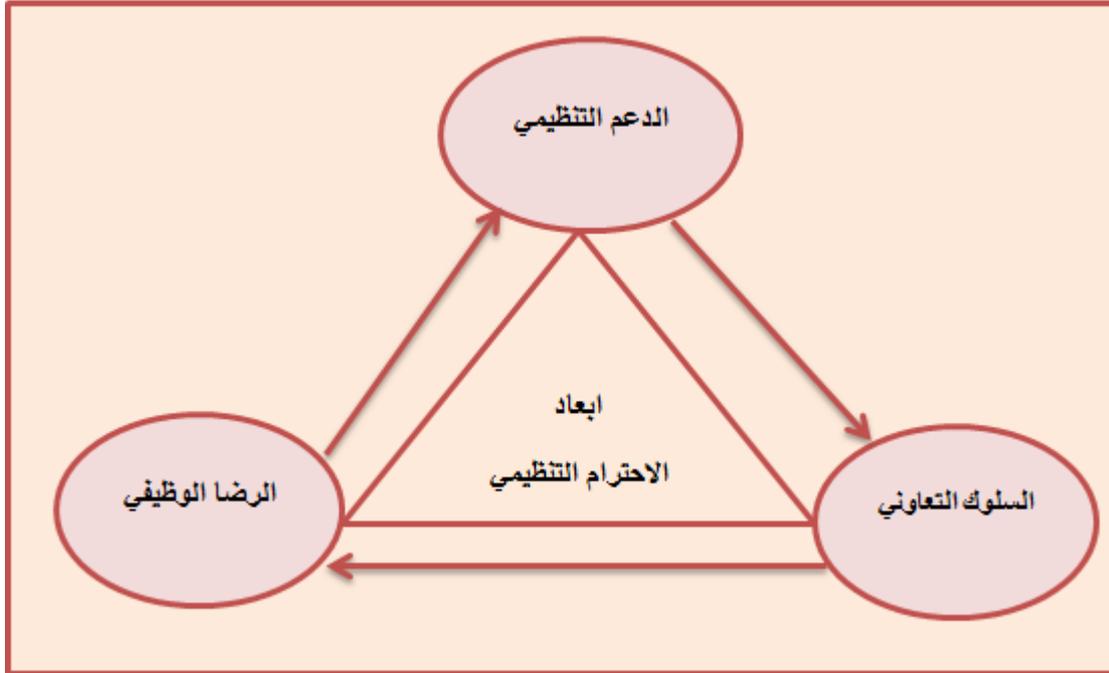
ومن وجهة نظر (Walker , 2014 ,p6) فان الاحترام التنظيمي يعد قيمة اساسية وجوهرية وتعبيرا اخرًا عن الأخلاق التنظيمية داخل المنظمة ، والتي تساعد بدورها الى ايجاد بيئة تنظيمية متميزة تساعد على تحقيق الاهداف التنظيمية والشخصية في الوقت المناسب لارتباطها المباشر بمفاهيم التواصل والالتزام التنظيمي ، اذ يلعب هذا المفهوم الدور الاساسي والفاعل في تحقيق الذات الوظيفية والواصر البشرية والثقافة الايجابية القوية التي تساهم في الاحتفاظ بالأفراد العاملين الموهوبين والجادين والمتوازنين نفسيا ووظيفيا .

يؤكد (Osborne et al , 2014 ,p 3) بان الاحترام التنظيمي هو احد السياسات التحفيزية التنظيمية العادلة والتي تمارس من اجل تحفيز الافراد العاملين وزيادة مستويات ولائهم والتزامهم وایمانهم برسالة واهداف المنظمة التي ينتمون اليها من خلال شعورهم بقيمتهم الانسانية والوظيفية على حد سواء وثقتهم بأنفسهم .

وبناء على ما تقدم يرى الباحثان بانه بالإمكان تعريف الاحترام التنظيمي على انه سلوك انساني ذات قيمة انسانية عليا يمثل اعلى درجات الالتزام الاخلاقي في المجتمع ، والذي يساعد بدوره على تحقيق الاستقرار والتوازن العاطفي والنفسي لدى الافراد العاملين في المنظمة ، وهذا ما يساعد على ايجاد بيئة تنظيمية مستقرة وسعيدة خالية من النزاعات والخلافات والتي تكون مقبولة من قبل جميع الاطراف العاملة في تلك المنظمة وبالتالي سوف يساعد هذا المفهوم الاخلاقي على اشاعة ثقافة الولاء والالتزام والمحبة والتسامح داخل تلك البيئة التنظيمية .

ابعاد الاحترام التنظيمي :

بسبب حداثة مفهوم الاحترام التنظيمي وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاتها وتطبيقاتها وبعد اطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة لم يتم العثور إلا على بعض الدراسات التي تبين أهم أبعاد ومقاييس هذا المفهوم الحيوي الذي يمكن أن يؤدي الدور الفاعل والمؤثر في قيادة المنظمات ، أذ ينقل (Walker (2014) مجموعة من الأبعاد ، والتي يمكن توضيحها من خلال الشكل (2) :



المصدر : اعداد الباحثان

شكل رقم (2) : ابعاد الاحترام التنظيمي

ويمكن توضيح الأبعاد في أعلاه كما يأتي :

الدعم التنظيمي :

ينقل (Eisenberger , 1997 , p 23) بأن الدعم التنظيمي هو مدى تقدير المنظمة للعاملين فيها ومساهماتها بالاهتمام برفاهيتهم . ويتمثل ايضا بالتوزيع العادل لمكافآت العمل على العاملين مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المنظمة والتي تدل على اهتمام المنظمة بمساهماتهم وتشمل المكافآت المادية مثل الأجور والمزايا الاجتماعية والعاطفية والاحترام ، لذلك يمكن القول بان الدعم التنظيمي أنه جميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم، والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

يشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها ، من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والإنصات لشكاوهم ، أي ما يعكس صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية ، وتبدو ايجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام وشمولها ، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم ، وبمعنى اخر فهو ادراك الفرد لتقدير المنظمة له (Batson , 1993 , p 3) .

ومن وجهة نظر (كردي ، 2011م،ص1) فان الدعم التنظيمي هو ولاء المنظمة لموظفيها ، إذ أن إدراك الموظف بولاء المنظمة له يساهم في ولاء لها وهذا ما ينعكس على التزامه التنظيمي تجاهها ، ويمكن ان يظهر من خلال الالوجه التالية :

- أ- استعداد المنظمة لتقديم مساعدة أو معدات خاصة لهم لكي يستطيعوا من أداء أعمالهم على النحو المطلوب.
- ب- مدى استعداد المنظمة لتوفير فرص لتدريبهم في المجالات التي تقع ضمن دائرة اهتمامهم.
- ت- التشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على أعمالهم.
- ث- تهيئة الفرص لهم للحصول على المكافآت المرغوبة.
- ج- إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والتأثير على سياسات العمل.

السلوك التعاوني :

ينقل (فداء ، 2016 م،ص 1) بان السلوك التعاوني هو شكلٌ من أشكال المساعدة التي يقدمها الناس لبعضهم البعض من أجل الوصول لهدفٍ معين، وهو بذلك يكون بعيداً عن الأنانية، لأن المصلحة من خلاله تكون للمجموعة لا للفرد نفسه، ويختلف التعاون عن غيره من أنواع المساعدة بأنه فعلٌ تقاعلي يقوم به الطرفان من خلاله بالعطاء، كما أنه فعلٌ دون انتظار مقابل من الطرف الاخر ، كذلك فان للسلوك التعاوني نتائجٌ وأثارٌ إيجابيةٌ تعود على الافراد الامور الايجابية التي تساعدهم بالحصول على الحياة السعيدة ومنها :

- أ- التعود على تبادل الآراء، لا التمسك بالآراء دون رجعةٍ عنها أو ما يسمى بالتعنت.
- ب- تعميق مشاعر الأخوة والألفة والمودة.
- ت- الاحترام الذي يسود بين الافراد العاملين داخل المنظمة.
- ث- انتشار النصيحة بين الافراد العاملين.
- ج- قوة الروابط المشتركة بين الافراد العاملين وتماسكها.
- ح- الثقة بالنفس فالشخص الذي يساعد الآخرين يتمتع دون غيره بقوة الشخصية والامتلاء بالمشاعر الإيجابية والسعادة.

الرضا الوظيفي :

الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقراراً لمعرفة مدى توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة ، وبعبارة اخرى انه مجموعة مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير (عوض الله ، 2012م ، ص 60) .

الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف عند درجة اشباع معينة، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية والمادية ، لهذا دائما ما يعبر عن الرضا الوظيفي على مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول، السعادة، الاستمتاع) التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية "متعة العمل ومتعة الحياة" (الشمري ، 2009م، ص 13) .

يضيف (نواوي ، 2009م ، ص 9) بان الرضا الوظيفي يمثل القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية السلبية والإيجابية من الموظف تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسئولياته وعن أدائه أو بيئة عمله ، اي انه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة و الولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة .

مفهوم الوحدة في مكان العمل :

تُعد الوحدة في مكان العمل (Loneliness in the Workplace (LW) احدى الموضوعات التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات التنظيمية المختلفة وخاصة المتعلقة بالسلوكيات البشرية في المنظمات، ألا أن هذا المصطلح بدأ يلفت أنظار المهتمين في السلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال في الوقت الحاضر من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه هذه المنظمات، وذلك من خلال تنمية مهارات اتصال وتواصل العاملين فيما بينهم ومساعدتهم في الابتعاد عن الاخطار والمضايقات الوظيفية او عدم التقاهم والالتزام بالجوانب الأخلاقية والعمليات المنطقية المبنية على عمليات التواصل التي تمثل انسجام وتقارب اراء الافراد العاملين .

يذكر (Louise ، 2005،p 9) بان اول من تطرق لمفهوم الوحدة التنظيمية هو الكاتب Robert Weiss عام 1970 وذلك من خلال كتابه (الوحدة العاطفية والاجتماعية) والذي يبين فيه بان الشعور بالوحدة في مكان العمل هو من الامراض النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها الافراد بسبب الظروف التي تعرضوا لها او ما يسمى بالعوز النفسي والعاطفي .

يرى (Ayazlar & Guzel , 2014 ,p320) بان الشعور بالوحدة هي صفة غير اعتيادية تخالف طبيعة الانسان كونه كائن اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده ويحتاج دائما الى التواصل والتكامل الاجتماعي ، ولكن غالبا ما يواجه الانسان ظروف وحوادث بيئية تجعل سلوكياته مغلقة وغير منفتحة على العالم من حوله ، لذلك يمكن القول بان الوحدة في مكان العمل هي عبارة عن انعكاسات عاطفية معقدة تؤدي الى حدوث حالات من الجمود الذاتي وعدم الرغبة في التواصل والخوف من المستقبل والهروب من التغيير او ما يسمى بالتقييد الذاتي .

الشعور بالوحدة هو استجابة عاطفية معقدة وغير سارة تؤدي الى العزلة وعادة ما تتضمن مشاعر القلق والانغلاق النفسي حول عدم وجود اتصال أو لتواصل مع الافراد الاخرين داخل وخارج المنظمة، سواء كان في الوقت الحاضر او في المستقبل (الموسوعة الحرة ، 2017م، ص 1) .

ينقل (مازن ، 2010م ، ص 637) بان الوحدة النفسية هي الرغبة في الابتعاد عن الآخرين والاستمتاع بالجلوس منعزلا عنهم، مع صعوبة التودد إليهم ، اي انها نقص في العلاقات الاجتماعية للفرد مع إحساسه بعدم التقبل من الآخرين، مع ما تسببه من شعور بالحزن والانطواء ، وللوحدة النفسية أسباب متعددة بعضها يعود للشخص نفسه، وبعضها الآخر يعود للبيئة الاجتماعية المحيطة به، ويضيف بان للوحدة النفسية أشكال متعددة وهي :

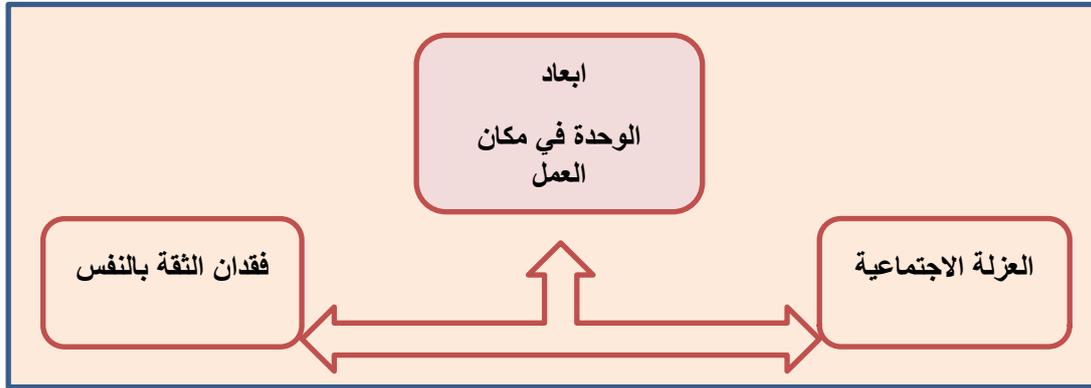
- الوحدة النفسية العابرة : شعور الفرد بالوحدة النفسية لفترة زمنية قصيرة .
- الوحدة النفسية المؤقتة : تصيب الأفراد الذين كانوا في الماضي لديهم رضا عن حياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية، ولكنه يشعر بالوحدة نتيجة للظروف المستجدة .

• الوحدة النفسية المزمنة : ويتميز المصابين بها بعدم قدرتهم على تطوير الرضا عن شبكة العلاقات الاجتماعية التي يملكونها، وقد تستمر لعدة سنوات .

وبناء على الاستعراض اعلاه ، يرى الباحثان بان الوحدة في مكان العمل يمكن ان تعرف على انها مرض نفسي عاطفي سببه العوامل والظروف البيئية التي تحيط بالأفراد العاملين مما تجعلهم متخوفين من المستقبل والتغيير ومواجهة المخاطر لشعورهم بفقدان ثقتهم بأنفسهم وبالآخرين وكل هذا يجعلهم يحبون العزلة والوحدة وعدم الاختلاط والانسجام مع المجتمع الداخلي للمنظمة او خارجها .

ابعاد الوحدة في مكان العمل :

بسبب حداثة مفهوم الوحدة في مكان العمل وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاته وتطبيقاتها وبعد اطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة لم يتم العثور إلا على بعض الدراسات التي تبين أهم أبعاد ومقاييس هذا المفهوم الحيوي الذي يمكن أن يؤدي الدور الفاعل والمؤثر في قيادة المنظمات ، أذا ينقل (Wright , 2006) بعدين اساسيين ،التي يمكن أن تبين حيثيات وأساسيات هذا النمط الروحاني والتنظيمي المهم وكما مبين في الشكل (3) أدناه :



المصدر : اعداد الباحثان

شكل رقم (3) : ابعاد الوحدة في مكان العمل

بناء على ما تم توضيحه في الشكل (3)، المتضمن مجموعة من الابعاد الرئيسية للوحدة في مكان العمل وسوف يقوم الباحثان بعرضها، كما مبين في الفقرات الآتية:

العزلة الاجتماعية :

العزلة تشير إلى الغياب التام أو شبه التام للتواصل مع المجتمع ، وغالبًا ما تكون العزلة لا إرادية، مما يميزها عن الميول أو الأفعال الانعزالية التي يقوم بها الشخص متعمدًا، تعددت أسماؤها ولكن المظاهر واحدة. وهي لا تشبه الوحدة المتصلة في غياب التواصل المؤقت مع البشر الآخرين، ويمكن أن تمثل العزلة الاجتماعية مشكلة لأي شخص مهما كان سنه، فقد تظهر على كل فئة عمرية ويحتمل أن ينشأ عن مشاعر الوحدة والخوف من الآخرين أو تقدير الذات انخفاض تقدير الذات السلبي التعرض لأضرار نفسية حادة ، تميل العزلة الاجتماعية الحقيقية التي تمتد عبر سنوات وعقود إلى أن تتحول إلى حالة مزمنة تؤثر على كافة عناصر تواجد الفرد. ولا يوجد لدى هؤلاء المنعزلين اجتماعيًا من يلجؤون إليه في حالات

الطوارئ الشخصية، ولا أحد يتقون فيه في أوقات الأزمة، ولا أحد يقيم سلوكهم أو يتعلمون منه (الموسوعة الحرة ، 2017م، ص 1) .

يضيف (النعيمات ، 2014م ، ص2) بان سلوك العزلة الاجتماعية هو سلوك يعجز فيه الفرد عن التواصل مع الآخرين والاشتراك معهم في عملياتهم الاجتماعية المختلفة ، ويكون فيه الفرد ميالاً الى تجنب أية نشاط اجتماعي يقربه منهم سواء كانوا أفراداً أو جماعات ، هذا السلوك يمكن ان يظهر من خلال مجموعة من المؤشرات السلوكية اهمها :

✚ سوء التوافق الاجتماعي للفرد في علاقاته مع الآخرين .

✚ تجنب الفرد للاتصالات الاجتماعية .

✚ تجميد دائرة تفاعله الاجتماعي .

✚ عدم القدرة على تطوير او ادامة علاقات الصداقة ، والاتسجام ، وغيرها .

✚ هروب الفرد من واقعه الاجتماعي الى عالمه الذاتي .

✚ تبني الفرد لبنية معرفية مفادها ان الآخرين قد اهملوه او تجاهلوه لانقطاعه عنهم لفترة من الزمن.

لهذا يمكن القول بان العزلة الاجتماعية هي شعور الفرد بوجود فجوة نفسية تباعد بينه وبين الأشخاص المحيطين من حوله وموضوعات مجاله النفسي الى درجة يشعر معها بافتقاد التقبل والتودد والحب من جانب الآخرين (الفتلاوي ، 2009 ، ص 287) .

فقدان الثقة بالنفس :

ينقل (العبيدي ، 2015م، ص115) بان الثقة بالنفس هي صفة يكتسبها الإنسان من البيئة التي يعيش بها أو من خلال طريقة وأسلوب تربيته وكلما كانت عالية كلما كان الإنسان مستقراً ومرتناً في قراراته، أما في الحالات السلبية وفقدان الثقة بالنفس نتيجة بعض السلوكيات والظروف التي وضع فيها من قبل الإدارة العليا والمسؤولين ، لذلك تعد فقدان الثقة بالنفس حالة مرضية نفسية خطيرة تأتي من حالات القلق من بعض الأشخاص في التقدم وإحراز النجاحات، التي بطبيعتها سوف تسرق الأضواء من الأشخاص المتنفذة في المنظمة.

يضيف (الوشلي ، 2007م، ص 4) بأن الثقة بالنفس هي إحدى سمات الشخصية الأساسية ، و أن هذه السمة لا تقتصر على مجال محدد بين مجالات التكيف وانما ترتبط بالتكيف العام ، اذ توصل الى ان الثقة بالنفس تنتمي الى مجموعة من العوامل التي تمثل اتجاهات الفرد السلبية كانت ام ايجابية نحو الاشياء والافراد الآخرين او نحو نفسه ونحو البيئة الاجتماعية والتنظيمية ، لهذ يمكن القول بان الثقة بالنفس تعد ضمن مجموعة السمات التي تحدد درجة التكامل الديناميكي للشخصية للفرد .

يؤكد (فرارجه ، 2017م، ص1) بان حالة انعدام الثقة بالنفس تمثل نوعاً من العجز الذاتي والشعور بتدني الذات وانهايار احترامها، وهو إقرار سلبي تجاه الذات بانعدام الفائدة والمنفعة والضرورة، وهو اعتقاد يبينه الفرد تجاه نفسه بظروف معينة يفقد فيها قدرته على تعزيز ذاته واحترامها فيرسخ في تفكيره انحدار شخصيته وعجزه عن أن يكون طبيعي المعيشة والأهداف والفوائد، وينعكس ذلك الشعور سلباً على بناء الشخصية وتكاملها، فيهدم قدرات الإنسان ودفاعيته وجوانب الخير فيه، وفي هذه الحالة يقوم المرء بوسم ذاته تلقائياً بوسم الفشل والضعف والعجز والسلبية، ليصبح مُنقاداً لتقييمات الآخرين وأحكامهم وكلماتهم دونما محاولة لإقناع ذاته بالخيرية والإيجابية والقدرة، فيحصر نفسه في سجن المرضية والإعاقة الداخلية

والوحدة والانعزال عن المجتمع كاستجابة لجميع الظروف والإخفاقات السلبية المحيطة، مما يترتب عليه تدمير النفسية وتوقف الإنجاز

ترميز المقياس:

من أجل التحقق من طبيعة العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل بدقة وسهولة، فإن الجدول (2) يوضح الرموز الخاصة بالمقياس.

جدول رقم (2) : ترميز المقياس

عدد الفقرات	البعد ورمزه	المتغير ورمزه
3	OS الدعم التنظيمي	الاحترام التنظيمي
3	CB السلوك التعاوني	OR
4	JS الرضا الوظيفي	
3	SI العزلة الاجتماعية	الوحدة في مكان العمل
4	LC فقدان الثقة بالنفس	LW

المصدر: إعداد الباحثان

وصف الخصائص الديموغرافية للمستجيبين:

لغرض التعريف بعدد من الخصائص الديموغرافية للمستجيبين، فإن الجدول (3) يظهر وصفاً لها.

جدول رقم (3) : وصف خصائص العوامل الديموغرافية للمستجيبين

عدد المستجيبين	التصنيف	المتغير
45	ذكر	الجنس
87	أنثى	
132		المجموع الكلي
91	متزوج	الحالة الاجتماعية
29	غير متزوج	
12	غير ذلك	
132		المجموع الكلي
23	18 - 25	العمر
35	26 - 33	
38	34 - 41	
21	42 - 49	
15	أكثر 50	
132		المجموع الكلي
10	متوسطة	مستوى التعليم
15	إعدادية	

53	دبلوم
54	بكالوريوس
132	المجموع الكلي

المصدر: إعداد الباحثان بالإستعانة بنتائج برنامج SPSS v.22.

إن الجدول (3)، أظهر إمتلاك المستجيبين في الدراسة الحالية لعدد من الخصائص الديموغرافية، التي يتمتعون بها عكست مدى إدراكهم ودرايتهم بواقع مدينة مرجان الطبية، وهذا ما سيعطي مصداقية للنتائج، التي سيتم التوصل لها وبمستوى عالي.

إختبار جودة مطابقة أداة المقياس:

تم إجراء هذا الإختبار عبر ما يأتي:

1. الصدق الظاهري:

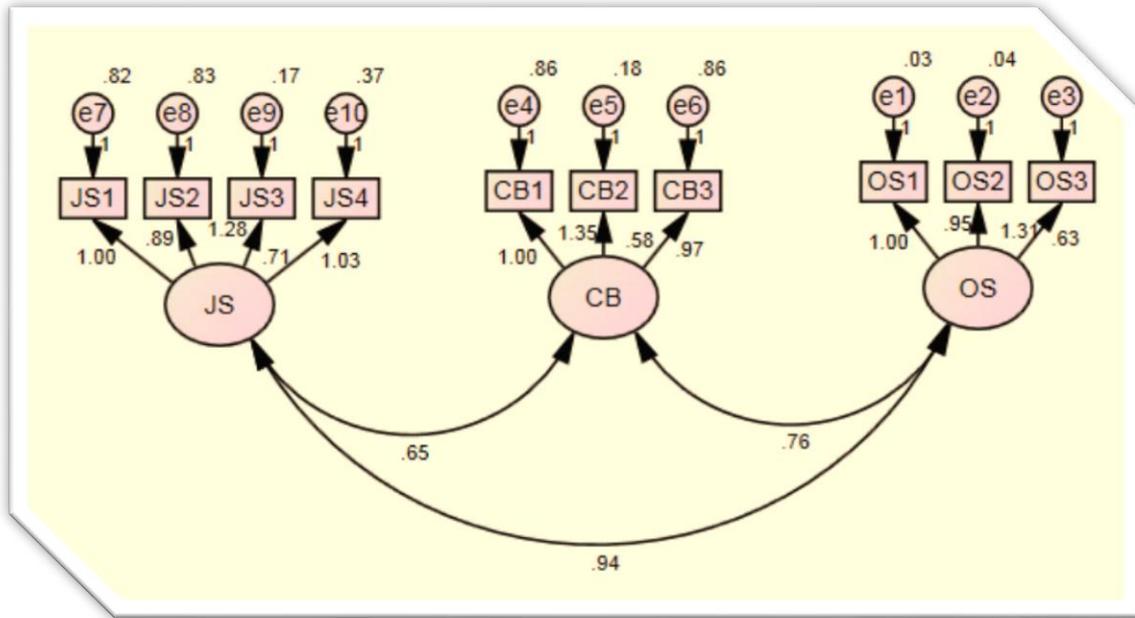
لقد عرضت إستبانة البحث الحالي على عدد من ذوي الخبرة والإختصاص في مجال إدارة الأعمال، وذلك من أجل إختبار الصدق الظاهري لصيغتها الأولية، وبإعتماد مقترحاتهم المقدمة تم إعادة صياغة بعض فقراتها لتكون بصورتها النهائية أكثر دقة ووضوحاً للمستجيبين.

2. صدق البناء (المفهوم):

باستعمال بالبرنامج الإحصائي Amos v.22، تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis لمعرفة مستوى توافر صدق البناء (المفهوم) لمقياس البحث الحالي، كما يتضح مما يأتي:

أ. تحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الاحترام التنظيمي:

إن الشكل (4)، أظهر جميع النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الاحترام التنظيمي والمكون من (10) فقرات.



المصدر : اعداد الباحثان

شكل رقم (4) : أنموذج متغير الاحترام التنظيمي

من الشكل (4) أظهر إن النتائج المتصلة بالتحليل العامل التوكيدي للمتغير المستقل الاحترام التنظيمي هي أعلى من الحدود الدنيا للقبول، كما يظهر في الجدول (4).

جدول رقم (4) : نتائج تحليل Regression Weights لمتغير الاحترام التنظيمي

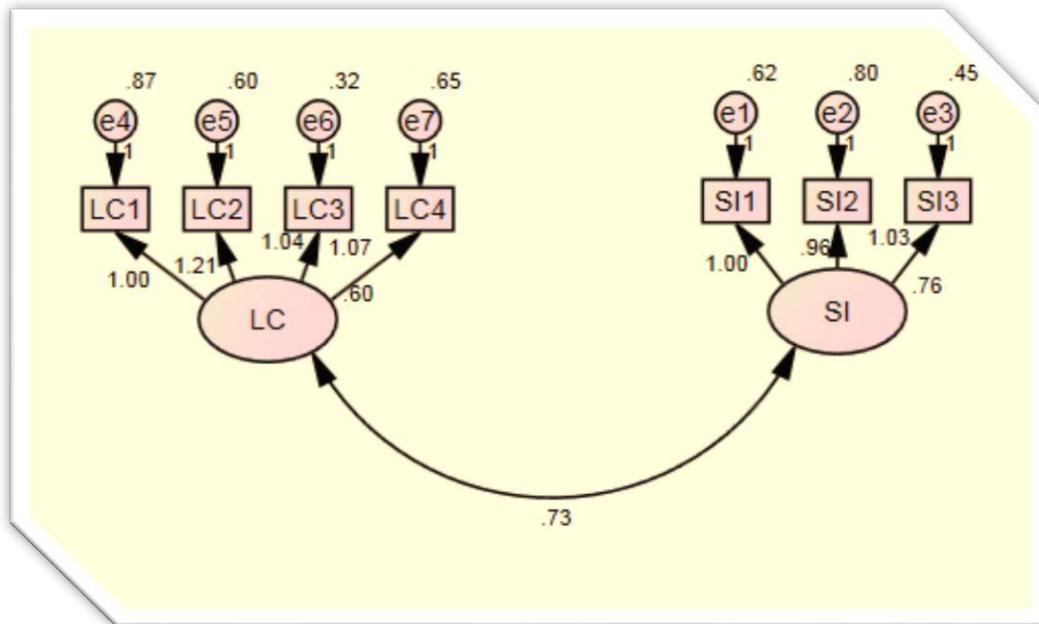
Path	Estimate
OS1 <--- OS	.987
OS2 <--- OS	.983
OS3 <--- OS	.618
CB1 <--- CB	.633
CB2 <--- CB	.923
CB3 <--- CB	.620
JS1 <--- JS	.681
JS2 <--- JS	.634
JS3 <--- JS	.933
JS4 <--- JS	.821

المصدر : نتائج برنامج AMOS v.22.

إن نتائج الجدول (4)، والخاصة بقيم Regression Weights أظهرت أن البيانات الخاصة بمتغير الاحترام التنظيمي هي أكبر من .50، وهي بذلك ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

ب - تحليل العامل التوكيدي للمتغير التابع الوحدة في مكان العمل:

إن الشكل (5) أظهر جميع النتائج المتصلة بالتحليل العامل التوكيدي للمتغير التابع الوحدة في مكان العمل والمكون من (7) فقرات.



المصدر : اعداد الباحثان

شكل رقم (5): أنموذج متغير الوحدة في مكان العمل من الشكل (5) ، أظهر إن النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع الوحدة في مكان العمل جميعها أعلى من الحدود الدنيا للقبول، كما يظهر في الجدول (5).

جدول رقم (5) : تقديرات أنموذج الوحدة في مكان العمل

Path	Estimate
SI1 <--- SI	.741
SI2 <--- SI	.681
SI3 <--- SI	.803
LC1 <--- LC	.641
LC2 <--- LC	.772
LC3 <--- LC	.819
LC4 <--- LC	.720

المصدر : نتائج برنامج AMOS v.22.

إن نتائج الجدول (5)، والخاصة بقيم Regression Weights أظهرت أن البيانات الخاصة بمتغير الوحدة في مكان العمل ملائمة هي أكبر من .50، وهي بذلك ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

3. ثبات المقياس:

لقد تم قياس معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، لفقرات المقياس المستخدم في البحث الحالي، لمعرفة مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي لفقرات متغيري (الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل)، كما موضح في الجدول (6).

جدول رقم (6) : ثبات المقياس

المتغير ورمزه	البعد ورمزه	معامل ألفا كرونباخ
الاحترام التنظيمي	OS الدعم التنظيمي	.84
OR	CB السلوك العدواني	.87
	JS الرضا الوظيفي	.81
الوحدة في مكان العمل	SI العزلة الاجتماعية	.79
LW	LC فقدان الثقة بالنفس	.73

المصدر: إعداد الباحثان بالإستعانة ببرنامج SPSS v.22.

إن الجدول (6)، يظهر توافر الثبات والإتساق الداخلي لفقرات متغيري (الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل)، إذ إن معامل ألفا كرونباخ تراوح بين (.73-.87)، وهذا يتوافق تماماً مع كلاً من (Sekaran & Bougie (2010)، الذين أكدوا على إن قيمة هذا المعامل يجب أن تكون أكبر من (.70).

مستوى إنتشار متغيرات البحث الحالي:

لتحديد مستوى إنتشار متغيري البحث الحالي (الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل)، في مدينة مرجان الطبية تم تحليل آراء المستجيبين البالغ عددهم (132) مستجيب، تم مقارنة الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) لمقياس ليكرت الخماسي Likert Five Point، مع نتائج تحليل كلاً من (المتوسط، الخطأ المعياري، الإنحراف المعياري، التباين)، كما مبين في الفقرات الآتية.

أولاً: الاحترام التنظيمي :

إن الجدول (7)، يظهر عدد من النتائج التي، تشير إلى عدم توافر متغير الاحترام التنظيمي بالمستوى المطلوب في المدينة الطبية قيد البحث، فلقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (2.489) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته (3)، بخطأ معياري عام (0.0605)، مما يدل على دقة إجابات المستجيبين، مع إنحراف معياري عام (1.3521)، وهما يدلان على إنخفاض تشتت إجابات المستجيبين حول الوسط الحسابي.

جدول رقم (7) : التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الاحترام التنظيمي

Item	Mean	Std. Error	Std. Deviation
OS1	2.31	.025	1.210
OS2	2.01	.042	1.231
OS3	2.06	.052	1.203
CB1	2.32	.066	1.324
CB2	2.10	.029	1.468
CB3	3.02	.078	1.508
JS1	2.64	.089	1.302
JS2	3.61	.070	1.353
JS3	2.71	.073	1.421
JS4	2.11	.081	1.501
Average	2.489	0.0605	1.3521

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج برنامج SPSS v.22.

ثانياً: الوحدة في مكان العمل:

إن الجدول (8)، يظهر عدد من النتائج التي تشير إلى عدم توافر متغير الوحدة في مكان العمل بالمستوى المطلوب في المدينة الطبية قيد البحث، فقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (2.8771) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته (3)، بخطأ معياري عام (0.05)، مما يدل على دقة إجابات المستجيبين، مع إنحراف معياري عام (0.9725)، وهما يدلان على إنخفاض تشتت إجابات المستجيبين حول الوسط الحسابي.

جدول رقم (8) : التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الوحدة في مكان العمل

Item	Mean	Std. Error	Std. Deviation
SI1	2.51	.053	1.025
SI2	3.20	.046	.897
SI3	3.32	.044	.853
LC1	2.64	.055	1.075
LC2	2.49	.050	.980
LC3	3.37	.056	1.080
LC4	2.61	.046	.898
Average	2.8771	0.05	0.9725

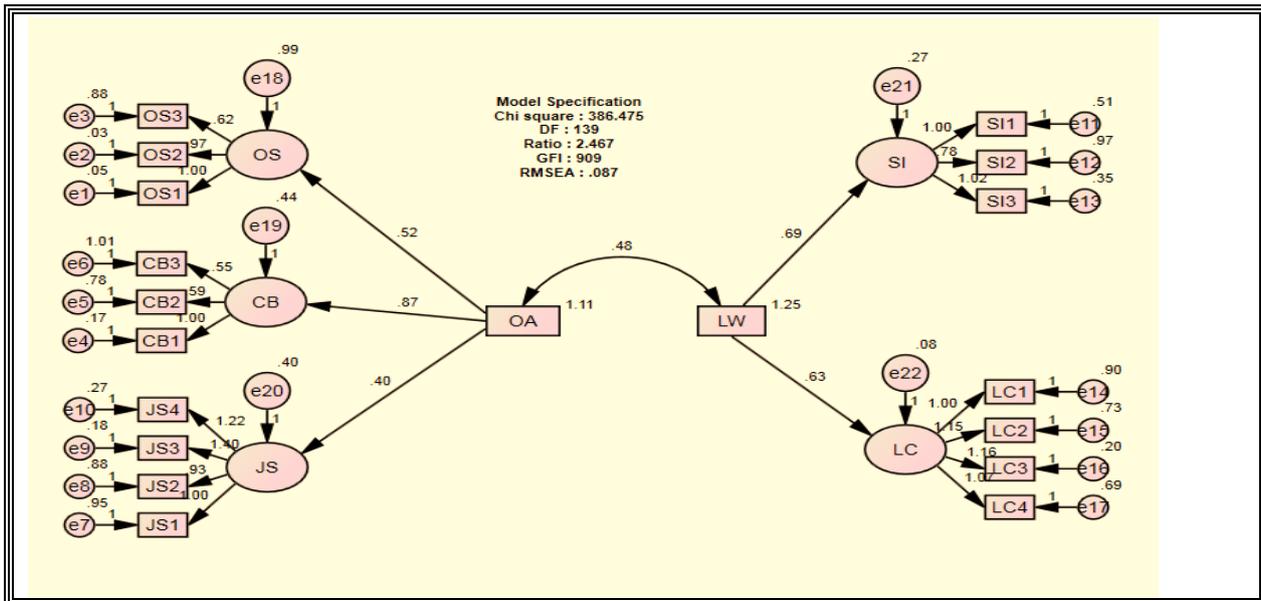
المصدر: اعداد الباحثان نتائج برنامج SPSS v.22.

إختبار فرضيات الدراسة:

إن إختبار فرضيات الدراسة تم كما يأتي:

أ. إختبار فرضية الدراسة الرئيسة الأولى: التي نصت على "إن الاحترام التنظيمي له إرتباط معنوي سلبي مع الشعور بالوحدة في مكان العمل".

لإختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لبيان طبيعة علاقة الارتباط بين الاحترام التنظيمي والشعور بالوحدة في مكان العمل والمكون من (17) فقرة، وهو كما يتضح من الشكل (6) مطابق لمؤشرات جودة المطابقة إذ إن: (Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 0.90، و RMSEA هي أقل من 0.08).



المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

شكل رقم (6) : أنموذج العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل

إن الشكل (6)، أظهر إن أنموذج إختبار فرضية الدراسة الرئيسة الأولى، الذي تم بناؤه على وفق مؤشرات جودة المطابقة، يؤكد وجود علاقة إرتباط معنوي سلبى بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل مقدارها (.477)، كما مبين في الجدول (9).

جدول رقم (9) : علاقة التأثير للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P
LW <--> OA	.477	.140	3.403	***

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

وتأكيداً للنتائج أعلاه، يظهر الجدول (10) إن جميع التشبعات العاملة للفقرات في هذا الأنموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول، وهي تحت مستوى معنوية $p < .001$ ، وما يؤكد ذلك إن قيم C.R. هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول فرضية الدراسة الرئيسة الأولى.

جدول رقم (10) : تقديرات أنموذج إختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى

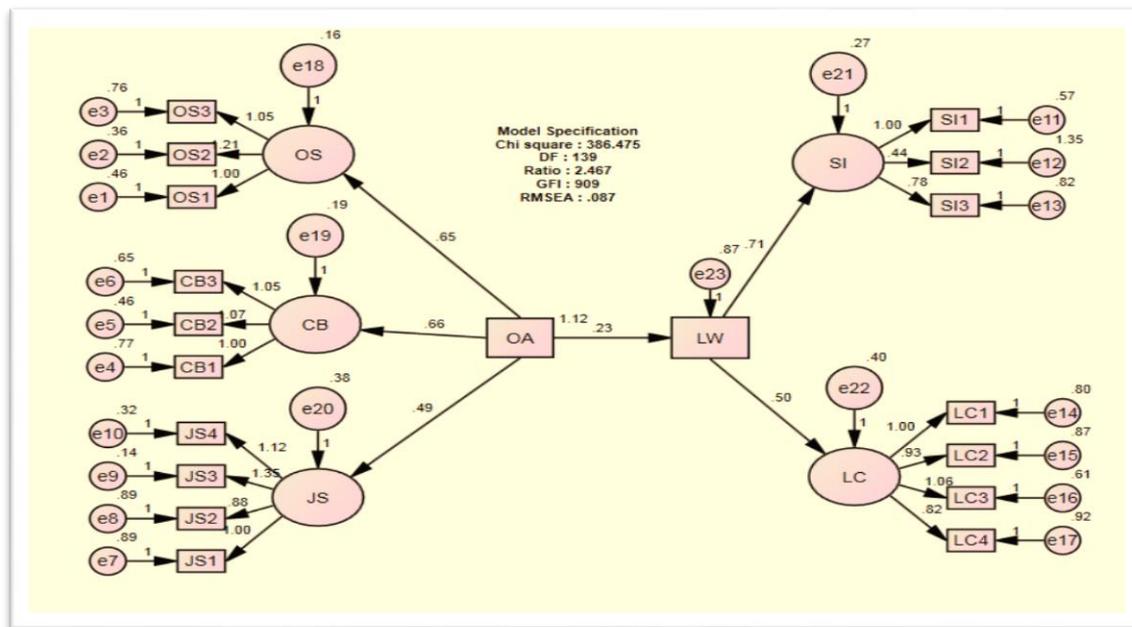
Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
OS1	.780	.036	12.228	***
OS2	.966	.038	25.211	***
OS3	.621	.093	6.682	***
CB1	.950	.050	3.817	***
CB2	.594	.104	5.713	***
CB3	.553	.113	4.882	***
JS1	.973	.026	3.492	***
JS2	.930	.198	4.692	***

JS3	1.404	.224	6.265	***
JS4	1.218	.198	6.147	***
SI1	.789	.034	8.969	***
SI2	.778	.147	5.308	***
SI3	1.024	.130	7.869	***
LC1	.842	.035	7.890	***
LC2	1.148	.211	5.446	***
LC3	1.160	.182	6.361	***
LC4	1.072	.200	5.363	***

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

ج. إختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثانية: نصت الفرضية الرئيسية الثانية للبحث الحالي على: "إن الاحترام التنظيمي له تأثير معنوي سلبي في الوحدة في مكان العمل".

لإختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لعلاقة تأثير الاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل والمكون من (17) فقرة وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 0.90، و RMSEA هي أقل من 0.08)، كما مبين في الشكل (7).



المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

شكل رقم (7) : أنموذج العلاقة بين الاحترام التنظيمي والوحدة في مكان العمل

إن الشكل (7)، بين وجود تأثير معنوي سلبي للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل مقداره (0.226) وبمعامل R بلغ (0.870)، الذي يشير إلى نسبة تأثير الاحترام التنظيمي في ظهور الوحدة في مكان العمل ، وما نسبته (0.130). يعود إلى عوامل أخرى من الممكن أن تؤدي إلى ظهور الوحدة في مكان العمل ، كما مبين في الجدول (11).

جدول رقم (11) : علاقة التأثير للاحترام التنظيمي في الوحدة في مكان العمل

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P
LW <--- OA	.226	.097	2.330	.000

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

تأكيداً للنتائج أعلاه، إن جميع التشبعات العاملية لفقرات هذا النموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول والبالغة 0.50، وهي تحت مستوى معنوية $p < 001$ ، وما يؤكد ذلك إن قيم C.R. هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول فرضية الدراسة الرئيسية الثانية، كما مبين في الجدول (12).

جدول رقم (12) : تقديرات نموذج إختبار فرضية البحث الرئيسية الثانية

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
OS1	.780	.036	12.228	***
OS2	1.210	.158	7.684	***
OS3	1.053	.170	6.201	***
CB1	.950	.050	3.817	***
CB2	1.065	.175	6.099	***
CB3	1.050	.183	5.736	***
JS1	.973	.026	3.492	***
JS2	.883	.180	4.906	***
JS3	1.355	.199	6.825	***
JS4	1.118	.172	6.490	***
SI1	.789	.034	8.969	***
SI2	.441	.179	2.468	***
SI3	.784	.172	4.566	***
LC1	.842	.035	7.890	***
LC2	.926	.210	4.405	***
LC3	1.061	.217	4.888	***
LC4	.823	.201	4.089	***

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج برنامج AMOS v.22.

أولاً: الاستنتاجات :

تم وضع أهم الاستنتاجات، التي توصلت لها الدراسة الحالية، كما يأتي:

أ. الاستنتاجات المعرفية:

من خلال استعراض الإطار النظري للبحث، يمكن وضع أهم الاستنتاجات المعرفية في محورين وهما:

الاستنتاجات الخاصة بمتغير الاحترام التنظيمي: وتتضمن:

1. ندرة الدراسات المتعلقة بالاحترام التنظيمي ، التي أهتمت بتوضيح طبيعة علاقتها بالوحدة في مكان العمل .
2. الجانب النظري ألقى الضوء على إن متغير الاحترام التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد هي: (الدعم التنظيمي ، السلوك التعاوني ، والرضا الوظيفي).
3. إن الاحترام التنظيمي يعد البوتقة الأساسية لنشر الثقافات والأخلاقيات المتوارثة ضمن بيئة العمل.
4. إن الاحترام التنظيمي تعد أساسياً لظهور نمط قيادي واجواء متميز في منظمات الأعمال المعاصرة.

الاستنتاجات المتعلقة بمتغير الوحدة في مكان العمل: وتتضمن:

1. أظهر الجانب النظري إن متغير الوحدة في مكان العمل يتكون من بعدين هي: (العزلة الاجتماعية ، فقدان الثقة بالنفس).
2. إن الوحدة في مكان العمل تعد المرض الأكثر خطورة الذي يعرقل تحقيق النجاح لمختلف المنظمات.
3. إن الوحدة في مكان العمل تسهم بشكل كبير بنشر الثقافات السلبية التي تحد من مشاركة الآخرين في المعرفة.

ب. الاستنتاجات التطبيقية:

إن الجانب العملي من الدراسة الحالية قدم عدد مجموعة من الاستنتاجات التطبيقية المتمثلة بما يأتي:

1. إن متغير الاحترام التنظيمي لا يعد منتشرًا في مدينة مرجان الطبية .
2. كما إن متغير الوحدة في مكان العمل لا يعد منتشرًا في مدينة مرجان الطبية ولكن هناك حالات محددة لا بد من معالجتها.
3. إن متغير الاحترام التنظيمي وأبعاده له ارتباط معنوي سلبي بمتغير الوحدة في مكان العمل في مدينة مرجان الطبية.
4. إن متغير الاحترام التنظيمي وأبعاده له تأثير معنوي سلبي في متغير الوحدة في مكان العمل في مدينة مرجان الطبية.
5. العديد من الدراسات السابقة قد اثبتت وايدت بان للاحترام التنظيمي الاهمية البالغة في مواجهة السلوكيات المنحرفة ومن ضمنها الشعور بالوحدة في مكان العمل .

التوصيات:

1. ضرورة تشجيع العاملين في مدينة مرجان الطبية على امتلاك قابليات التنوع الثقافي واستثمار مناخ البيئة الداخلية وأساليب العمل الميداني المشترك لتحقيق أهداف مستشفاهم.
2. ضرورة العمل على بناء أسس عمل صحيحة من الممكن أن تتوارث عبر التاريخ التنظيمي لمدينة مرجان الطبية.
3. ضرورة إيمان الإدارات العليا في مدينة مرجان الطبية بأهمية الاحترام التنظيمي في نشر ثقافة وأخلاقيات العمل.
4. ضرورة العمل على الاستفادة من الاحترام التنظيمي لتنمية قابليات ومهارات الإدارة العليا في مدينة مرجان الطبية وتحديدًا بامتلاك خصائص الرحمة والأمل والفتنة والدعم والتعاون.
5. ضرورة إتاحة الفرصة للأشخاص الذين تتوافر لديهم خصائص القيادة المحترمة واسلوب الاقناع واهتمامهم بمبادئ مراعاة مشاعر الآخرين لاستلام زمام المبادرة في مدينة مرجان الطبية .

المراجع :

1. العبيدي ، عصام عليوي ، (2015م) ، تأثير السمو الروحي في العلاقة ما بين القيادة الغريزية وسلوك الإستقواء في مكان العمل - دراسة تحليلية في عينة من مستشفيات محافظة بابل. رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.
2. الشمري ، سالم عواد ، (2009م) ، الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الاداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على : (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة) . قسم ادارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز .

3. الفتلاوي ، علي شاکر ، (2009م) ، العزلة الاجتماعية لدى المهجرين العراقيين . مجلة كلية الآداب ، جامعة القادسية ، العدد 91 .
4. الوشلي ، وداد بنت احمد محمد ، (2007م) . الثقة بالنفس وبعض سمات الشخصية لدى عينة من الطالبات المتفوقات دراسياً والعاديات في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة . بحث مقدم لقسم علم النفس في آلية التربية بجامعة أم القرى ، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص (نمو) .
5. مازن ، ملحم ، (2010م) ، الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق . مجلة جامعة دمشق -المجلد 26 .
6. نواوي ، ايناس فؤاد ، (2009م) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة .
7. النعيمات ، خالد ، (2014م) ، العزلة الاجتماعية (Social Isolation)
<http://www.acofps.com/vb/showthread.php?t=23343>
8. الحبيب ، طارق ، (2014م) ، الاهمال العاطفي .
<http://www.al-sharq.com/news/details/218550>
9. الموسوعة الحرة ، (2017م) ، عزلة اجتماعية .
<https://ar.wikipedia.org>
10. كردي ، احمد السيد ، (2011م) ، إدراك الأفراد للدعم التنظيمي .
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/253798>
11. فداء ، ابو حسن ، (2016م) . تعبير عن التعاون .
<http://mawdoo3.com>
12. فرارحة ، مجد ، (2017م) . علامات عدم الثقة بالنفس .
<http://mawdoo3.com>
13. Ayazlar , G ., Guzel , B ., (2014) . The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment . Procedia - Social and Behavioral Sciences 131 .
14. Batson , C.D., (1993) .Communal and exchange relationship: what is the difference?, personality and social psychology Bulletin, Vol. 19, PP. 677 – 683).
15. Eisenberger R, .Cummings J, Armeli S,. Lynch P,. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. J Appl Psychol, Vol. 82, PP. 812–820, (1997) .
16. Grover , S ., (2013) . Unraveling the Concept of Respect in Organizational Behavior and Modeling How it Affects Individuals . Academy of Management. All rights reserved.
17. Ramarajal, A ., Barsade , S, G,. Burack , O, R ., (2008) . The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services . The Journal of Positive Psychology , Vol. 3, No. 1 .
18. Louise , S , W ., (2005) . Loneliness in the Workplace . A thesis submitted in fulfillment , of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy In Psychology at the University of Canterbury .
19. Osborne , D ., Huo , Y , J ., Smith, H ,J ., (2014) . Organizational respect dampens the impact of group-based relative deprivation on willingness to protest pay cuts . British Journal of Social Psychology , The British Psychological Society , DOI:10.1111/bjso.12069 .
20. Walker , A , N ., (2014) . The Examination of Organizational Respect in Relation to Organizational Culture . University of New Hampshire Scholars' Repository .

21. Wright SL, Burt CDB, Strongman KT (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. University of Canterbury, New Zealand. J. Psychol., 35 (2): 59-68.
22. Santas et al.(2016), The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution, South Asian Journal of Management Sciences, Vol. 10, No.2, (Fall 2016) 30 – 38.
23. Dahiya, Shilpi,et al.(2017), Assessment of Loneliness and Bullying Among Medical and Nursing Personnel, International Journal of Health Sciences and Research, ISSN: 2249-9571.