

أثر المناخ الأنثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطننة التنظيمية

(دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي)

"The Impact of Authentizotic Climate on the Relationship between Employees Empowerment and Organizational Citizenship Behaviors"

(Applied Study on the Ministry of Higher Education)

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

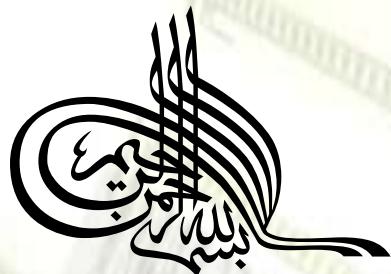
إعداد الباحثة

هويدا عزت أحمد محمد

إشراف

الدكتور/عادل رمضان الزيادي
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور/ محمود محمد السيد
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة عين شمس



﴿وَلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهُمْتَ طَائِفَةٌ
مُّنْهُمْ أَن يُضْلُلُوكَ وَمَا يُضْلُلُونَ إِلَّا أَنفُسُهُمْ وَمَا
يَضُرُّونَكَ مِنْ شَيْءٍ وَأَنْزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَعَلِمَكَ مَا لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ
اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا﴾

الصلوة
العظمى

سورة النساء الآية (١١٣)

الحمد لله

إلى من علمني أن الحياة طموح وعمل وتحدي . . .

أبي العزيز رحمه الله

إلى رمز العطاء والصبر، نبع الحب والحنان والأمل . . .

أمِي الغالية حفظها الله

إلى من لا تخلو الحياة إلا بقربهم، إلى من افتخر بحبهم . . .

أخوتي نيفين وعلي

إلى أجمل هدية وهبها الله لنا، زهرة حياتنا . . .

محمد علي عزت

إلى كل من ساعدني في إتمام هذه العمل . . .

شكراً واعزازاً وتقديراً

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

الحمد لله حمدًا يليق بجلاله والصلوة والسلام على نبينا محمد وعلى صحبه وأله، يسعدني ويشرفني، وقد وفقي الله في إنجاز هذا العمل أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان إلى:

الأستاذ الدكتور/ **محمود محمد السيد** أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة - جامعة عين شمس؛ لتكريمه بقبول الإشراف على هذه الرسالة، ولما بذله من جهد ووقت لتوجيهه الباحثة وتقديم العون لها، فكان مثالاً للعالم المتواضع المعطاء، وكان لتوجيهاته أثر كبير وداعم قوي للباحثة على الجد والاجتهد فلسيادته تتقدم الباحثة بأسمى آيات الشكر والعرفان بالجميل والتقدير، جزاه الله عنى وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتّعه بوافر الصحة والعافية.

الدكتور/ **عادل رمضان الزبيادي** مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس؛ لتفضله بقبول المشاركة في الإشراف على هذه الرسالة، فله مني كل الشكر والامتنان والتقدير.

الأستاذة الدكتورة/ **إجلال عبد المنعم حافظ** أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة - جامعة عين شمس؛ لتكريمه بالموافقة على المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة، فلسيادتها تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير وجزاهما الله عنى وعن جميع الباحثين خير جزاء ومتّعها بوافر الصحة والعافية.

الأستاذ الدكتور/ **فوزي شعبان مذكور** أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة - جامعة القاهرة؛ لتفضله بقبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، فلسيادته جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى خير جزاء ومتّعه بوافر الصحة والعافية.

كما تتقدم الباحثة بتحية طيبة ملؤها الحب والتقدير إلى كل أفراد كلية التجارة بجامعة عين شمس من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وعاملين وزملاء لما رأته الباحثة منهم من حسن التعامل ورحابة الصدر وسماحة النفس، فلهم كل الشكر والامتنان والمحبة.

وأخيرًا تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إعداد هذا العمل وخاصةً أفراد عينة البحث محل الدراسة لما قدموه من تعاون ومساعدة خلال الدراسة التطبيقية.

والشكر لله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً الذي ألماني الطموح وسد خطاي والحمد لله رب العالمين.



جامعة عين شمس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

اسم الباحثة : هويدا عزت أحمد محمد

عنوان الرسالة : "أثر المناخ الأثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطن التنظيمية"
(دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي)

الدرجة والتخصص : الدكتوراه في إدارة الأعمال

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

(١) الأستاذة الدكتورة/ إجلال عبد المنعم حافظ رئيساً

أستاذ إدارة الموارد البشرية - كلية التجارة بجامعة عين شمس

(٢) الأستاذ الدكتور/ محمود محمد السيد مشرفاً

أستاذ إدارة الموارد البشرية - كلية التجارة بجامعة عين شمس

(٣) الأستاذ الدكتور/ فوزي شعبان مذكور عضواً

أستاذ إدارة الموارد البشرية - كلية التجارة بجامعة القاهرة

تاریخ مناقشة الرسالة : ٢٠١٩ / ٩ / ٢٦

.....

أجيزت الرسالة بتاريخ

٢٠١٩ / /

ختم الإجازة

٢٠١٩ / /

موافقة مجلس الجامعة

٢٠١٩ / /

موافقة مجلس الكلية

٢٠١٩ / /

ملخص الرسالة

(رسالة دكتوراه)

تهدف إلى دراسة وتحليل أثر المُناخ الأثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطننة التنظيمية بوزارة التعليم العالي، بهدف تقديم توصيات تساعد المنظمات على توفير المُناخ الأثيري، لتبني نهج تمكين العاملين، بما يعزز سلوكيات المواطننة التنظيمية لدى العاملين فيها.

مجتمع وعينة الدراسة يتمثل مجتمع الدراسة في العاملون بوزارة التعليم العالي، والتي تتكون من أربع قطاعات رئيسية، ويتركز مجتمع الدراسة في (مدير العموم، مدير الإدارات، العاملون في الإدارة التنفيذية)، وتم اختيار قطاع مكتب الوزير بوزارة التعليم العالي كعينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث يشكل عدد العاملين في هذا القطاع نسبة ١٣,٨٪ من إجمالي قطاعات الوزارة.

الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة تحققًا لأهداف الدراسة، والتأكد من صحة فرضها اعتمدت منهجية معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستقصاء على عدد من أساليب التحليل الاحصائي المتقدمة منها حزمة البرامج الإحصائية (SPSS-Version24).

وقد أسفرت الدراسة عن وجود تأثير معنوي للمُناخ الأثيري؛ لأبعاد (فرص التعلم والتنمية الشخصية، التواصل المفتوح والصرايح مع القادة، روح الألفة "الصداقة"، التوافق بين العمل والأسرة، ورفض الفرض؛ لبعدي (الثقة في القادة ومدى مصدقائهم، العدالة التنظيمية) (مرتبة حسب أهميتها) على تمكين العاملين، ووجود تأثير معنوي للمُناخ الأثيري على سلوكيات المواطننة التنظيمية؛ لبعدي (فرص التعلم والتنمية الشخصية، روح الصداقة)، ورفض الفرض لأبعاد (الثقة في القادة ومدى مصدقائهم، التواصل المفتوح والصرايح مع القادة، التوافق بين العمل والأسرة، العدالة التنظيمية)، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي بين تمكين العاملين بأبعاده (الفعالية الذاتية، التأثير في اتخاذ القرارات، معنى وقيمة العمل) (مرتبة حسب أهميتها)، ورفض الفرض من حيث المرونة التنظيمية، على سلوكيات المواطننة التنظيمية، كما خلصت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لأبعد المُناخ الأثيري على تمكين العاملين وسلوكيات المواطننة التنظيمية؛ لأبعاد (فرص التعلم والتنمية الشخصية، روح الصداقة، التوافق بين العمل والأسرة) (مرتبة حسب أهميتها)، ورفض الفرض لأبعاد (التواصل مع القادة، الثقة في القادة، العدالة التنظيمية).

الكلمات المفتاحية المُناخ الأثيري - تمكين العاملين - سلوكيات المواطننة التنظيمية.

قائمة المحتويات

| الصفحة | المحتوى | م |
|--------|---|------------|
| ١٨-٢ | الفصل الأول: ((الإطار المنهجي للدراسة)) | |
| ٣-٢ | مقدمة | |
| ٣-٣ | المصطلحات الرئيسية للدراسة | أولاً |
| ٥-٣ | الدراسة الإستطلاعية | ثانياً |
| ٦-٥ | مشكلة وتساؤلات الدراسة | ثالثاً |
| ٦-٦ | أهداف الدراسة | رابعاً |
| ٧-٦ | فرض الدراسة | خامساً |
| ١٠-٨ | متغيرات الدراسة | سادساً |
| ١٠-١٠ | نموذج متغيرات الدراسة | سابعاً |
| ١١-١١ | أهمية الدراسة | ثامناً |
| ١٥-١٢ | منهجية الدراسة | تاسعاً |
| ١٧-١٦ | تصميم قائمة الاستقصاء وأساليب القياس | عاشرأ |
| ١٨-١٧ | خطة الدراسة | الحادي عشر |
| ١٨-١٨ | ملخص الفصل الأول | |
| ٣٥-٢٠ | الفصل الثاني: ((مراجعة الدراسات السابقة)) | |
| ٢٠-٢٠ | مقدمة | |
| ٢٣-٢٠ | دراسات خاصة بالمناخ الأنثيري | أولاً |
| ٣٠-٢٣ | دراسات خاصة بتمكين العاملين | ثانياً |
| ٣٤-٣٠ | دراسات خاصة بسلوكيات المواطنة التنظيمية | ثالثاً |
| ٣٥-٣٤ | التعليق على الدراسات السابقة | رابعاً |
| ٣٥-٣٥ | ملخص الفصل الثاني | |

تابع قائمة المحتويات

| الصفحة | المحتوى | ٥ |
|---------|---|--------|
| ٥٣ - ٣٧ | الفصل الثالث : ((المُناخ الأثيري)) | |
| ٣٧-٣٧ | مقدمة | |
| ٣٩-٣٨ | نشأة فكرة المنظمات الأثيرة ومفهومها | أولاً |
| ٣٩-٣٩ | متطلبات تطبيق المُناخ الأثيري في المنظمات | ثانياً |
| ٤٠-٣٩ | خصائص المنظمات الأثيرة | ثالثاً |
| ٤٢-٤١ | مزايا المُناخ الأثيري | رابعاً |
| ٥٣-٤٢ | أبعاد المُناخ الأثيري | خامساً |
| ٥٣-٥٣ | ملخص الفصل الثالث | |
| ٧٤ - ٥٥ | الفصل الرابع : ((تمكين العاملين)) | |
| ٥٦-٥٥ | مقدمة | |
| ٥٨-٥٦ | مفهوم تمكين العاملين | أولاً |
| ٦٠-٥٨ | متطلبات عملية تمكين العاملين | ثانياً |
| ٦٧-٦٠ | أبعاد تمكين العاملين | ثالثاً |
| ٦٩-٦٧ | إدارة عملية تمكين العاملين | رابعاً |
| ٧٣-٦٩ | فوائد تطبيق تمكين العاملين | خامساً |
| ٧٤-٧٣ | معوقات تطبيق عملية تمكين العاملين | سادساً |
| ٧٤-٧٤ | ملخص الفصل الرابع | |
| ٩٤ - ٧٦ | الفصل الخامس: ((سلوكيات المواطنة التنظيمية)) | |
| ٧٧-٧٦ | مقدمة | |
| ٧٩-٧٧ | مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية | أولاً |
| ٨١-٧٩ | أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية | ثانياً |
| ٨٣-٨١ | آثار سلوكيات المواطنة التنظيمية | ثالثاً |
| ٨٧-٨٣ | أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية | رابعاً |
| ٩٣-٨٧ | علاقة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعض المفاهيم الإدارية | خامساً |
| ٩٤-٩٣ | معوقات القيام بسلوك المواطنة التنظيمية والتغلب عليها | سادساً |
| ٩٤-٩٤ | ملخص الفصل الخامس | |

تابع قائمة المحتويات

| الصفحة | المحتوى | ٥ |
|---------------|---|--------|
| ١٤٦ - ٩٦ | الفصل السادس: ((تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية)) | |
| ٩٦-٩٦ | مقدمة | |
| ١٠٣-٩٦ | قياس درجة الصلاحية والاعتمادية على آداة القياس | أولاً |
| ١٢٠-١٠٣ | التحليل الإحصائي الوصفي | ثانياً |
| ١٢٠-١٢٠ | ملخص الفصل السادس | |
| ١٥٠ - ١٢٢ | الفصل السابع: ((اختبار الفروض وتحقيق أهداف الدراسة)) | |
| ١٢٢ - ١٢٢ | مقدمة | |
| ١٢٩ - ١٢٢ | اختبار صحة الفرض الرئيسي الأول | أولاً |
| ١٣٧ - ١٢٩ | اختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني | ثانياً |
| ١٤٢ - ١٣٧ | اختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث | ثالثاً |
| ١٥٠ - ١٤٢ | اختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع | رابعاً |
| ١٥٠ - ١٥٠ | ملخص الفصل السابع | |
| ١٦١-١٥٢ | الفصل الثامن: ((نتائج الدراسة والتوصيات)) | |
| ١٥٣-١٥٢ | نتائج مُستخلصة من الإحصاءات الوصفية | أولاً |
| ١٥٨-١٥٤ | نتائج اختبار فروض الدراسة | ثانياً |
| ١٦٠-١٥٩ | توصيات الدراسة | ثالثاً |
| ١٦١-١٦١ | مقررات لأبحاث مستقبلية | رابعاً |
| ١٦١-١٦١ | ملخص الفصل الثامن | |
| ١٨١ - ١٦٢ | قائمة المراجع | |
| ١٦٧- ١٦٣ | المراجع العربية | أولاً |
| ١٨١-١٦٧ | المراجع الأجنبية | ثانياً |
| ملاحق الدراسة | | |
| | قائمة الاستقصاء | (١) |
| | الملخص باللغة العربية | (٢) |
| | الملخص باللغة الإنجليزية | (٣) |

فأئمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|---------|---|--------|
| ٣-٣ | المصطلحات الرئيسية للدراسة | (١/١) |
| ٤-٤ | عبارات الدراسة الاستطلاعية | (٢/١) |
| ٨-٨ | التعريف النظري والتطبيقي لأبعاد المتغير المستقل (المُناخ الأثيري) | (٣/١) |
| ٩-٩ | التعريف النظري والتطبيقي لأبعاد متغير الدراسة (تمكين العاملين) | (٤/١) |
| ١٠-١٠ | التعريف النظري والتطبيقي لأبعاد متغير الدراسة (سلوكيات المواطنة التنظيمية) | (٥/١) |
| ١٢-١٢ | المتغيرات الرئيسية لقائمة الاستقصاء | (٦/١) |
| ١٣-١٣ | القطاعات الرئيسية وأعداد العاملين بوزارة التعليم العالي | (٧/١) |
| ١٤-١٤ | عدد العاملين بالإدارات العامة لقطاع مكتب الوزير بوزارة التعليم العالي | (٨/١) |
| ١٥-١٥ | أعداد ونسبة استجابات الإدارات العامة لقائمة الاستقصاء | (٩/١) |
| ١٥-١٥ | أعداد نسب استجابات المستويات الإدارية في توزيع الأستمارة | (١٠/١) |
| ١٦-١٦ | مقياس ليكرت الخمسي | (١١/١) |
| ٧٨-٧٨ | مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية | (١/٥) |
| ٨٤-٨٤ | أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والمقياس المستخدمة لقياس الأبعاد | (٢/٥) |
| ٩٧-٩٧ | معاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات المُناخ الأثيري | (١/٦) |
| ٩٨-٩٨ | معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات المُناخ الأثيري | (٢/٦) |
| ٩٩-٩٩ | معاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات تمكين العاملين | (٣/٦) |
| ١٠٠-١٠٠ | معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات تمكين العاملين | (٤/٦) |
| ١٠١-١٠١ | معاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات سلوك المواطنة التنظيمية | (٥/٦) |
| ١٠٢-١٠٢ | معاملات ألفا كرونباخ لمتغيرات سلوك المواطنة التنظيمية | (٦/٦) |
| ١٠٣-١٠٣ | معاملات الثبات لمحاور الدراسة كلها | (٧/٦) |
| ١٠٤-١٠٤ | الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية لمتغير المُناخ الأثيري وفقاً لمستويات الإدارية | (٨/٦) |
| ١٠٧-١٠٧ | تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغيرات المُناخ الأثيري وفقاً لمستويات الإدارية | (٩/٦) |
| ١٠٨-١٠٨ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد روح الألفة "الصداقة" حسب المستويات الإدارية | (١٠/٦) |
| ١٠٨-١٠٨ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد الثقة في القيادة ومدى مصدقتيهم حسب المستويات الإدارية | (١١/٦) |
| ١٠٩-١٠٩ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد التواصل الصريح والمفتوح مع القيادة حسب المستويات الإدارية | (١٢/٦) |
| ١١٠-١١٠ | الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية لمتغير تمكين العاملين وفقاً لمستويات الإدارية | (١٣/٦) |

تابع قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|---------|---|--------|
| ١١٢-١١٢ | تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغيرات تمكين العاملين وفقاً لمستويات الإدارية | (١٤/٦) |
| ١١٣-١١٣ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد الفاعلية الذاتية حسب المستويات الإدارية | (١٥/٦) |
| ١١٣-١١٣ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات معنى وقيمة العمل حسب المستويات الإدارية | (١٦/٦) |
| ١١٤-١١٤ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد التأثير في اتخاذ القرارات حسب المستويات الإدارية | (١٧/٦) |
| ١١٥-١١٥ | الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية لمتغير سلوكيات المواطن التنظيمية وفقاً لمستويات الإدارية | (١٨/٦) |
| ١١٨-١١٨ | تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغيرات سلوكيات المواطن التنظيمية وفقاً لمستويات الإدارية | (١٩/٦) |
| ١١٨-١١٨ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد الإثار حسب المستويات الإدارية | (٢٠/٦) |
| ١١٩-١١٩ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد الكياسة أو المجاملة حسب المستويات الإدارية | (٢١/٦) |
| ١١٩-١١٩ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد السلوك الحضاري أو صدق المواطن حسب المستويات الإدارية | (٢٢/٦) |
| ١٢٠-١٢٠ | اختبار توكي لتحديد الاختلافات بعد وعي الضمير حسب المستويات الإدارية | (٢٣/٦) |
| ١٢٣-١٢٣ | معامل ارتباط بيرسون بين المُناخ الأثيري وأبعاده وتمكين العاملين | (١/٧) |
| ١٢٤-١٢٤ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير روح الألفة "الصداقة" على تمكين العاملين | (٢/٧) |
| ١٢٤-١٢٤ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير الثقة في القادة ومدى مصاديقتهم على تمكين العاملين | (٣/٧) |
| ١٢٥-١٢٥ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التواصل الصريح والمفتوح مع القادة على تمكين العاملين | (٤/٧) |
| ١٢٦-١٢٦ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير فرص التعلم والتنمية الشخصية على تمكين العاملين | (٥/٧) |
| ١٢٢-١٢٢ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير العدالة التنظيمية على تمكين العاملين | (٦/٧) |
| ١٢٨-١٢٨ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التوافق بين العمل والأسرة على تمكين العاملين | (٧/٧) |
| ١٢٩-١٢٩ | تحليل الانحدار المتدرج المترافق لتأثير أبعاد المُناخ الأثيري على تمكين العاملين | (٨/٧) |
| ١٣٠-١٣٠ | معامل ارتباط بيرسون بين المُناخ الأثيري وأبعاده وسلوكيات المواطن التنظيمية | (٩/٧) |
| ١٣١-١٣١ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير روح الألفة "الصداقة" وسلوكيات المواطن التنظيمية | (١٠/٧) |
| ١٣٢-١٣٢ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير الثقة في القادة ومدى مصاديقتهم على سلوكيات المواطن التنظيمية | (١١/٧) |
| ١٣٣-١٣٣ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التواصل الصريح والمفتوح مع القادة وسلوكيات المواطن التنظيمية | (١٢/٧) |
| ١٣٤-١٣٤ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير فرص التعلم والتنمية الشخصية وسلوكيات المواطن التنظيمية | (١٣/٧) |
| ١٣٤-١٣٤ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطن التنظيمية | (١٤/٧) |
| ١٣٥-١٣٥ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التوافق بين العمل وسلوكيات المواطن التنظيمية | (١٥/٧) |
| ١٣٦-١٣٦ | تحليل الانحدار المتدرج المترافق لتأثير أبعاد المُناخ الأثيري على سلوكيات المواطن التنظيمية | (١٦/٧) |

تابع قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|---------|---|--------|
| ١٣٨-١٣٨ | مُعامل ارتباط بيرسون بين تمكين العاملين وأبعاده وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (١٢/٧) |
| ١٣٨-١٣٨ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير المرونة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية | (١٨/٧) |
| ١٣٩-١٣٩ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير الفاعلية الذاتية على سلوكيات المواطنة التنظيمية | (١٩/٧) |
| ١٤٠-١٤٠ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير معنى وقيمة العمل على سلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٠/٧) |
| ١٤١-١٤١ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير اتخاذ القرارات وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢١/٧) |
| ١٤١-١٤١ | تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد تمكين العاملين على سلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٢/٧) |
| ١٤٣-١٤٣ | مُعامل ارتباط بيرسون بين المناخ الأثيري وأبعاده وتمكين العاملين | (٢٣/٧) |
| ١٤٤-١٤٤ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير روح الألفة "الصداقه" على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٤/٧) |
| ١٤٥-١٤٥ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٥/٧) |
| ١٤٦-١٤٦ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التواصل الصريح والمفتوح مع القادة على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٦/٧) |
| ١٤٧-١٤٧ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير فرص التعليم والتنمية الشخصية على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٧/٧) |
| ١٤٧-١٤٧ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير العدالة التنظيمية على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٨/٧) |
| ١٤٨-١٤٨ | نتائج الانحدار الخطى البسيط لتأثير التوافق بين العمل والأسرة على تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٢٩/٧) |
| ١٤٩-١٤٩ | تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد المناخ الأثيري تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية | (٣٠/٧) |
| ١٥٤-١٥٤ | نتائج اختبار الفرض الرئيسي الأول وفرضه الفرعية | (١/٨) |
| ١٥٥-١٥٥ | نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني وفرضه الفرعية | (٢/٨) |
| ١٥٧-١٥٧ | نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثالث وفرضه الفرعية | (٣/٨) |
| ١٥٨-١٥٨ | نتائج اختبار الفرض الرئيسي الرابع وفرضه الفرعية | (٤/٨) |
| ١٦٠-١٥٩ | توصيات الدراسة | (٥/٨) |

قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
|--------|---|-------|
| ١٠-١٠ | الإطار المقترن للدراسة | (١/١) |
| ٤١-٤١ | مزايا تطبيق أبعاد المناخ الأثيري في المنظمات | (١/٣) |
| ٤٢-٤٢ | العلاقة الإيجابية بين المناخ الأثيري وسلوكيات المواطننة التنظيمية | (٢/٣) |
| ٤٣-٤٣ | العلاقة بين أبعاد المناخ الأثيري والالتزام التنظيمي | (٣/٣) |
| ٤٤-٤٤ | نموذج مقترن لأثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل | (٤/٣) |
| ٤٧-٤٧ | الأبعاد الخمسة لنموذج بينة العمل السعيدة | (٥/٣) |
| ٤٨-٤٨ | تأثير المشاركة في العمل والتمكين النفسي على علاقة القيادة الأصيلة وإبداع العاملين | (٦/٣) |
| ٤٩-٤٩ | العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات جودة حياة العمل والمناخ الأثيري وسلوكيات القيادة الأصيلة والرفاهية الوجودانية | (٧/٣) |
| ٥٢-٥٢ | التأثيرات التفاعلية بين مناخ المنظمة الأثيرية والعمل العاطفي والصراع بين العمل والأسرة | (٨/٣) |
| ٦١-٦١ | تأثير تمكين القيادة والتمكين والمشاركة في الالتزام العاطفي ونوايا دوران العمل | (١/٤) |
| ٦٢-٦٢ | إستراتيجية التمكين بأبعادها والمتغير المستقل المتمثل في سلوك المواطننة التنظيمية | (٢/٤) |
| ٦٣-٦٣ | أثر تمكين العاملين على الالتزام التنظيمي وسلوك المواطننة التنظيمية والأداء التنظيمي | (٣/٤) |
| ٦٦-٦٦ | نموذج الثقة | (٤/٤) |
| ٦٧-٦٧ | نموذج إدارة تمكين العاملين | (٥/٤) |
| ٧٠-٧٠ | العلاقة بين سلوكيات القادة والنتائج التنظيمية | (٦/٤) |
| ٧٢-٧٢ | العلاقة بين التمكين وجودة الخدمة | (٧/٤) |
| ٨١-٨١ | التأثير المتبادل لسلوكيات المواطننة التنظيمية | (١/٥) |
| ٨٤-٨٤ | اتجاهات سلوكيات المواطننة التنظيمية | (٢/٥) |
| ٨٨-٨٨ | العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وسلوكيات المواطننة التنظيمية | (٣/٥) |
| ٨٩-٨٩ | تأثير الرضا الوظيفي على سلوك المواطننة المنظمة | (٤/٥) |
| ٨٩-٨٩ | العلاقة الإيجابية بين سلوك المواطننة التنظيمية وكل من الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي | (٥/٥) |
| ٩٠-٩٠ | أثر سلوك المواطننة التنظيمية على الالتزام التنظيمي | (٦/٥) |
| ٩١-٩١ | العلاقات بين تصورات العدالة، والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي وسلوك المواطننة المنظمة | (٧/٥) |
| ٩٢-٩٢ | العلاقات المتداخلة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطننة التنظيمية | (٨/٥) |
| ٩٢-٩٢ | تأثير بعض المتغيرات الإدارية على سلوك المواطننة المنظمة | (٩/٥) |

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

أولاً : - المصطلحات الرئيسية للدراسة

ثانياً: - الدراسة الاستنطاعية

ثالثاً: - مشكلة وتساؤلات الدراسة

رابعاً: - أهداف الدراسة

خامساً : فرض الدراسة

سادساً: متغيرات الدراسة

سابعاً : نموذج متغيرات الدراسة

ثامناً : أهمية الدراسة

تاسعاً: منهجية الدراسة

عاشرًا: - تصميم قائمة الاستقصاء وأساليب القياس

الحادي عشر: - خطة الدراسة

ملخص الفصل الأول

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة :

حدثت تغييرات هائلة في حقل المُناخ والسلوك التنظيمي، ويمكن ملاحظة هذه التغييرات في كل من الممارسات الإدارية والأبحاث الأكاديمية، فلم يُعد هناك خلاف حول أهمية العنصر البشري بالمنظمة، والاهتمام به وتحسين ظروف بيئة العمل، أصبح أحد المتغيرات المعاصرة التي تُساهم في تحقيق البقاء للمنظمات.

في ضوء ذلك فقد تغيرت أساليب تطوير الأداء في المنظمات، فبعد أن كانت تركز على الجانب التنظيمي للعملية الإدارية، الأمر الذي كان يفقدها روحها أو طابعها الإنساني، ويؤدي إلى إصابة العاملين بالإحباط، أصبحت تلك الأساليب تركز على الجانب الإنساني، ومتضمنه من عناصر؛ بهدف إحداث تغييرات إيجابية في المنظمة.

من هذا المنطلق أُولت العديد من المنظمات اهتماماً ملحوظاً بمواردها البشرية من خلال خلق أماكن عمل صحية تساعد الأفراد على أن يشعروا بالرضا عن أنفسهم، وعن أعمالهم؛ بما يساهم في تعزيز أدائهم، (Wesarat et al.,:2015,78)، هو ما أطلق عليه بالمناخ الأثيري Authentizotic Climate الذي عرفه الباحثون في علم الإدارة بأنه مُناخ نفسي يتكامل مع ثقافة المنظمة، (محمد، ٢٠١٢، ٩٨).

هذا التركيز على العاملين كنقطة أساسية في إدارة رأس المال البشري دفع المنظمات إلى الاهتمام بمفهوم تمكين العاملين، (Dahou&Hacini:2017,49)، الذي يمثل الهدف منه على المدى الطويل التحسين المستمر لمستويات الأداء الكلي للمنظمة، بينما يمثل الهدف العاجل أو التنفيذي على المدى القصير الاستغلال الأمثل للكفاءات والقدرات الكامنة في العاملين بالمنظمة، (السيد: ٢٠١٣، ١٠٢).

لذا، أهتم العلماء والباحثون في السلوك التنظيمي بدراسة سلوك الأفراد في المنظمات، وتقيمه، ونقسيره، والتنبؤ به من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، فالمنظمات تحتاج إلى تلك السلوكيات التنظيمية التي تساعدها على النمو والنجاح في ظل بيئة تنافسية، هذا السلوك التنظيمي أحدث تغييرًا كبيرًا لعلاقته الوثيقة بأهم عنصر في المنظمة، وهو العنصر البشري، بالإضافة إلى تأثيره الحيوي على التماسك والتفاعل الإيجابي بين أعضاء المنظمة بما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية. (Ebrahimpour et al.,:2011)

بناءً عليه تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير المُناخ الأثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطن التنظيمية؛ بهدف مساعدة منظمات الأعمال عموماً ووزارة التعليم العالي على وجه الخصوص على تفعيل أبعاد المُناخ الأثيري بها من خلال خلق أماكن عمل صحية يجد الأفراد معنى في ما يقومون به من أنشطة يومية، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهمية تمكين العاملين؛ لتشجيع المنظمات على تبنيها لهذا النهج بما يسهم في تعزيز سلوكيات