

دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...
د/عماد عبد العزيز محمد القصبى النجار & د/ منى احمد عبد الوهاب عرب

دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية

Role of The Organizational Virtuosity in The Relationship Between the Organizational Health and The Job Involvement: An Empirical Study on Services Districts Employees in Dakahlia Governorate

د/ منى احمد عبد الوهاب عرب

مدرس ادارة الاعمال أكاديمية السادات للعلوم الادارية

Monaarab2020@gmail.com

01000970555

د/عماد عبد العزيز محمد القصبى النجار

مدرس إدارة الأعمال - معهد الدلتا العالى للحاسبات بالمنصورة

أستاذ مساعد إدارة الأعمال - جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

Emadelnaggar@su.edu.sa

00966554731784

المخلص:

تتناول هذه الدراسة بيان دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية وتحديد مستوى الإستقامة التنظيمية من وجهة نظرهم. كما تهدف أيضا إلى معرفة الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية فى بيان العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (357) العاملين فى مديريات الخدمات فى محافظة الدقهلية.

توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للصحة التنظيمية على الإستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (76.7%)، أيضا وجود تأثير معنوي لأبعاد الصحة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (74.3%)، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (75%).

الكلمات الأساسية: الإستقامة التنظيمية، الصحة التنظيمية، الإستغراق الوظيفي.

Abstract :

This study investigates the role of organizational virtuousness in the relationship between organizational health and job involvement by applying to Employees in services Districts in Dakahlia Governorate. And aims to determine the level of organizational virtuousness from their point of view. The study aims also to determine the mediating role of organizational virtuousness in investigate the relationship between organizational health and job involvement, The researcher adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as a primary tool for data collection. The study sample consisted of (357) Employees in services Districts in Dakahlia Governorate.

This study revealed there is a significant effect of the organizational health on the organizational virtuousness for Employees in services Districts in Dakahlia Governorate (%٧٦.٧), Also there is a significant effect of the organizational health on the job involvement for Employees in services Districts in Dakahlia Governorate(%٧٤.٣) . In addition to there is a significant effect of the dimensions of organizational virtuousness on the job involvement for Employees in services Districts in Dakahlia Governorate (%٧٥).

Keywords: The organizational virtuousness, The organizational health, The job involvement.

١. المقدمة:

تسعى المؤسسات والهيئات اليوم للإستفادة من نتائج البحوث والدراسات التي أنتجها علم النفس التنظيمي، وذلك بصفته هو العلم المسئول الذي يتناول السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات المختلفة، وذلك لتحسين أداء العاملين في تلك المؤسسات وكيفية توظيف الفضائل لدى هؤلاء العاملين.

ومن وجهة نظر إيجابية أجبرت المنظمات على مواكبة التغيير المستمر والمتسارع وإعادة التفكير في المزيد من الإحتياجات، وأصبح من الواضح أن تلك المؤسسات تريد أكثر مما تريد إلى عاملين أصحاء نفسياً، حيث من المطلوب من تلك المؤسسات توفير ظروف عمل تساعد على رفع كفاءة وأداء الموظفين لأعلى مستوى ممكن. كما تعمل الإستقامة التنظيمية على التكيف بسرعة مع التوقعات، حيث أنها لا بد أن تتوافر فيها التفاؤل والثقة والنزاهة والرحمة والتسامح، حتى يمكنهم بأن يظهرون الثقة في قدراتهم مما يؤدي في النهاية إلى تحسين مستوياتهم من خلال الإستغراق الوظيفي (Malik and Garg (2020).

كما يشهد هذا العصر إهتماماً ملحوظاً بإستخدام التكنولوجيا، إلا ان الطلب على المهارات البشرية لا يزال في مستوى جدير بالإهتمام والسبب في ذلك أن الأفراد لهم الأثر الأكبر في نجاح المنظمات، حيث يُعد الإستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة والجوهرية، وعلى ضوء ذلك يمكن القول أن الإستغراق الوظيفي كلما تعاضت درجته، تعاضت فعالية المنظمة ويعتبر الإستغراق الوظيفي هو القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية.

ومما سبق تظهر أهمية دراسة دور الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي. وفيما يلي يعرض الباحثان: الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة، ومشكلة الدراسة وتسؤلاتها، وأهدافها، وأهميتها، وفروضها، يلي ذلك توضيح لمنهجية الدراسة. وتقييم الصدق والثبات والمقاييس المستخدمة به، ثم عرض مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها.

٢. الإطار النظرى للدراسة:

وفيه يعرض الباحثان مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة وذلك على النحو الآتى:
١/٢ : الصحة التنظيمية:

عرفها (2010) BURTON بأنها مجموعة العوامل المادية والإجتماعية والتنظيمية التى تؤثر فى دافعية كل من المدراء والعاملين وتجعلهم أكثر نشاطاً وإهتماماً بتنفيذ أعمالهم ومهامهم بشكل إيجابي.

كما عرفها (2014) Tusi et. el., بأنها تلك الظروف التى تساعد المنظمة على تحقيق الإنتاجية العالية من خلال تعزيز الرضا الوظيفي لدى مواردها البشرية نتيجة إجراءات الصحة والسلامة والأمان التى تعمل على توفيرها فى بيئة العمل. وقد عرفها حمادى وعلى (٢٠١٦) على أنها درجة الإستقرار التى تتمتع بها المنظمة فى التعامل مع المتغيرات التى تحدث فى البيئة الداخلية والخارجية التى تعمل ضمنها وهناك ثلاثة مستويات من الإستقرار وعى الفنية والإدارية والمؤسسية. فى حين عرفها الجوراني (٢٠١٧) بأنها قدرة المنظمة على المتابعة والرصد الفعال للمتغيرات كافة التى تحدث فى البيئة الخارجية والتكيف معها من خلال تحقيق التكامل الداخلى. وعلى وفق المدخل الإستراتيجي فقد عرفت الصحة التنظيمية على أنها من احد الإستراتيجيات التى تعتمدها المنظمات للحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين لديها وتحفيزها من اجل بذل أقصى جهد لديهم لزيادة الإنتاجية. وكما عرفها (2012) Rjabian بأنها مجموعة المواهب والمهارات التى يتمتع بها أفرادها وإستخدام تلك المواهب من أجل تحقيق أهدافها.

وفىما يتعلق بأبعاد الصحة التنظيمية تبين أن دراسة (2010) PURTON ، الجوراني (٢٠١٧) ، (2014) Tusi et. el., إقترحت أبعاد للصحة التنظيمية هى الأخلاقيات، الإتصالات، الإبداع . وفىما يلى توضيح لهذه الأبعاد:

• الأخلاقيات: عرفها (2010) PURTON على أنها المحركات الأساسية لتحفيز الأفراد وتعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي داخل المنظمة، وذلك من

خلال تحديد مجموعة المبادئ التي توضح طريقة السلوكيات المطلوبة للتعامل بها بين الموارد البشرية.

- الإتصالات: عرفها (2010) PURTON بأنها تمثل الشريان الحيوي للمديريات والمنظمات والذي يتم من خلاله توزيع وتبادل المعلومات بين كافة المستويات الإدارية والتنظيمية بالشكل الذي يساعد على تشخيص المشكلات التي تمكن من إتخاذ القرارات اللازمة لمعالجتها بالوقت المناسب.
 - الإبداع: عرفها (2014) Tusi et. el., بأنها قدرة إدارة المنظمات على توليد مجموعة من الأفكار الجديدة غير المعروفة سابقاً، وذلك للتعامل مع كافة المتغيرات التي تحدث بالبيئة الخارجية بالشكل الذي يعزز من القدرات التكيفية للمنظمة.
- ٢/٢: الإستقامة التنظيمية:

عرفها الشحماني والخاصاني (٢٠١٨) بأنها تشمل أفعال الأفراد والأنشطة الجماعية والسمات الثقافية أو العمليات التي تتيح نشر الإستقامة وإدامتها بطريقة فعالة في المنظمة. وكما عرفها (2004) Cameron et. Al., بأنها أصل التميز التي تخدم الغايات الأخلاقية للمنظمة عن طريق إتباع جملة من الفضائل التي يمارسها مدراء المنظمات. وعرفها غالي وأمانة (٢٠١٨) بأنها مجموعة من السلوكيات والفضائل الإيجابية ذات الأثر في الحياة التنظيمية التي يتعلق محتواها في تصرفات وأفعال العاملين إعتقاداً على تمسكهم بأبعاد التفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة في التعامل مع الخاص الآخرين. في حين عرفها طه (٢٠٢١) بأنها هي وجود بيئة تزدهر فيها النزاهة والإنسانية والمغفرة والثقة وتدعم وتنشر الرحمة والنزاهة والتسامح والتي تتجسد في السلوك الفردي أو الجماعي والهيكل التنظيمي والثقافة والعمليات داخل المنظمة.

وفيما يتعلق بأبعاد الإستقامة التنظيمية تبين أن دراسة الشحماني والخاصاني (٢٠١٨)، غالي وأمانة (٢٠١٨)، (2004) Cameron et. Al., إقترحت أبعاد للإستقامة التنظيمية هي: التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح.

وفيما يلى توضيح لهذه الأبعاد:

- التفاؤل: عرفها الشحمانى والخابانى(٢٠١٨) بأنها مدى الشعور عند العاملين بالمنظمة بأنهم سوف يكونون ناجحين فى القيام بجميع مهامهم وذلك عندما يواجهون تحديات كبيرة، كما يتولد شعور داخلى لدى العاملين فى وقت الأزمات يستطيعون وقتها مواجهتها.
- الثقة: عرفها (Cameron et. Al., 2004) بأنها إيمان الأفراد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والثقة المتبادلة بين الأفراد العاملين والمدراء بينهم وبين بعضهم البعض من حيث النية والسلوك.
- النزاهة: عرفها الشحمانى والخابانى(٢٠١٨) بأنها الإلتزام فى العمل والصدق وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، حيث تُعرف على مستوى الفرد بأنها الدفاع عن ما هو منصف ومقبول.
- الرحمة: عُرفت بأنها صفة حميدة يجب أن تتواجد فى كل فرد داخل الجماعات أو المنظمات أو الإدارات، وتعنى الشعور بمعاناة الآخرين والعمل على تخفيف المعاناة عنهم وذلك من خلال التفاعل بينهم حيث يؤدي ذلك إلى تعزيز مشاعر الترابط بينهم.
- التسامح: عُرفت بأنها الصدق فى قبول الإعتذار عن الأخطاء التى يحدثها العامل داخل المنظمات والمديريات، وتكون بمثابة فرصة للمنظمات للحصول على مستويات أعلى فى الأداء.

٣/٢: الإستغراق الوظيفي:

عرف الرميدي ومحمد (٢٠٢٠) الإستغراق الوظيفي: بأنه الارتباط والاندماج النفسى والذهنى والوجدانى للفرد مع وظيفته بشكل يجعله أكثر استمتاعاً أثناء أداء عمله، وعرفه word (2012) بأنه عبارة عن درجة إدراك الموظف لأهمية وظيفته وتأثيرها فى إحترامه لذاته. فى حين عرفه أبو رية (٢٠٢٠) بأنه شعور العامل أو الموظف بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم لدرجة الاستعداد لبذل جهد إضافى بدون مقابل فى سبيل إنجاز تلك المهام الموكلة إليهم، ولذا فهو حالة من اندماج الموظف للعمل من خلال

استخدام قدراته للوصول إلى أفضل جودة بالعمل. بينما عرفه علي (٢٠٢١) بأنه حب الفرد لعمله وأن يكون مهتماً بعمله بشكل صادق وحقيقي. وفيما يتعلق بأبعاد الإستغراق الوظيفي تناولت دراسة Rich et al., (2010) أبعاد للإستغراق الوظيفي كالتالي: الإستغراق الإدراكي المعرفي، الإستغراق العاطفي، الإستغراق الجسدي وهو ما سوف تعتمد عليه الدراسة الحالية. وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد (Rich et al., 2010):

- الإستغراق الإدراكي المعرفي: عُرف على أنه إنغماس الموظف بشكل كامل من الناحية الإدراكية، أثناء ممارسة عمله والتفاعل معه. وعدم وجود أولوية لمهام عمل الموظف.
- الإستغراق العاطفي: عُرف على أنه وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الموظف وبين وظيفته مما يعمل على إظهار مشاعر الحماس والفخر.
- الإستغراق الجسدي: عُرف بأنه يعنى توجيه طاقات الموظف الجسدية نحو إستكمال وظيفة معينه وموكله له.

٣. الدراسات السابقة:

يعرض الباحثان في هذا الجزء الدراسات والكتابات العلمية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة، وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الدراسات:

١/٣: دراسات تناولت الصحة التنظيمية:

تناولت دراسة عبدالمجيد وبشير (٢٠٢٠) دراسة أثر الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للمنظمات، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠) موظفاً، بمقر مديرية النقل بالجلفة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها مستوى إدراك أبعاد الصحة التنظيمية كان متوسطاً، كما جاء مستوى إدراك الرضا الوظيفي منخفضاً لدى العاملين بمديرية النقل بالجلفة. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين أبعاد الرضا الوظيفي وابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة.

كما هدفت دراسة البلوشي وآخرون (٢٠١٩) إلى التعرف على درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية، وعلاقتها بالصحة التنظيمية، في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية، وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم. وأوصى الباحثون بالاستمرار في تدريب المديرين على ممارسات أبعاد القيادة التحويلية؛ لتكون لديهم تصورات واضحة عن أهمية القيادة التحويلية؛ من أجل ترجمتها في الواقع الفعلي، متابعة مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي، وذلك باستخدام (OHI) مقياس الصحة التنظيمية بين فترة وأخرى؛ للتأكد من مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان.

بينما دراسة حرز الله وعرقاوي (٢٠١٩) فقد هدفت إلى بيان دراسة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية من حيث (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، المعنويات، توفير الموارد، الإبداع) وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية، كما أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية وبين تحقيق الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين، كما تبين وجود ارتباط إيجابي معنوي حسب نتائج تحليل النموذج الهيكلي.

وفي نفس السابق هدفت دراسة (Arokiasamy 2018) إلى تحديد مستوى ممارسات القيادة التحويلية من قبل مديري المدارس في المدارس الثانوية الوطنية في ماليزيا، وتحديد ما إذا كانت الثقافة المدرسية تعمل كمنسق للعلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية لمعلمي المدارس الثانوية في الولايات الثلاث في ماليزيا. وبينت النتائج أن التخطيط للتعليم لإنشاء مدارس عالية الاداء في ماليزيا اتخذ خطوات أولية لرسم مستقبل التعليم في البلاد، مع الأخذ في الاعتبار ليس فقط من سيقوم بتنفيذ هذه التغييرات، ولكن أيضاً كيف سيتم تحقيق أهدافهم. وقد طوّرت هذه المقالة نموذجاً مفاهيمياً عن ثقافة المدرسة تعمل كمنسق

للعلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية لمعلمي المدارس الثانوية، وقدمت شرحاً لتأثيراتها من خلال منهجية إحصائية.

وهدفت دراسة (U- senyang and Rinthaisong (2017) إلى تطوير نموذج معادلة هيكلية للعلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والقيادة التحويلية والصحة التنظيمية بين المنظمات الإدارية المحلية في تايلاند، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي على هذه الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من (٦١٥) منظمة إدارية محلية في جنوب تايلاند، وقد اشارت نتائج الدراسة إلى أن النموذج كان مجهزاً بشكل جيد للبيانات التجريبية. وللالتزام التنظيمي آثار مباشرة على الصحة التنظيمية؛ وكان للعدالة التنظيمية آثار مباشرة على الصحة التنظيمية وآثار غير مباشرة على الصحة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي، وقد اوصت الدراسة أنه يجب على المسؤولين بناء مفهوم العدالة بين الموظفين في المنظمات حول اتخاذ القرارات والعلاقة والاتصال والقيادة التحويلية بين التأثيرات الإيديولوجية والإلهام والتحفيز الفكري، والفردية، حيث أن كل هذه العوامل يمكن أن تؤثر على الصحة التنظيمية للمنظمات الإدارية المحلية.

وفي اتجاه آخر هدفت دراسة (Harjanti and Gustomo (2017 إلى بيان مؤشر الصحة التنظيمية ومعايير نضج الرشاقة التنظيمية كأدوات قياس لفاعلية التحويل التنظيمي، وتم تطبيق عينة الدراسة على موظفين خدمة العملاء في Telkom، وتظهر نتائج الدراسة أن المسح لدى عينة الدراسة صحة تنظيمية بالفعل، كما أوصت الدراسة للحفاظ على الصحة التنظيمية وتحسينها، لا سيما فيما يتعلق بالإبتكار والتعلم.

وقد ركزت دراسة (Parlar and Cansoy (2017 على فحص طبيعة العلاقة بين سلوكيات القيادة التعليمية والصحة التنظيمية في المدارس، إذ تألفت عينة الدراسة من ٥٣٨ مديراً يعملون في مدارس مدينة إسطنبول، كما أثبتت نتائج الدراسة أن القيادة التعليمية توضح وجود وحدوث تباين في الصحة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير البيئة التعليمية المنتظمة والمناخ الإيجابي لضمان تحقيق الصحة التنظيمية اللازمة في هذه المدارس.

وقد أشارت دراسة Saurnders and Barker (2010) إلى التعرف على محركات النجاح الرئيسية للصحة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أربعة محركات أساسية يمكن للمنظمة من خلالها تحقيق الصحة التنظيمية وهي الموارد البشرية والإستراتيجية والقيادة وعمليات التمكين، وعليه أوصت الدراسة بضرورة توفير العوامل اللازمة لضمان الإفادة القصوى من المحركات الأساسية للصحة التنظيمية لضمان تليبيتها وتحقيقها.

٢/٣ : دراسات تناولت الإستقامة التنظيمية:

تمثل الهدف الرئيس لدراسة طه (٢٠٢١) في تحديد مستوى تطبيق القيادة الأبوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية والخاصة، وتحديد مستوى الإستقامة التنظيمية من وجهة نظرهم، وتحديد مستوى المخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية محل الدراسة، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية، ونوع وقوة العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والمخرجات الوظيفية، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية في وجود الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط، وقد أظهرت نتائج الدراسة إرتفاع مستوى ممارسة قيادات الجامعات المصرية محل الدراسة لنمط القيادة الأبوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وإرتفاع مستوى الإستقامة التنظيمية، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأبوية والإستقامة التنظيمية، ووجود علاقة غير مباشرة وذات دلالة إحصائية بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية من خلال الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط.

كما نتج عن دراسة (Shahid 2020) وجود علاقة إرتباطية موجبة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية للمعلمين في المدارس الإبتدائية والثانوية التركية وأنماط القيادة التي يمارسها مديرو المدارس التركية وهي القيادة الثقافية، والتعليمية، والأخلاقية، والتنبؤية، والتحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

كما تناولت دراسة مرزوق والسنديوني (٢٠١٩) فحص أثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، واستخدم الباحثون قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت ٣٦٢ مفردة يمثلون العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل البحث ، وتم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة والإستغراق الوظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي، وأيضاً أثبتت النتائج وجود إختلافات معنوية بين أراء مفردات العينة الخاضعة للبحث تجاه بعض أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، بينما لا يوجد إختلافات معنوية بين أراء مفردات العينة الخاضعة للبحث تجاه بعض أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي.

وقد أظهرت دراسة Watanabe et al., (2017) وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الإستقامة التنظيمية وجودة أداء العاملين في المؤسسات التعليمية اليابانية، وأن الإستقامة التنظيمية تحقق السعادة المهنية للعاملين، وتمكن القادة من الإدارة الذاتية المتميزة لمؤسساتهم، كما تجعلهم يثيرون الحماسة والطاقات الإيجابية لدى مرؤوسيههم، ويجعلونهم أكثر نفاؤلاً على الإقبال في العمل والإلتزام بمهامه ومسؤولياته. في حين تناولت دراسة Asad, et. al., (2017) تحليل العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (٢٧١) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بأربع جامعات في باكستان، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ الأخلاقي يتوسط جزئياً العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي يدعم العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ويعمل على زيادته ، وأيضاً توصلت النتائج إلى أن الإستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي.

بينما هدفت (Sania and Ramsha 2016) الى إختبار الدور الوسيط للدعم التنظيمي على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على عينة مكونة من (٢٥٠) موظفا بأربعة بنوك بباكستان، وتوصلت النتائج إلى

وجود علاقة إرتباط إيجابية بين دعم التنظيمي المدرك يتوسط جزئياً العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وسلوك الواطنة التنظيمية، كم أشارت النتائج إلى مدى مساهمة الإستقامة التنظيمية في تحقيق النتائج الإيجابية في بيئة العمل.

وتناولت دراسة (Dilekci and Nartgun 2016) بحث العلاقة بين أساليب القيادة والإستقامة التنظيمية بالتطبيق على عينة مكونة من (٢٣٢) معلماً ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات المعلمين حول أساليب القيادة والإستقامة التنظيمية بإختلاف النوع ، والإتجاهات، ونوع المدرسة، ومستوى التعليم.

وفي ذات السابق أظهرت دراسة (Kooshki and Zeinabadi 2016) أن الإستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً في تعزيز الإلتزام التنظيمي ومن ثم التأثير الإيجابي في سلوك المواطن التنظيمية وكذلك التأثيرات في إتجاهات العمل.

كما أسفرت نتائج دراسة (Nunes and Pires 2016) أن الإستقامة التنظيمية أدت إلى وجود مستويات عالية من سلوكيات المواطن التنظيمية والإلتزام العاطفي لدى العاملين بالمؤسسات في البرتغال، كما زادت من إلتزامهم بالجوانب القيمية وأضفت معنى لوظائفهم، ودعمت العمل بروح الفريق فيما بينهم، وأتاحت لهم فرصاً للتنمية الذاتية، والإستقلالية والتوجه الذاتي في العمل.

٣/٣: دراسات تناولت الإستغراق الوظيفي:

استهدفت دراسة الغرابلي (٢٠٢٠) بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والإستغراق الوظيفي، وبين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي، وبين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية، والتعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والإستغراق الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية، والإستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية، ودعم وجود رأس المال

النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والإستغراق الوظيفي من تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الإستغراق الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Malik and Garg (2020 إلى تنظيم التعلم والإستغراق الوظيفي ودور الصمود النفسي في شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية، وإهتمت بتقديم رؤي ملموسة لمديرى الموارد البشرية لتعزيز صمود الموظفين والتي بدورها يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في بناء قوة عاملة عالية الإستغراق، وأهم ما كشفت عنه نتائج الدراسة ان تنظيم التعلم يوتر بشكل إيجابي على صمود الموظف والإستغراق الوظيفي، وأن صمود الموظف تتوسط جزئياً في تأثير منظمة التعلم على الإستغراق الوظيفي.

بينما أظهرت دراسة عبدالوهاب وآخرون (٢٠١٧) أثر من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسى في العلاقة بين المناخ النفسى والإستغراق الوظيفى بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ النفسى له تأثير مباشر إيجابى على كل من رأس المال النفسى والإستغراق الوظيفى، وأن رأس المال النفسى له تأثير مباشر إيجابى على الإستغراق الوظيفى.

وهدفت دراسة (Altunel et al., (2017 إلى تحديد العلاقة بين الإستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك بحث العلاقة بين المصادر الوظيفية ومستوى الإستغراق الوظيفي، وكذلك كشفت العلاقة بين أبعاد المصادر الوظيفية والإستغراق الوظيفي، وقد خرجت الدراسة بالعديد من النتائج ومنها أن المصادر الوظيفية تعتبر بوصلة جيد للتنبؤ بالإستغراق الوظيفي، كما أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك وجود علاقات بينية متبادلة بين الإستقلال وفرص التنمية الشخصية وأهمية المهمة والدعم الإجتماعي والتدريب وبين الإستغراق الوظيفي.

في حين إهتمت دراسة (Nishi et al., (2016 إلى فحص ما إذا كانت الضائقة المرتبطة بالكوارث والصمود والنمو اللاحق للصدمة تؤثر على الإستغراق الوظيفي بين المتخصصين في الرعاية الصحية الذين تم نشرهم في المناطق المتضررة من زلزال شرق

اليابان، وأهم ما توصلت إليه تلك الدراسة أن الصمود والنمو بعد أى صدمة أنشطة الإنفاذ قد يزيد من الإستغراق الوظيفي بين المتخصصين فى الرعاية الصحية بعد الكوارث .

بينما هدفت (2014) Burrell إلى تحديد التصورات حول كل من الإحترق الوظيفي والإستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية المجتمع، كما بينت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يؤدون عدة وظائف فى الكلية، فدورهم الأول كمعلمين يتبعه عدة أدوار إضافية تستغرق مدة طويلة، حيث تبين أن الإستغراق الوظيفي له دور قوي ويرتبط ارتباطاً إيجابياً بالإحترق الوظيفي.

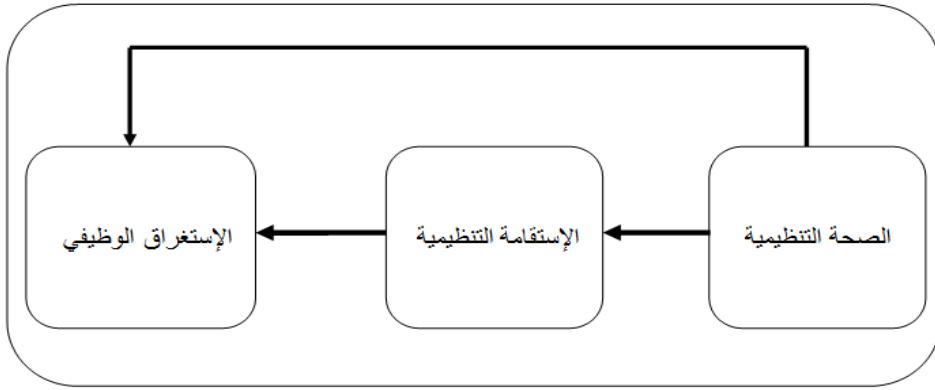
وفى ذات السياق هدفت دراسة (2014) Nazem and Mozain إلى تحديد العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والإستغراق الوظيفي لدى الموظفين فى المجالات الإدارية والمالية والبحوث فى مراكز Roudehen, Damavand, Pardis التدريبية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الإلتزام التنظيمى بأبعاده المختلفة والإستغراق الوظيفي، ووجود علاقة طردية بين الإلتزام العاطفي والمعياري من أبعاد الإلتزام التنظيمى والإستغراق الوظيفي.

كما هدفت دراسة (2013) Žemgulienė إلى فحص العلاقة بين القيادة الأخلاقية التى يتصورها المشرف وسلوك الإستغراق الوظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة أن هناك تأثير إيجابي قوى من القيادة الأخلاقية فى تنمية الإستغراق الوظيفي لدى المرؤوسين، كما أظهرت نتائج الدراسة الدليل على صحة الرابط بين القيادة الأخلاقية والإستغراق الوظيفي النتيجة الناتجة عن الصفات الشخصية للمشرف كقائد أخلاقي والتى ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمبدأ الإستغراق الوظيفي.

وطبقاً لما انتهت إليه الدراسات السابقة، يمكن للباحثان الإشارة إلى أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات والبحوث السابقة حيث تشمل على تقديم نموذج مقترح للعلاقة بين الصحة التنظيمية، الإستقامة التنظيمية، والإستغراق الوظيفي الموضح بالشكل رقم (1) فى محاولة لفهم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات الثلاثة للبحث من خلال توسيط الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية

والإستغراق الوظيفي. كذلك تتميز هذا الدراسة فى مجال التطبيق على مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، وذلك عكس البيئات الأجنبية التى تمت فيها معظم الأدبيات السابقة. الأمر الذى يسهم فى تبنى مفهوم وأبعاد متغيرات الدراسة الحالية بتطبيقها على قطاعات تختلف فى طبيعتها وظروفها البيئية عن القطاعات والبيئات التى أجريت فيها الدراسات والبحوث السابقة.

شكل (1): نموذج الدراسة



*المصدر: من إعداد الباحثان

٤. مشكلة وتساؤلات الدراسة:

إهتمت العديد من الأدبيات والدراسات العلمية بدراسة الصحة التنظيمية على الرغم من قلة الدراسات الأجنبية التى تناولت دور هذا المتغير فى إنتشار الإستقامة التنظيمية، وأثر ذلك فى شعور العاملين بالإستغراق الوظيفي داخل المديريات والمنظمات المختلفة. ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التى قام بها الباحثان (تمثلت الدراسة الاستطلاعية فى إجراء ما يقارب ٢٣ لقاءً مع مجموعة من المديرين والعاملين بالمديريات موضع الدراسة بمحافظة الدقهلية)، حيث تمت المقابلات فى ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى تطبيق ممارسات الصحة التنظيمية، ومدى درجة توافر الإستقامة التنظيمية لدى العينة

موضع الدراسة والتطبيق. وبعد الإطلاع على الابحاث العلمية والدراسات السابقة للمتغيرات الثلاثة الصحة التنظيمية، والإستقامة التنظيمية، والإستغراق الوظيفي.

كشفت الدراسة الإستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها فى:

• وجود تفاوت بين العاملين فى المديریات موضع الدراسة من حيث إدراكهم لأبعاد الصحة التنظيمية، فقد أشار عدد من العاملين إلى تمتع بعض زملائهم فى العمل بالأخلاقيات، والإتصالات، والإبداع فى المديریات موضع الدراسة.

• إنتشار سلوكيات وأبعاد الإستقامة التنظيمية بين العاملين فى بيئة العمل (المديریات) محل الدراسة.

• إنتشار وأبعاد الإستغراق الوظيفي لدى العاملين فى بيئة العمل (المديریات) محل الدراسة، حيث أشاروا إلى شعورهم بفقدان القدرة على إنجاز أعمالهم، بالإضافة إلى فقدانهم الشعور الإنسانى عند التعامل مع الآخرين.

• عدم الوضوح الكافى للدور الهام الذى يمكن أن تقوم به كل أبعاد الإستقامة التنظيمية، وأبعاد الصحة التنظيمية فى إنتشار ظاهرة الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمديریات الخدمات موضع الدراسة.

استنادا لما تقدم، يمكن صياغة المشكلة الرئيسية للدراسة فى التساؤل التالى: ماهو الدور الذى يمكن أن تقوم به أبعاد الإستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً تداخلياً فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي للعاملين بمديریات الخدمات فى محافظة الدقهلية.

ويتفرع من التساؤل الرئيسى للدراسة التساؤلات الفرعية التالیه:

١. هل تؤثر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية فى إنتشار أبعاد الإستقامة التنظيمية فى

مديریات الخدمات موضع الدراسة؟

٢. ما أثر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية فى الشعور بأبعاد الإستغراق الوظيفي فى

مديریات الخدمات موضع الدراسة

٣. تحديد مدى أثر إنتشار أبعاد الإستقامة التنظيمية فى مديريات الخدمات موضع الدراسة على الشعور بأبعاد الإستغراق الوظيفي بتلك المديريات.
٤. الكشف عن طبيعة الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية فى مديريات الخدمات موضع الدراسة والشعور بأبعاد الإستغراق الوظيفي للعاملين بتلك المديريات.

٥. أهداف الدراسة:

بناءً على العرض السابق لمشكلة وتساؤلات الدراسة فإن هدف الدراسة يتمثل فى:
بحث دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بالمديريات محل الدراسة. وينبثق عنه الأهداف الفرعية التالية:

١/٥: الكشف عن مدى تأثير أبعاد الصحة التنظيمية فى أبعاد الإستقامة التنظيمية فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية محل الدراسة.

٢/٥: التعرف على أثر أبعاد الصحة التنظيمية فى الشعور بالإستغراق الوظيفي للعاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية محل الدراسة.

٣/٥: تحديد مدى أثر إنتشار أبعاد الإستقامة التنظيمية فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية محل الدراسة على الشعور بأبعاد الإستغراق الوظيفي للعاملين بتلك المديريات.

٤/٥: الكشف فى طبيعة الدور الوسيط لدور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية فى مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية محل الدراسة والشعور بالإستغراق الوظيفي للعاملين بتلك المديريات.

٦. أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من قيمة السلوكيات الإيجابية المرغوبة فى الموارد البشرية العاملة فى الهيئات والمؤسسات باختلاف أنواعها، حيث تعمل إدارة المؤسسات والهيئات على تنمية الإستغراق الوظيفي والاستقامة التنظيمية لدى العاملين

بها، لذا تأتي أهمية توفير المنظمة الظروف التى تساعد فى تحقيق الإنتاجية العالية لدى مواردها البشرية، ومن هنا تكتسب الدراسة أهميتها من خلال:

أولاً: المساهمة فى تسليط الضوء على موضوع الدراسة، إذ تمثل هذه الدراسة محاولة – جديدة فى حدود علم الباحثان - لبحث الدور الوسيط لدور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والشعور بالإستغراق الوظيفي، وهذا ما لم تتطرق له الدراسات السابقة.

ثانياً: أهمية مجال الدراسة بالنسبة للهيئات والمؤسسات محل الدراسة – العاملين والمديرين – وأيضاً المستفيدين من الخدمات المقدمة فيها والمجتمع ككل، حيث تؤثر ظروف بيئة العمل الصحية والاستقامة التنظيمية على رضا العاملين واستغراقهم بوظائفهم مما يعود بالإيجاب على الخدمات المقدمة للمستفيدين والمجتمع.

٧. فروض الدراسة:

فى ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها واهمية الدراسة وأهدافها يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلى:

١/٧: تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً فى الإستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة والتطبيق.

٢/٧: تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً فى الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة والتطبيق.

٣/٧: تؤثر أبعاد الإستقامة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً فى الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة والتطبيق.

٤/٧: تتوسط أبعاد الإستقامة التنظيمية العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة والتطبيق.

٨. منهجية الدراسة:

تتضمن منهجية الدراسة عدة عناصر تتمثل فى منهج الدراسة، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات الدراسة والقياس، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة

الدراسة وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحثان هذه العناصر على النحو التالي:-

١/٨ : منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل البحث والدراسة. وهي تحليل العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي مع تناول دور الإستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً في تلك العلاقة.

٢/٨ : أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

تم الاعتماد على خطوتين في جمع البيانات:-

الخطوة الاولى:- الدراسة النظرية باستخدام أسلوب المسح المكتبي، ويتضمن الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من أجل تكوين الإطار النظري للدراسة.

الخطوة الثانية:- المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستقصاء) وتحليل بياناتها إحصائياً لاختبار صحة الفروض والإجابة على أسئلة الدراسة.

٣/٨ : متغيرات الدراسة والقياس:

تتعلق البيانات الأولية لهذه الدراسة بمجموعة من المتغيرات الرئيسية، حيث إتمتدت الدراسة في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقياس التي إحتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وسيتم الوزن النسبي لكل عبارة بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً).

• قياس متغير الصحة التنظيمية (المتغير المستقل) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات PURTON (2010)، الجوراني (٢٠١٧) ، (2014) ، Tusi et. el., وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

- قياس متغير الإستقامة التنظيمية (المتغير المستقل/ وسيط تداخلي) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات الشحماني والخاقاني (٢٠١٨)، غالي وامانة (٢٠١٨)، Cameron et. Al., (2004)، وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.
- قياس متغير الإستغراق الوظيفي (المتغير التابع) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات Rich et al., (2010)، الرميدي ومحمد (٢٠٢٠) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

٤/٨ : مجتمع وعينة الدراسة:

يشتمل مجتمع هذه الدراسة على جميع العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية والتي تمثل ١١ مديرية على مستوى المحافظة، حيث بلغ عدد العاملين بتلك المديريات موضوع الدراسة (4911) مفردة، موزعين حسب الجدول رقم (١). وبناءً على حجم المجتمع فقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (357) مفردة، وهو الحجم المطلوب إحصائياً بدرجة ثقة (٩٥%) ومعامل خطأ معياري ($\pm 5\%$)، ومع افتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة (٥٠%)، وتم تحديد حجم العينة وفقاً للجدول الإلكتروني المعدة لهذا الغرض (The Research Advisor, 2006). وتم توزيع هذه العينة بالإعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في الإعتبار التباين بين عدد العاملين في المديريات محل الدراسة. وبلغت نسبة الاستجابة الكلية (٨٨%) بإجمالي (٣١٦) استمارة ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...

د/محمد عبد العزيز محمد القصبي النجار & د/ منى احمد عبد الوهاب عروج

جدول رقم (١)

حجم مجتمع وعينة الدراسة وعدد القوائم الصحيحة ونسب الاستجابة

م	المديريات	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد القوائم الصحيحة	نسب الاستجابة
1	التربية والتعليم	865	٦٣	56	٠.٨٨
2	الزراعة	492	٣٦	30	٠.٨٣
3	القوى العاملة والهجرة	233	١٧	14	٠.٨٢
4	الإسكان والمرافق	444	٣٢	30	٠.٩٣
5	الطرق والنقل	277	٢٠	17	٠.٨٥
6	التموين والتجارة الداخلية	505	٣٧	33	٠.٨٩
7	التضامن الإجتماعى	445	٣٢	29	٠.٩٠
8	الشئون الصحية والسكان	755	٥٥	51	٠.٩٢
9	الشباب والرياضة	348	٢٥	22	٠.٨٨
10	الطب البيطرى	330	٢٤	٢١	٠.٨٧
11	التنظيم والإدارة	217	١٦	١٣	٠.٨١
	المجموع	4911	357	٣١٦	٠.٨٨

المصدر: إعداد الباحثان فى ضوء بيانات المستخرجة من مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة، محافظة الدقهلية. 2021.

٥/٨ : أداة الدراسة وجمع البيانات:

تمثلت أداة الدراسة فى قائمة الإستقصاء التى تم تصميمها فى ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإستقصاء، وقد قام الباحثان بتوزيع قائمة الإستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، إستغرقت عملية جمع البيانات ستة أشهر وذلك من خلال الفترة من بداية إبريل 2021 إلى نهاية سبتمبر 2021.

٦/٨ : أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة فى الدراسة:

تم استخدام أسلوب بناء المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling (SEM) فى اختبار العلاقات بين المتغيرات المبحوثة، وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى Partial Least Squares (PLS).

٩. صدق وثبات الاستقصاء:

تم اختبار قائمة الاستقصاء المستخدمة في الدراسة الميدانية من أجل التحقق من كونها تحقق الأغراض المرجوة منها، وذلك عبر تقييم كل من كل من: الصدق الظاهري، وصدق التقارب، والصدق التمييزي، والثبات. وذلك على النحو التالي:

١/٩: الصدق الظاهري:

تم اختبار صدق قائمة الاستقصاء من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصون في إدارة الأعمال، للتأكد من وضوح الصياغة واللغة. وقد تم إجراء بعض التعديلات على عبارات القائمة بناءً على ذلك، بحيث تصبح قائمة الاستقصاء معدة بشكل جيد للدراسة الميدانية.

٢/٩: صدق التقارب:

كما يتضح في الجداول رقم (٢)(٣)(٤) التالي، فقد تم تقييم صدق القائمة أحصائياً من خلال قيم التحميل الخاصة بكل عبارة بالاستقصاء، وأيضاً قيم متوسط التباين المستخرج لكل متغير بها، وبناءً على هذا التقييم يتضح أن عبارات القائمة قد حققت قيماً داخل النطاق المقبول في البحوث الاجتماعية (٠.٦)، بالإضافة إلى أن قيم متوسط التباين المستخرج تجاوزت الحد الأدنى المقبول (٠.٥) أيضاً لكل متغير فيها.

٣/٩: الصدق التمييزي:

تم قياس الصدق التمييزي من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لكل متغير مع قيم مصفوفة الارتباط الخاصة بالمتغير، وكما يتضح في الجداول رقم (٢) (٣) (٤)، فقد تجاوزت تلك القيم أعلى قيمة في مصفوفة الارتباط، الأمر الذي يؤكد على صدق قائمة الاستقصاء.

٤/٩: ثبات الاستقصاء:

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لتحديد مدى ثبات الاستقصاء، وكما يتضح في الجداول رقم (٢) (٣) (٤) فإن قيم ألفا لجميع متغيرات الدراسة قد تجاوزت (٠.٦) وهو الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (Hair et. al., 2010).

دور الإستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...
 د/محمد عبد العزيز محمد القصبي النجار & د/ منى أحمد عبد الوهاب عرج

جدول رقم (٢) : نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء لمتغير الصحة التنظيمية

\sqrt{AVE}	α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات	
٠.٧٣٦	٠.٩٨٥	٠.٥٤١		الصحة التنظيمية	
			٠.٧٨٨	تعمل مديريتنا على دعم الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية داخلها لضمان حصول الاتصالات الفعالة.	1
			٠.٧٤٢	في مديريتنا تؤكد المديرية على وجود مجموعة من القوات	2
			٠.٧٠٢	لضمان تبادل الأفكار الخلاقة داخلها.	3
			٠.٦٩٩	تؤكد مديريتنا على أهمية الاتصالات المكتوبة والشفوية في الوقت ذاته.	4
			٠.٦٢٨	إدارة مديريتنا تعمل على ربط قوات ومستويات الاتصالات داخلها مع المستويات التنظيمية بشكل أفقى وعمودى مع موظفيها.	5
			٠.٧٨٥	تقوم إدارة مديريتنا بالتأكد على أهمية إدارة الوقت من خلال قيامها ببناء قوات إتصال خاصة بها.	6
			٠.٦٣٥	في مديريتنا تؤكد الإدارة على وضع مجموعة من التعليمات والتشريعات التي تحدد السلوكيات الأخلاقية المرغوبة والغير مرغوبة.	7
			٠.٧٥٤	تؤكد المديرية على أهمية تحفيز العاملين وتعزيز شعورهم بأهمية الدور الذى يقومون به كجزء من واجبه الأخلاقى.	8
			٠.٧١١	في مديريتنا تعمل إدارة المديرية على إقامة ورش العمل والندوات التثقيفية لتعزيز السلوكيات الأخلاقية لدى موظفيها.	9
			٠.٧٢٥	تحاول مديريتنا على تشجيع البحوث التي تركز على تحديد متطلبات العملاء.	10
			٠.٨٧٥	تميز إدارة مديريتنا بتدعيم كافة المبادرات التي تقدمها الموارد البشرية بخصوص المنافسين.	11
			٠.٧٥٢	تدعم إدارة المديرية الأفكار المبحوثة والأفكار الجيدة التي يقدمها العاملين.	12

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

دور الإستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...

د/محمد عبد العزيز محمد القصبي النجار & د/ مني احمد عبد الوهاب عويج

جدول رقم (٣) : نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء لمتغير الاستقامة التنظيمية

م	المتغيرات والعبارات	Loadings	AVE	α	\sqrt{AVE}
	الاستقامة التنظيمية				
١	نحن لدينا تفاؤل بأننا سننجح رغم مواجهة أى تحديات كبيرة.	٠.٨٠١	٠.٧٦١	٠.٩١١	٠.٧٨٧
2	في مديرتنا نكون مثلز مون بعمل وفعل الأداء الجيد.	٠.٨٢٢			
3	في مديرتنا يتربط إحساسنا الداخلي بما نقوم به.	٠.٦١٣			
4	إدارة مديرتنا لديها قدر من السماحة والرحمة مع موظفيها.	٠.٧٨٦			
5	تقوم إدارة مديرتنا بغفر الأخطاء لتمتعها بمستويات أداء عالية.	٠.٧٤٢			
6	في مديرتنا توجد ثقه متبادلة بين الأفراد بعضهم البعض.	٠.٧٧٧			
7	يتم التعامل مع الموظفين داخل مديرتنا بالاحترام المتبادل.	٠.٨٠١			
8	في مديرتنا ننق في قيادات تلك المديرية.	٠.٧٩٨			
9	تتميز مديرتنا بالعديد من أعمال الرعاية والإنتمام بالموظفين.	٠.٨٠٥			
10	تتميز إدارة مديرتنا بأعلى مستويات النزاهة.	٠.٨٤١			
11	الصدق والمصادقية من السمات المميزة لإدارة المديرية.	٠.٧٩٦			
12	تتبنى مديرتنا متطلبات الموظفين والتعاطف معهم.	٠.٨٤٤			

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٤) : نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء لمتغير الاستغراق الوظيفي

م	المتغيرات والعبارات	Loadings	AVE	α	\sqrt{AVE}
	الاستغراق الوظيفي				
1	أتأمل في ممارساتي المهنية لتطورها من وقت لآخر.	٠.٨٠٩	٠.٥٩٧	٠.٩٠٩	٠.٧٧٣
2	تقوم مديرتنا على خلق جو من العلاقات الحسنة بالموظفين ببعضهم البعض.	٠.٨٤١			
3	تركز مديرتنا على تطوير مهارات موظفيها المهنية.	٠.٧٥٤			
4	نخطط جيداً لتنفيذ الخطط الموضوعة من قبل المديرية.	٠.٦٣٨			
5	تتبع مديرتنا التغذية الراجعة للاستفادة قدر الإمكان منها.	٠.٦٦٦			
6	أشعر بالسعادة عندما أحقق إنجازاً متميزاً قد طلب مني.	٠.٧٦٥			
7	أشعر بقيمة من الإحترام والتقدير من جانب مديري مديرتنا.	٠.٨١٢			
8	أثق بنفسني أثناء تنفيذ ما يُطلب مني من المديرين.	٠.٨٢١			
9	أشعر أنني أوظف قدراتي المختلفة في العمل.	٠.٨٨٨			
10	أمتلك روابط قوية جداً بوظيفتي، وأرى من الصعب كسرها.	٠.٧٩٨			
11	أقوم بأداء عملي بتركيز وإنتباه.	٠.٧٩٢			
12	أحول أن أكون مجداً في العمل وفي أداء مهام عملي بالمديرية.	٠.٦٤٤			

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

٥/٩ : تقييم نموذج الدراسة:

لقد اعتمد الباحثان على أسلوب بناء المعادلات الهيكلية SEM بطريقة المربعات الصغرى PLS، وهو ما يحتم تقييم النموذج الهيكلي للدراسة قبل إجراء اختبارات الفروض، وقد اعتمد الباحثان بشكل أساسي لإجراء هذا التقييم على حساب قيم مجموعة من المعايير الأساسية والتي تتمثل في: AVIF ، GoF ، SSR. وبناء على حساب قيم تلك المعايير فقد تبين أن النموذج الهيكلي للدراسة ذو ملاءمة جيدة للتحليل، حيث كانت قيمة (AVIF) = ٢.٠٥٤ وهي ضمن الحد الأقصى المسموح به (٥.٠٠٠)، وكانت قيمة (GoF) = ٠.٥٥٤ وهي بذلك تشير إلى مستوى جودة ملاءمة جيد مادامت تخطت قيمة (٠.٣٦)، وأخيراً كانت قيمة (SSR) = ٠.٩٩٧ وهي أيضاً تشير إلى ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة حيث تخطت القيمة الدنيا المقبولة (٠.٧٠٠). واستناداً إلى تلك النتائج فقد تم الاستدلال على صلاحية وملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة ومن ثم إمكانية إجراء تحليلاً لاختبار الفروض.

١٠. اختبار فروض الدراسة:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي واختبار فروض الدراسة على النحو التالي:

١/١٠: الفرض الأول: "تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً في الاستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة".

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الأول للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٥)، فإن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تؤثر جميعها تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الاستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة ($\beta = ٠.٥٤٣$ ، $P. Value > ٠.٠٠١$). ومن ناحية أخرى، يفسر متغير الصحة التنظيمية نسبة ٧٦.٧% من التباين في متغير الاستقامة التنظيمية وذلك كما يتضح من قيمة ($R^2 = ٠.٧٦٧$).

٢/١٠: الفرض الثاني: "تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً في الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة".

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثاني للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٥)، فإن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تؤثر جميعها تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة ($\beta = 0.493$ ، $P. Value > 0.001$). ومن ناحية أخرى، يفسر متغير الصحة التنظيمية نسبة ٧٤.٣% من التباين في متغير الاستغراق الوظيفي وذلك كما يتضح من قيمة ($R^2 = 0.743$).

٣/١٠: الفرض الثالث: "تؤثر أبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة تأثيراً معنوياً في الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة".

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثالث للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٥)، فإن أبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة تؤثر جميعها تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة ($\beta = 0.501$ ، $P. Value > 0.001$). ومن ناحية أخرى، يفسر متغير الاستقامة التنظيمية نسبة ٧٥% من التباين في متغير الاستغراق الوظيفي وذلك كما يتضح من قيمة ($R^2 = 0.750$).

جدول رقم (٥): نتائج اختبارات فروض الدراسة

العلاقة	β	P. Value	R2	النتيجة
الصحة التنظيمية ← الاستقامة التنظيمية	*0.543	> 0.001	0.767	معنوي
الصحة التنظيمية ← الاستغراق الوظيفي	*0.493	> 0.001	0.743	معنوي
الاستقامة التنظيمية ← الاستغراق الوظيفي	*0.501	> 0.001	0.750	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...

د/محمد عبد العزيز محمد القصبي النجار & د/ مني احمد عبد الوهاب عويج

٤/١٠: الفرض الرابع: "تتوسط أبعاد الاستقامة التنظيمية العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة".
أظهرت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الرابع للدراسة، حيث تبين أن متغير الاستقامة التنظيمية يتوسط العلاقة بين متغير الصحة التنظيمية ومتغير الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات موضع الدراسة، وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر، حيث بلغت قيمة معامل المسار المباشر بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي (٠.٣٣١) وبلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (٠.١٩١) وبذلك يكون معامل المسار للتأثير الكلي (٠.٥٢٢)، وهي جميعاً معاملات ذات قيم معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) أو أقل. وذلك كما يتضح في الجدول رقم (٦) التالي.

جدول رقم (٦): نتائج اختبارات الفرض الرابع للدراسة

العلاقة المختبرة	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	النتيجة
الصحة التنظيمية ← الاستقامة التنظيمية ← الاستغراق الوظيفي	*٠.٣٣١	*٠.١٩١	*٠.٥٢٢	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي * معنوية عند ($P \text{ value} < 0.001$) وبناءً على ما سبق، فقد أثبت التحليل الإحصائي صحة جميع فروض الدراسة إحصائياً، فمن ناحية يؤثر متغير الصحة التنظيمية تأثيراً معنوياً ومباشراً وإيجابياً في كل من الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ومن ناحية أخرى يؤثر كل من متغيري الصحة التنظيمية والاستقامة التنظيمية تأثيرات مباشرة في الاستغراق الوظيفي، وبالنظر إلى قيم معاملات المسار الخاصة بكل منهما يتضح أن تأثير الصحة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي أكبر من تأثير الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي. وأخيراً أكدت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير غير مباشر معنوي لمتغير الصحة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي وذلك من خلال متغير الاستقامة التنظيمية.

١١. مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:
١/١١: أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستقامة التنظيمية. ويرى الباحثان إلى أن هذه النتيجة تشير إلى ضرورة إدراك أن العاملين بالمديريات موضع التطبيق بحاجة إلى دعم الاجتماعات الغير رسمية بجانب الاجتماعات الرسمية داخلها لضمان حصول الاتصالات الفعالة، مع التأكيد على وجود القنوات اللازمة لتسهيل عملية الاتصالات سواء في صورة مكتوبة أو شفوية في الوقت ذاته، بالإضافة إلى تحفيز العاملين وتعزيز شعورهم بأهمية الدور الذي يقومون به، وهذا ما اتفقت معه دراسة (Watanabe et al., 2017) بالإضافة إلى ما أكدت عليه دراسة (Parlar and Cansoy 2017) في تأثير المناخ الإيجابي داخل المنظمات لتعزيز السلوكيات الأخلاقية الإيجابية لديهم. كل ذلك من شأنه أن يساعد على إنتشار سلوكيات الإستقامة التنظيمية داخل المديريات موضع التطبيق في شكل يظهر في تقديم العاملين أفكار ومقترحات تتعلق بأوضاع المديريات، كما يتم إعطائهم إحساس داخلي بما يقومون به، وتتواجد لديهم قدر من السماح والرحمة مع بعضهم، والتعامل بقدر من بالإحترام المتبادل والإهتمام.

٢/١١: أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستغراق الوظيفي. وفي ضوء ما تشير إليه هذه النتيجة يرى الباحثان أن توافر: المبادئ المرشدة للسلوكيات الصحيحة التي يتعامل بها العاملين داخل المديريات، بالإضافة إلى فعالية الاتصالات بين المستويات الإدارية المختلفة، وقدرة الإدارة على الإبداع في التعامل مع المتغيرات الخارجية، كل هذا من شأنه يعمل على زيادة الإرتباط والإندماج النفسي والذهني والوجداني لدى العاملين في المديريات محل الدراسة، وهذا ما أكدت عليه الدراسات التالية بصورة غير مباشرة: دراسة (Nazem and Mozain 2014) حيث أكدت على وجود علاقة طردية بين الإلتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة والإستغراق

الوظيفي، وأيضا دراسة دراسة عبدالوهاب وآخرون (٢٠١٧) حيث أظهرت أن المناخ النفسي له تأثير مباشر إيجابي على الإستغراق الوظيفي.

٣/١١: أظهرت نتائج الدراسة أن الإستقامة التنظيمية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستغراق الوظيفي. ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تشير إلى أن الممارسات الفردية والأنشطة الجماعية، والصفات الثقافية الإيجابية تؤدي إلى الإستقامة في المديرية محل الدراسة، حيث أن الإدارة والمسؤولين في هذه المديرية يعملون على بناء الثقة في العاملين ونشر السلوكيات والفضائل الإيجابية في بيئة العمل التي تحكم بالمبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية لتحقيق أفضل تميز للموارد البشرية، وهذا ما أتفقت عليه دراسات كل من (Watanabe et al., (2017)، (Sania ، Asad, et. al., (2017) and Ramsha (2016)، ومع إحساس العاملين بالتفاوت وقدرتهم على مواجهة التحديات والصعوبات بالعمل، والثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، ووجود الصفات الحميدة مثل الرحمة والتسامح كل هذا من شأنه أن يعزز شعور العامل بالسعادة والراحة النفسية ويجعله مهتما بعمله ويندمج مع وظيفتهم التي يمارسها ويشعر بأهميتها، وهذا ما أكدت عليه دراسة مرزوق والسنديوني (٢٠١٩) بصورة مباشرة من خلال بيان أثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي.

٤/١١: أظهرت نتائج الدراسة أن الإستقامة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي للعاملين في مديريات الخدمات موضع الدراسة، وتبين أن دخول الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في تلك العلاقة أدى إلى إرتفاع معنوية النموذج. وفي ضوء ذلك يرى الباحثان أن هذا الأمر يعني أن إدراك العاملين لممارسات الإستقامة التنظيمية يزيد من تأثير الصحة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي داخل المديرية موضع الدراسة. وهذا يعني أن قدرة المديرية على مواجهة التحديات والصعوبات ومعالجتها والتعامل بمرونة وفعالية مع المتغيرات الداخلية والخارجية، وإتباع آليات تنظيمية قادرة على خلق مناخ تنظيمي يسوده الأمن والاستقرار الوظيفي والعدالة والتمكين الوظيفي، بالإضافة إلى الممارسات والسلوكيات الإيجابية المؤثرة في الحياة التنظيمية مثل: النزاهة، الإنسانية، المغفرة، الثقة، الرحمة، والتسامح، كل هذا من شأنه

دور الإستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين ...

د/محمد عبد العزيز محمد القصبي النجار & د/ منى احمد عبد الوهاب عويج

العمل على انغماس العامل في وظيفته وزيادة درجة اهتمامه وحبها لها مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا ما أشارت إليه دراسات: مرزوق والسندوني (2019)، (Watanabe et al., (2017)، (Sania and ، Asad, et. al., (2017)، (Ramsha (2016)، عبد الوهاب وآخرون (2017).

١٢. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم توصل إليها، يوصى الباحثان بما يلي :
جدول رقم (٧) توصيات الدراسة

م	التوصية	متطلبات وآليات التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
١	ضرورة بث روح التفاؤل بين العاملين داخل المديرية	العمل على رفع الروح المعنوية لدى العاملين من خلال دعم مواجهة المشكلات وتعظيم الشعور بالنجاح.	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٢	ضرورة تعزيز الثقة لدى العاملين بالمديرية	التشجيع على حسن التعامل فيما بين العاملين والمديرين.	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٣	ضرورة تشجيع دوافع التعاطف والتراحم بين العاملين بعضهم البعض	جعل التسامح والمغفرة التنظيمية وتقبل الاعتذار عن الأخطاء ممارسة ذات أولوية.	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٤	ضرورة تنمية ثقافة النزاهة والاحترام بين العاملين بالمديرية	عمل مبادرات للتوعية والتثقيف لنشر أخلاقيات النزاهة والاحترام	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٥	ضرورة تحفيز العاملين بالمديرية وتعزيز شعورهم بالرضا	تحديد السلوكيات المطلوبة للعمل والإثابة على الالتزام بها والتشجيع عليها	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٦	ضرورة مشاركة العاملين في صناعة القرارات بالمديرية	إتاحة ومشاركة المعلومات وفعالية الاتصالات بين المستويات الإدارية المختلفة	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٧	ضرورة تشجيع العاملين بالمديرية على الإبداع والابتكار	تمكين العاملين ومنحهم الصلاحيات الكافية في توليد الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة للمشكلات	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية
٨	ضرورة تعزيز ودعم المستوى المتحقق من الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمديرية	توجيه العاملين لزيادة الإهتمام بالعمل والتشجيع على الإتقان ومكافأة ذلك	الإدارة العليا، الإدارة الإشرافية، الإدارة التنفيذية، إدارة الموارد البشرية

*المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج الدراسة

التوجهات البحثية المستقبلية:

يوصى الباحثان الأكاديمين والباحثين بإجراء مزيد من الدراسات حول الإستقامة التنظيمية، الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، وذلك بإدخال متغيرات تفسيرية جديدة لم تدخل ضمن اهتمامات الدراسة الحالية مثل:

- ١ . دراسة محددات المناعة التنظيمية فى تعزيز الصحة التنظيمية.
- ٢ . دراسة دور الإستقامة التنظيمية فى العلاقة بين الإستغراق الوظيفي والإلتزام الوظيفي.
- ٣ . دراسة دور الإستقامة التنظيمية فى تحقيق التميز التنظيمي.
- ٤ . دراسة محددات الإستقامة التنظيمية فى تحقيق الرضا الوظيفي.
- ٥ . دراسة المتغيرات التى تضمنها الدراسة الحالية لكن من خلال تغير مجال التطبيق وذلك فى قطاعات أخرى مثل البنوك، وشركات الإتصالات، والجامعات، والمستشفيات والمراكز الطبية.

المراجع العربية:

١. أبو رية، مروة جمال عبدالوهاب. (٢٠٢٠). الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع في الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ. مجلة كلية السياحة والفنادق، مجلد ٤. العدد (١/٢)، ٣٦-١٩.
٢. البلوشي، حسن بن علي بن إبراهيم، وآخرون. (٢٠١٩). القيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، المجلة الدولية التربوية المتخصصة - المجلد (٨)، العدد (٦)، ٦٧-٥٢.
٣. الجوراني، هبة منير طويرش، (٢٠١٧) الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بإستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط - كلية العلوم التربوية.
٤. الدويش، ندى بنت أحمد، و الأحمري، عبدالله بن مشيب بن عبدالله. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، مج ٢٠، ٤٤، ٦٥٦-٦٢١.
٥. الرميدي، بسام سمير؛ ومحمد، رضا محمود (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، جمهورية مصر العربية، ٤ (١)، ٢٥-١.
٦. الشحمانى، زياد كاظم، والخاقاني، ضرغام محمد. (٢٠١٨). أبعاد ابعاد استقامة القيادة وتأثيرها في الصراع التنظيمي بحث تطبيقي في دائرة عقارات الدولة في محافظة النجف الاشراف، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، مجلد(١٣) عدد (٤٤)، ٢٤٤-٢٢٨.
٧. الصغير، مشاعل بنت علي. (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية: جامعة الفيوم - كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٤٤، ٥٣٧-٥٥٨.
٨. العليان، زيد عبدالله زيد، والخوالده، تيسير محمد أحمد. (٢٠١٨). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
٩. الغامدي، هاني بن محمد بن أحمد. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. المجلة

العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة الملك فيصل، مح ٢٠، ١١٩-١٤٤.

١٠. الغرابلي، زينب إسماعيل إبراهيم. (٢٠٢٠). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والإستغراق الوظيفي "دراسة تطبيقية" مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد التاسع، ٢٦٠-٣٠٠.

١١. بكر، سوزان فؤاد، وكشكوشة، نجوى متولى حسن. (٢٠٢١). الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والرفاهية الذاتية للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر. المجلة العلمية للبحوث التجارية: العدد الرابع، ٧٠٥-٧٥٩.

١٢. حرز الله، فادي أحمد توفيق؛ وعرقاوى، سامر محمد حسن (٢٠١٩). أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية - دراسة حالة: المؤتمر العلمى الدولى التاسع المشترك حول: الإتجاهات الحديثة فى إدارة البلديات وتحسين جودة ادائها المنعقد فى مدينة الخليل، فلسطين.

١٣. حمادى، إنتصار عباس، على، لبنى قحطان محمد. (٢٠١٦). تأثير المرونة الإستراتيجية واللاتأكد البيئى فى الصحة التنظيمية - بحث ميدانى فى عدد من الشركات الصناعية العراقية، مجلة دنانير، العدد (٨)، ٤٥٠-٤٧٤.

١٤. طه، منى حسنين السيد. (٢٠٢١). دور الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية "دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الرابع، ٥٠١-٥٧٦.

١٥. عبد المجيد، بكاي؛ وبشير، سبع محمد. (٢٠٢٠). محددات الصحة التنظيمية وأثرها فى تحقيق الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بديرية النقل بالجلفة. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور. العدد السابع، مارس، ٥٥-٧٠.

١٦. عبد الوهاب، محمد أبو القمصان محمد، عبد القادر، على أحمد، النجار، محمد صابر صلاح (٢٠١٧)، "الدور الوسيط لرأس المال النفسى فى العلاقة بين المناخ النفسى والإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة - جامعة المنصورة، ٢٧١-٣١١.

١٧. علي، هبة عبدالسلام عبدالرحمن. (٢٠٢١). دور القيادة الأخلاقية فى تنمية الإستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الأول، ٤٧-١.

١٨. غالي، حسين حريجة، وأمانة، أحمد عبدالله. (٢٠١٨). الاستقامة التنظيمية كدور معدل في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية – بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية الأردن. المجلد (١١) ، العدد (٤٦)، ٢٦٧-٣٠٧.

١٩. مرزوق، عبدالعزيز علي، السنديوني، منى محمد، و العماوي، بشرى فاروق عبدالمجيد. (٢٠١٩). أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة: جامعة كفر الشيخ - كلية التجارة، ع٦. ١٨٥-٢٢٢.

المراجع الأجنبية:

1. Agyei-Owusu, B., Asamoah, D., & Agbenyo, L. (2018). Examining the effects of information technology outsourcing on competitive advantage. *Twenty-fourth Americas Conference on Information Systems*, New Orleans.
2. Altunel, M. C., Kocak, O. E & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in turkey. **Educational Sciences: Theory & Practice**. 15 (2), 409-417.
3. Arokiasamy, Anantha Raj A. (2018) Linking transformational leadership with organizational health of secondary school teachers: A conceptual model and research proposition, **Economics, Management and Sustainability**, Vol. 3, No. 1, 21-33. <https://jems.sciview.net>
4. Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R., (2017), " Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction", **Journal of Commerce and Social Sciences**, Vo1, 11, (1), 35-48.
5. Burrell, J. (2014). Get Engaged: An investigation of rural community college faculty's experiences with work engagement. **Dissertation, Iowa State University**.

6. Burton, Joan, (2010). **Who Healthy Workplace Framework: Background and Supporting Literature and Practices**, university of Nottingham .
7. Cameron, K. S. (2003). **Organizational virtuousness and performance. Positive organizational scholarship**, 48, 65.
8. Dilekci, U., & Nartgun, S. S., (2016), " Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness "**Anthropologist**, 24(1): 363-372.
9. Hair, J. F., Jr. W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson. (2010). **Multivariate Data Analysis. 7th edition, Pearson Prentice Hall.**
10. Harjanti and Gustomo (2017) Organizational Health Index and Organizational Agility Maturity Criteria as Measurement Tools of Organizational Transformation Effectiveness, **Jurnal Manajemen Teknologi**. 16(1), 92-107.
11. Kooshki, A. S., & Zeinabadi, H. (2016). The role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior of teachers: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating. **International Review**, (1-2), 7-21.
12. Malik, O. F., Shahzad, A., & Raziq, M. M. (2020). Work engagement in the face of terrorism: The moderating role of trait resilience. **Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma**, 29(4), 461-478.
13. Nazem, F. & Mozaiin, M. (2014). Investigating the relationship between the organizational commitment and job involvement in employees at Islamic azad university of roudehen. **Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences**, 3(1), 107-113.
14. Nishi, D., Kawashima, Y., Noguchi, H., Usuki, M., Yamashita, A., Koido, Y., & Matsuoka, Y. J. (2016). Resilience, post-traumatic growth,

- and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. *Journal of occupational health*, 16-0002.
15. Parlar, Hanifi & Cansoy, Ramazan. (2017). **Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health** , Journal of Education and Training Studies , Vol. 5, No. 4, 18-28.
 16. Rajabian, Ehsan, (2012). relationship among communication skilles of management and organizational health: case study middle and secondary schools of the city Chenaran, **interdiscipllinary journal of Contemporary research in business**, June ,4,No 2, 668-675.
 17. Rich, B., & Jeffrey A.,& Ean r., (2010), Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, 53(3), 617–635.
 18. Sania, Z. M., & Ramsha, N., (2016), "Organizational Virtuoussness Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework", **Journal of Behavioural Sciences**, 26.(1),113.
 19. Saunders, Ian & Barker, Steve. (2010). Organizational health: A framework for checking your organization's fitness for success, Journal of Change Management, Volume 2, Issue 2, 173-183.
 20. Shahid, S. (2020). Positivity at the workplace: examining the relationships among leadership, employee psychological capital, organizational virtuousness, employee thriving and job performance (**Doctoral dissertation, RMIT University**).
 21. The Research Advisor (2006), "**Sample Size Calculator**", <http://research-advisors.com/tools/samplesize.htm> .
 22. Tsui, yin & Kwok, Tung & Cheng, Cheng, (2014). school organizational health and teacher commitment: A contingency study

- with multi-level analysis, **journal educational and evaluation**, Vol 5 , NO 3, 249-268.
23. U-senyang, Trichandhara & Rinthaisong, (2017) "Antecedents of Organizational Health in Southern Thailand" **international Journal of Behavioral Science** ,12(1), 79-94.
24. Wang, Z., Li, C., & Li, X. (2017). Resilience, leadership and work engagement: The mediating role of positive affect. **Social Indicators Research**, 132(2), 699-708.
25. Watanabe- Magnier, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 25 Issue: 4,628-646.
26. Word, J.,(2012). **Working Across the Divide: Job Involvement in the Public and Non-profit Sectors**. . Dissertation, Sung University.
27. Zemguliene , J. (2013), perceived Ethical Leadership and Job Involvement in the Economy – Specific Context , **Organizations and Markets in Emerging Economies** Vol. 4 , No.1, 43-55.