



**الأصالة في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي  
المدرک لنقاط قوة الموظف ومستوى ارتباطه بالعمل  
بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط**

إعداد

د. رضوة محمد عزيز الزهار

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة دمياط

[radwa.mohammed@du.edu.eg](mailto:radwa.mohammed@du.edu.eg)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

الزهار، رضوة محمد عزيز (٢٠٢٣) الأصالة في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرک لنقاط قوة الموظف ومستوى ارتباطه بالعمل بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣٠٤-٢٥٩، ٣(١)٤.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

## الأصالة في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرّك لنقاط قوة الموظف ومستوى ارتباطه بالعمل بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط

د. رضوة محمد عزيز الزهار

### ملخص البحث:

يسعى هذا البحث إلى اختبار تأثير الدعم التنظيمي المُدرّك لنقاط قوة الموظف على مستوى ارتباطه بالعمل، بالإضافة إلى التعرف على دور الأصالة في مكان العمل بوصفها متغيراً وسيطاً في تلك العلاقة لدى العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط، وأجري البحث على عينة قوامها (342) مفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (281) قائمة بمعدل استجابة (82%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى (PLS) توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرّك لنقاط قوة الموظف على كل من شعور الموظف بالأصالة في مكان العمل وأبعاد ارتباطه بالعمل، إضافة إلى أن شعور الموظف بالأصالة في مكان عمله تؤثر إيجابياً على أبعاد ارتباطه بالعمل وأخيراً توصل البحث إلى أن شعور الموظف بالأصالة في مكان العمل تتوسط جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرّك لنقاط قوته وأبعاد ارتباطه بالعمل. وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، أُقترحت مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة ارتباط الموظف بالعمل من دعم وتعزيز شعوره بحرص جهة عمله على استغلال ما لديه من نقاط قوة.

**الكلمات المفتاحية:** الدعم التنظيمي المدرّك لنقاط قوة الموظف، الأصالة في مكان العمل، الارتباط بالعمل.

## مقدمة:

حاز مفهوم الأصالة في مكان العمل على اهتمام الكثير من الباحثين في الآونة الأخيرة بسبب زيادة رغبة العديد من الموظفين للشعور بمعنى العمل الذي يقومون به وعن مدى وجود تطابق بين شخصية الموظف وبيئته عمله، وتعني الأصالة قدرة الفرد على التصرف وفقاً لطبيعته وبما يتفق مع ذاته وقيمه ومعتقداته الشخصية بمعنى أن تكون تصرفاته الخارجية متوافقة تماماً مع ما يشعر به خلال نشاطه اليومي، فالكثير من الأمراض النفسية تنشأ عندما نجبر الأفراد على أداء سلوكيات تختلف عن طبيعتهم واما يشعرون به، كما أن وجود الأصالة يحقق الكثير من الفوائد الصحية والنفسية التي تعود بالنفع على الأفراد والمنظمات (Ortiz-Gómez e al.,2020b). حيث أن إمكانية التصرف بطريقة طبيعية ينتج عنها تأثيرات إيجابية منها تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز الثقافة التنظيمية بينما غياب الأصالة قد ينتج عنه سلوكيات لا ارادية تؤدي إلى آثار ونتائج سلبية (Ariza-Montes et al.,2019) كما تتأثر رفاهية الموظف سلباً بمدى وجود تنافر بين السلوكيات التي يقوم بها والمشاعر الحقيقية التي يخفيها (Metin et al.,2016).

كما شهدت السنوات الأخيرة اهتمام العديد من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، بموضوع السلوك التنظيمي الإيجابي، الذي يركز على تدعيم قدرات وإمكانات العاملين ونقاط قوتهم الإيجابية بدلاً من التركيز على نقاط الضعف والقصور لديهم، حيث أن كل موظف يمتلك نقاط قوه وصفات فريدة تمكنه من الأداء الجيد مع الشعور بالإيجابية والحيوية، مما يزيد من رفاهية الموظف وقدرته على التعامل بكفاءة مع متطلبات وظيفته (Meyers et al.,2020).

وتشير القوة الشخصية إلى القدرة على تقديم أداء متسق وشبه مثالي في نشاط معين وهي سمات إيجابية تنعكس في الأفكار والمشاعر (Bhatnagar et al.,2020) حيث تعتبر نقاط القوة التي يتمتع بها الموظف أحد موارد الوظيفة وتتضمن خصائص وقدرات وسمات شخصية محددة يمتلكها الموظف يتم توظيفها واستغلالها من جانب المنظمة مما يؤدي إلى تحفيزه على تعلم أشياء جديدة والأداء بمستوى أعلى (Guan&Frenkel,2021).

وعلى الرغم من أن نظريات علم النفس الإيجابي تؤكد على أن استخدام الفرد لقوته يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأصالة حيث أن نقاط قوة الموظف هي جزء من ذاته الحقيقية والتي تمكنه من الأداء بتقديم أفضل ما لديه، إلا أنه لا توجد دراسات كافية تناولت هذه العلاقة لا سيما في مجال العمل، حيث يفترض أن استخدام الموظف لنقاط قوته تشعره بالأصالة في مكان العمل وزيادة السلوكيات الإيجابية المرتبطة بالوظيفة (Matsuo.2020).

وفي ضوء ما سبق تسعى الباحثة من خلال التقصي والتحليل إلى قياس تأثير الأصالة في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل وتأمل الباحثة أن تساعد نتائج البحث المستشفيات بشكل عام والمستشفيات محل الدراسة بشكل خاص على إدراك أهمية العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك لنقاط قوة الموظف والأصالة في مكان العمل وتحديد ما إذا كان لهم دور في زيادة الارتباط بالعمل، كما تسعى الباحثة إلى تقديم مجموعة من التوصيات تساعد على استغلال نقاط القوة لدى الكوادر الطبية في ظل الظروف الاستثنائية التي يشهدها القطاع الصحي في الفترة الأخيرة بسبب انتشار الأمراض والأوبئة مما يؤدي لزيادة شعورهم بالأصالة و بالتالي زيادة ارتباطهم بعملهم .

#### أولاً: الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

#### ١-الدعم التنظيمي المدرك لنقاط قوة الموظف (POS For Strengths):

يمكن تعريف الدعم التنظيمي بوجه عام بأنه معتقدات الموظفين حول مدى تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم ومدى استعدادها لمكافأة الجهود المبذولة في تحقيق الأهداف التنظيمية (Meyers et al.,2020). ويمكن تعريف الدعم التنظيمي المدرك لنقاط قوة الموظف بأنه معتقدات الموظفين بمدى تقدير المنظمة لنقاط قوتهم ودعمهم لاستغلالها بشكل فعال في العمل مما يؤدي لتحقيق أهداف جديرة بالاهتمام، هذا ويمكن للمنظمة استغلال نقاط القوة الخاصة بالموظفين لديها من خلال إعادة توزيع المهام والأدوار لتلائم نقاط القوة الخاصة بالموظف، كذلك الاعتماد على فرق عمل يمتلك أعضائها نقاط قوة تكميلية (van Woerkom et al. 2016).

وقدمت الكتابات والدراسات العلمية عدداً من التعريفات لاستغلال نقاط القوة لدى الموظف في مكان العمل فعبر عنها (van Woerkom et al. (2016) بأنها الخصائص والسمات والقدرات الشخصية التي يمتلكها الموظف والتي تسمح للفرد بأداء أفضل وتعتبر نقاط القوة بمثابة سمة شخصية تحدها عوامل فطرية وبالتالي هي مستقرة إلى حد كبير، وفي هذا السياق من الضروري أن نفرق بين امتلاك نقاط القوة والاستغلال الفعلي لها، حيث أن استغلالها يعتمد على دعم المنظمة والبيئة المحيطة (Van Wingerden & Van der Stoep,2018) كما أنها تختلف باختلاف المواقف، فالسمة التي تكون مصدر قوة في موقف قد تكون مصدر ضعف في موقف آخر بناء على السياق والموقف الموجودة به (Guan&Frenkel,2020). على وجه التحديد، بعد امتلاك نقاط القوة شرطاً أساسياً لاستغلالها بغرض تحقيق نتائج إيجابية (Ding&Yu,2021).

كما تعرف نقاط قوة الموظف بأنها قدرته الطبيعية على التصرف أو التفكير أو الشعور بطريقة تسمح بالأداء الأمثل والسعي لتحقيق نتائج موضع تقدير بالنسبة للمنظمة، ومن أمثلة نقاط القوة الشخصية: الإبداع، الشجاعة، الذكاء العاطفي، العرفان بالجميل، وجميع الصفات والقدرات الفردية الإيجابية التي تنعكس في المشاعر والأفكار والسلوكيات (Bakker et al.,2019).

كما يشير سلوك استغلال نقاط القوة داخل بيئة العمل إلى المبادرات التي يتخذها الموظفون لاستغلال نقاط قوتهم داخل العمل. واستغلال نقاط القوة لا يعني اكتساب الفرد لمهارات جديدة، ولكن يُقصد به الاستفادة من نقاط قوته الحالية وتحويلها لمزايا شخصية (Matsuo,2020a).

و عرف (٢٠٢٠) Bhatnagar et al استخدام الموظف لنقاط قوته في العمل بأنها دعم وتنمية المدير لمهارات ومواهب ومعارف وخبرات الأفراد التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة مما يؤدي إلى الاستيعاب السريع والبهجة الشخصية، والأداء المتفوق في العمل.

من خلال العرض السابق ترى الباحثة أن الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف هو مدى تقدير المنظمة للخصائص والقدرات ونقاط القوة التي يمتلكها الموظفون، كذلك مدى تشجيعها للموظفين لاستغلال هذه القدرات أثناء العمل مما يؤدي لزيادة مستوى الأداء وبالتالي تحقيق أهداف العمل.

هذا، ويعتبر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف أحد أبعاد مقياس استغلال نقاط القوة وتقويم نقاط الضعف **strengths use and deficit correction** والذي قدمه (van Woerkom et al.,2016) ويتكون من أربعة أبعاد هي الدعم التنظيمي لاستخدام نقاط القوة، والدعم التنظيمي لتقويم نقاط الضعف، وسلوك استغلال نقاط القوة، وسلوك تقويم نقاط الضعف.

## ٢- الأصالة في مكان العمل: Authenticity at work

تعتبر الأصالة عن تجربة الفرد الذاتية للموائمة بين تجاربه الداخلية وتعبيراته الخارجية حيث تتضمن التجارب الداخلية الأفكار والقيم والمشاعر والتفضيلات السلوكية في حين تشير التعبيرات الخارجية إلى السلوكيات اللفظية الظاهرة والسلوكيات غير اللفظية (Reis et al.,2017) ويمكن تعريفها بأنها امتلاك الفرد لخبرات شخصية تتمثل في الأفكار، والعواطف، والاحتياجات، والرغبات، والمعتقدات، والتفضيلات والقدرة على التعبير عن الذات بطرق تتفق مع هذه المشاعر والأفكار الداخلية (Song,2020). وبالتالي يمكن تعريف الأصالة في مكان العمل بأنها مدى قدرة الأفراد على التصرف بطريقة تتفق مع قيمهم ومعتقداتهم وخصائصهم الشخصية داخل العمل (Matsuo,2021). حيث تعني الأصالة أن تكون حقيقياً وأن تظل متصلاً بذاتك الحقيقية أثناء أداء العمل بحيث يكون هناك دائماً تطابق بين ما تشعر به وما تظهره وتعبّر عنه من عواطف (Mehta,2021).

ومن الجدير بالذكر أن هناك اختلاف بين الباحثين حول طبيعة مفهوم الأصالة في مكان العمل فهناك من يعتبرها سمة شخصية لا تتغير كثيراً عبر الزمن والمواقف، بالمقابل يرى البعض الآخر أن مفهوم الأصالة في مكان العمل حالة ناتجة عن مدى الانسجام بين الموظف وبيئة العمل التي يعمل بها، ونظراً لأن بيئة العمل عرضة للتغيير (على سبيل المثال عند تغير المهام، أو مغادرة أحد الزملاء) فقد ينتج عن ذلك تغير في درجة التوافق والانسجام بين الموظف والبيئة التي يعمل بها بالتالي تتغير درجة أصالته أيضاً، لذلك يمكن اعتبار الأصالة في مكان العمل مفهوم قابل للتغيير وفقاً للتغير في بيئة العمل (van den Bosch & Taris, 2019). بالتالي ترى الباحثة أن الأصالة في مكان العمل حالة تساعد في تعديل أدوار الأفراد المتعلقة بوظائفهم وليست مجرد سمة أو خصائص شخصية وهي تعني مدى وجود توافق بين ما يشعر به الفرد وما يظهره من سلوكيات خارجية.

#### أبعاد الأصالة في مكان العمل:

اعتمدت الدراسات التي تناولت الأصالة في مكان العمل على المقياس الذي طوره Van den Bosch & Taris (2014) والذي يتضمن ثلاث أبعاد هي: الحياة الأصيلة، الاغتراب عن الذات، وقبول التأثير الخارجي، وفيما يلي شرح لهذه العناصر:

#### ١. الحياة الأصيلة: Authentic Living

تشير الحياة الأصيلة إلى وجود انساق بين سلوكيات الموظف في العمل وقيمة ومعتقداته الشخصية (Song et al., 2020)، أي الدرجة التي تتفق فيها أنشطة وتصرفات الموظفين في العمل مع قيمهم الشخصية ومشاعرهم ومعتقداتهم، على سبيل المثال عندما يبتسم الموظف للعميل فهو يقوم بعمله فقط بدلاً من التصرف بما يتفق مع مشاعره الحقيقية (van den Bosch & Taris, 2018).

#### ٢. الاغتراب عن الذات: Self-Alienation

يشير الاغتراب عن الذات إلى عدم معرفة الموظف لذاته أثناء عمله (van den Bosch & Taris, 2019). ويمكن تعريفه بأنه انفصال الفرد عن ذاته عندما يعاني من تناقض بين قيمة الشخصية وتجاربه في مكان العمل (Matsuo, 2020a) ويشعر الموظف بالأصالة عندما ينخفض مستوى اغترابه عن ذاته (Song et al., 2020).

### ٣. قبول التأثير الخارجي: Social Influence

يتعلق قبول التأثير الخارجي بتأثير البيئة الخارجية ويعني المدى الذي يتأثر فيه سلوكيات الموظف بأفكار الآخرين (Matsuo, 2020a) أي المدى الذي يلبي فيه الموظف توقعات الآخرين بدلاً من القيام بأعمال يعتقد أنها مهمة وجديرة بالاهتمام. (van den Bosch & Taris, 2018). لذلك، تحقق الأصالة أقصى مستوى لها من خلال الجمع بين مستويات منخفضة من الاغتراب الذاتي وقبول التأثير الخارجي ومستويات مرتفعة من الحياة الأصلية (Ariza-Montes et al., 2019; van den Bosch & Taris, 2019; Ortiz-Gómez et al., 2020). لذلك اعتمدت بعض الأبحاث على بعد الحياة الأصلية فقط كمقياس للأصالة في مكان العمل وذلك لأنها تعكس بشكل وثيق مفاهيم الذات الحقيقية، كما أن الأفراد يشعرون بالأصالة عندما تتفق تصرفاتهم مع ما يشعرون به وعند استخدام صفاتهم الإيجابية ونقاط قوتهم، كما يميل الأفراد إلى إخفاء الصفات السلبية المتصلة بذاتهم (Matsuo, 2021).

### ٣- الارتباط بالعمل Work Engagement:

حاز مفهوم الارتباط بالعمل على كثير من الاهتمام في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، حيث يصف حالة إيجابية مرتبطة بالعمل تعكس مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته وحبه الشديد لها، حيث يشعر الموظف بالحيوية والتفاني والاستغراق في العمل (Meyers et Bakker et al., 2019) al., 2019;

اتفقت غالبية الدراسات السابقة على أن الارتباط بالعمل يتكون من ثلاثة أبعاد هي الحيوية والتفاني والاستغراق في العمل (Abid et al., 2018; Bakker et al., 2019; Ortiz-Gómez et al., 2020)، وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد (Metin et al., 2016):

#### ١. الحيوية (vigor):

تشير الحيوية إلى الشعور بالطاقة والنشاط والمرونة والقدرة على مواجهة تحديات وصعوبات العمل بشكل فعال والمثابرة في مواجهة ضغوط العمل.

#### ٢. التفاني (Dedication)

يعني التفاني الشعور بالفخر والحماس والتحدى، وشعور الموظف بقيمة العمل الذي يؤديه مما يمكنه من التغلب على صعوبات العمل.

### ٣. الاستغراق: (Absorption)

يعرف الاستغراق بأنه الشعور بالانغماس في العمل، لدرجة أن الموظف يشعر بالمتاعب في حالة انفصاله عن عمله. لذلك يمكن اعتبار الحيوية والتفاني والاستغراق المكونات الجسدية والعاطفية والمعرفية للارتباط بالعمل (Abid et al., 2018)، فالأفراد الذين يشعرون بالحيوية العقلية والجسدية يزداد لديهم الحماس والطاقة والنشاط والمثابرة لتحقيق أهداف عملهم. ويشعرون بمرور الوقت بسرعة ويفشلون في فصل أنفسهم عن عملهم (Ding & Yu, 2021).

#### ثانيًا: مشكلة الدراسة:

حتى تستطيع الباحثة صياغة المشكلة وتحديد أبعادها بشكل دقيق، قامت بعمل دراسة استطلاعية بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها ٢٩ مفردة من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض والممرضين، موزعين كالتالي (١١ يعملون في مستشفى التخصصي بدمياط، ٦ يعملون في المستشفى العام، ٨ يعملون بمستشفى الجلدية، ٤ يعملون بمستشفى الرمد)، وتم إجراء مقابلات شخصية اعتمادا على إطار المقابلة الشخصية والذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد كل من (استغلال الموظف لنقاط قوته، والأصالة في مكان العمل، والارتباط بالعمل) لدى العاملين بالمستشفيات الحكومية بدمياط وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٢/٣/١ إلى ٢٠٢٢/٤/١٥.

وتوصلت الباحثة من الدراسة الاستطلاعية إلى مجموعة من النتائج والمتمثلة في:

١. أوضح ٦٠٪ عدم حرص إدارة المستشفى التي يعملون بها على تحقيق التوافق بين نقاط قوتهم ومهام عملهم.
٢. أشار ٥٤٪ إلى عدم اهتمام إدارة المستشفى بالاستفادة من مواهبهم في العمل.
٣. أوضح ٦٧٪ عدم اعتماد إدارة المستشفى على نقاط القوة الخاصة بهم في تأدية مهام وظيفتهم.
٤. أشار ٩٠٪ إلى صدقهم في التعامل مع معظم المواقف التي تواجههم في العمل.
٥. أشار ٢٥٪ إلى قدرتهم على التواصل بسهولة مع زملائهم عندما يتصرفون على طبيعتهم.
٦. أوضح ٨٥٪ أن تعاملهم داخل العمل يتم وفقا للقيم والمعتقدات التي يؤمنون بها.
٧. أشار ٧٥٪ إلى عدم الشعور بالحماس أثناء تأدية العمل ويظهر ذلك من خلال زيادة عدد مرات التأخير عن العمل وزيادة الغياب عن العمل دون عذر.
٨. أوضح ٦٠٪ عدم شعورهم بالاستغراق في العمل وكذا عدم الشعور بالتحدي والتجديد داخل العمل وعدم رغبتهم في العمل بكثافة ولفترات طويلة.



في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة فيما يلي: انخفاض مستويات إدراك الدعم التنظيمي لاستغلال نقاط القوة داخل المستشفيات محل الدراسة وما يمكن أن يسببه من ظواهر تتمثل في انخفاض مستويات الشعور بالأصالة في مكان العمل وما يترتب عليه من نتائج قد تتمثل في انخفاض مستويات الارتباط بالعمل، ولذلك أمكن للباحثة أن تقوم بصياغة المشكلة في حدود مجموعة التساؤلات التالية:

١. ما هو أثر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل؟
٢. ما هو أثر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل؟
٣. ما هو أثر الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل؟
٤. هل تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل؟

#### ثالثاً: أهداف البحث:

انطلاقاً من العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث فإن الهدف العام الذي يسعى إليه البحث هو قياس العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل، وأثر الأصالة في مكان العمل كمتغير وسيط على تلك العلاقة بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط.

ومن منطلق تفسير هذا الهدف تفصيلاً، فإنه يشتمل على تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد أثر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل.
٢. التعرف على أثر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل.
٣. بيان أثر الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل.
٤. قياس أثر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الارتباط بالعمل عند توسيط الأصالة في مكان العمل.
٥. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساهم في توفير بيئة عمل إيجابية تقوم على الاعتماد على نقاط القوة الخاصة بالكوادر الطبية داخل العمل، مما يساهم في زيادة شعورهم بالأصالة والارتباط بالعمل.

#### رابعاً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وتطبيقية بيانها فيما يلي:

##### (١) الأهمية العلمية:

١. إلقاء الضوء على موضوعات حديثة من وجهة نظر الباحثة، والتي نالت اهتماماً كبيراً من الباحثين في الأونة الأخيرة خصوصاً في الدراسات الأجنبية، ألا وهي استخدام الموظف لنقاط قوته، وما لها من تأثير إيجابي على سلوكيات العاملين، من حيث ظهور العديد من الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية، حيث وجدت الدراسات علاقة بينها وبين الأصالة في مكان العمل (Matsuo, 2020a)، كذلك تؤدي إلى زيادة مستويات التعلم والرضا وتقليل نوايا ترك العمل (Mostert et al., 2018) والسعي للتأصيل النظري لها.

٢. المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين استخدام الموظف لنقاط قوته، والأصالة في مكان العمل، والارتباط بالعمل، كما أنها تعتبر إضافة للمكتبة العلمية لقلة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات في نموذج واحد -على حد علم الباحثة.

##### (٢) الأهمية التطبيقية:

١. يستمد البحث أهميته من أهمية قطاع المستشفيات الحكومية محل البحث حيث يعد من القطاعات الحيوية على المستوى القومي، لاسيما مع معاناته الدول المختلفة من ظهور فيروس كورونا المستجد COVID-19، كذلك تزداد جهود الدولة المصرية في تنمية القطاع الصحي من خلال العديد من المبادرات التي تهدف للكشف المبكر عن الأمراض المزمنة، ومن ثم فإن تطبيق الدراسة على هذه الشريحة يمثل قطاعاً لا يستهان به ولا سيما إذا أخذنا في الاعتبار مدى التشابه بين تلك المستشفيات مع نظيرتها في المحافظات الأخرى حيث يمكن الاستفادة من النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها في المستشفيات موضع التطبيق وكذلك المستشفيات في المحافظات الأخرى.

٢. التعرف على أسباب انخفاض الارتباط بالعمل في المستشفيات محل الدراسة ومحاولة علاجها من خلال اقتراح سياسات قد تؤدي إلى زيادة روح الود والتعاون والتفاني والكفاءة الذاتية داخل المستشفيات، وما ينتج عن ذلك من نتائج إيجابية على المستوى الفردي والتنظيمي.

٣. مساعدة المسؤولين في المستشفيات محل البحث في التعرف على أهم الأساليب التي من شأنها تحقيق مفهوم استخدام الموظف لنقاط قوته، والذي يعد أحد مقدمات كل من الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل وذلك لهم من تأثير مباشر وغير مباشر على اتجاهات وسلوكيات العاملين الإيجابية والسلبية داخل العمل.

#### خامساً: الدراسات السابقة وبناء فروض البحث:

تعرض فيه عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث والتي أتاحت للباحثة فرصة الاطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

#### ١- العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل

يمكن تفسير الأثار الإيجابية لدعم المنظمة للموظف لاستغلال نقاط قوته من خلال نموذج متطلبات وموارد الوظيفة، والذي يفترض أن زيادة متطلبات الوظيفة مثل عبء العمل يؤدي إلى ظهور العديد من الاتجاهات السلبية داخل مكان العمل مثل انخفاض الالتزام التنظيمي و زيادة نوايا ترك العمل و الشعور بالاحترق الوظيفي وانخفاض مستوى الأداء، في حين أن زيادة موارد الوظيفة تؤدي إلى زيادة الدافعية وتساعد الموظفين على التعامل بكفاءة مع متطلبات الوظيفة وزيادة مستوى الأداء وتحقيق أهداف المنظمة مما يؤدي إلى زيادة ارتباط الموظف بوظيفته (Bakker & van Woerkom, 2018).

ويعتبر استغلال الموظف لنقاط قوته أحد موارد الوظيفة، فعندما يستطيع الموظفون استغلال نقاط قوتهم داخل العمل فإنهم يكونون أكثر ثقة في إنجاز مهام العمل بنجاح وبالتالي تزداد قدرتهم على تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء وسلوكيات المساعدة (Kong & Ho, 2016). كذلك تؤدي إلى انتشار السلوكيات الاستباقية داخل العمل (van Woerkom et al., 2016)، كذلك تؤثر إيجابيا على العواطف الايجابية (Bakker et al., 2019)، كما تؤدي إلى تحقيق مستويات مرتفعة من السلوك الإبداعي وأداء المهام (Ding et al., 2020)، كما أن زيادة استغلال نقاط القوة للموظفين تؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي والعواطف الإيجابية العواطف السلبية (Dubreuil et al., 2021) كما أنها تؤدي إلى زيادة مستويات الازدهار في مكان العمل (Guan & Frenkel, 2021; Moore et al., 2021)، كذلك تؤدي إلى زيادة سلوكيات تحمل المخاطرة (Liu et al., 2021).

كذلك، أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباط ايجابية بين استغلال الموظف لنقاط قوته والارتباط بالعمل حيث وجدت دراسة (Els et al., 2016) أن استغلال الموظف لنقاط القوة المتاحة لديه يؤثر إيجابياً على أبعاد الارتباط بالعمل (الحيوية والتفاني والاستغراق) من خلال الدور الوسيط لتبادل العلاقة بين القائد وتابعة، كما أكدت دراسة (van Woerkom et al., 2016) وجود علاقة ارتباط ايجابية بين استغلال الموظف لنقاط قوته بشكل أسبوعي والارتباط بالعمل الأسبوعي وذلك من خلال توسط الكفاءة الذاتية الأسبوعية، وأكدت دراسة (Mostert et al., 2018) هذه العلاقة حيث توصلت إلى أن استخدام الموظف لنقاط قوته يؤدي إلى زيادة الارتباط بالعمل. وأضافت دراسة (Van

(Wingerden & Van der Stoep, 2018) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين استغلال نقاط القوة لدى الموظف والارتباط بالعمل والأداء كذلك توصلت الدراسة إلى أن استغلال الموظف لنقاط قوته والارتباط بالعمل يتوسطون العلاقة بين العمل الهادف والأداء.

في حين توصلت دراسة (Bakker et al., 2019) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين استغلال الموظف لنقاط قوته والارتباط بالعمل، وتزداد قوة العلاقة الإيجابية في حالة انخفاض مستوى العصبية وارتفاع مستوى الانبساط. وأكدت دراسة (Meyers et al., 2019) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الدعم التنظيمي لاستخدام القوة والارتباط بالعمل وأضافت ارتباط الدعم التنظيمي لاستغلال نقاط القوة لدى الموظف بعلاقة عكسية مع الاحتراق.

كذلك توصلت دراسة (Meyers et al., 2020) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل، كما وجدت الدراسة أن الارتباط بالعمل يتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين استخدام الموظف لنقاط قوته والأداء السياقي.

وأكدت دراسة (Matsuo, 2020b) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته والارتباط بالعمل، كما توصلت الدراسة إلى توسط سلوك استخدام الموظف لقوته العلاقة الإيجابية بين الدعم التنظيمي لاستخدام القوة والارتباط بالعمل بشكل جزئي.

أيضاً، وجدت دراسة (Ding & Yu, 2021) علاقة ارتباط إيجابية بين استخدام الموظف لنقاط قوته والارتباط بالعمل، وأن استخدام الموظف للقوة يتوسط العلاقة بين دعم القادة لاستخدام القوة والارتباط بالعمل.

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن الارتباط بالعمل يعد أحد أهم النواتج الإيجابية لاستغلال الموظف لنقاط قوته حيث تناولت الأبحاث هذه العلاقة بصورة مباشرة، مثل دراسة Meyers et al., 2019 وبصوره غير مباشرة من خلال ادخال متغيرات وسيطة أو معدلة مثل دراسة (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018; Bakker et al., 2019)، وتماشياً مع ما سبق يمكن استنتاج أن استغلال الموظف لنقاط قوته يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على الارتباط بالعمل.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض الأول كما يلي:

"يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل"

وبالتالي سوف يتم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الحيوية

ب- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على التفاني

ج- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الاستغراق في العمل

٢- العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والأصالة في مكان العمل

في حين ركزت معظم الأبحاث والدراسات السابقة على تحديد النتائج المرتبطة بالأصالة في مكان العمل نجد عدم معرفة الكثير عن المقدمات والعوامل التي تؤدي إلى الأصالة في مكان العمل فنجد أن دراسة (Metin et al., 2016) قد توصلت إلى أن موارد الوظيفية تؤثر إيجابيا على الأصالة في مكان العمل، بينما وجدت دراسة (Kuntz & Abbot, 2017) دور ايجابي للتوافق بين الفرد والبيئة (المنظمة، الوظيفة، المشرف، فريق العمل) في التأثير على الأصالة في مكان العمل، كما أن لعواطف العمل الإيجابية دور مهم في ظهور بيئة عمل تتسم بالأصالة (Mehta, 2021).

فعندما يمارس الموظفون أنشطة تتماشى مع نقاط القوة المتوافرة لديهم، فإنهم يفعلون ما يجيدونه مما يمنحهم إحساسا بالأصالة ويعزز منحنيات التعلم الخاصة بهم، كما أن التركيز على تنمية نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف يجعل الموظفين أكثر سعادة ورضا بنجاحهم في الوقت الحاضر وفي المستقبل وتجعلهم قادرين على استخدام قوتهم في العمل وبالتالي يقومون بأداء المهام التي تتماشى مع مواهبهم واهتماماتهم الشخصية (Moore et al., 2021). واتساقاً مع ما سبق توصلت دراسة (Matsuo, 2020a) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين استخدام الموظف لنقاط قوته والأصالة في العمل، كذلك توصلت الدراسة إلى أن الأصالة في مكان العمل تتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين استخدام الموظف لنقاط قوته والرضا الوظيفي بشكل كلي، في حين تتوسط الأصالة في مكان العمل علاقة الارتباط الإيجابية بين استخدام الموظف لنقاط قوته والسلوك الاستباقي بشكل جزئي.

من خلال استعراض الباحثة العلاقة بين استغلال الموظف لنقاط قوته والأصالة في مكان العمل تبين للباحثة عدم وجود دراسات كافية في هذا الصدد، واستناداً لما سبق يمكن للباحثة صياغة الفرض الثاني:

"يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل"

### ٣- العلاقة بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل

يؤثر السلوك الأصيل على الارتباط بالعمل من خلال موائمة الفرد لسلوكه الخارجي مع مشاعرة الداخلية من خلال تمكين الأفراد من الاعتماد على مواردهم ونقاط قوتهم الشخصية مما يؤدي إلى زيادة الارتباط بالعمل، وعلى النقيض من ذلك يؤدي السلوك غير الأصيل إلى استنفاد طاقة الفرد بسبب الجهد المطلوب لإخفاء ما يشعر به مما يؤدي لتقليل الارتباط بالعمل (Cha et al., 2019) كذلك ارتبط مفهوم الأصالة في العمل بالارتباط بالعمل من خلال نظرية تقرير المصير والتي تهدف إلى تحديد إلى أي مدى يتأثر السلوك البشري بمختلف العوامل التي تؤثر على دافع العمل لديه مع التركيز بشكل خاص على فكرة تقرير المصير أو القدرة على اتخاذ قرار طوعي حول كيفية القيام بالعمل، حيث أن قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله والتعبير عن مشاعره يؤدي إلى سلوكيات عمل أفضل والشعور بالرفاهية (Matsuo, 2021)

واتساقاً مع ما سبق أظهرت نتائج العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل، حيث ذكرت دراسة (Metin et al., 2016) أن الموظفين الذين يشعرون بالمتعة أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية وأن وظائفهم متوافقة مع قيمهم الخاصة يكون لديهم مستويات مرتفعة من الارتباط بالعمل وأكدت الدراسة على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل، كما توصلت الدراسة إلى توسط الأصالة في مكان العمل العلاقة الإيجابية بين موارد الوظيفة والارتباط بالعمل بشكل جزئي.

وأسفرت نتائج دراسة (Kuntz & Abbott, 2017) عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بعد الحياة الأصيلة والارتباط بالعمل، كما توصلت الدراسة إلى أن بعد الحياة الأصيلة يتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين التوافق بين الفرد ووظيفته والتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط بالعمل. كذلك أكدت دراسة (van den Bosch & Taris, 2018) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل كما توصلت الدراسة إلى أن التحفيز يتوسط هذه العلاقة بشكل جزئي. كما وجدت دراسة (van den Bosch & Taris, 2019) علاقة ارتباط إيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل والرضا الوظيفي وأشارت الدراسة إلى أن وجود مستويات مرتفعة من الأصالة تؤدي إلى وجود مستويات مرتفعة من الارتباط بالعمل والرضا الوظيفي، في حين وجود مستويات منخفضة من الأصالة تؤدي لزيادة شعور العاملين بالاحترق في مكان العمل كما وجدت الدراسة أن الأصالة في مكان العمل تتوسط العلاقة بين توافق الفرد مع البيئة والارتباط بالعمل، وأكدت دراسة (Metin et al., 2018) هذه النتيجة حيث توصلت إلى أن الارتباط في مكان العمل يتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين الأصالة في مكان العمل والأداء. في حين بحثت دراسة (Ariza-Montes et al., 2019) الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الأصالة في مكان العمل والرفاهية الشخصية وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط بالعمل يتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين الأصالة في مكان العمل والرفاهية الشخصية بشكل جزئي.

بينما توصلت دراسة (Ortiz-Gómez et al., 2020a) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل كذلك توسط الأصالة في مكان العمل علاقة الارتباط الإيجابية بين القيادة الخادمة والارتباط بالعمل. وأكدت دراسة (Ortiz-Gómez et al., 2020b) علاقة الارتباط الإيجابية بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل، كما توصلت إلى أن الأصالة في مكان العمل تتوسط علاقة الارتباط الإيجابية بين القيم الشخصية والارتباط بالعمل بشكل جزئي. كذلك بحثت دراسة (Song et al., 2020) دور الأصالة في مكان العمل في تشكيل السلوكيات والاتجاهات المرتبطة بالعمل وتوصلت إلى ارتباط أصالة الموظف بعلاقة إيجابية مع كل من الارتباط بالعمل والرضا عن العمل والصوت الداعم والصوت المانع ورأس المال النفسي والمواطنة التنظيمية في حين ارتبطت بعلاقة عكسية مع كل من الاحتراق في مكان العمل ونوايا ترك العمل كما توصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين أصالة الموظف والارتباط في مكان العمل بشكل جزئي. كما بحثت دراسة (Markova, 2021) العلاقة بين الأصالة في مكان العمل ونواتج العمل الإيجابية والسلبية وتوصلت إلى ارتباط الأصالة في مكان العمل بعلاقة إيجابية مع أداء الوظيفة والارتباط بالعمل، وعلاقة عكسية مع الاحتراق في مكان العمل.

مما سبق يتضح للباحثة أن هناك اتفاق من جانب الباحثين أن الارتباط بالعمل هو أحد النواتج الإيجابية للأصالة في مكان العمل حيث أظهر الباحثون اهتمام بدراسة العلاقة المباشرة بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل مثل دراسة (Markova, 2021; Metin et al., 2018; Metin et al., 2016) (van den Bosch & Taris, 2021) أو من خلال ادخال متغيرات وسيطة في العلاقة مثل دراسة (van den Bosch & Taris, 2021; Song et al., 2020).

وبناء على ما سبق أمكن للباحثة صياغة الفرض الثالث كما يلي:

**"يوجد تأثير إيجابي معنوي للأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل"**

وبالتالي سوف يتم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على الحيوية

ب- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على التفاني

ج- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على الاستغراق

#### ٤- الدور الوسيط للأصالة في مكان العمل في العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل

يمكن فهم العلاقة بين استغلال نقاط القوة لدى الموظف والأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل من خلال نظرية بناء وتوسيع الانفعالات الايجابية، حيث أن تجارب المشاعر الإيجابية توسع وتزيد من عمق وثراء الأفكار لدى الفرد، حيث يبني الأفراد مواردهم النفسية من خلال تغيير أنفسهم وحالتهم المزاجية للأفضل مما يجعلهم أكثر إبداعاً ومعرفة ومرونة وصحة ويعزز رفاهية الفرد النفسية والجسدية فعندما يستطيع الفرد تحديد نقاط قوته واستخدامها يؤدي ذلك إلى شعوره بالمزيد من المشاعر الإيجابية وبناء موارده الشخصية وبالتالي استغلال نقاط قوته على نطاق أوسع والتحكم بنجاح في بيئة العمل الخاصة بهم مما يؤدي إلى المزيد من النتائج التنظيمية الإيجابية مثل الارتباط بالعمل، كذلك تشير نظرية متطلبات وموارد الوظيفة أن الأفراد الذين يكونون على دراية بمدى أصالتهم من خلال تحديد واستغلال نقاط قوتهم (Matsuo,2020a).

كذلك تساعد نقاط القوة الشخصية لدى الأفراد على تحسين مستوى الأداء وممارسة وظائفهم بكفاءة وذلك لأن امتلاك الفرد لنقاط قوة معينة تجعله أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التي تواجهه في بيئة العمل وزيادة الرفاهية، كذلك التعامل بشكل أفضل مع المتطلبات غير العادية للوظيفة، ومن المرجح أن يؤدي استخدام الفرد لنقاط قوته في العمل إلى نتائج ايجابية مثل الارتباط بالعمل وزيادة الشغف تجاه العمل، وعلى النقيض يؤدي تجاهل نقاط الضعف إلى الشعور بالإحباط والاهانة، فعندما يستخدم الموظفون قوتهم في الأنشطة المتعلقة بالعمل، يشعر الموظفون بالأصالة والقدرة على الوصول لأهدافهم، وعند نجاحهم يزداد لديهم الشعور بالعواطف الإيجابية مثل الفخر والسعادة والارتباط بالعمل (Bakker et al.,2019).

بناء على ما سبق حول العلاقات بين استخدام الموظف لنقاط قوته والأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل يمكن للباحثة صياغة الفرض الرابع كما يلي:

#### "تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل"

وبالتالي سوف يتم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

- أ- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والحيوية
- ب- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والتفاني
- ج- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والاستغراق



### الفجوة البحثية ونموذج البحث المقترح:

باستقراء الدراسات السابقة وجدت الباحثة أن بعض الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك لاستغلال نقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل

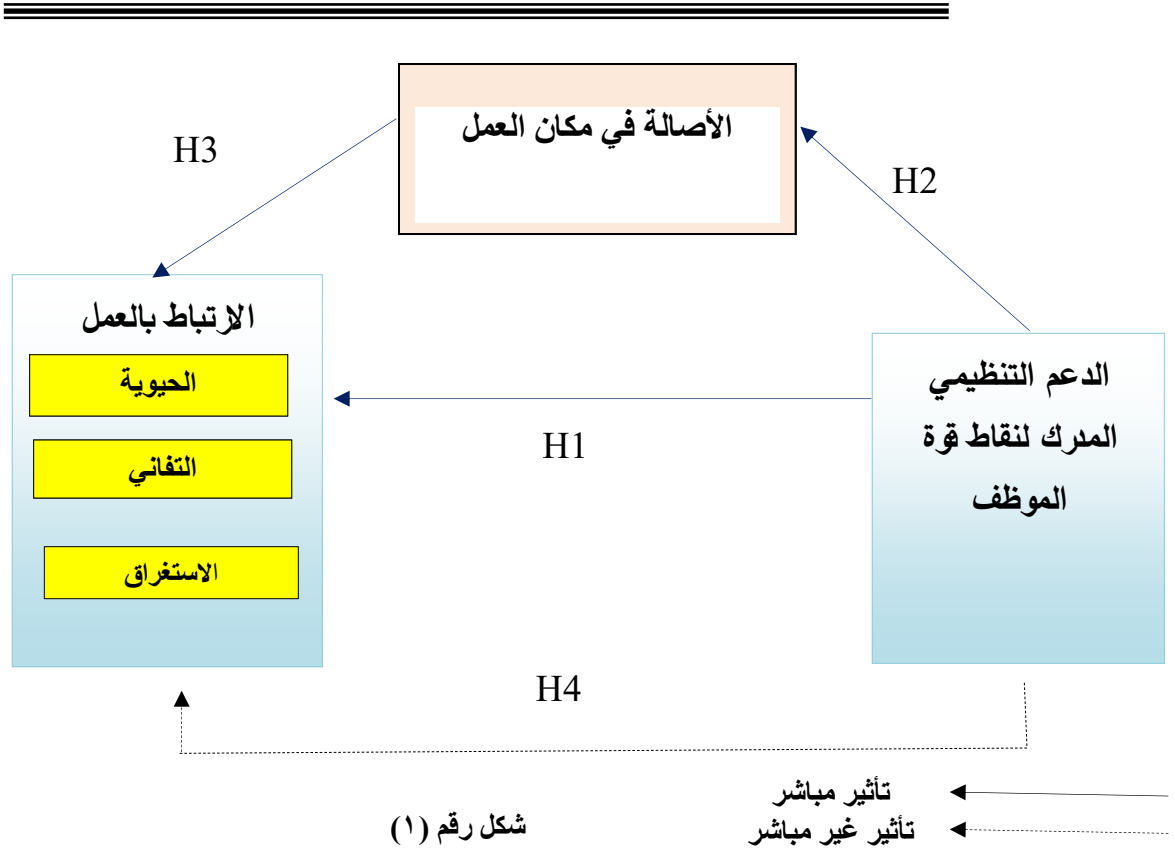
(Els et al.,2016; Van Wingerden & Van der Stoep,2018; Meyers et al.,2020)

وتناولت بعض الدراسات العلاقة المباشرة بين الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل (Metin et al.,2016; Kuntz&Abbott,2017; Ariza-Montes et al.,2019)

ووجدت الباحثة قلة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك لاستغلال نقاط قوة الموظف والأصالة في مكان العمل (Matsuo,2020a) في حين تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات. كما تبين للباحثة عدم وجود دراسات – في حدود علم الباحثة - تناولت العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة مجتمعة في دراسة واحدة.

كذلك اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، فلم تتناول الدراسات السابقة تأثير الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل، مما أتاح الفرصة للباحثة اختيار أكثر المتغيرات مناسبة للمشكلة قيد الدراسة، والموضح في الشكل رقم (١) في محاولة لفهم دور كل استخدام الموظف لقوته وشعوره بالأصالة في مكان العمل، في التنبؤ بالارتباط بالعمل في البيئة المصرية بشكل خاص، والبيئة العربية بشكل عام.

وفي ضوء مشكلة وأهداف الدراسة وفروض الدراسة يمكن صياغة نموذج الدراسة والذي يتضمن متغيرات الدراسة كما يتضح في الشكل رقم (١).



شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة

سادساً أسلوب البحث:

وتتناول فيه الباحثة كلاً من: البيانات المطلوبة ومصادرها، متغيرات الدراسة، وكيفية قياسها، أسلوب قياس المتغيرات، مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة ويمكن توضيحه كما يلي:

١- البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية، والبيانات الأولية بالنسبة للنوع الأول من البيانات تم الحصول عليه اطلاع الباحثة على العديد من المراجع العربية والأجنبية من كتب ودوريات وبحوث ورسائل علمية مرتبطة بكل من الدعم التنظيمي المدرك لاستخدام الموظف لنقاط

قوته، الأصالة في مكان العمل، الارتباط بالعمل أما البيانات الأولية فقد تم الحصول عليها من فقد تم جمعها من المستقسي منهم المستهدفين من خلال الدراسة الميدانية، والمقابلات الشخصية باستخدام قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض.

## ٢ - متغيرات البحث وكيفية قياسها:

يسعى البحث إلى التعرف على الدور الوسيط للأصالة في مكان العمل في العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والارتباط بالعمل، وبالتالي تنقسم متغيرات هذا البحث إلى ثلاث متغيرات تم الاسترشاد بها من واقع الدراسات السابقة وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث:

### ١. المتغير المستقل: الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف:

يشير الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف إلى معتقدات الموظفين بمدى تقدير المنظمة لنقاط قوتهم ودعمهم لاستغلالها بشكل فعال في العمل مما يؤدي لتحقيق أهداف جديرة بالاهتمام، وتم قياس هذا المتغير بالاعتماد على مقياس (van Woerkom et al.,2016) والذي يتكون من 7 عبارات، نظرًا لتمتعه بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات بالإضافة إلى أنه تمت الاستعانة به في العديد من الدراسات السابقة من قبل العديد من الباحثين.

### ٢. المتغير الوسيط: الأصالة في مكان العمل:

تشير الأصالة في مكان العمل إلى مدى قدرة الأفراد على التصرف بطريقته تتفق مع قيمهم ومعتقداتهم وخصائصهم الشخصية داخل العمل (Matsuo,2021). أي يكون هناك دائمًا تطابق بين ما تشعر به وما تظهره وتعبّر عنه من عواطف (Mehta,2021).

هذا وتم الاعتماد على مقياس (Van den Bosch & Taris 2014) ويتكون من ٤ عبارات واعتمدت الباحثة في قياس الأصالة في مكان العمل بعد الحياة الأصيلة فقط باعتبارها البعد السلوكي للأصالة، كما أنه قصير وسهل الفهم والاستخدام وتم تطبيقه في الدراسات السابقة بدرجة موثوقة مرتفعة على سبيل المثال دراسة (Reis et al.,2017; Matsuo,2021).

### ٣. المتغير التابع: الارتباط بالعمل:

يعبر الارتباط بالعمل عن حالة إيجابية مرتبطة بالعمل تعكس مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته وحبه الشديد لها، حيث يشعر الموظف بالحيوية والتفاني والاستغراق في العمل وتم قياس هذا المتغير اعتمادًا على مقياس (Schaufeli & Bakker, 2003) والذي يتكون من ثلاث مقاييس فرعية تضمنت ثلاث أبعاد هي الحيوية (٦ عبارات)، والتفاني (٥ عبارات)، والاستغراق (٦ عبارات) ويعتبر هذا المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة والتي ثبت صدقها وثباتها ويتكون من ١٧ عبارة.

### أسلوب قياس المتغيرات:

قامت الباحثة بقياس لوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من ١ غير موافق تماما إلى ٥ موافق تماما.

### ٣- مجتمع وعينة البحث

#### ١. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط، حيث يتكون القطاع الحكومي من ٧ مستشفيات هي (دمياط العام، دمياط التخصصي، الحميات، الصدر، رأس البر المركزي، الأمراض الجلدية، الأمراض المتوطنة، الرمد)، ويصل إجمالي عدد مفردات المجتمع حوالي (٣٠٤٥) مفردة (مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة بمحافظة دمياط ٢٠٢٢)،

#### ٢. عينة الدراسة:

نظرا لـ كبر حجم مجتمع الدراسة وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث)، وتم تحديدها باستخدام برنامج Size Sample Calculator عند مستوى معنوية ٥٪ وحدود ثقة ٩٥ ٪، وبلغ حجمها (٣٤٢) مفردة وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة، هذا وبلغت عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (٢٨١) قائمة بنسبة استجابة (٨٥٪).

وتتمثل وحدة المعاينة في الطبيب وعضو هيئة التمريض والفني، وذلك لاستطلاع آرائهم حول درجة توافر متغيرات الدراسة في بيئة العمل بالمستشفيات.

يوضح الجدول رقم (١) بيان بأعداد مجتمع البحث، وتوزيع مفردات العينة على المستشفيات محل الدراسة كما يلي:

جدول رقم (١)

بيان بأعداد مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة على المستشفيات محل الدراسة:

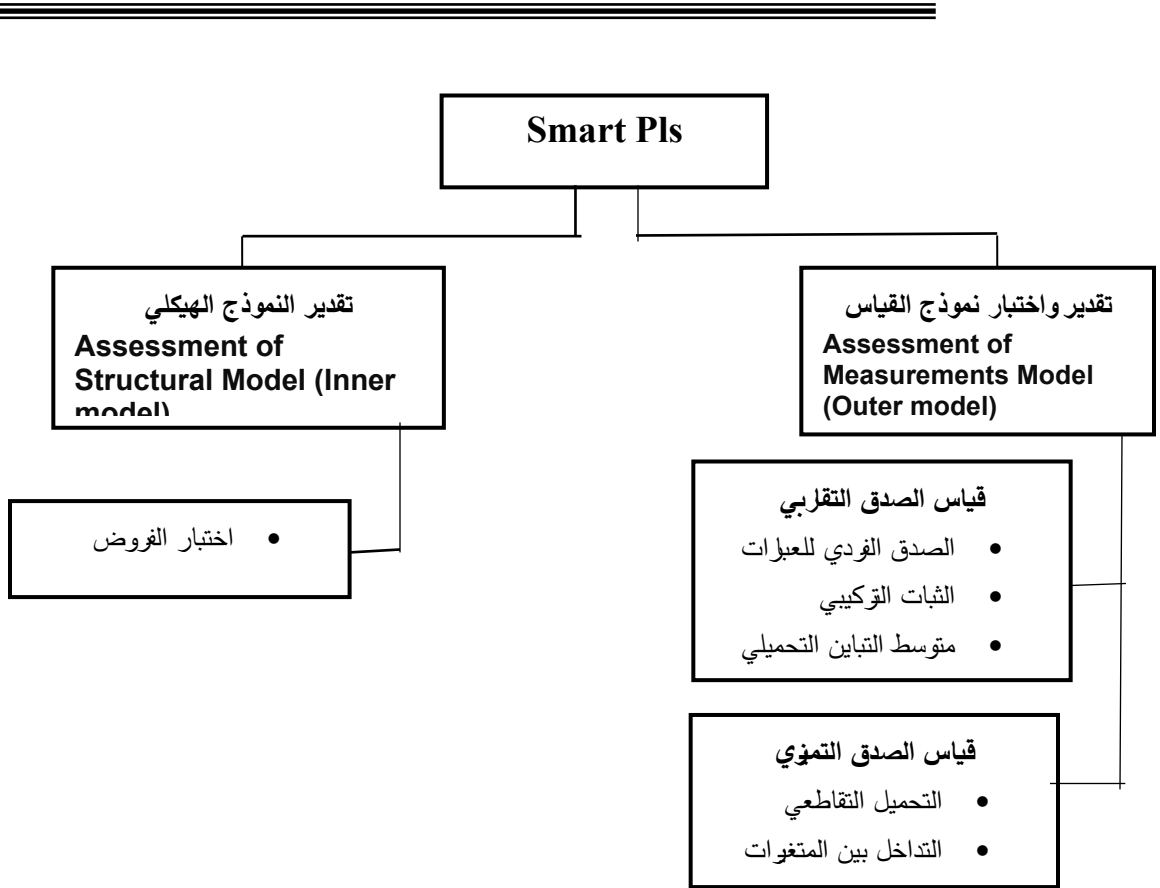
م	اسم المستشفى	عدد العاملين	الوزن النسبي %	عدد مفردات العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
١	دمياط التخصصي	١٠٥٤	٣٤,٦١%	١١٩	٩٨	٨٢%
٢	دمياط العام	٧٧١	٢٥,٣٢%	٨٧	٧٦	٨٧%
٣	الحميات	٢٨٥	٩,٣٦%	٣٢	٢٥	٧٨%
٤	الرمد	٢٤٥	٨,٠٥%	٢٨	٢٥	٨٩%
٥	الصدر	٢٤٢	٧,٩٥%	٢٧	١٩	٧٠%
٦	الجلدية	٢٢٦	٧,٤٢%	٢٥	١٧	٦٨%
٧	رأس البر المركزي	٢٢٢	٧,٢٩%	٢٤	٢١	٨٧,٥%
	الإجمالي	٣٠٤٥	١٠٠%	٣٤٢	٢٨١	٨٢%

المصدر: من اعداد الباحثة في ضوء بيانات مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة دمياط ٢٠٢٢

٤- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات واختبار فروض البحث على أسلوب تحليل المسار وهو أحد الأشكال الأساسية لنمذجة المعادلة الهيكلية وهو نموذج يستخدم في اختبار تأثير أحد المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

هذا، وقد استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي Smart PLS V.2.3.7 في اختبار ثبات وصدق نموذج الدراسة، وأيضًا في تقييم النموذج الهيكلي للدراسة والتحقق من فروض الدراسة وذلك بسبب قدرته على تقدير العلاقات السببية بين جميع المتغيرات في وقت واحد بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع أخطاء القياس في النموذج الهيكلي للدراسة (Hair et al., 2017) والذي يمكن تحديد خطواته من خلال الشكل رقم (٢):



شكل رقم (٢)

خطوات إجراء التحليل الاحصائي باستخدام برنامج Smart PIs

Source: El Hilali, W., El Manouar, A., & Idrissi, M. A. J. (2020). Reaching sustainability during a digital transformation: a PLS approach. *International Journal of Innovation Science*.

سابعًا: اختبار صدق وثبات أداء الدراسة:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقبل الاعتماد عليها بشكل نهائي، قامت الباحثة بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها (اختبار نموذج القياس)، وذلك على النحو الآتي:

1 - تقدير واختبار نموذج القياس **Measurement Model**:

اعتمدت الباحثة في اختبار النموذج المقترح لقياس متغيرات الدراسة على المعايير والمؤشرات التي وردت في (Hair et al., 2017)، والغرض من الاختبار هنا هو تحديد العلاقة بين كل متغير، والعبارات المستخدمة في قياسه (مؤشرات قياسه)، وذلك على مرحلتين كما يلي:

أ. **قياس صدق التقارب convergent validity**: يشير إلى قياس الاتساق الداخلي للمقياس، ومدى الثقة في أن السمة المراد قياسها تقاس بصورة جيدة من خلال المؤشرات المستخدمة. وفي سبيل قياس صدق التقارب اعتمدت الباحثة على ثلاثة مؤشرات وهي (Hair et al., 2017):

١. **الصدق الفردي للعبارات Individual item validity**: ويتم قياس الصدق الفردي لكل عبارة في المقياس من خلال التحليل العاملي التوكيدي **Confirmatory Factor Analysis (CFA)**، ويجب ألا يقل معامل التحميل عن ٠,٧٠ لكل عبارة من عبارات المقياس ويتم استبعاد العبارات ذات التحميل الأقل.

٢. **الثبات التركيبي Composite Reliability**: يستخدم الثبات التركيبي مثله مثل معامل ألفا كرونباخ في قياس الاتساق الداخلي للمقياس، ولكنه يعد أكثر ملائمة لقياس الاتساق الداخلي من معامل ألفا، ويجب ألا يقل عن ٠,٧، ليتم الحكم على المقياس أنه لديه ثبات تركيبي قوي.

٣. **متوسط التباين التحملي Average variance extracted (AVE)**: يقيس مستوى التباين بين المتغيرات والمؤشرات المستخدمة في القياس والتي ترجع إلى أخطاء القياس والتي يجب ألا تقل عن ٠,٥ لمتغيرات الدراسة

ويعرض الجدول رقم (٢) نتائج صدق التقارب لمتغير الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف.

جدول رقم (٢)

نتائج صدق التقارب للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف

العبارات	التحليل العالمي	متوسط التباين التحميلي AVE	الموثوقية للمحور CR	الفا كرونباخ
١- تمنحني منظمتي الفرصة للقيام بما أحببه	٠,٨٤٦	٠,٦٩٩	٠,٩٤٢	٠,٩٢٨
٢- تسمح لي منظمتي استخدام مواهبي	٠,٨١٥			
٣- تهتم منظمتي بالتوافق بين نقاط قوتي مع مهام وظيفتي	٠,٨٥٣			
٤- تستفيد منظمتي من مواهبي إلى أقصى حد	٠,٧٦٧			
٥- تركز منظمتي على ما أحيد القيام به	٠,٨٩٩			
٦- تهتم منظمتي بتطبيق نقاط قوتي داخل العمل	٠,٨٩٦			
٧- تسمح لي منظمتي القيام بعملتي بالطريقة التي تناسبني	٠,٧٦٥			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

- يتضح من الجدول رقم (٢) أنه اعتمادًا على نتائج التحليل العملي التوكيدي تحقق الصدق الفردي لعبارات مقياس الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف حيث حققت معدل تحميل عملي أكثر من ٠,٧٠. كما اتضح أن نتائج اختبار الثبات التركيبي CR ممتازة حيث تعدت ٠,٧٠، فأظهرت النتائج أن درجة الثبات ٠,٩٤٢، وبالنسبة لنتائج اختبار متوسط التباين بين المقاييس لكل متغير AVE كما يظهر في الجدول رقم (٢) أن نتائج الاختبار جيدة حيث تعدت ٠,٥٠. ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج صدق التقارب لمتغير الأصالة في مكان العمل.



جدول رقم (٣)  
نتائج صدق التقارب للأصالة في مكان العمل

العبارات	التحليل العامل	متوسط التباين التحميلي AVE	الموثوقية للمحور CR	الفا كرونباخ
١- في عملي، أنا صادق مع نفسي في معظم المواقف	٠,٨٧٠	٠,٧٨١	٠,٩٢٧	٠,٩٠٢
٢- في عملي، أذافع دائما عما أو من به	٠,٨٨٥			
٣- في عملي، أنصرف وفقاً لقيمي ومعتقداتي	٠,٨٦١			
٤- في عملي، أتواصل بسهولة مع زملائي عندما أكون على طبيعتي.	٠,٧٢٢			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

- يتضح من الجدول رقم (٣) أنه اعتماداً على نتائج التحليل العملي التوكيدي تحقق الصدق الفردي لعبارات مقياس الأصالة في مكان العمل حيث حققت معدل تحميل عاملي أكثر من ٠,٧٠. كما اتضح أن نتائج اختبار الثبات التركيبي CR ممتازة حيث تعدت ٠,٧٠، فأظهرت النتائج أن درجة الثبات ٠,٩٤٢، وبالنسبة لنتائج اختبار متوسط التباين بين المقاييس لكل متغير AVE، كما يظهر في الجدول رقم (٣) أن نتائج الاختبار جيدة حيث تعدت ٠,٥٠.
- ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج صدق التقارب لمتغير الارتباط بالعمل.

جدول رقم (٤)  
نتائج صدق التقارب للارتباط بالعمل

العبارات	التحليل العالمي	متوسط التباين التحميلي AVE	الموثوقية للمحور CR	الفا كرونباخ
<b>الحيوية</b>				
١- في عملي، أشعر بأني مفعم بالطاقة	٠,٧٧٢	٠,٧٠٨	٠,٩٠٦	٠,٨٦٢
٢- في وظيفتي، أشعر بالقوة والنشاط	٠,٣٤٠			
٣- أحب أن أذهب لعملي كل يوم	٠,٦٤٧			
٤- أستطيع أن استمر في عملي لفترات طويلة	٠,٨٥٠			
٥- في وظيفتي، أكون مرن ومستعد ذهنيًا	٠,٨٩٦			
٦- أواظب على عملي، حتى لو كانت الأمور غير مستقرة	٠,٨٤٤			
<b>التفاني</b>				
١- عملي الذي أؤديه له معنى وهدف	٠,٨٧٨	٠,٧٥٤	٠,٩٢٥	٠,٨٩٣
٢- أشعر بالحماس في وظيفتي	٠,٨٦٧			
٣- وظيفتي تلهمني	٠,٨٣٢			
٤- أنا فخور بالعمل الذي أؤديه	٠,٨٩٥			
٥- وظيفتي تمثل تحدي بالنسبة لي	٠,٢٠٩			
<b>الاستغراق</b>				
١- ينقضي الوقت بسرعة عندما أكون في عملي	٠,٢٦٠	٠,٧١٨	٠,٩٢٧	٠,٩٠٢
٢- أنسي كل شيء حولي، عندما أكون في عملي	٠,٨٥٤			
٣- أشعر بالسعادة عندما اعلم بكثافة	٠,٨٣٤			
٤- أنا منغمس في وظيفتي	٠,٩٠٧			
٥- عملي يستحوذ على مشاعري	٠,٨٠٩			
٦- من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي	٠,٨٣١			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

- يتضح من الجدول رقم (٤) أنه اعتمادًا على نتائج التحليل العاملي التوكيدي تم حذف العبارات التي حققت معدل تحميل عاملي أقل من ٠,٧٠، وهي (العبارة ٢) في مقياس الحيوية والتي تنص على (في وظيفتي، أشعر بالقوة والنشاط) حيث حققت ٠,٣٤٠، أيضًا تم حذف (العبارة ٣) في مقياس الحيوية والتي تنص على (أحب أن أذهب إلى عملي كل يوم) حيث حققت ٠,٦٤٧، كما تم حذف (العبارة ٥) في مقياس التفاني وهي (وظيفتي تمثل تحدي بالنسبة لي) حيث حققت ٠,٢٠٩، كذلك حذفت (العبارة ١) في مقياس الاستغراق وهي (ينقضي الوقت بسرعة عندما أكون في عملي) والتي حققت ٠,٢٦٠، في معامل التحميل.
- كما اتضح أن نتائج اختبار الثبات التركيبي CR ممتازة لجميع أبعاد الارتباط بالعمل، وبالنسبة لنتائج اختبار متوسط التباين بين المقاييس لكل متغير AVE يظهر في الجدول رقم (٤) أن نتائج الاختبار جيدة بالنسبة إلى جميع أبعاد الارتباط بالعمل، وكل ما سبق يشير إلى جودة هذا المقياس والذي يجب ألا تقل قيمته عن ٠,٥٠.

#### ب. قياس صدق التمايز Discriminant Validity:

يشير إلى مدى القدرة على تمييز المتغير عن غيره من المتغيرات أو بعبارة أخرى عدم وجود تكرار أو تداخل في عبارات المقياس. واعتمدت الباحثة على معيار التحميل التقاطعي، ومعيار الارتباط أو التداخل بين المتغيرات لقياس صدق التمايز كما يلي (Hair et al., 2017):

#### ١. التحميل التقاطعي Cross-Loading:

يظهر الجدول رقم (٥) نتائج تحليل التحميل التقاطعي الذي يوضح مدى انتماء العبارات أو المؤشرات المستخدمة في قياس كل متغير إلى هذا المتغير دون غيره من المتغيرات، كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٥)  
التحميل التقاطعي لمتغيرات الدراسة

التفاني	الاستغراق	القوة	الحيوية	الأصالة	كود العبارات
0.572	0.546	٠,٥٣٠	0.665	٠,٨٧٠	الأصالة ١
0.605	0.549	٠,٥٥٥	0.681	٠,٨٨٥	الأصالة ٢
0.653	0.516	٠,٥٩٣	0.764	٠,٨٦١	الأصالة ٣
0.437	0.553	٠,٥١٢	0.640	٠,٧٢٢	الأصالة ٤
0.699	0.612	٠,٧٤٢	٠,٨٩٦	٠,٧٥٨	الحيوية ٥
0.635	0.684	٠,٦١٠	٠,٨٥٠	٠,٦٧٠	الحيوية ٤
0.706	0.686	٠,٥٣٦	٠,٨٤٤	٠,٧١٢	الحيوية ٦
0.647	0.568	٠,٧٣٠	٠,٧٧٢	٠,٦٢٥	الحيوية ١
0.570	0.498	٠,٨٤٦	0.635	٠,٥٣١	القوة ١
0.480	0.454	٠,٨١٥	0.542	٠,٤٨١	القوة ٢
0.557	0.420	٠,٨٥٣	0.631	٠,٥٠٢	القوة ٣
0.485	0.449	٠,٧٦٧	0.557	٠,٤٦٥	القوة ٤
0.632	<b>0.551</b>	٠,٨٩٩	0.772	٠,٦٦٤	القوة ٥
0.653	<b>0.638</b>	٠,٨٩٦	0.815	٠,٦٥٤	القوة ٦
0.374	<b>0.457</b>	٠,٧٦٥	0.518	٠,٥١٥	القوة ٧
0.594	٠,٨٥٤	٠,٤٩١	0.621	٠,٥١٤	الاستغراق ٢
<b>0.565</b>	٠,٨٣٤	٠,٤٣٠	0.671	٠,٥٤٩	الاستغراق ٣
<b>0.585</b>	٠,٩٠٥	٠,٥٧٠	0.724	٠,٦٣٨	الاستغراق ٤
<b>0.435</b>	٠,٨٠٩	٠,٥٣٤	0.575	٠,٥٢٣	الاستغراق ٥
<b>0.496</b>	٠,٨٣١	٠,٥١١	0.605	٠,٤٩٢	الاستغراق ٦
٠,٨٧٨	0.606	٠,٥٥٤	0.717	٠,٦٤٣	التفاني ١
٠,٨٦٧	0.487	٠,٥٩١	0.693	٠,٥٢١	التفاني ٢
٠,٨٣٢	0.502	٠,٥٠٦	0.597	٠,٤٣٣	التفاني ٣
٠,٨٩٥	0.594	٠,٥٩٣	0.742	٠,٧٠٥	التفاني ٤

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٥) جودة المقاييس المستخدمة في قياس جميع متغيرات الدراسة وذلك حيث يتضح أن أكبر قيم للمعاملات تقع أمام المتغير المراد قياسه بتلك المؤشرات، وبالتالي لا يوجد تداخل بين عبارات المتغيرات المستخدمة في الدراسة.

## ٢. معيار الارتباط أو التداخل بين المتغيرات

يعتبر مقياس لدرجة التداخل بين المتغيرات من خلال إيجاد الجذر التربيعي لمتوسط التباين بين المتغيرات (AVE)، وكما هو موضح في الجدول رقم (٦) نتائج الاختبار لمتغيرات الدراسة كما يلي:

### جدول رقم (٦)

#### مصفوفة التداخل بين المتغيرات

استخدام الموظف لقوته	الحيوية	التفاني	الأصالة في مكان العمل	الاستغراق	
				٠,٨٤٨	الاستغراق
			٠,٨٣٧	٠,٦٤٥	الأصالة في مكان العمل
		٠,٨٦٨	٠,٦٨٢	٠,٦٣٧	التفاني
	٠,٨٤٢	٠,٧٩٩	٠,٨٢٤	٠,٧٥٧	الحيوية
٠,٨٣٦	٠,٧٧٦	٠,٦٨٤	٠,٦٥٦	٠,٥٥٩	استخدام الموظف لنقاط قوته

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٦) أن جميع معاملات التداخل بين متغيرات الدراسة جيدة، وبالتالي حققت مقاييس الدراسة متطلبات الثبات الداخلي للمتغيرات مما يعني إمكانية الاعتماد على المقاييس المستخدمة في قياس جميع متغيرات الدراسة.

### ثامناً: نتائج البحث

يعرض هذا الجزء اختبار الفروض ونتائج البحث، بالإضافة إلى مناقشة كل فرض على حدة بشيء من التفصيل، وذلك كما يلي:

#### ١- نتائج اختبار الفرض الأول:

"يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل"

وينقسم الفرض الرئيس الأول إلى الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الحيوية

ب- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على التفاني

ج- يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الاستغراق

وفيما يلي عرضاً لاختبار الفروض الفرعية للفرض الأول، حيث يوضح الجدول رقم (٧) نتائج التحليل الإحصائي لاختبار المسار كما يلي:

#### جدول رقم (٧)

نتائج اختبار التأثير المباشر للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل

م	المسار	Std. Beta	Std. Error	T. Value	المعنوية	معامل التحديد R <sup>2</sup>
١	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته ←	٠,٧٩٢	٠,٠٢٣	٣٣,٨٤٨	**٠,٠٠	0.627
٢	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته ←	٠,٦٥١	٠,٠٤٠	١٦,٣٩٩	**٠,٠٠	0.423
٣	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته ←	٠,٦٠٣	٠,٠٤٠	١٤,٩٢٣	**٠,٠٠	0.363

\*\* معنوية عند ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٧) نتائج التحليل الإحصائي بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على جميع أبعاد الارتباط بالعمل، حيث بلغ قيمة المسار المباشر بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والحيوية ٠,٧٩٢، وقيمة المسار المباشر بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والتفاني ٠,٦٥١، وقيمة المسار المباشر للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الاستغراق ٠,٦٠٣ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٠. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل التحديد  $R^2$  قد بلغ ٠,٦٢٧ لبعد الحيوية أي أن الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف يفسر ٦٢,٧٪ من التغير في بعد الحيوية، في حين يفسر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف ٤٢٪ من التغير في التفاني، بينما يفسر الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف ٣٦٪ من التغير في بعد الاستغراق. مما سبق نستنتج قبول الفرض الأول حيث يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على جميع أبعاد الارتباط بالعمل وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١.

## ٢- نتائج اختبار الفرض الثاني:

"يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل" قامت الباحثة بصياغة هذا الفرض لاختبار تأثير الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل ويمكن توضيح نتائج الاختبار الإحصائي لتحليل المسار من خلال الجدول رقم (٨).

## جدول رقم (٨)

نتائج اختبار التأثير المباشر للدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لقوته على الأصالة في مكان العمل

م	المسار	Std. Beta	Std. Error	T. Value	المعنوية	معامل التحديد $R^2$
١	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لقوته ← الأصالة في مكان العمل	٠,٦٥٦	٠,٠٣٥	١٨,٨٢٨	**٠,٠٠	٠,٤٣١

\*\* معنوية عند ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٨) نتائج التحليل الإحصائي بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل، حيث بلغ قيمه المسار المباشر ٠,٦٥٦ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل التحديد  $R^2$  قد بلغ ٠,٤٣١ أي أن الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف يفسر ٤٣,١٪ من التغير في الأصالة في مكان العمل أما الباقي فيرجع لعوامل أخرى.

مما سبق نستنتج قبول الفرض الثاني حيث يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

### ٣- نتائج اختبار الفرض الثالث:

" يوجد تأثير إيجابي معنوي للأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط في مكان العمل "

قامت الباحثة بصياغة هذا الفرض لاختبار تأثير الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل، وبالتالي سوف يتم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على الحيوية

ب- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على التفاني

ج- يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على الاستغراق

وفيما يلي عرضاً لاختبار الفروض الفرعية للفرض الثالث، حيث يوضح الجدول رقم (٩) نتائج التحليل الإحصائي لاختبار المسار كما يلي:



جدول رقم (٩)

نتائج اختبار التأثير المباشر للأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل

م	المسار	Std. Beta	Std. Error	T. Value	المعنوية	معامل التحديد R <sup>2</sup>
١	الأصالة في مكان العمل الحيوية ←	٠,٨٢٤	٠,٠١٨	٤٤,٩٥٩	**٠,٠٠	٠,٦٧٨
٢	الأصالة في مكان العمل التفاني ←	٠,٦٨٢	٠,٠٣٣	٢٠,٥٢٩	**٠,٠٠	٠,٤٦٥
٣	الأصالة في مكان العمل الاستغراق ←	٠,٦٤٥	٠,٠٣٧	١٧,٥٨٩	**٠,٠٠	٠,٤١٦

\*\* معنوية عند ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (٩) نتائج التحليل الإحصائي بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للأصالة في مكان العمل على جميع أبعاد الارتباط بالعمل، حيث بلغ قيمة المسار المباشر بين الأصالة في مكان العمل والحيوية ٠,٨٢٤، وقيمة المسار المباشر بين الأصالة في مكان العمل والتفاني ٠,٦٨٢، وقيمته المسار الأصالة في مكان العمل على الاستغراق ٠,٦٤٥، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل التحديد R<sup>2</sup> قد بلغ ٠,٦٧٨ لبعد الحيوية أي أن الأصالة في مكان العمل تفسر ٦٧% من التغير في بعد الحيوية، في حين تفسر الأصالة في مكان العمل ٤٦% للتغير في التفاني، بينما تفسر الأصالة في مكان العمل القوة ٤١% من التغير في بعد الاستغراق.

مما سبق نستنتج قبول الفرض الثالث حيث يوجد تأثير معنوي للأصالة في مكان العمل على جميع أبعاد الارتباط بالعمل وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

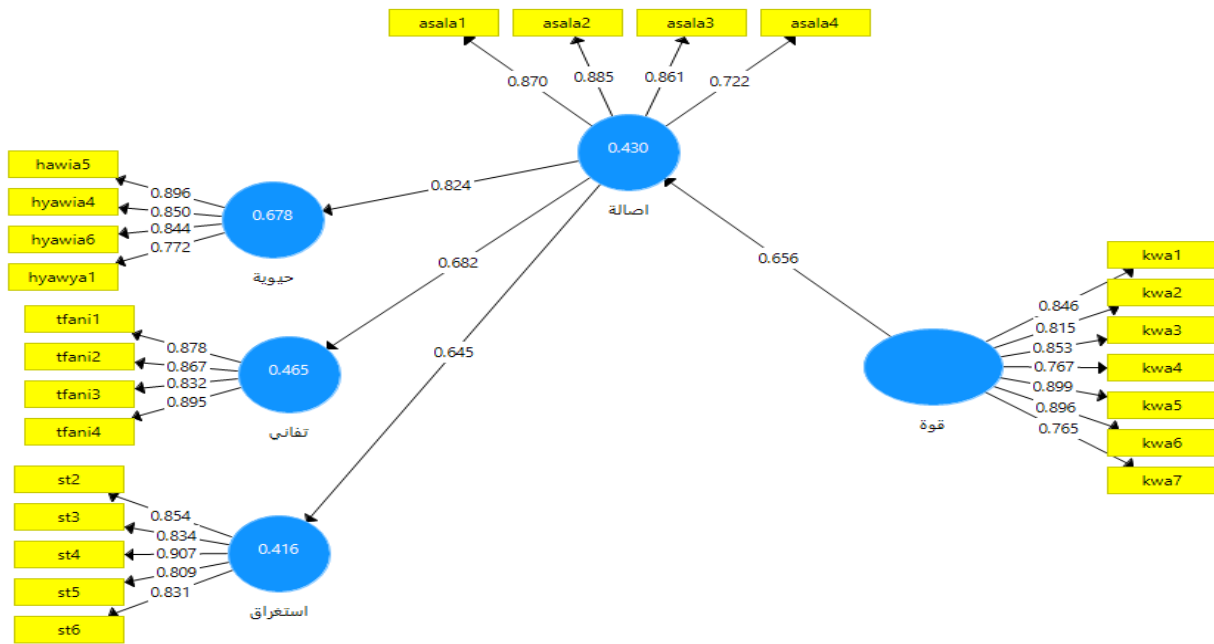
٤- نتائج اختبار الفرض الرابع:

"تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل"

وينقسم الفرض الرئيس الرابع إلى الفروض الفرعية التالية:

أ- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والحيوية

ب- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والتفاني  
ج- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والاستعراق  
ويوضح الشكل التالي نتيجة اختبار الفرض الرابع من خلال استخدام البرنامج الإحصائي smart pls:



شكل رقم (٣)

نموذج الدور الوسيط للأصالة في مكان العمل على العلاقة الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج SmartPLS

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل المسار كما هو موضح في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار التأثير غير المباشر للدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لقوته على أبعاد الارتباط في مكان العمل

المعنوية	T. Value	Std. Error	Std. Beta	المتغير		
				التابع	الوسيط	المستقل
**٠,٠٠٠	١٥,١٩٧	٠,٠٣٦	٠,٥٤٠	الحيوية	الأصالة في مكان العمل	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته
**٠,٠٠٠	١٢,٧٧٣	٠,٠٣٥	٠,٤٤٧	التفاني	الأصالة في مكان العمل	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته
**٠,٠٠٠	١١,٠٦٢	٠,٠٣٨	٠,٤٢٣	الاستغراق	الأصالة في مكان العمل	الدعم التنظيمي لاستخدام الموظف لنقاط قوته

\*\* معنوية عند ٠,٠١ \*معنوية عند ٠,٠٥

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

هذا واعتمدت الباحثة في اختبار هذا الفرض على الشروط التي قدمتها دراسة (Baron & Kenny, 1986) وتوصلت للنتائج التالية:

- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والحيوية بشكل جزئي حيث انخفضت قيمة معامل المسار من (٠,٧٩٢) إلى (٠,٥٤٠) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ مما يعني وجود وساطة جزئية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع حيث انخفضت قيمة معامل بيتا للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف إلا أنها ظلت معنوية.
- تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والتفاني بشكل جزئي حيث انخفضت قيمة معامل المسار من (٠,٦٥١) إلى (٠,٤٤٧) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ مما يعني وجود وساطة جزئية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع حيث انخفضت قيمة معامل بيتا للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف إلا أنها ظلت معنوية.

• تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف والتفاني بشكل جزئي حيث انخفضت قيمة معامل المسار من (٠,٦٠٣) إلى (٠,٤٢٣) وهي معنوية عند مستوى ٠,٠١ مما يعني وجود وساطة جزئية للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع حيث انخفضت قيمة معامل بيتا للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف إلا أنها ظلت معنوية.

نستنتج من النتائج السابقة، قبول الفرض الرابع حيث تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل بشكل جزئي.

تاسعاً: مناقشة النتائج والتوصيات

أ- مناقشة نتائج البحث

تمثلت أهم النتائج التي توصل إليها البحث فيما يلي:

١. فيما يتعلق بالفرض الأول: والذي ينص على "يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل"، توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على أبعاد الارتباط بالعمل والمتمثلة في الحيوية والتفاني والاستغراق وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Els et al., 2016) حيث توصلت إلى أن استغلال الموظف لنقاط قوته يؤثر إيجابياً على أبعاد الارتباط بالعمل (الحيوية والتفاني والاستغراق)، وتخلص الباحثة من هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد اهتمام المستشفيات بدعم نقاط القوة الخاصة بالكوادر الطبية من خلال فهم المواهب والخبرات التي يمتلكونها والاهتمام بتطبيقها داخل نطاق العمل مع السماح لهم بأداء مهام وظيفتهم بالطريقة التي تناسبهم كلما ازداد ارتباط الأطباء بعملهم واستغراقهم فيه، فبناءً على نظرية التوافق بين الفرد والوظيفة يجب على إدارة المستشفى أن تتأكد من خلق الظروف الملائمة للعمل وأن يكون هناك توافق بين المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملين وبين مهام ومتطلبات العمل التي يقومون بها مما يؤدي لزيادة ارتباطهم بالعمل وارتفاع مستويات الأداء.

٢. فيما يتعلق بالفرض الثاني: والذي ينص على "يوجد تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل"، توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف على الأصالة في مكان العمل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Matsuo, 2020a) حيث توصلت إلى وجود أثر إيجابي لاستخدام الموظف لنقاط قوته والأصالة في مكان العمل، وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال نظريته بناءً وتوسيع الانفعالات الإيجابية، حيث أن تجارب المشاعر الإيجابية توسع وتزيد من عمق وثرأ الأفكار لدى الفرد، فعندما يمارس الموظفون أنشطة تتماشى مع قوتهم الشخصية فإنهم يفعلون ما يجيدونه مما يمنحهم إحساساً

بالأصالة ويعزز منحنيات التعلم الخاصة بهم، فكلما زاد اهتمام المستشفيات باستغلال نقاط القوة الخاصة بالعاملين لديها وقيامهم بالمهام التي تتفق مع قدراتهم وامكانياتهم كلما زادت قدرتهم على التواصل بسهولة مع زملائهم والتصرف وفقا لقيمهم ومعتقداتهم وكلما زاد انسجامهم مع بيئة عملهم. كما أن التركيز على تنمية نقاط القوة بدلا من نقاط الضعف يجعل الموظفين أكثر سعادة ورضا بنجاحهم في الوقت الحاضر وفي المستقبل وتجعلهم قادرين على استخدام قوتهم في العمل وبالتالي يقومون بأداء المهام التي تتماشى مع مواهبهم واهتماماتهم الشخصية مما يؤدي لزيادة شعورهم بالأصالة وبالتالي زيادة مستوى أدائهم.

٣- فيما يتعلق بالفرض الثالث: والذي ينص على " يوجد تأثير إيجابي معنوي الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل"، توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي الأصالة في مكان العمل على أبعاد الارتباط بالعمل فكلما وجد الأطباء أن وظائفهم ممتعة ومتوافقة مع قيمهم الخاصة كلما زادت لديهم مستويات الارتباط بالعمل وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع نتائج الدراسات السابقة، فنجد أن دراسة (Kuntz & Abbott, 2017) قد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بعد الحياة الأصيلة والارتباط بالعمل. ويمكن تفسير أهمية الأصالة في مكان العمل من خلال نظريته التوافق بين الفرد والبيئة والتي تؤكد على أن شعور الفرد بالإجهاد والتوتر وعدم الراحة في العمل ناتج عن عدم وجود انسجام بين الفرد والبيئة التي يعمل بها، كما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرفاهية والارتباط بالعمل، على العكس من ذلك فالأفراد الذين يشعرون بالأصالة داخل العمل وبأنهم مخلصين لقيمهم ومعتقداتهم يزداد لديهم التحفيز الداخلي تجاه عملهم (Ortiz-Gómez et al., 2020). لذلك تستنتج الباحثة أن كلما زاد التوافق بين قيم العاملين وقيم المستشفيات التي يعملون بها وكلما زادت قدرتهم عن التعبير عما يشعرون به كلما زاد ارتباطهم بعملهم.

٤- فيما يتعلق بالفرض الرابع والذي ينص على "تتوسط الأصالة في مكان العمل العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل"، توصلت الدراسة إلى أن الأصالة في مكان العمل تتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف وأبعاد الارتباط بالعمل بشكل جزئي وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه كلما زاد دعم المستشفيات لنقاط القوة الخاصة بالعاملين في المجال الطبي والاهتمام بتطويرها كلما زاد شعورهم بقيمة العمل الذي يقومون به خصوصا لو هناك توافق بين قيمهم ومعتقداتهم وقيم المستشفيات التي يعملون بها كلما زاد شعورهم بالفخر والسعادة أثناء العمل مما يعكس زيادة ارتباطهم بوظائفهم وبالتالي زيادة مستويات الأداء الخاصة، كما تتفق هذه النتائج مع نظريته متطلبات وموارد الوظيفة حيث تؤكد على أن زيادة موارد الوظيفة تؤدي إلى زيادة الدافعية لدى الأفراد وتساعد الموظفين على التعامل بكفاءة مع متطلبات الوظيفة العالية وزيادة مستوى الأداء

وتحقيق أهداف المنظمة مما يؤدي إلى زيادة ارتباط الموظف بوظيفته (Bakker & van Woerkom, 2018)، حيث يعتبر استخدام الموظف لقوته مورداً شخصياً ضرورياً لإظهار مستويات أعلى من الارتباط بالعمل من خلال قيام المنظمة بتشجيع الموظف على قضاء المزيد من الوقت في المهام التي يستمتع بها، بالإضافة إلى تقديرها للصفات الفريدة التي يتمتع بها كل موظف فإن ذلك يحفزها على انجاز مهام عملة بحماس وإخلاص وزيادة الارتباط بوظيفته.

#### ب- توصيات البحث وآلية التنفيذ:

في ضوء أهداف البحث وما توصل له من نتائج تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تهيئة المناخ المناسب للعاملين في المستشفيات للاستفادة من نقاط قوتهم داخل العمل، وذلك من خلال التعرف على فوائد الدعم التنظيمي المُدرّك لنقاط قوة الموظف والعمل على تبنيها داخل المستشفيات، وزيادة الوعي بتأثيرها على الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل حتى يمكن الاستفادة من العنصر البشري داخل العمل، وذلك على النحو التالي:

#### ١. تركيز إدارة المستشفيات على استغلال نقاط القوة الخاصة بالعاملين بدلاً من التركيز على نواحي القصور الخاصة بهم ويتم ذلك عن طريق:

- تحديد نقاط القوة واستغلالها عن طريق توزيع المهام التي تتماشى مع نقاط القوة الفردية الخاصة بهم.
- أن يكون منهج استغلال قوة الموظفين هو جزء من ثقافة المستشفى فيتم عمل قاعدة بيانات شاملة خاصة بنقاط القوة الخاصة بكل موظف وتكوين فرق عمل يمتلك أعضائها نقاط قوة مكمله لبعضهم البعض للاستفادة القصوى منهم.
- الاهتمام بعمل برامج تدريبية تركز على تحديد وتطوير نقاط القوة الخاصة بالأطباء والمرضى والفنيين مع التقييم المستمر والتغذية المرتدة لها وعدم التركيز على برامج التدريب التي تعالج أوجه الضعف في مستويات أدائهم.
- العمل على استغلال طاقاتهم وقدراتهم من خلال السماح لهم بأداء عملهم بالطريقة التي تناسبهم والبعد عن الروتين والإجراءات الإدارية المعقدة في تسبير العمل.
- اعداد حلقات نقاشية بين الإدارة والموظفين لمن يرغب في الاستفسار عن سياسات وإجراءات العمل خصوصاً في حالات الطوارئ والأزمات.

٢. التعرف على المواهب الخاصة بالعاملين بالمستشفيات والاستفادة منها داخل العمل مما يشعرهم بأهميتهم ويرتفع لديهم مستويات الأصالة داخل العمل ويتم ذلك عن طريق:

- الاتصال المباشر بين الإدارة والعاملين والملاحظة المباشرة للموظف في عمله.
- إتاحة فرص للموظفين الموهوبين في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.
- توفير الحرية والمرونة في العمل، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للعمل والمشجعة للأفراد على تنمية مواهبهم الشخصية والمهنية.
- وضع أهداف قابلة للتحقيق وملئمة لنقاط القوة التي يتميز بها الموظفين.

٣. الحرص على تنمية وتحقيق كل ما يؤدي للشعور بالأصالة في مكان العمل وذلك من خلال:

- تشجيع العاملين على التصرف وفقا لما يشعرون به، والتعبير عن ذاتهم بما يتوافق مع قيمهم ومعتقداتهم.
- التأكيد من أن العاملين يستخدمون نقاط قوتهم بشكل احترافي حتى يتمكنوا من الشعور بأصالتهم وبالصدق مع أنفسهم.
- التأكيد أن هذه القيم والمعتقدات متوافقة تمامًا مع القيم الخاصة بالعمل داخل المستشفى، مما يؤدي لزيادة درجة ارتباطهم بالعمل.
- الاهتمام بتهيئة مناخ العمل خاصة في حاله حدوث ظروف طارئة وما ينتج عنها من تغير في مهام العمل، والعمل على تحقيق التوافق والانسجام بين الكوادر الطبية والبيئية التي يعملون بها والحفاظ على أصالتهم داخل العمل، من خلال منحهم الصلاحيات الكافية للتصرف دون الرجوع للمستويات الأعلى.

٤. ضرورة تقديم الدعم المادي والمعنوي للكوادر الطبية وتحسين البيئة المادية الخاصة بالعمل من خلال:

- المراجعة الدورية لنظام تصميم الوظائف والأجور والحوافز لبيان مدى ملاءمتها لظروف العمل.
- العمل على زيادة المكافآت بسبب الظروف الاستثنائية في العمل والاهتمام بصرف بدل العدوى وقياس مستوى ارتباطهم بالعمل بشكل منتظم.
- تقدير الجهود الاستثنائية التي يبذلها الكوادر الطبية والتأكيد على أهمية الدور الذي يقومون به من خلال تقديم المكافآت الخاصة بالجهود الاستثنائية مما يشعرهم بالفخر والاعتزاز بعملهم ويولد لديهم الحماس داخل العمل.

ج. محددات الدراسة وفرص الأبحاث المستقبلية:

١. اقتصرت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على المستشفيات الحكومية بمدينة دمياط دون التطرق للمستشفيات الخاصة، ومن ثم تقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل المستشفيات الخاصة بمحافظة دمياط، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل البنوك، الجامعات، ومصحة الضرائب المصرية، هيئة ميناء دمياط.
٢. تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف، الأصالة في مكان العمل، الارتباط بالعمل، ومن ثم تقترح الباحثة إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات معدلة مثل التقييم الذاتي، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الارتباط بالعمل مثل التمكين التنظيمي، السلوك الاستباقي، والالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل، الازدهار في مكان العمل، صوت الموظف، الاحتراق الوظيفي.
٣. اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على بعد الحياة الأصلية لقياس الأصالة في مكان العمل، ولم تأخذ في اعتبارها الاغتراب عن الذات، قبول التأثير الخارجي، لذا يجب أن تتناول الدراسات المستقبلية إجراء تقييم شامل للأبعاد الثلاث ومدى تأثيرها باستخدام الموظف لقوته.
٤. اعتمدت الباحثة على التحليل الإجمالي للأطباء بالمستشفيات الحكومية بمحافظة دمياط، ولم تتناول الفروق بين الأطباء حسب العمر، النوع، سنوات الخبرة، لذلك يجب أن تتناول الدراسات المستقبلية مدى اختلاف تأثير استخدام الموظف لقوته على الأصالة في مكان العمل باختلاف الخصائص الديموغرافية.
٥. قامت الباحثة بدراسة تأثير الدعم التنظيمي المُدرَك لنقاط قوة الموظف ولم تتناول الدعم التنظيمي لإصلاح نقاط الضعف وبالتالي يمكن إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر الدعم التنظيمي لإصلاح نقاط الضعف على الأصالة في مكان العمل والارتباط بالعمل.



---

---

### قائمة المراجع

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-19.
- Afridi, S. A., Afsar, B., Shahjehan, A., Rehman, Z. U., Haider, M., & Ullah, M. (٢٠٢٠). Perceived corporate social responsibility and innovative work behavior: The role of employee volunteerism and authenticity, *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 27,1865–1877.
- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., Ramírez-Sobrino, J., & Molina-Sánchez, H. (2019). Safeguarding health at the workplace: a study of work engagement, authenticity and subjective wellbeing among religious workers. *International journal of environmental research and public health*, 16(17), 3016.
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 59(1), 38.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144-168.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bhatnagar, V. R., Jain, A. K., Tripathi, S. S., & Giga, S. (2020). Beyond the competency frameworks-conceptualizing and deploying employee strengths at work. *Journal of Asia Business Studies*.14(5), 691-709.

- 
- 
- cha, S. E., Hewlin, P. F., Roberts, L. M., Buckman, B. R., Leroy, H., Steckler, E. L., ... & Cooper, D. (2019). Being your true self at work: Integrating the fragmented research on authenticity in organizations. *Academy of Management Annals*, 13(2), 633-671
- Ding, H., & Yu, E. (2021). How and when does follower strengths-based leadership contribute to follower work engagement? The roles of strengths use and core self-evaluation. *German Journal of Human Resource Management*.
- Ding, H., Yu, E., & Li, Y. (2020). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: Testing a mediation model. *Current Psychology*, 1-8.
- Dubreuil, P., Ben Mansour, J., Forest, J., Courcy, F., & Fernet, C. (2021). Strengths use at work: Positive and negative emotions as key processes explaining work performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 38(2), 150-161.
- El Hilali, W., El Manouar, A., & Idrissi, M. A. J. (2020). Reaching sustainability during a digital transformation: a PLS approach. *International Journal of Innovation Science*.
- Els, C., Viljoen, J., Beer, L. D., & Brand-Labuschagne, L. (2016). The mediating effect of leader-member exchange between strengths use and work engagement. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 22-28.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2021). Organizational support and employee thriving at work: exploring the underlying mechanisms. *Personnel Review*, 50(3), 935-953.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Sage

- 
- 
- kong, D. T., & Ho, V. T. (2016). A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications. *The Journal of Positive Psychology*, 11(1), 15-25
- Kuntz, J. R., & Abbott, M. (2017). Authenticity at work: A moderated mediation analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 789-803.
- Liu, W., van der Linden, D., & Bakker, A. B. (2021). Strengths use and work-related flow: an experience sampling study on implications for risk taking and attentional behaviors. *Journal of Managerial Psychology*.
- Markova, M. E. (2021). Is Job Crafting a Mediator in the Relationship of Authenticity with Work Outcomes? (Master's thesis).
- Matsuo, M. (2020). Linking the effects of mindfulness and strengths use on work engagement: Two three-wave longitudinal studies. *Current Psychology*, 1-10.
- Matsuo, M. (2020). The role of work authenticity in linking strengths use to career satisfaction and proactive behavior: a two-wave study. *Career Development International*, 617-628.
- Matsuo, M. (2021). Reflection on success in promoting authenticity and proactive behavior: A two-wave study. *Current Psychology*, 1-9.
- Mehta, P. (2021). Authenticity and employee wellbeing with reference to emotional work: a review. *Mental Health and Social Inclusion*. ٢٠ (2), 146-158.
- Metin, U. B., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244.

- 
- 
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C., van Beek, I., & Van den Bosch, R. (2016). Authenticity at work—a job-demands resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 483-499.
- Meyers, M. C., Adams, B. G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A. M., Gotea, M., ... & van Woerkom, M. (2019). Perceived organizational support for the use of employees' strengths and employee well-being: a cross-country comparison. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1825-1841.
- Meyers, M. C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2020). Organizational support for strengths use, work engagement, and contextual performance: The moderating role of age. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 485-502.
- Moore, H. L., Bakker, A. B., & van Mierlo, H. (2021). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13.
- Mostert, K., Els, C., & Van Woerkom, M. (2018). Investigating the impact of a combined approach of perceived organisational support for strengths use and deficit correction on employee outcomes. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-11.
- Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., & Molina-Sánchez, H. (2020). Servant Leadership in a Social Religious Organization: An Analysis of Work Engagement, Authenticity, and Spirituality at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8542.
- Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., & Molina-Sánchez, H. (2020). Human values and work engagement: the mediating role of authenticity among workers in a spanish religious organization. *Frontiers in psychology*, 11, 76.

- 
- 
- Ostermeier, K., Medina-Craven, M. N., Camp, K. M., & Davis, S. E. (2020). Can I Be Me With You at Work? Examining Relational Authenticity and Discretionary Behaviors in the Workplace. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1-15.
- Reis, G. G., Braga, B. M., & Trullen, J. (2017). Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness. *Personnel Review*, 46(8), 1962-1976.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht work engagement scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, Netherlands.
- Song, L., Wang, Y., & Zhao, Y. (2020). How Employee Authenticity Shapes Work Attitudes and Behaviors: The Mediating Role of Psychological Capital and the Moderating Role of Leader Authenticity. *Journal of Business and Psychology*, 1-12.
- van den Bosch, R., & Taris, T. (2018). Authenticity at work: Its relations with worker motivation and well-being. *Frontiers in communication*, 3, 21.
- Van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 1-18.
- Van den Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., & Reijseger, G. (2019). Authenticity at work: a matter of fit?. *The Journal of psychology*, 153(2), 247-266.
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6), e0197599.
- van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397.

---

---

## **Authenticity at Work as a Mediator Between Perceived Organizational Support for Utilizing employees' Strengths and Work Engagement**

**A study applied on governmental hospitals in Damietta**

*Dr. Radwa Mohammed Azizi Al-Zahar*

### **Abstract**

This study examined the effect of perceived organizational support (PSC) for utilizing employees' strengths on work engagement, as well as the mediating role of authenticity at work, Data was collected through a survey of 342 employees who are working at governmental hospitals in Damietta governorate, among them was 281 valid surveys with a response rate of 82%. The study applies Partial least squares structural equation modeling (PLS) to test the research hypotheses. The results confirmed the research hypothesis concerning the mediation effect of authenticity at work on the relationship between PSC of employees' strengths use and work engagement. considering that mediation effects would have different implications in practice as well as new ideas for future research.

**Keywords:** perceived organizational support of employees' strengths use, authenticity at work, Employee Engagement.