

توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين
دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط

أ. د / محمد عبدالله الهنداوي

أستاذ التسويق وعميد كلية التجارة بجامعة دمياط

سلسبيل عبدالله الطحان

المعيدة بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة بجامعة دمياط

الملخص :

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط ، كما تسعى إلى معرفة ما إذا كان تقدير الذات التنظيمية يتوسط هذه العلاقة. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الفروض وللتحقق من صحة هذه الفروض استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت في : الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، وتحليل الانحدار المتعدد . وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن مجموعة من النتائج تتمثل في : وجود علاقة إيجابية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط ، كما توصلت إلى أن تقدير الذات التنظيمية يتوسط العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

Abstract :

This study seeks to identify the relationship between personal values and psychological well-being , and seeks to know whether organization-based self-esteem mediates this relationship. To achieve these objectives, a set of hypotheses has been formulated. Also, to verify the validity of these hypotheses the researcher used a set of statistical methods including: Mean, Standard deviation, Cronbach alpha coefficient, and Multiple regression analysis. According to the results of statistical analysis of empirical study data, it was reached to the following results: there are a positive relationship between the personal values and psychological well-being of the teaching staff and their assistants at Damietta University. It also concluded that organization-based self-esteem mediates the relationship between personal values and psychological well-being of the teaching staff and their assistants at Damietta University.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة في القيم الشخصية ، تقدير الذات التنظيمية ، والرفاهية النفسية .

١- القيم الشخصية Personal Values :

تعددت التعاريف لمفهوم القيم فهناك من تناولها على أنها الأحكام التي يصدرها الفرد مهتدياً بمجموعة من المبادئ والمعايير حيث ذكر (Schwartz 2006) أن القيم تعتبر معايير يسترشد بها الأفراد في تقييمهم للسلوكيات والأحداث والأفراد الآخرين (Enoksen, 2016) ، وعرفتها (سليمان، ٢٠٠٨) على أنها " المبادئ الثابتة نسبياً والتي يعتنقها الفرد ويستخدمها في توجيه سلوكه ، بحيث يتخذها كمعيار للحكم على مدى صحة أو خطأ السلوكيات الصادرة عنه كما يستخدمها أيضاً في الحكم على المواقف التي يواجهها " .

وتناولها آخرون على أنها معتقدات؛ فقد ذكر (Allport et al 1960) أن القيم تتمثل في الاعتقاد الذي يتفاعل الشخص من خلاله، ويكون سلوكه وفقاً لهذا الاعتقاد (Alavi and Rahimipoor,2010) ، كما ذكر (Rokeach 1973) أن القيم هي اعتقاد دائم بأن أسلوب معين من السلوك هو الأفضل اجتماعياً وشخصياً بالنسبة إلى السلوكيات الأخرى (Agyemang and Ansong,2016) ، كما عرفها (العنزي، ٢٠١١) على أنها " معتقدات يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة ، والتي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها ، وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ " .

وستبنى الباحثة تعريف (سليمان، ٢٠٠٨) للقيم الشخصية وذلك لأنه الأشمل والأعمق.

تصنيفات القيم :

تعددت تصنيفات القيم الشخصية فقد اعتمدت كل من دراسة (Weber,2015; Ismail,2015) على تصنيف (Rokeach(1973 للقيم حيث صنفها إلى :
قيم وسيطة (وسائلية) Instrumental values : وهي القيم التي تعتبر وسيلة لتحقيق القيم النهائية وتمثل أنماط السلوك الموصلة لتحقيق الغايات مثل : الإخلاص في العمل والطموح والمسؤولية

قيم نهائية Terminal Values : والتي تمثل غايات نهائية أو أهداف مرغوبة يحاول الفرد تحقيقها في حياته مثل السلام .

واستخدمت كل من دراسة (العنزي، ٢٠١١ ؛ سليمان، ٢٠٠٨ ؛ شيخاوي، ٢٠١٥ ؛ عودة، ٢٠١٧ ؛ Alavi and Rahimipoor,2010) تصنيف Spranger للقيم حيث صنفها إلى :

القيم النظرية : وتشير إلى اهتمام الفرد بالبحث عن الحقيقة واكتشافها من خلال النظرة الموضوعية والمعرفية ، وتكون عادة لدى الفلاسفة والعلماء .

القيم الاقتصادية : وتشير إلى اهتمام الفرد بالنواحي العملية وإعطاء الأولوية للمنافع المادية حيث يتخذ العالم المحيط به كوسيلة للحصول على الثروة ، ويتميز الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيم بنظرة عملية مادية ويكون هذا عادة لدى رجال الأعمال والتجار .

القيم الجمالية : وتعكس هذه القيم اهتمام الفرد وميله إلى كل ما هو جميل ، ويتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيم بالتنسيق والنظام والاهتمام بالسلوكيات المثالية .
القيم الاجتماعية : تعبر هذه القيم عن اهتمام الفرد بالآخرين وميله إلى مساعدتهم لذلك فهو يتميز بالعطف وخدمة الغير والإيثار ، ويرى الفرد المؤمن بهذه القيم أن إسعاد الآخرين غاية في حد ذاته .

القيم السياسية : وتشير إلى اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة ، والسعي للسيطرة والتحكم بالأشياء والأشخاص ، والبحث عن الشهرة والنفوذ في مجالات الحياة المختلفة وليس بالضرورة في مجال السياسة ، ويتميز الأفراد الذين تسود لديهم هذه القيم بالقدرة على توجيه الآخرين وتحمل المسؤولية .

القيم الدينية : وتشير إلى ميل الفرد إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري ، ويتميز الأفراد الذين تسود لديهم هذه القيم باتباع تعاليم الدين في كل نواحي الحياة .
وتتبنى الباحثة تصنيف Spranger ، لشيوعه في أغلب الدراسات السابقة (العنزي، ٢٠١١ ؛ سليمان، ٢٠٠٨ ؛ شيخاوي، ٢٠١٥ ؛ عودة، ٢٠١٧ ؛ Alavi and Rahimipoor, 2010 .

٢- تقدير الذات التنظيمية Organization-Based Self-Esteem :

يعتبر مفهوم "الذات" مفهوم متعدد الأبعاد (Pierce et al ., 1989) . حيث عرفه Rosenberg (1965) على أنه " مجمل أفكار ومشاعر الفرد عن نفسه " ، وعلى نحو مماثل يرى Gecas (1982) مفهوم الذات على أنه " المفهوم الذي يكونه الفرد عن نفسه باعتباره كائن مادي ، اجتماعي ، روحي ، وأخلاقي " (Norman et al ., 2015).

وكأحد مكونات مفهوم الذات ، فإن تقدير الذات يعكس إدراك وتقييم الفرد لذاته حيث أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالي من تقديرهم لذاتهم يمتلكون نظرة أكثر إيجابية ومشاعر أفضل تجاه أنفسهم (Norman et al ., 2015) .
لذلك فإن الفرد يُقدّر ذاته في مختلف الأدوار التي يؤديها في حياته ، مثلاً دوره كأب ، كلاعب ، كموظف وتلك الأدوار تحتل مراتب مختلفة في حياته . (Norman et al ., 2015) . وفقاً لـ (Pierce et al (1989) فإن تقدير الفرد لذاته كموظف يعبر عن مفهوم تقدير الذات التنظيمية ، حيث عرف (Pierce et al (1989) مفهوم تقدير الذات التنظيمية على أنه " إدراك الفرد لقيمة ذاته باعتباره عضو داخل المنظمة " ، وأضاف (Pierce et al (1989) أن مفهوم تقدير الذات التنظيمية يُعبر عن " الدرجة التي يشعر بها الفرد بأهميته وجدارته وكفاءته كعضو تنظيمي " (Pierce et al ., 1989) .

ووصفه (1993) pierce et al على أنه " المدى الذي يشعر به الموظف بقدرته على إشباع حاجاته من خلال قيامه بدوره داخل المنظمة " (Cenkci & Ötken , 2014) .

وفي هذا الصدد تتبنى الباحثة التعريف الذي تناوله (1989) pierce et al وذلك لشيوعه في أغلب الدراسات السابقة (Gardner et al ., 2015 ; Yang et al ., 2016 ; Chen et al ., 2018) .

أبعاد تقدير الذات التنظيمية :

رغم أن العديد من الدراسات تناولت مفهوم تقدير الذات التنظيمية باعتباره مفهوم أحادي الأبعاد (Arshadi and Damiri ., 2013 ; Arshadi and Hayavi ., 2013 ; Chan et al ., 2013 ; Chen et al ., 2016 ; Gardner et al ., 2018) ، إلا أن هناك دراسة واحدة - على حد علم الباحثة - تناولت مفهوم تقدير الذات التنظيمية على أنه مفهوم ثنائي الأبعاد (Cenkci & Ötken , 2014) حيث يتمثل البعد الأول في الثقة بالذات بينما يتمثل البعد الثاني في احترام الذات . ولذلك سوف يتم دراسة مفهوم تقدير الذات التنظيمية باعتباره مفهوم أحادي الأبعاد وذلك وفقاً لأغلب الدراسات السابقة .

٣- الرفاهية النفسية Psychological well-being :

يشير كل من (2004) Shah and Marks إلى الرفاهية على أنها "أكثر من مجرد الشعور بالسعادة ، فبالإضافة إلى الشعور بالرضا والسعادة فإن الرفاهية تعني تطوير الفرد لذاته وإشباع حاجاته وتقديم المساهمة في مجتمعه" (Dodge et al., 2012) .

ويرى كل من (1995) Ryff and Keyes أن الرفاهية النفسية تمثل "انعكاس للمدى الذي يمكن من خلاله أن يتميز الفرد في أدائه النفسي الإيجابي" (Pierce et al., 2015) .

وتضيف عبد المقصود (٢٠٠٦) أن الرفاهية النفسية تمثل " شعور إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والطمأنينة النفسية والبهجة والاستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفعالية " (شند وآخرون، ٢٠١٣) .

وترى شند (٢٠١٣) أن الرفاهية النفسية هي " أحد المؤشرات التي تعكس الأداء النفسي الإيجابي ، وهي أكبر من مجرد الصحة النفسية فهي تحدد علاقة الفرد بذاته من قبلها وتقردها والوعي بها بما يحقق استقلاليتها رغم تمتعه بعلاقات جيدة مع الآخرين مشبعة بالأمن والاحترام المتبادل ، ساعياً لتحقيق أهداف ومقاصد حياتية يتبناها من خلال استغلاله لكافة الفرص البيئية وتغلبه على ما يواجهه من معوقات ، بما يحقق له التقدم والاستمرارية والنمو الشخصي " (شند وآخرون، ٢٠١٣) .

وستتبنى الباحثة التعريف الذي أوردته شند وآخرون (٢٠١٣) وذلك لأنه التعريف الأشمل والأعمق .

أبعاد الرفاهية النفسية :

يوضح الجدول التالي أبعاد الرفاهية النفسية وفقاً لبعض الدراسات السابقة .

جدول رقم (١)

أبعاد الرفاهية النفسية

الدراسة	السنة	الأبعاد				
		الاستقلالية	تقبل الذات	الحياة الهادفة	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	السيطرة على البيئة
Abbott et al	2010	√	√	√	√	√
Saricaoglu and Arslan	2013	√	√	√	√	√
Gagnon et al	2016	√	√	√	√	√

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة .

وسيتم الاعتماد في هذه الدراسة على أبعاد Ryff للرفاهية النفسية نظراً لاعتماد أغلب الدراسات السابقة على هذه الأبعاد (Saricaoglu and Arslan, 2013; Erkutlu,2014; Erkutlu and Chafra, 2016; Gagnon et al., 2016; Joo et al., 2016).

وتتمثل هذه الأبعاد في :

أ- الاستقلالية **Autonomy** :

وتعني الشعور باستقلال وتفرد الذات ، وأن يكون الفرد قادراً على مواجهة الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرق خاصة به ، وقدرته على تنظيم سلوكه من داخله وتقييم ذاته تبعاً لمعايير شخصية (Ryff,1989). ووفقاً لشند (٢٠١٣) فإن الاستقلالية تشير إلى قدرة الفرد على تخطيط حياته وخضوعه لمعايير موضوعية من اقتناعه الشخصي وثقته في ذاته واعتماده عليها (شند وآخرون ، ٢٠١٣).

ب- تقبل الذات **Self-acceptance** :

ويُقصد به تقبل الفرد لذاته بإيجابياتها وسلبياتها وألا يرفضها أو يكرهها لأن رفض الذات أو كراهيتها يترتب عليه عجز الفرد عن تقبل الآخرين . وتقبل الفرد لذاته لا يعني بالطبع الرضا السلبي عن الذات بل أن هذا التقبل لا يمنع من نقد الفرد لذاته ومحاسبتها وأن يقيم سلوكه باستمرار إلى أن يصل الفرد لحالة من تطوير الذات ، والتي تشير إلى عدم اكتفاء الفرد بتقبل ذاته كما هي بل عليه أن يحاول تحسينها وتطويرها من خلال التأكيد على جوانب القوة ومحاولة التغلب على النقص ونقاط

الضعف والتخلص من العيوب وتقليل أثرها وبالتالي ، فإن تقبل الذات بداية لتطويرها وتحسينها لأن من يرفض ذاته لن يحاول تطويرها (شند وآخرون، ٢٠١٣) .

ج- الحياة الهادفة Purpose in life :

ويتضمن هذا البُعد تحديد الفرد لهدف في حياته والعيش من أجله وشعوره بامتلاك معنى لحياته الماضية والحاضرة (Ryff,1989) . ووفقاً لشند (٢٠١٣) فإن الهدف في الحياة يعني شعور الفرد بوجود أهداف وآمال له في الحياة بما يضفي له الشعور بالمعنى والقيمة ، وسعيه في سبيل تحقيقها ، وشعوره باليأس والإحباط لافتقاده لها (شند وآخرون ، ٢٠١٣) .

د- العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive relationships with others :

تشير (Ryff 1989) إلى أن تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين من أهم مؤشرات الرفاهية النفسية حيث تشير العديد من النظريات إلى أهمية العلاقات الشخصية الموثوق بها ، فالأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالي من الرفاهية النفسية يوصفون بامتلاكهم مشاعر قوية من التعاطف والرحمة والعتاء (شند وآخرون ، ٢٠١٣) . وعلى العكس ، فإن الأفراد غير القادرين على تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين يعانون من قلة الثقة تجاه الآخرين وصعوبة الانفتاح على الخبرات الجديدة وعدم الرغبة في تقديم تنازلات للحفاظ على علاقاتهم مع الآخرين (Ryff, 1995) .

هـ السيطرة على البيئة Environmental mastery :

ويشير إلى قدرة الفرد على اختيار وإيجاد البيئة الملائمة لظروفه وحاجاته ، وقدرته على التحكم في بيئة معقدة تشمل عدد كبير من الأنشطة ، واستغلاله للفرص المتاحة ، وشعوره بالكفاءة والجدارة في إدارة شؤون حياته . وعلى العكس ، فإن الفرد غير القادر على التكيف مع بيئته يجد صعوبة في إدارة شؤونه اليومية ، ويكون غير قادر على إدراك واستغلال الفرص المتاحة ويشعر بفقدان السيطرة على عالمه الخارجي (Ryff, 1995) .

و- النمو الشخصي Personal growth :

ويقصد به شعور الفرد بالتطور المستمر والانفتاح على خبرات جديدة وإدراك الفرد لإمكاناته وتحسينه المستمر في ذاته وسلوكه بمرور الوقت (Ryff, 1995) . كما يشير النمو الشخصي إلى قدرة الفرد على التطور والتقدم والتغير باستمرار في ضوء اكتسابه لمزيد من المهارات والمعارف والخبرات بما يحقق الكفاءة في مواجهة الفرد لمشكلاته وتنفيذه لخطته الحياتية (شند وآخرون، ٢٠١٣) .

الدراسات السابقة :

١- الدراسات المتعلقة بالقيم الشخصية :

أوضحت نتائج الدراسات الدور الذي تلعبه القيم في التأثير على عمليات صنع القرار؛ فقد تناولت دراسة (اليامي، ٢٠٠٩) العلاقة بين القيم الشخصية وأساليب صنع القرار لعينة من المديرين بالمنظمات العامة بالسعودية ، وصنفت القيم الشخصية

إلى قيم نظرية، قيم جمالية، قيم اجتماعية، قيم اقتصادية، قيم سياسية، قيم دينية وصنفت أساليب صنع القرار إلى أسلوب تحليلي، أسلوب توجيهي، أسلوب مفهومي وأسلوب سلوكي وتوصلت إلى أن القيم الشخصية أكثر ارتباطاً بالأسلوب التوجيهي لصنع القرار . كما تناولت دراسة (Agyemang and Ansong, 2016) الدور الذي تلعبه القيم الشخصية في عمليات صنع القرار فيما يتعلق بشراء الأسهم، وتم تطبيقها على عينة من المساهمين بغانا، وأوضحت أن هؤلاء المساهمين لديهم أولويات في ترتيب قيمهم وأن الصدق والحياة المريحة يلعبان الدور الأكثر أهمية عند اتخاذهم قرار شراء الأسهم وعند اختيارهم للشركات التي سيستثمرون فيها .

كما تؤثر القيم أيضاً على سلوك الأفراد، فقد قامت دراسة (سليمان، ٢٠٠٨) بالتعرف على تأثير القيم الشخصية للقيادات النسائية على سلوكهن الإداري، واعتمدت على تصنيف Spranger للقيم الشخصية حيث قسم القيم الشخصية إلى قيم نظرية، اقتصادية، اجتماعية، جمالية، سياسية ودينية، كما أوضحت أن السلوك الإداري ينقسم إلى سلوكيات الدقة التنبؤية، التمسك بالسلطة، القدرة على الإقناع، الاهتمام بالعمل، الاندماج كفريق عمل وإعطاء حرية للمرؤسين في أداء العمل، وتوصلت النتائج أن القيم الشخصية للقيادات النسائية تؤثر على سلوكهن الإداري كما توصلت إلى أن القيم الشخصية تختلف في تأثيرها على السلوك الإداري فمثلاً القيم السياسية والاقتصادية يؤثران إيجابياً على سلوكيات التمسك بالسلطة بينما تؤثر كل من القيم الدينية والاجتماعية عكسياً على سلوكيات التمسك بالسلطة في حين لم تؤثر كل من القيم النظرية والجمالية على سلوكيات التمسك بالسلطة . وذكرت دراسة (Manchiraju and Sadachar, 2014) تأثير القيم الشخصية على نوايا الفرد للانخراط في السلوك الأخلاقي، واعتمدت على تصنيف Schwartz للقيم الشخصية، وتوصلت إلى أن كل من قيم التحفظ وقيم الانفتاح على التغيير يزيدان من نوايا الفرد للانخراط في السلوك الأخلاقي بينما تقلل قيم تعزيز الذات من نوايا الفرد للانخراط في السلوك الأخلاقي؛ حيث أن الفرد الذي يمتلك قيم تعزيز الذات يميل إلى القيام بالسلوكيات التي تعكس مكانته الاجتماعية وقوته وسلطته وهذا يتعارض مع السلوك الأخلاقي . وفي نفس السياق، تناولت دراسة (بومنقار وبوعطيط، ٢٠١٥) دور القيم الشخصية في التأثير على سلوك الفرد داخل منظمته وتوصلت إلى أن القيم الشخصية أهم محددات السلوك وأن كل فرد يحمل قيمة فإن هذه القيمة تظهر في سلوكه داخل عمله كما تظهر في سلوكه الجماعي، فكل فرد ينتمي لجماعة فانه يحمل قيم تلك الجماعة ويلتزم بها فتحدد بذلك طريقة عمله وتعامله فيفصح عن تلك القيم في مختلف سلوكياته داخل منظمته .

وفي سياق آخر، أشارت بعض الدراسات إلى العلاقة بين القيم الشخصية والإبداع . فقد هدفت دراسة (شيخاوي، ٢٠١٥) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة محمد خيضر بسكرة وجامعة المسيلة بالجزائر، واعتمدت على تصنيف Spranger للقيم

الشخصية، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين كل القيم الشخصية (النظرية، الدينية، الاجتماعية، السياسية، الجمالية، الاقتصادية) والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعتين . كما توصلت دراسة (Eva et al., 2017) إلى وجود علاقة بين قيمة التوجه بالذات self-direction (أحد القيم الشخصية في تصنيف Schwartz) حيث من يتمتعون بهذه القيمة يتميزون بقيامهم بالأعمال بطرق جديدة وغير تقليدية ويفكرون خارج الصندوق وبالتالي يكونوا أكثر إبداعاً من غيرهم.

٢- الدراسات المتعلقة بتقدير الذات التنظيمية :

وفقاً للدراسات السابقة يوجد العديد من العوامل المؤثرة على تقدير الذات التنظيمية فمثلاً ذكرت دراسة (Lu et al., 2017) أن جودة علاقة القائد بتابعيه تزيد من شعور التابعين بتقديرهم لذاتهم التنظيمية حيث وفقاً لنظرية القيادة القائمة على مفهوم الذات self-concept-based leadership فإن القادة يشكلون تقييم التابعين لذاتهم . وبما أن القادة يتمتعون بمكانة أعلى وسلطة رسمية، فإنهم يشكلون مصدر أساسي للمعلومات للموظفين لتقييم كفاءتهم وقيمهم الشخصية. وفي حالة كون علاقة القائد بتابعيه عالية الجودة، فإن القادة يظهرون ثقة والتزام أكبر تجاه تابعيهم ويقضون مزيد من الوقت لتوضيح توقعات الدور لهم لمساعدتهم في تحقيق الأدوار مما يمكنهم من انجاز المهام الصعبة ويتيح لهم فرص للتطوير وهذا من شأنه أن يزيد من شعور الموظفين بأنهم محل ثقة واهتمام واحترام قادتهم مما يزيد من تقديرهم لذاتهم التنظيمية .

وأشار (Chung and Yang, 2017) أن النفور/ النبذ في بيئة العمل يقلل من تقدير الموظف لذاته التنظيمية فعندما يشعر الشخص بنفور الآخرين منه يقل تعامله معهم ويشعر بأنه أقل قيمة وأهمية وتأثير وكل ذلك يمثل رسائل سلبية تقلل من تقدير الموظف لذاته التنظيمية .

كما أوضح (Zhu, 2016) أن العلاقة التبادلية بين المنظمة والموظفين relationship Employees' exchange تؤثر على تقدير الموظفين لذاتهم التنظيمية حيث وفقاً ل (Pierce and Gardner, 2004) فإن المنظمة التي تهتم وتحترم وتثق بموظفيها وتتيح لهم فرص للتطوير فإنها بذلك تبعث بإشارات ضمنية للموظفين عن كفاءتهم وجدارتهم مما يزيد من شعورهم بتقديرهم لذاتهم التنظيمية .

أشار (Gardner et al., 2015) أن وفاء المنظمة بالعقد النفسي العلائقي Relational Psychological Contracts Fulfillment يزيد من شعور الموظفين بتقديرهم لذاتهم التنظيمية حيث عندما تفي المنظمة بالعقد العلائقي بينها وبين الموظفين فهذا يبعث بإشارات ضمنية للموظفين عن أهميتهم وكفاءتهم وجدارتهم مما يزيد لديهم الشعور بتقديرهم لذاتهم التنظيمية .

وانفقت كل من دراسة (Arshadi and Hayavi, 2013; Chen et al., 2016; Ghosh et al., 2012; Yang et al., 2018) على أن الدعم التنظيمي

يزيد من تقدير الموظفين لذاتهم التنظيمية، حيث وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي فعند معاملة المنظمة للموظفين معاملة ملائمة فإنها تبعث بإشارات ضمنية لهم بانهم ذوو أهمية وتأثير وجديرين بثقة واحترام المنظمة لهم مما يزيد من شعورهم بتقديرهم لذاتهم التنظيمية . وهذا يدفعهم لمعاملة المنظمة بالمثل ويزيد من شعورهم بالالتزام تجاه المنظمة (Arshadi and Hayavi, 2013; Gardner and Pierce, 2013; Norman et al., 2015; Poussard et al., 2017; Rekabdar, 2015)

أشارت دراسة (Chan et al., 2013) أن القيادة الأبوية تؤثر على تقدير الموظفين لذاتهم التنظيمية وقسمت القيادة الأبوية Paternalistic إلى قيادة خيرة Benevolence وقيادة استبدادية Authoritarianism وتوصلت إلى أنه وفقاً لنظرية مفهوم الذات Self-Concept فإن تقدير الذات يعتمد على الشعور بالكفاءة والإنجاز والقدرة على التكيف مع البيئة والتعامل معها وبناء على ذلك فإن القائد المستبد لا يحترم المرؤوسين ولا يقدرهم ولا يؤمن بقدراتهم ووفقاً لـ (Pierce and Gardner, 2004) فإن هذا يبعث بإشارات عن عدم أهميتهم وكفاءتهم وجدارتهم مما يقلل من تقديرهم لذاتهم، وعلى العكس فإن القائد الخير يبعث بإشارات للموظفين عن أهميتهم وكفاءتهم مما يزيد من تقديرهم لذاتهم التنظيمية .

ومن جانب آخر، تناولت بعض الدراسات الآثار المترتبة على تقدير الفرد لذاته التنظيمية حيث وفقاً لنظرية اتساق الذات Self-Consistency فإن الأفراد الذين يتمتعوا بمستويات عالية من تقديرهم لذاتهم التنظيمية يقيموا ذاتهم على أنهم ذوو أهمية وتأثير وجديرين بثقة واحترام المنظمة وهذا يدفعهم للانخراط في سلوكيات تتسق مع إدراكهم وتقييمهم الإيجابي لذاتهم مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية (Chan et al., 2013; Lau et al., 2014; Zhu, 2016) (Agnihotri, 2013; Lau et al., 2014; Chung and Yang, 2017) (Chung and Yang, 2017) (Chung and Yang, 2017) (Gardner et al., 2015; Kim, 2014; Lau et al., 2014) (Gardner and Pierce, 2013; Gardner et al., 2015; Norman et al., 2015; Rekabdar, 2015)

ومن ناحية أخرى، أوضحت دراسة كل من (Gardner et al., 2015; Norman et al., 2015) أن تقدير الذات التنظيمية يقلل من نوايا ترك العمل وذلك استناداً إلى نظرية الهوية الاجتماعية Social Identity حيث أن الأفراد يسعون إلى الانتماء لمجموعات تزيد من تقديرهم لذاتهم وعندما تتوافق قيم وتوجهات المنظمة مع قيم العاملين بها فإن هذا سينعكس على توجهاتهم الإيجابية تجاه المنظمة ويقلل من نوايا ترك العمل حيث لن يحدث ذلك وهم راضيين عن وضعهم الحالي في العمل.

٣- الدراسات المتعلقة بالرفاهية النفسية :

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى العوامل التي تؤثر على الرفاهية النفسية للعاملين فمن ناحية، أوضحت بعض الدراسات السابقة تأثير بيئة العمل على شعور

العاملين بالرفاهية النفسية، حيث أوضحت دراسة (Pawar, 2016) أن توافر بيئة روحية في العمل يزيد من شعور العاملين بالرفاهية النفسية فعند قيام العاملين بعمل هادف وتوافق قيمهم مع قيم المنظمة التي يعملون بها فهذا يزيد من تقبلهم لذاتهم ونموهم الشخصي مما يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية. كما ذكرت دراسة (Erkutlu and Chafra, 2016) أن شعور العاملين بالأمان النفسي في بيئة العمل يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية فعندما يتمكن العاملون من التعبير عن آرائهم والتفكير بشكل إبداعي والقدرة على مواجهة المخاطر فهذا من شأنه أن يزيد من مستوى رفاهيتهم النفسية .

ومن ناحية أخرى، أشارت بعض الدراسات إلى وجود بعض السمات الشخصية للعاملين والتي تزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية، ففي دراسة (Saricaoglu and Arslan, 2013) تم التوصل إلى أن بعض السمات الشخصية للفرد تزيد من شعوره بالرفاهية النفسية فمثلاً الشخص الانبساطي يتسم بتقبله لذاته وتمتعه بعلاقات إيجابية مع الآخرين مما يزيد من شعوره بالرفاهية النفسية، كما أن الشخص المنفتح يتسم بقدرته على اكتساب مهارات وخبرات جديدة مما يشعره بمزيد من النمو الشخصي وهذا يزيد من رفاهيته النفسية. وفي نفس السياق، أشارت دراسة (Joo et al., 2016) أن شعور العاملين بالتمكين النفسي يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية وذكرت أن أبعاد التمكين النفسي تتمثل في (تحديد المصير، وجود معنى في العمل، الكفاءة، التأثير) فعندما يتمتع الأفراد بقدر من الاستقلال في العمل وعند قيامهم بعمل هادف وثقتهم في قدرتهم على إنجاز أهدافهم وقدرتهم على التأثير في مكان عملهم فكل هذا يزيد من استقلاليتهم وتقبلهم لذاتهم وشعورهم بنموهم الشخصي وشعورهم بوجود هدف في حياتهم وهذا يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية . وبالمثل، تناولت دراسة (خرنوب، ٢٠١٦) العلاقة بين كل من التفاؤل والذكاء الانفعالي، والرفاهية النفسية وتوصلت إلى أن الذكاء الانفعالي مرتبط بالمستويات المرتفعة من الرفاهية النفسية؛ فالأفراد ذوو الذكاء الانفعالي المرتفع هم أكثر قدرة على الاحتفاظ بالحالات النفسية الإيجابية بشكل أطول ولديهم مهارات اجتماعية وشبكات اجتماعية غنية تعزز لديهم الشعور بالرفاهية النفسية، كما توصلت إلى أن المتفائلون يكونوا أكثر توجهاً لانجاز أي مهمة في حياتهم ويشعرون بسهولة اتخاذ قراراتهم ويتخذون حلول أفضل لمعالجة مشكلات الحياة اليومية ويمتلكون شبكات اجتماعية واسعة وصدقات قوية مع الآخرين تعد مصدات للضغوط التي قد يواجهونها في حياتهم مما يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية .

وفي سياق آخر، اهتمت بعض الدراسات بتناول تأثير نمط القيادة على شعور العاملين بالرفاهية النفسية؛ حيث ذكرت دراسة (Nelson et al., 2014) تأثير القائد الجدير بالثقة على شعور تابعيه بالرفاهية النفسية وتوصلت إلى أنه عندما يدعم القائد شعور تابعيه بالاستقلال والتطور واستغلال الفرص المتاحة فهذا يزيد من شعورهم

بالنمو الشخصي وتقبل الذات والاستقلالية وبالتالي، يزداد شعور التابعين بالرفاهية النفسية. وبالمثل، أشارت دراسة (Erkutlu and Chafra, 2016) أن القائد الخير يزيد من شعور تابعيه بالرفاهية النفسية وذلك من خلال العلاقات الإيجابية بين القائد الخير وتابعيه ودعمه لقدراتهم وتوفير قدر من الاستقلال وإتاحة الفرص لهم لتطوير مهاراتهم. بالإضافة لذلك، تناولت دراسة (Kim et al., 2016) العلاقة بين القائد المرح ومستوى الرفاهية النفسية لتابعيه وذكرت أن هناك عدة أنماط للقيادة المرحية منها المرح المعزز للذات Self-enhancing Humor، المرح العاطفي Affiliative Humor، وتوصلت إلى أن القائد الذي يتمتع بروح المرح المعزز للذات تقل لديه مستويات القلق والاكتئاب ويوفر بيئة عمل أكثر متعة ويؤثر بشكل إيجابي في مكان العمل مما يزيد من شعور تابعيه بالرفاهية النفسية، كما أن القائد الذي يتمتع بروح المرح الوجداني يعمل على تطوير علاقات وثيقة وجيدة مع تابعيه مما يعزز من الاستقرار في مكان العمل ويزيد من التواصل الفعال وهذا يزيد من مستوى الرفاهية النفسية للتابعين .

كما قد يكون لنمط القيادة تأثير سلبي على الرفاهية النفسية للعاملين، فقد توصلت دراسة (Erkutlu, 2014) إلى التأثير السلبي للقائد النرجسي على مستوى الرفاهية النفسية لتابعيه وذلك لما يتصف به القائد النرجسي من الأنانية والتكبر وعدم الثقة بالتابعين والتقليل من قدراتهم مما يقلل من شعورهم بالرفاهية النفسية. وعلاوة على ذلك، توصلت دراسة (Kim et al., 2016) إلى التأثير السلبي للقائد الذي يتسم بروح المرح العدوانية (الساخري) Aggressive Humor على الرفاهية النفسية لتابعيه وذلك لما يقوم به من سلوكيات سلبية تضر بالتابعين من تهريب وإحراج وبمرور الوقت يسبب التفاعل غير الودي ضغط على التابعين مما يقلل من شعورهم بالرفاهية النفسية .

ومن ناحية أخرى، تناولت بعض الدراسات العوامل التي تقلل من شعور العاملين بالرفاهية النفسية؛ فمثلاً ناقشت دراسة (Aube et al., 2009) تأثير بعض السلوكيات المضادة المتمثلة في الاتكالية Parasitism، العدوانية Interpersonal Aggression، التباهي Boastfulness على شعور العاملين بالرفاهية النفسية. وتوصلت إلى أن قيام بعض العاملين بالاعتماد على زملائهم والاتكال عليهم في أداء واجبات عملهم يقلل من شعور الزملاء بالرفاهية النفسية حيث تقل لديهم الرغبة في أداء عملهم لشعورهم بضغط وعبء العمل وعدم العدالة في توزيع الأعباء في العمل، كما أن تعرض بعض العاملين للتصرفات العدوانية من قبل زملائهم يشعرهم بالعجز والغضب ويقلل من شعورهم بالرفاهية النفسية بالإضافة لذلك، تباهي (تكبر) بعض العاملين على زملائهم في العمل يُشعر الزملاء بعدم الاحترام والتقدير وهذا يقلل من شعورهم بالرفاهية النفسية. وفي نفس السياق، تناولت دراسة (Erkutlu and Chafra, 2016) تأثير إخلال المنظمة بالعقد النفسي على الرفاهية النفسية للعاملين،

ف عند إخلال المنظمة بالعقد النفسي بينها وبين العاملين فإن ذلك يحدث خلل في العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينها وبين العاملين مما يؤثر على توجهاتهم في العمل ونتيجة لذلك، يستجيب العاملون لإخلال المنظمة بالعقد النفسي من خلال شعورهم بعدم تكيفهم مع البيئة التي يعملون بها وعدم قيامهم بعمل هادف وعدم قدرتهم على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية في العمل وهذا من شأنه أن يقلل من مستوى رفاهيتهم النفسية.

٤- الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات :

العلاقة بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية :

اقترحت دراسة (Bao,2012) أن الأفراد يشكلون مفهومهم عن ذاتهم بشكل جزئي وفقاً لمدى تطابق قيمهم مع قيم المنظمة التي يعملون بها، وتوصلت إلى أنه عندما تتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها فإنه يستقبل منها إشارات ضمنية تدل على أنه ذو قيمة ومهم ومؤثر وكفؤ داخل منظمته وبالتالي يشكل مفهوم إيجابي تجاه ذاته. ووفقاً لـ (Pierce and Gardner, 2004) فإن إرسال المنظمة بإشارات ضمنية للعاملين بها عن أهميتهم وكفاءتهم وجدارتهم يمثل أحد محددات تقدير الذات التنظيمية. وبالتالي، يمكن القول أنه عندما تتوافق قيم الفرد مع قيم منظمته يزداد تقديره لذاته التنظيمية. وعلى العكس ، فإن تعارض قيم الفرد مع قيم منظمته يُشعره بعدم أهميته وكفاءته وجدارته وبالتالي يقل تقديره لذاته التنظيمية.

العلاقة بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية :

اعتمد (Pierce et al., 2015) في تفسير العلاقة بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية على نظرية التصرف Disposition Theory حيث يتمثل الافتراض الأساسي لهذه النظرية في أن هناك سمات أساسية معينة تؤهب الفرد للتفاعل (ويتضمن هذا التفاعل التفكير والشعور والتصرف) بطريقة معينة في ظل ظروف حياتية معينة. كما أن التأثيرات الرئيسية للتفكير والشعور والتصرف تنبع من قوى التصرف Dispositional Forces المصحوبة بالقوى الموقفية Situational Forces بالإضافة إلى تفاعلها (قوى التصرف والقوى الموقفية) معاً.

ووفقاً لذلك، يمكن القول بأن تقدير الذات التنظيمية باعتباره أحد السمات الشخصية يزداد من الشعور بالرفاهية النفسية. حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من تقديرهم لذاتهم يقيمون أنفسهم بشكل أكثر إيجابية وهذا ينعكس على نظرهم الإيجابية إلى الأحداث من حولهم وهذا من شأنه أن يزداد من شعورهم بالرفاهية.

العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية :

أوضحت كل من دراسة (Cohen and Shamai, 2010; Michalos,2014; Sagiv et al., 2004) أنه يمكن تفسير العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من وجهات نظر مختلفة، فمن وجهة نظر تحقيق الهدف goal attainment فإن الشعور بالرفاهية ينتج عن تحقيق الأهداف التي يتم السعي لتحقيقها بدوافع

داخلية *intrinsic motives*. قدم (Sheldon and Elliot, 1999) نموذج للتوافق الذاتي *self-concordance* والذي يتعلق بالسعي للشعور بالرفاهية؛ حيث اقترح أن الشعور بالرفاهية ينتج عن إرضاء الحاجات النفسية، ويتأثر هذا الإرضاء بمستوى التوافق الذاتي للأهداف، وعرفا الأهداف المتوافقة ذاتياً على أنها أهداف نابعة من دوافع داخلية ومحددة وليس من دوافع خارجية وغير محددة. كما أكد Sheldon and Elliot (1999) أن الأهداف المتوافقة ذاتياً تختلف عن الأهداف غير المتوافقة من حيث أن تحقيق الأهداف المتوافقة ذاتياً يساهم في شعور الفرد بالرفاهية أكثر من تحقيق الأهداف غير المتوافقة، بالإضافة لذلك فإن تحقيق الأهداف المتوافقة ذاتياً يعتبر أمر ذو أهمية لأن الأفراد يبذلوا جهد مستمر في السعي لتحقيق هذه الأهداف لأن هذه الأهداف تتبع من الاحتياجات النفسية الأساسية فمثلاً: طالب يهدف لتحقيق النجاح فإذا كان هدفه تجنب لوم وعتاب والديه في حالة فشله فإن الدافع وراء نجاحه دافع خارجي وسيسعى لتحقيق هذا الهدف بشكل ضعيف بينما إذا كان هدفه من تحقيق النجاح هو تحقيقه لذاته فالدافع وراء نجاحه (هدفه) دافع داخلي نابع من رغبته في إرضاء حاجات نفسية أساسية ويبذل المزيد من الجهد لتحقيق هدفه وبالتالي يزيد شعوره بالرفاهية.

ووفقاً لذلك، يمكن القول أن تحقيق الأهداف يؤدي لإرضاء الحاجات النفسية الأساسية مما يزيد من الشعور بالرفاهية وذلك كلما كانت الأهداف متوافقة ذاتياً أي نابعة من دوافع داخلية.

العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية:

يمكن التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من منظور توافق قيم الفرد مع قيم بيئته (Bobowik et Person-Environment Congruence) (Sagiv et al., 2004; Michalos, 2014; al., 2011) حيث يشير هذا المنظور إلى أن امتلاك الفرد قيم وأهداف متوافقة مع القيم والأهداف السائدة في السياق البيئي يتيح له فرص التعبير عن قيمه وتحقيق أهدافه حيث يستقبل رسائل ضمنية من بيئته تعبر له عن أهميته وكفاءته. ووفقاً لـ (Pierce and Gardner, 2004) فإن إرسال البيئة إشارات ضمنية للعاملين بها عن أهميتهم وكفاءتهم وجدارتهم يمثل أحد محددات تقدير الذات التنظيمية. وبالتالي، يمكن القول أن توافق قيم الفرد مع قيم بيئته يمكنه من التعبير عن قيمه وتحقيق أهدافه مما يزيد من تقييمه الإيجابي لذاته وميله إلى التعامل مع الأحداث من حوله بشكل أكثر إيجابية وهذا من شأنه أن يزيد من مستوى شعوره بالرفاهية النفسية.

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ١- هل توجد علاقة بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية ؟
- ٢- هل توجد علاقة بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية ؟
- ٣- هل توجد علاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية ؟
- ٤- هل يتوسط تقدير الذات التنظيمية العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية ؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- ١- التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية.
- ٢- استكشاف العلاقة بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية.
- ٣- التوصل إلى العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية.
- ٤- تحديد العلاقة غير المباشرة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية.

الفروض :

تتمثل فروض الدراسة في :

- ١- توجد علاقة إيجابية بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية .
- ٢- توجد علاقة إيجابية بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية .
- ٣- توجد علاقة إيجابية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية .
- ٤- توجد علاقة إيجابية غير مباشرة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية .

ويمكن توضيح نموذج الدراسة من خلال الشكل التالي :



شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادًا على الدراسات السابقة

منهجية الدراسة :

١- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط والتي تشمل ثماني كليات وهي : كلية العلوم ، كلية التربية ، كلية التربية النوعية ، كلية التجارة ، كلية التربية الرياضية ، كلية الفنون التطبيقية ، كلية الآداب ، وكلية الزراعة . ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط ٨٨١ عضو هيئة تدريس وهيئة معونة من واقع بيانات إدارة شؤون العاملين بالإدارة العامة بجامعة دمياط .

٢- عينة الدراسة :

سيتم تحديد حجم العينة من خلال المعادلة التالية (الإمام ، ٢٠١٥) :

$$ع \% = \left| \frac{ل \times ح}{ن} \times \frac{ن-ل}{1-ن} \right|$$

حيث :

ع % : الخطأ المعياري ، ويمكن تحديده من البحوث السابقة أو من بحث استطلاعي أو من قسمة حدود الخطأ (٥%) على (١.٩٦) .

ح : نسبة عدد المفردات في المجتمع التي تتوفر فيها الخاصية أو الخصائص محل الدراسة ، ويمكن افتراض أن ح = ٥٠% .

ل : نسبة عدد المفردات في المجتمع التي لا تتوفر فيها الخاصية ، فهي المتمم الحسابي لقيمة ح .

ن : حجم العينة .

ن : حجم مجتمع البحث الذي سيتم سحب العينة منه .

بالتعويض :

$$\frac{ن-881}{1-881} \times \frac{\%50 \times \%50}{ن} \left| \right| = \frac{\%5}{1.96}$$

وبحساب حجم العينة وفقاً لهذه المعادلة وبمعلومية حجم المجتمع ، فإن حجم العينة = ٢٦٨ مفردة .

وسوف تعتمد الباحثة على العينة العشوائية البسيطة وذلك لوجود إطار غير متقدم للمجتمع .

٣- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها :

حيث تنقسم متغيرات الدراسة إلى ما يلي :

١/٣ المتغير المستقل : القيم الشخصية

وسيتم قياسه من خلال ستة أبعاد هي القيم النظرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية،

القيم الاجتماعية، القيم السياسية والقيم الدينية ، وسيتم الاستعانة بمقياس Allport et

(1970) الوارد في دراسة (Kopelman et al., 2003).

٢/٣ المتغير الوسيط : تقدير الذات التنظيمية

ستعتمد الباحثة على العبارات الواردة في الدراسات السابقة والتي تناسب أغراض البحث وسيتم الاستعانة بمقياس (Pierce et al (1989) pierce et al (1989) في دراسة (Pierce and Gardner,2004) .

3/3 المتغير التابع : الرفاهية النفسية

وسيتم قياسها من خلال ستة أبعاد وهي الاستقلالية، تقبل الذات، الحياة الهادفة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، التكيف مع البيئة، والنمو الشخصي . وسيتم الاستعانة بمقياس (Ryff (1989) الوارد في دراسة (Abbott et al., 2010) .

النتائج الإحصائية :

أولاً: اختبار الصدق والثبات لمقاييس الدراسة

لتحديد مدى ملائمة المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي

جدول رقم (٢)

معامل الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	قيمة معامل الصدق (جذر معامل الثبات)
١	القيم الشخصية	30	.774	٠.٨٨٠
٢	تقدير الذات التنظيمية	١٠	.814	٠.٩٠٢
٣	الرفاهية النفسية (ككل)	٢٤	.881	٠.٩٣٩
٣.١	الاستقلال الذاتي	٤	.605	٠.٧٧٨
٣.٢	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٤	.745	٠.٨٦٣
٣.٣	التكيف مع البيئة	٤	.725	٠.٨٥١
٣.٤	النمو الشخصي	٤	.610	٠.٧٨١
٣.٥	الحياة الهادفة	٤	.768	٠.٨٧٦
٣.٦	تقبل الذات	٤	.662	٠.٨١٤

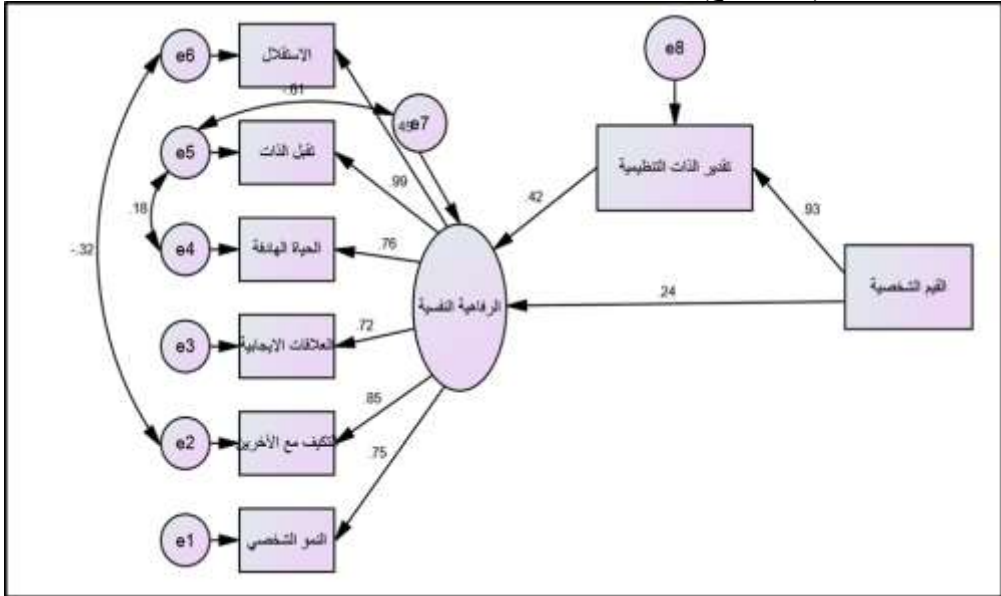
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق تميز القائمة المستخدمة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويستدل على ذلك من ارتفاع قيم معاملي الصدق والثبات وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات المستقصى منهم مما يعني قبوله إحصائياً وإمكانية تعميم نتائجه على مجتمع البحث كما يدل على كفاية هذه المقاييس لإثبات فروض

البحث وقياس متغيراته وهو ما يعني قبولها إحصائياً، ومن ثم صلاحية قائمة الاستقصاء للتطبيق على عينة الدراسة.

اختبارات الفروض:

لاختبار صحة الفروض والعلاقات بين متغيرات الدراسة تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية والاستعانة ببرنامج (AMOS,24). ويوضح الشكل رقم (٢) النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة. وتشير نتائج الدراسة أن النموذج المقترح يمكن الاعتماد عليه في تفسير العلاقة بين القيم الشخصية (متغير مستقل) وتقدير الذات التنظيمية (متغير وسيط) والرفاهية النفسية (متغير تابع).



شكل رقم (٢) تقدير العلاقات بين متغيرات نموذج الدراسة باستخدام برنامج AMOS المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الشكل السابق يمكن مناقشة العلاقة بين المتغيرات على النحو التالي :

١- العلاقة بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية :

يتضح من الرسم وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر للقيم الشخصية على تقدير الذات التنظيمية حيث يبلغ معامل التأثير ٠.٩٣. وهذا يعني أنه كلما زاد تبني العاملون للقيم الشخصية كلما زاد مستوى تقديرهم لذاتهم التنظيمية بنسبة ٩٣%.

وبالتالي، يمكن قبول الفرض الأول والذي ينص على وجود علاقة معنوية موجبة بين القيم الشخصية وتقدير الذات التنظيمية.

٢- تأثير تقدير الذات التنظيمية على الرفاهية النفسية :

يتضح من الرسم وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر لتقدير الذات التنظيمية على الرفاهية النفسية حيث يبلغ معامل التأثير ٠.٤٢. وهذا يعني أنه كلما زاد تقدير العاملين لذاتهم في المنظمة كلما زاد مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٤٢% . وبالتالي، يمكن قبول الفرض الثاني والذي ينص على وجود علاقة معنوية موجبة بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية.

٣- التأثير المباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية :

يتضح من الرسم وجود تأثير إيجابي مباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية حيث يبلغ معامل التأثير ٠.٢٤. وهذا يعني أنه كلما زاد تبني العاملين للقيم الشخصية كلما زاد مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٢٤% . وبالتالي، يمكن قبول الفرض الثالث والذي ينص على وجود علاقة معنوية موجبة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية.

٤- التأثير غير المباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية :

يتضح من الرسم وجود تأثير إيجابي غير مباشر بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من خلال توسيط تقدير الذات التنظيمية في تلك العلاقة حيث يبلغ معامل التأثير غير المباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية ٠.٣٩. وهذا يعني أن تبني العاملين للقيم الشخصية يزيد من مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٣٩% وذلك في حالة توسيط تقدير الذات التنظيمية.

وبالتالي، يمكن قبول الفرض الرابع والذي ينص على وجود علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية وذلك في حالة وجود تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط.

النتائج :

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، كما استهدفت معرفة ما إذا كان تقدير الذات التنظيمية يتوسط هذه العلاقة. وتمثلت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في:

أولاً: وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر للقيم الشخصية على تقدير الذات التنظيمية، وهذا يعني أنه كلما زاد تبني العاملون للقيم الشخصية كلما زاد مستوى تقديرهم لذاتهم التنظيمية بنسبة ٩٣% وتتسق هذه النتيجة مع ما أظهرته نتائج دراسة (Bao,2012) والتي أكدت على العلاقة الإيجابية بين القيم الشخصية للفرد وتقديره لذاته التنظيمية.

ثانياً: وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر لتقدير الذات التنظيمية على الرفاهية النفسية وهذا يعني أنه كلما زاد تقدير العاملين لذاتهم في المنظمة كلما زاد مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٤٢% . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Pierce et al., 2015) التي توصلت إلى علاقة الارتباط الإيجابية بين تقدير الذات التنظيمية والرفاهية النفسية.

ثالثاً: وجود تأثير إيجابي مباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية وهذا يعني أنه كلما زاد تبني العاملين للقيم الشخصية كلما زاد مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٢٤% . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة (Cohen and Shamai, 2010; Michalos, 2014; Sagiv et al., 2004) والتي أشارت إلى العلاقة الإيجابية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية.

رابعاً: وجود تأثير إيجابي غير مباشر بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية من خلال توسيط تقدير الذات التنظيمية في تلك العلاقة وهذا يعني أن تبني العاملين للقيم الشخصية يزيد من مستوى شعورهم بالرفاهية النفسية بنسبة ٣٩% وذلك في حالة توسيط تقدير الذات التنظيمية . ومن الملاحظ أن تقدير الذات التنظيمية أدى إلى زيادة علاقة التأثير الإيجابية للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية حيث بلغ معامل التأثير المباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية ٠.٢٤ في حين بلغ معامل التأثير غير المباشر للقيم الشخصية على الرفاهية النفسية من خلال توسيط تقدير الذات التنظيمية ٠.٣٩ مما يدل على قوة تأثير تقدير الذات التنظيمية على الرفاهية النفسية .

التوصيات:

يمكن للباحثة من خلال نتائج الدراسة تقديم بعض التوصيات :

- ١- الاهتمام بزيادة تبني أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للقيم الشخصية حيث أنها تستخدم كمعيار للتفضيل أو الاختيار أو كمبرر للسلوك المقترح أو الفعلي.
- ٢- اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ممن تتناسب قيمهم الشخصية مع القيم التنظيمية لجامعة دمياط وذلك لزيادة شعورهم بتقديرهم لذاتهم التنظيمية .
- ٣- توفير فرص التدريب والتنمية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على النمو الشخصي لأن ذلك سيزيد من مستوى رفايتهم النفسية.

المراجع :

- الإمام، وفقى السيد، (٢٠١٥)، المنهج العلمي في بحوث التسويق، المنصورة، بدون ناشر.
- العنزي، عياش بن عبدالله، (٢٠١١)، الميول المهنية وعلاقتها بالقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم بمنطقة تبوك، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- اليامي، أحمد مداوس، (٢٠٠٩)، العلاقة بين بعض الخصائص والقيم الشخصية وبين أساليب صنع القرار في المنظمات العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المجلة العلمية للإدارة، العدد الثالث، ص ص ٤٤-٣ .
- بومنقار، مراد؛ بوعطيط، فايزة، (٢٠١٥)، دور القيم الشخصية في توجيه السلوك التنظيمي للأفراد: دراسة نظرية تشخيصية، جامعة الجلفة-الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث، العدد الواحد والعشرون، ص ص ٥٠٤-٤٩٤ .
- خرنوب، فتون، (٢٠١٦)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتفائل : دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق، كلية التربية، جامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، ص ص ٢١٧-٢٤٢ .
- سليمان، سهام نبيل، (٢٠٠٨)، نظام القيم الشخصية للقيادات النسائية وأثره على سلوكهن الإداري دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الحكومي بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، جمهورية مصر العربية.
- شند، سميرة محمد، هبية، حسام إسماعيل، سلومة، حنان سلامة، (٢٠١٣)، مقياس الرفاهة النفسية للشباب الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مجلة الإرشاد النفسي، العدد السادس والثلاثون، ص ص ٦٧٣-٦٩٤ .
- شياخوي، صلاح الدين، (٢٠١٥)، النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خضير بسكرة وجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- عودة، ربيحة محمد علي، (٢٠١٧)، التوافق النفسي وعلاقته بالنسق القيمي وسمات الشخصية لدى المرأة العاملة بالشرطة في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية (غزة)، فلسطين.
- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., & Croudace, T. J. (2010). An evaluation of the precision of measurement of Ryff's Psychological Well-Being Scales in a population sample. *Social indicators research*, 97(3), 357-373.
- Agnihotri, N. (2017). *Assessing Factors Influencing Employees' Voice Behavior in Organizations* (Master's Thesis, State University of New York at Albany).
- Agyemang, O. S., & Ansong, A. (2016). Role of personal values in investment decisions: perspectives of individual Ghanaian shareholders. *Management Research Review*, 39(8), 940-964.

- Alavi, H,R and Rahimipoor, T., (2010), "Correlation of Managers' Value Systems and Students' Moral Development in High Schools and Pre-university Centers", *Educational Management Administration & Leadership*, 38(4), 423 – 442.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351-361.
- Bao, Y. (2012). *Understanding the motivational mechanisms of value congruence* (Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull).
- Bobowik, M., Basabe, N., Páez, D., Jiménez, A., & Bilbao, M. A. (2011). Personal values and well-being among Europeans, Spanish natives and immigrants to Spain: Does the culture matter?. *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 401-419.
- Cenkeci, T., & Ötken, A. B. (2014). Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 404-412.
- Chan, S. C., Huang, X., Snape, E., & Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of nursing management*, 24(1), 88-96.
- Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between

- workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 255-270.
- Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30-51.
 - Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3).
 - Enoksen, E., (2016) "Perceived discrimination against immigrants in the workplace: Influence of personal values and organizational justice", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(2), 66-80
 - Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148-1156.
 - Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal*, 37(3), 369-386.
 - Eva, N., Prajogo, D., & Cooper, B. (2017). The relationship between personal values, organizational formalization and employee work outcomes of compliance and innovation. *International Journal of Manpower*, 38(2), 274-287.
 - Gagnon, M. C. J., Durand-Bush, N., & Young, B. W. (2016). Self-regulation capacity is linked to wellbeing and burnout in physicians and medical students: Implications for nurturing self-help skills. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 101-116.
 - Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2013). Focus of attention at work and organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 110-132.
 - Gardner, D. G., Huang, G. H., Niu, X., Pierce, J. L., & Lee, C. (2015). Organization-based self-Esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: A test of self-regulatory theory. *Human Resource Management*, 54(6), 933-953.

- Ghosh, R., Reio Jr, T. G., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 41-63.
- Ismail, H. (2015). Gender differences in personal values: a business perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 687-698.
- Joo, B. K., Park, J. G., & Lim, T. (2016). Structural determinants of psychological well-being for knowledge workers in South Korea. *Personnel Review*, 45(5), 1069-1086.
- Kim, T. Y., Lee, D. R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 125-139.
- Kim, W. (2014). *An Examination of Work Engagement in Selected Major Organizations in Korea: Its Role as a Mediator Between Antecedents and Consequences* (Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University).
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Guan, M. (2003). The Study of Values: Construction of the fourth edition. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 203-220.
- Lau, D. C., Lam, L. W., & Wen, S. S. (2014). Examining the effects of feeling trusted by supervisors in the workplace: A self-evaluative perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 112-127.
- Lu, X., & Sun, J. M. (2017). Multiple pathways linking leader-member exchange to work effort. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 270-283.
- Manchiraju, S., & Sadachar, A. (2014). Personal values and ethical fashion consumption. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 18(3), 357-374.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J., & Erkmen, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel Review*, 46(8), 1635-1650.

- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90-101.
- Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self-esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 253-270.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: Empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2016). Organization-based self-esteem and well-being: Empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Rekabdar, B. (2015). *Trust in the workplace: The importance of an employee's perspective* (Master's Thesis, The University of Windsor, Ontario, Canada).
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Sagiv, L., Roccas, S., & Hazan, O. (2004). Value pathways to well-being: Healthy values, valued goal attainment, and environmental congruence. *Positive psychology in practice*, 68-85.

- Saricaoglu, H., & Arslan, C. (2013). An Investigation into Psychological Well-Being Levels of Higher Education Students with Respect to Personality Traits and Self-Compassion. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(4), 2097-2104.
- Weber, J. (2015). Identifying and assessing managerial value orientations: A cross-generational replication study of key organizational decision-makers' values. *Journal of Business Ethics*, 132(3), 493-504.
- Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K., & Chen, S. (2018). Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 595-604.
- Zhu, Y. (2016). Organization-based self-esteem affects employees' exchange relationship perceptions and extrarole behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(3), 509-517.