



تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط

للمراهية النفسية

(بالتطبيق على العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية)

إعداد

رنا محمد الهتولي محمد

باحثة ماجستير- إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

أ.م.د. تامر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

د. محمد أحمد غنيم

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - أبريل ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرفاهية النفسية

(بالطبيق على العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية)

إعداد

رنا محمد الهتولي محمد

باحثة ماجستير- إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

أ.م.د. تامر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

د. محمد أحمد غنيم

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

تهدف الدراسة إلى بحث

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للاستقامة التنظيمية على

الالتزام التنظيمي في ظل الدور الوسيط للرفاهية النفسية.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٧٣) مفردة من العاملين

بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد

قوائم الاستقصاء الصحيحة (٢٥٠) قائمة بمعدل استجابة (٦٧٪)، وتم تحليل البيانات

باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام

العاطفي عند توسط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة

الدقهلية، حيث يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي عندما يستطيع متغير ما التأثير معنوياً على

المستخلص

تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرفاهية النفسية

العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها، زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام الاستمراري عند توسط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية

كما تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام المعياري عند توسط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الرفاهية النفسية.

تمهيد:

يعتبر مدخل الاستقامة التنظيمية من المداخل الإدارية وأحد الجوانب الإيجابية الداعمة لأخلاقيات المهنة، فهي تحقق التفاضل لدى القادة والعاملين في المنظمات، وتزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم، وتجعلهم يشعرون بالسعادة والرفاهية، وتحفزهم على بذل مزيد من الجهد في أداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بجودة وتميز، وتجعلهم أكثر شجاعة في مواجهة التحديات والتغلب على الصعاب التي تواجههم (أبو العز؛ القط، ٢٠٢٤).

ومن جانب آخر تُعد الرفاهية النفسية جوهر علم النفس الإيجابي الذي يهتم بجميع جوانب الحياة التي تساهم في تحسين رفاهية الفرد، حيث تعد الرفاهية النفسية أحد المؤشرات الهامة للجوانب العاطفية والنفسية والروحية التي تتأثر بالمشاعر الإيجابية، والمشاركة، والعلاقات، والإنجازات، والتي يؤدي تحقيقها إلى شعور الفرد بالرضا عن الحياة والسعادة والتفاضل. (Bond, 2024).

والالتزام التنظيمي بمثابة رابط نفسي بين العاملين والمنظمة التي يعملون بها، يقلل من السعي وراء فرص عمل أكثر إرضاء في منظمات أخرى، ويشجع شعور العاملين بالانتماء للمنظمة، وتطابق أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم منظماتهم، إذ أن هدف المنظمة هو إيجاد مستوى عالٍ من الأداء والحد من معدل الدوران والتغيب، فإن التزام المنظمة حاسم لتحقيق تلك الأهداف. (Ddins, 2024).

وترتبط الاستقامة بالسعي لتحقيق الرفاهية والسعادة والأداء النفسي الأمثل، وتتضمن العمليات والنتائج الإنسانية الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل إيجابي على الأفراد، وهي ذات قيمة جوهرية وجيدة من الناحية الأخلاقية، وتوفر قيمة اجتماعية للآخرين، مع تجاوز المصلحة الشخصية للفرد، وبالتالي تصبح الاستقامة هي الصالح النهائي والغاية في حد ذاتها وليس مجرد وسيلة لتحقيق غاية أو لأغراض مفيدة (Geue, 2022).

ونأمل أن تساعد نتائج هذا البحث- وحدات الإدارة المحلية بشكل عام، على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين كل من الاستقامة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، والرفاهية النفسية.

وفيما يلي عرض الإطار النظري والدراسات السابقة، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضة، يلي ذلك استعراض لمنهجية البحث، ثم عرض لنتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، وتوضيح التوصيات التطبيقية للبحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي أتاحت فرصة الاطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

١- الإطار النظري:

وفيه سيتم عرض مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١/١- الاستقامة التنظيمية: Organizational Integrity

الاستقامة هي مصطلح لاتيني "Virtus" ويعني "التفوق" أو "القوة"، ووصفها أرسطو وأفلاطون بأنها رغبة وسلوك الأفراد لتقديم المنفعة على المستوى الشخصي والاجتماعي (Usyal, 2021)، وتناول Mahmood & Al-Jader (2021) نظرية أرسطو التي تقوم على أن الأفراد الذين يمتلكون سمات شخصية فاضلة مثل الحكمة والشجاعة والإنسانية والعدالة والتفاؤل والرحمة والنزاهة والتسامح، تمكن الأفراد للتأكد من أن المنظمات ستصبح مستقيمة وبالتالي تحقيق النزاهة.

وتعد دراسة (Cameron et al, 2004) أولى الدراسات العلمية التي ترى أن الاستقامة التنظيمية هي أحد المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي التي يمكن تطبيقها لتحسين أداء المنظمة وتحقيق النمو الأخلاقي (Slattengren, 2020)

ويرى (Mion et al. (2023) الاستقامة التنظيمية على أنها عملية دعم الشخصية الأخلاقية لأعضائها وتوجيهها نحو التميز بدلاً من النجاح، ومرتبطة بعملية صنع القرار واتخاذ قرارات لصالح أعضائها والمجتمع في نفس الوقت، وتتغلب على الرؤية الفردية الضيقة للإدارة، ولا تتوقف على السمات الشخصية لأعضائها، بل تشير إلى الخصائص التنظيمية التي تلعب دوراً إيجابياً في تنمية هذه السمات والعلاقات التنظيمية الفعالة عن طريق تعزيز التعاون بين الأفراد وتعزيز الهدف والقيم المشتركة.

ويرى مصطفى (٢٠٢٣) في دراسته حول الثقافات التنظيمية الناجحة أن الاستقامة التنظيمية هي حجر الزاوية في بناء بيئة عمل صحية ومنتجة، فهو يعرفها بأنها مجموعة من الممارسات القائمة على الأخلاق الإدارية، مثل التفاؤل والنزاهة والرحمة والتسامح، والتي تساهم بشكل مباشر في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتحسين الأداء المؤسسي، وزيادة الالتزام بالقيم المشتركة.

وتشير الاستقامة التنظيمية إلى السلوك الإيجابي لأعضاء المنظمة الذي ينعكس في تصرفات الأفراد وفي السلوك الجماعي للمنظمة ومنع السلوك السلبي وغير الأخلاقي داخلها، وتشمل الظروف التنظيمية التي تتضمن العادات الجيدة والرغبات والأفعال ودعمها ورعايتها ونشرها واستمرارها على المستوى الفردي والاجتماعي (Asadullah et al, 2024).

وتناولها (Arshad et al. (2023 على أنها السلوكيات الفردية والجماعية التي تمكن الموظف من التعرض للقيم الأساسية للمنظمة ونشر سماتها الفاضلة التي تتمثل في الثقة والإنسانية والتسامح والتفاؤل والنزاهة بين جميع أعضائها مما يؤدي إلى بذل أقصى جهد للموظف في عمله وتحسين أدائه.

ويراها (Abbas (2022 أنها السلوكيات التي تبني الثقة بين الموظفين، وتزيد من الروح المعنوية بين أعضائها وتعيد صياغة الممارسات الأخلاقية للمنظمة، وترفع التسلسل الهرمي التنظيمي وتحقق المواطنة التنظيمية وذلك من خلال توافر السمات التالية: تحسين السلوك،

تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للرفاهية النفسية

ارتفاع مستوى المعرفة، زيادة الانسجام والتعاون في العلاقات، تعزيز الثقة بالنفس، ارتفاع مستوى التكيف مع الآخرين.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الاستقامة التنظيمية، اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك خمسة أبعاد أساسية **هم**: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

(Asadullah et al (2024) ; David et al (2024) ; Singh et al (2024) ;Geue (2022); Slattengren (2020) ; Usyal (2021) ; (مصطفى (٢٠٢٣) ; (المحلاوي (٢٠٢٢) ; Cameron et al (2004))

١-١/١- التفاؤل التنظيمي (Organizational Optimism)

يشير التفاؤل التنظيمي إلى الاعتقاد السائد بين أعضاء المنظمة بأنهم سيحققون النجاح الآن وفي المستقبل. (Singh et al (2024)

ويرى المحلاوي (٢٠٢٢) أن التفاؤل يعتبر مفهوماً إيجابياً في السلوك التنظيمي، من خلاله تواجه المنظمات التغيرات البيئية لتظل قادرة على المنافسة، ويستطيع الموظف البقاء في مجال العمل، حيث يتولد شعور داخلي لديه وقت الأزمات بأنه يستطيع مواجهتها وتحديها.

٢-١/١- الثقة التنظيمية (Organizational Trust)

تشير الثقة التنظيمية إلى الثقة المتبادلة بين العاملين في المنظمة، والتي يمكن أن تخلق بيئة عمل يعتمد فيها العاملون على بعضهم بعضاً بناءً على الفطنة والاحترام والتفاهم (Singh et al., 2024).

وتؤثر الثقة التنظيمية على التفاعل والتعاون والعمل الجماعي بين أعضاء المنظمة ويتم تعزيزها عن طريق استخدام الأساليب الإدارية المناسبة، كما يمكن زيادة تنمية الثقة في المنظمات عن طريق رفع مستوى أخلاقيات العمل مع الممارسات التنظيمية (Shatilova, 2024).

٣/١/١- التعاطف التنظيمي (Organizational Compassion)

التعاطف التنظيمي هو وسيلة للترابط في سياق العمل بين العاملين الذين يظهرون التعاطف وأولئك الذين يتلقونه والتي يمكن أن تعزز المواقف والنتائج الإيجابية وتقلل القلق والإرهاق في العمل (Baluku et al., 2024).

ويعرفه Farr-Wharton et al (2023) على أنه عملية إيجابية بين العاملين في المنظمة (سواء بشكل فردي أو مجموعة) يلاحظون معاناة زميلهم ويشعرون بها، ويفسرون هذه المعاناة ويتخذون الإجراءات للتخفيف عنه.

٤/١/١- النزاهة التنظيمية (Organizational Integrity)

تعرف النزاهة التنظيمية على أنها قدرة المنظمة على التقييم الذاتي وتحديد نقاط القوة والضعف داخل المنظمة، ووضع مجموعة من اللوائح والقوانين التي يلتزم بها العاملون وتعكس قدرتهم على تنفيذ هذه اللوائح، وبالتالي فإن النزاهة التنظيمية ليست مجرد سمة شخصية للمنظمة، ولكنها تنعكس في سلوكها. (Fuerst et al., 2023)، كما أن الصدق والجدارة بالثقة من أعلى معايير النزاهة والفضيلة والشرف. (Geue, 2022)

٥/١/١- التسامح التنظيمي (Organizational Forgiveness)

يقصد بالتسامح التنظيمي القدرة على التخلي الجماعي عن الاستياء والألم والشعور بالذنب عن الشعور غير العادل في المنظمة، واستبدال هذه المشاعر السلبية برؤية إيجابية للمستقبل مما يؤدي إلى تحسين العلاقات داخل المنظمة، وضمان السلام، وتجنب الصراعات، والحفاظ على العلاقات، وتقليل المشاعر السلبية التي تسبب الإضطراب، وزيادة الالتزام التنظيمي. (Zengin & Orak, 2023)

٢/١- الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment)

تناول Maxwell (2024) الالتزام التنظيمي على أنه حالة تعلق نفسي تتمثل في ارتباط الفرد بالمنظمة وإيمانه بها، وتوافق أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة، مما يجعله يعمل بجد من أجل تحقيق الأهداف والرؤية التنظيمية للحفاظ على عضويته وبقائه في المنظمة.

ويرى (Spritzer (2023 أن الالتزام التنظيمي هو مشاركة الموظف في صنع القرار وحل المشكلات التي تحدد اتجاه وأهداف المنظمة مما يؤدي إلى زيادة التعمق بالتوجه الاستراتيجي. ويرى (Stevens (2023 أنه قوة ارتباط الموظف بالمنظمة ومشاركته فيها، مما يؤدي إلى بذل الجهد وزيادة الارتباط بالمنظمة.

وعرف أبو القاسم وآخرون (٢٠٢٣) الالتزام التنظيمي أنه تعلق نفسي أو شعور داخلي نتيجة التزام أخلاقي وقانوني دفع الموظف إلى اعتناق وقبول أهداف المنظمة والتمسك والحفاظ على القواعد واللوائح ومعايير السلوك الخاصة بها.

ويرى (McCary (2023 أن الالتزام التنظيمي هو مستوى الارتباط بالمنظمة التي ينتج عنها ولاء الموظفين على أساس الاعتقاد بأن المنظمة تقدرهم وتقدر عملهم.

وعرف (Catalano (2023 أن الالتزام التنظيمي هو السلوك التنظيمي للموظف المرتبط بتجاوز التوقعات من خلال جهده في العمل، ونية الموظف للتصرف بطريقة معينة تجاه شخص أو شيء ما.

ويرى (Estrella, (2022 أنه المستوى الذي يتعرف فيه الموظف على المنظمة ورسالتها ولا يرغب في التخلي عنها والقيام بدور أو وظيفة معينة، كما يصف الالتزام التنظيمي مدى تقارب الشخص مع المنظمة التي يعمل فيها.

ويعرفه (ddins (2024 على أنه استعداد الموظف للبقاء كعضو في الفريق، واستعداده للعمل الجاد كطموح تنظيمي، ورغبته في قبول قيم المنظمة وأهدافها.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الالتزام التنظيمي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية وهي الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

((Isom (2023) ; Chumbley (2023) ; Scales (2023) ; McWhirt (2023); Furrow (2023); Spritzer et al (2023); Von Bacho (2023) ; Moore (2023); Carrubi et al (2021))

١/٢/١ - الالتزام العاطفي (Affective Commitment)

يعرف الالتزام العاطفي (الرغبة في البقاء) على أنه شعور الموظف بالرضا عن المنظمة والبقاء فيها بإرادته، ويعتبر الالتزام العاطفي من بين أنواع الالتزام الثلاثة هو الأكثر مثالية والذي نريد رؤيته لدى موظفينا ذوي القيمة العالية. (Chumbley (2023)

٢/٢/١ - الالتزام المعياري (Normative Commitment)

يعرف الالتزام المعياري (يجب أن يبقى) على أنه شعور الموظف بأن من واجباته البقاء في المنظمة وعدم تركها، ويمكن تعزيز هذا الشعور من خلال: غرس ثقافة تنظيمية أخلاقية، الاستفادة المثلى من الخبرات التنظيمية للأعضاء بحيث يُنظر إليها على أنها أخلاقية وتؤكد على المعاملة بالمثل. ويعتبر هذا الالتزام من بين مكونات الالتزام الثلاثة أقل مثالية مقارنة بالالتزام العاطفي. ويفضل أن يتوافر لدى الموظف التزام معياري بدلاً من الالتزام الاستمراري. Chumbley (2023)

٣/٢/١ - الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment)

يعرف الالتزام الاستمراري (الحاجة إلى البقاء) على أنه شعور الموظف بالبقاء في المنظمة لإحتياجه إلى المال للوفاء بالتزاماته المالية، ويمكن تعزيز هذا الشعور من خلال: تقاسم الفوائد، وتوفير المزايا الضريبية ومزايا الرعاية الصحية، والمساعدة في الحصول على شهادة مهنية، ويعتبر هذا الالتزام من بين أنواع الالتزام الثلاثة أقلهم مثالية ورغبة في وجوده، فمن وجهة نظر الاستراتيجي التنظيمي، أنه من أحد مهام وتحديات القائد الفعال نقل الموظف الذي لا يزال في المنظمة وقد يكون متردداً في القيام بالعمل المطلوب من الالتزام الاستمراري إلى الالتزام المعياري أو الالتزام العاطفي الأكثر مثالية. (Chumbley (2023)

٣/١ - الرفاهية النفسية (Psychological Well-Being)

يرى (Watkins (2023 أن الرفاهية النفسية هي مجال واسع يشمل الصحة العقلية والاستقرار العاطفي وتحقيق الذات والتفاؤل والسعادة وتعتبر وسيلة فحص مفيدة للكشف عن اضطرابات المزاج

وتناول (Ausat et al (2024) الرفاهية النفسية للموظف على أنها أحد الركائز الأساسية التي لها تأثير كبير على نجاح المنظمة واستدامتها على المدى الطويل، فهي أساس متكامل يتجاوز الدافع القوي والرضا الوظيفي للموظف، وتمتد إلى المشاركة العميقة في كل مهمة يؤديها وهو ما يتحقق من خلال التحفيز القوي في أداء واجباته، والشعور بالرضا العميق عن عمله، والمشاركة بنشاط وعمق في عمله، وشعوره بقيمة العمل.

كما تناول (Petrocelli (2024) الرفاهية النفسية على أنها الشعور بالقبول الشخصي، أو الرضا عن الحياة، أو القدرة على الموازنة بين جوانب الحياة الإيجابية والسلبية، مما يؤدي إلى السعادة.

ووجد (Colpo (2024) أن الرفاهية النفسية لا تعني فقط وجود المشاعر الإيجابية (مثل السعادة) أو غياب المشاعر السلبية (مثل الخوف)، بل تمتد إلى قدرة الفرد على العمل بشكل كامل والازدهار في الحياة، مع زيادة فعالية الأداء الذاتي والمرونة والصحة النفسية الدائمة، والسعي لتحقيق أهداف تتوافق مع القيم الأساسية للفرد. كما توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين تلبية الاحتياجات النفسية للفرد ورفاهيته النفسية.

ويرى أبو وردة (٢٠٢٠) أن الرفاهية النفسية هي فطرة إنسانية مثلها مثل كون الإنسان اجتماعي فطرياً، إلا أنها تواجه ببعض المعوقات التي تحول دون وصول الفرد إلى مستوى الرفاهية التي يطمح إليه ويرغبه، والتي لو حققت ووصل إليها الإنسان فإن الشعور بالارتياح والاسترخاء يكونان من سمات حياته ومعيشته.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الرفاهية النفسية اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ستة أبعاد أساسية وهي قبول الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، النمو الشخصي، الاستقلالية، السيطرة البيئية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

(Johnson (2022); Edwards (2023); Harvey (2023); Bailey (2023); (Powell
عشري، الدريني (٢٠٢٢)، أبو وردة (٢٠٢٠))؛ (2024)

١-٣/١- قبول الذات (Self-acceptance)

تناوله (Braun, 2023) على أنه تقييم الفرد لأفكاره ومشاعره وسلوكياته لتحقيق أهدافه والقيم التي يؤمن بها، وكذلك إدراك الفرد لنقاط قوته ونقاط ضعفه، والإتجاه الإيجابي لاستغلال قدراته لتقوية نقاط القوة وتقليل آثار نقاط الضعف، ويتميز أصحاب قبول الذات المرتفع بمستويات أقل من القلق والإكتئاب والتأثير السلبي، وعلى النقيض يتسم أصحاب قبول الذات المنخفض بمستويات مرتفعة من القلق والإكتئاب والتأثير السلبي

٢-٣/١- العلاقات الإيجابية مع الآخرين (positive relations with others)

تشير إلى مدى ارتباط الفرد بعلاقات دافئة ومرضية وثقة متبادلة مع الآخرين (بمعنى أنا وأصدقائي نتعاطف مع مشاكل بعضنا بعضاً)، يتميز أصحاب العلاقات الإيجابية المرتفعة بالقدرة على تكوين علاقات طيبة متبادلة قائمة على التعاطف والألفة والمودة والثقة وفهم الأخذ والعطاء بين العلاقات، فضلاً عن استعدادهم على تقديم تنازلات للحفاظ على علاقاتهم بالآخرين، وعلى النقيض يتسم أصحاب العلاقات الإيجابية المنخفضة بقلّة ثقتهم وعدم اهتمامهم بالآخرين، وشعورهم بالميل إلى العزلة والإحباط في تكوين هذه العلاقات، وأيضاً عدم تقديم تنازلات للحفاظ على علاقاتهم مع الآخرين (Bailey, 2023).

٣-٣/١- الاستقلالية (Autonomy)

تشير إلى مدى تقرير الفرد لذاته واستقلاله، ويتميز أصحاب الاستقلالية المرتفعة بالقدرة على تقييم مصيرهم، ومقاومة الضغوط الاجتماعية، والتفكير والتصرف بطرق معينة، وتنظيم سلوكياتهم الداخلية، وعلى النقيض يتسم أصحاب الاستقلالية المنخفضة بزيادة القلق بشأن توقعات وتقييم الآخرين، والاعتماد على أحكام الآخرين لاتخاذ قرارات مهمة، والخضوع للضغوط الاجتماعية (Bailey, 2023).

٤-٣/١- السيطرة البيئية (Environmental Mastery)

تعد السيطرة البيئية والمشاركة النشطة في البيئة والمعرفة بها أمراً مهماً لنموذج متكامل للأداء النفسي الإيجابي، ويتميز أصحاب السيطرة البيئية المرتفعة بالتحكم في مجموعة معقدة

من الأنشطة الخارجية، والإستفادة من الفرص المحيطة أفضل استغلال ممكن، فضلاً عن الإحساس بالقوة باختيار أو إنشاء الفرص المناسبة لتلبية احتياجاتهم وقيمهم الشخصية، وعلى النقيض يتسم أصحاب السيطرة البيئية المنخفضة بمواجهة صعوبة في إدارة شئون الحياة اليومية، والشعور بعدم القدرة على تغيير أو تحسين البيئة وعدم استغلال الفرص المحيطة، فضلاً عن عدم السيطرة على العالم الخارجي (Bailey, 2023).

٥/٣/١- الحياة الهادفة (Purpose in life)

تشير إلى مدى وجود أهداف للفرد في الحياة والعمل على تحقيقها، حيث يتميز أصحاب مرتفعي الحياة الهادفة بالقدرة على تحديد أهدافهم المستقبلية وغاياتهم والعمل على تحقيقها، فضلاً عن معتقداتهم بأن حياتهم ذات معنى وجديرة بأن تعاش، وعلى النقيض يتسم أصحاب منخفضي الحياة الهادفة بأن لديهم أهدافاً قليلة في الحياة، وعدم وجود معنى للحياة التي يعيشونها، ويفتقرون إلى الحس السليم والمبادئ التوجيهية (Bailey, 2023).

٦/٣/١- النمو الشخصي (Personal Growth)

يشير إلى مدى شعور الفرد بالتطور المستمر، حيث يتميز أصحاب النمو المرتفع بقدرة الفرد على الإنفتاح على التجارب الجديدة، والتطور المستمر في التفكير والسلوك، فضلاً عن التغيرات التي تعكس المزيد من المعرفة الذاتية، وعلى النقيض يتسم أصحاب النمو المنخفض بالركود الشخصي، والافتقار إلى الشعور بالتحسن بمرور الوقت، وعدم الاهتمام بالحياة والشعور بالملل، فضلاً عن عدم القدرة على تطوير مواقف أو سلوكيات جديدة لمواجهة التحديات في الحياة (Bailey, 2023).

٢- العلاقة بين متغيرات الدراسة وتنمية فروض الدراسة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة واستجابة لتوصيات تلك الدراسات، يتمثل الجانب الأكاديمي لمشكلة الدراسة في وجود بعض الفجوات البحثية التي يمكن استعراضها في النقاط التالية، والتي يمكن تغطيتها وتناولها بالدراسة فيما يلي:

١/٢ - العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية:

ركزت دراسة (David et al (2024) على كيفية تأثير الاستقامة التنظيمية (التفأول، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح) ورأس المال النفسي على أداء المهام، من خلال الدور الوسيط لرفاهية الموظفين (الذاتية، النفسية، الإجتماعية)، وتوصلت النتائج إلى أن رفاهية الموظفين تتوسط العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأداء المهام، وكذلك بين رأس المال النفسي وأداء المهام، في حين أن المنظمات السليمة أخلاقياً (الاستقامة التنظيمية) تؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية النفسية للموظفين.

ونجد أن دراسة Bonnaventure et al (2023) بينت العلاقة بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية للعمال من خلال اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة، وكشفت النتائج عن أن ممارسات الاستقامة التنظيمية لها تأثير مباشر على الأبعاد الثلاثة للرفاهية النفسية، وأن رأس المال النفسي يتوسط جزئياً العلاقة بين ممارسات الاستقامة التنظيمية وأبعاد الرفاهية الثلاثة.

وبناء على ما توصلت إليه الدراسات والأدبيات يوجد علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية، لذلك تفترض الدراسة الفرض التالي:

H2: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظه الدقهلية.

٢/٢ - العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

اهتمت دراسة (أبو العز؛ القط، ٢٠٢٤) بتحسين الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظه المنوفية في ضوء أبعاد الاستقامة التنظيمية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظه المنوفية.

تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرفاهية النفسية

بينما سعت دراسة (Kaviyani & Ahmadi, 2019) إلى بيان العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية، وكشفت النتائج أن الاستقامة التنظيمية تتنبأ بشكل إيجابي ومباشر بأهمية الالتزام التنظيمي للمعلمين، وأن الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل غير مباشر على الالتزام التنظيمي للمعلمين من خلال القيادة الأخلاقية.

وبناء على ما توصلت إليه الدراسات والأدبيات بوجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، لذلك تفترض الدراسة الفرض التالي:

H3: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

٣/٢- العلاقة بين الرفاهية النفسية والالتزام التنظيمي:

تحققت دراسة (Li et al, 2024) من تأثير الذكاء العاطفي للمعلمين على التزامهم التنظيمي، من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية لهم والدور المعدل للقيادة التحويلية، وكشفت النتائج عن أن الذكاء العاطفي يتنبأ بشكل مباشر وغير مباشر بالالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية، وأن القيادة التحويلية تزيد من التأثير الإيجابي للذكاء العاطفي على الرفاهية النفسية، وبالتالي الالتزام التنظيمي.

وركزت دراسة (Hemanthakumara, 2024) على الكشف عن تأثير الرفاهية النفسية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لموظفي تكنولوجيا المعلومات، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي للرفاهية النفسية على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وعن وجود تأثير معنوي للرفاهية النفسية على الرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي.

وسعت دراسة (Lee & Kim, 2023) إلى التحقق من تأثير الصلابة العقلية للموظفين على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية، وتوصلت النتائج

إلى أن الصلابة العقلية تؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية النفسية، وكذلك تؤثر على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية. وبناء على ما توصلت إليه الدراسات والأدبيات بوجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والالتزام التنظيمي، لذلك تفترض الدراسة الفرض التالي:

H4: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

٤/٢- الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

وبناء على ما توصلت إليه الدراسات والأدبيات بوجود علاقة إيجابية بين كل من الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي والرفاهية النفسية في الفرض السابق H1، في حين لا توجد دراسة في حدود علم الباحثة جمعت بين المتغيرات الثلاثة لتوضيح الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، لذلك تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات، وتفترض الدراسة الفرض التالي:

H5: تتوسط الرفاهية النفسية العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسره قوامها (٢٦) مفردة من العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، منها (٥) مفردات من وحدة المطرية، و(٤) مفردات من حي شرق، و(٣) مفردات من حي غرب، و(٣) مفردات من طلخا، و(٥) مفردات من محلة دمنه، و(٦) مفردات من وحدة دكرنس، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار

تأثير الاستقامة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرفاهية النفسية

للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر متغيرات البحث من وجهة نظر العاملين بوحدة الإدارة المحلية. وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- (١) من حيث درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية أفاد معظم العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظته الدقهلية عن رؤية بعض السلوكيات السلبية في مكان العمل يقوم بها زملاؤهم مثل: تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، عدم الاعتماد على بعضهم بعضاً.
- (٢) من حيث درجة توافر أبعاد الرفاهية النفسية، فقد أشار بعض العاملين الذين تم مقابلتهم قدرتهم على الإعتماد على النفس، وإستغلال الفرص المتاحة، والميل إلى تطوير أي نشاط يقومون بالمشاركة فيه، في حين أشار البعض الآخر لحبه للإنعزال، وعدم رغبته في تقديم تنازلات للحفاظ علي علاقته مع الآخرين.
- (٣) من حيث درجة توافر أبعاد الالتزام التنظيمي، أعرب معظم العاملين بوحدة الإدارة المحلية عن شعورهم بانخفاض العزيمة والمثابرة، وعدم القدرة على مواجهة مشكلات وصعوبات العمل.

ثالثاً: مشكلة وتساؤلات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما تأثير الاستقامة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً، والرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً على الالتزام التنظيمي كمتغير تابع لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظته الدقهلية ؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

- (١) ما طبيعة علاقة الارتباط بين كل من أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الرفاهية النفسية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظته الدقهلية ؟

(٢) هل تؤثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على الرفاهية النفسية بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

(٣) هل تؤثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

(٤) هل تؤثر الرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

(٥) هل تتوسط الرفاهية النفسية العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يمكن للباحثة صياغة أهداف الدراسة كما يلي:

(١) الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط بين كل من أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الرفاهية النفسية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

(٢) تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

(٣) تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

(٤) تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

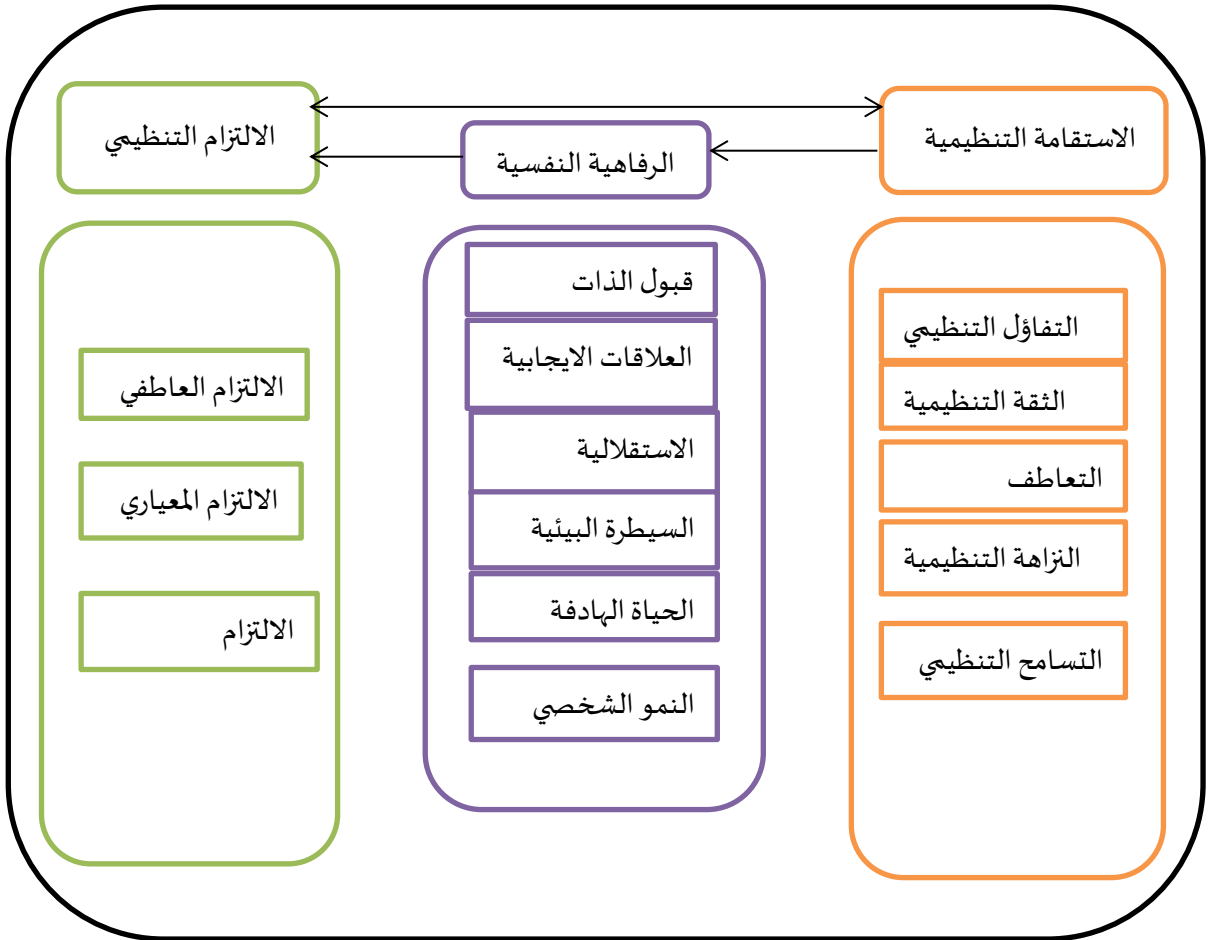
(٥) تحديد التأثير غير المباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

خامساً: فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفروض

التالية:

- ١) توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الرفاهية النفسية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
 - ٢) يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
 - ٣) يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
 - ٤) يوجد تأثير معنوي مباشر للرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
 - ٥) تتوسط الرفاهية النفسية العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي عند لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
- وبناء على العرض السابق وفي محاولة لفهم دور كل من الاستقامة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الرفاهية النفسية، يوضح الشكل رقم (١) تصوراً للعلاقة بين متغيرات الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة

شكل رقم (١): الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

سادساً: أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية وعملية فيما يلي:

(١) الأهمية العلمية:

أ) السعي للمساهمة في التأصيل النظري للاستقامة التنظيمية والرفاهية النفسية والالتزام التنظيمي.

ب) المساهمة في تحديد طبيعة العلاقة كل من بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي والرفاهية النفسية.

ج) تعد هذه أول دراسة -على حد علم الباحثين- تقوم بدراسة تأثير الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

(٢) الأهمية العملية:

أ) يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق في وحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، حيث تعد هذه الوحدات من الوحدات المحلية الحاكمة للمدن التابعة للمحافظة، الأمر الذي يفرض ضرورة مساعدة هذه المجالس على توفير بيئة عمل مناسبة وصحية.

ب) تساهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين بوحدة الإدارة المحلية موضع التطبيق بمفهوم وأبعاد الاستقامة التنظيمية التي توفر للعامل الرفاهية النفسية وكذلك الالتزام التنظيمي، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في مساعدة المسؤولين لمعالجة مشاكل واقعية تؤثر بشكل كبير على سلوك وأداء العاملين بهذه المجالس.

سابعاً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، وقياس متغيرات البحث، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحثان هذه العناصر على النحو الآتي:

١ - أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد البحث الحالي علي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات التي تم الحصول عليها من المراجع، والدوريات العلمية المحلية

والعالمية، والأبحاث الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها، بما مكن الباحثين من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة، إضافة إلى البيانات التي تم الحصول عليها من قسم شئون العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية من أعداد العاملين بالوحدات المحلية بالمحافظة، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، وتحليلها بما مكن الباحثين من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

٢- قياس متغيرات البحث:

اعتمد البحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من (١ = غير موافق تماماً) إلى (٥ = موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمد عليها البحث:

١/٢- الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل):

تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد أساسية هي التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة كل من (Cameron et al, 2004)، والتي ثبت صدقهم وثباتهم، وقد اشتمل هذا المقياس على (١٥) عبارة.

٢/٢- الالتزام التنظيمي (المتغير التابع)

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد أساسية هي الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري، من خلال (١٢) عبارة، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Lee et al, 2001)، و دراسة (حمادي ٢٠١٩)، والتي ثبت صدقها وثباتها.

٣/٢- الرفاهية النفسية (المتغير الوسيط):

تم قياس هذا المتغير من خلال ستة أبعاد أساسية هي قبول الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، النمو الشخصي، الإستقلالية، السيطرة البيئية من خلال (٢٦) عبارة، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Ryff, 1989)، و دراسة (المنسي، ٢٠٢٢)، والتي ثبت صدقها وثباتها.

٣-مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، ويبلغ عدد تلك الوحدات (٢٠) وحدة محلية، وإجمالي عاملها (١١٥٩٩) مفردة. ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وانتشار مفرداته، تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Calculator Size Sample عند مستوى معنوية (٥%)، وحدود ثقة (٩٥%)، وبلغت ٣٧٣ مفردة، وكانت الاستجابة ٢٥٠ مفردة بنسبة (٦٧٪). وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل وحدة محلية.

٤-أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

اعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على:

١/٤ - معامل ألفا لكرونباخ: يستخدم لاختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية.

٢/٤ - معامل ارتباط بيرسون: يستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

٣/٤ - أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) – Structural Equation Modeling :

يستخدم لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في وقت واحد، وذلك باستخدام برنامج (smart pls 4).

ثامناً: تقييم الصديق والثبات في المقاييس:

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

١- تقييم صديق المقاييس:

استخدم لبيان مدى صديق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصديق على ما يلي:

صديق المحتوى : حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية على مجموعة من السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال^١، وذلك للتأكد من صديق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية، إضافةً إلى عرضها علي مجموعة من المستقضي منهم من العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظه الدقهلية، للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد تم إجراء هذا الاختبار المبدئي من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمين مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقد تم تعديل القائمة وفقاً لملاحظاتهم.

٢- تقييم ثبات المقاييس:

اعتمد الباحثون في إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة علي ما يلي:

ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)، ويتم قياسه بالاعتماد على معيارين هما معامل ألفا لكرونباخ (α) لتركيزه على صديق وثبات مقاييس الدراسة، ومعامل الارتباط العام ، على

١ - * تم تحكيم القائمة من السادة أعضاء هيئة التدريس الآتي أسماؤهم:

(١) أ.د/ حميدة محمد النجار - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٢) أ.د/ علي يونس إبراهيم - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٣) أ.د/ منى سامي مصطفى - أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٤) د/ هشام ياسين - مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٥) د/ محمود أبو المجد - مدرس إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة المنصورة.

تأثير الاستقامة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرفاهية النفسية

أ. أن يكون معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.7

ب. الإبقاء على معاملات الارتباط التي تتراوح ما بين القيمة 0.3 و 0.8

مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية علي المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et al,2014)

جدول رقم (٢)

المتغيرات الرئيسة للبحث و أبعادها الفرعية

معامل α	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	العبرة
أولاً: الاستقامة التنظيمية			
.662			التفاؤل التنظيمي
	.579	.464	أشعر بتحقيق الهدف من خلال القيام بالعمل
	.620	.433	الترم تماماً بأداء عملي بشكل جيد وصحيح
	.477	.537	أتنافل بأني سوف أنجح عند مواجهة أى تحدي
الثقة التنظيمية			
.652	.502	.513	أثق في كل زملائي في العمل
	.701	.358	أتعامل مع زملائي بلطف واحترام في العمل
	.477	.601	أثق في قيادات القائمين بالعمل
التعاطف التنظيمي			
.871	.819	.752	لدى قيادات العمل قدر من الرحمة في التعامل مع الموظفين
	.819	.753	لدى قيادات العمل العديد من أعمال العناية والرعاية التي تهم الآخرين
	.817	.757	لدى قيادات العمل قدر من التعاطف والتعاون
النزاهة التنظيمية			
.867	.824	.746	لدى قيادات العمل مستويات عالية من النزاهة
	.818	.749	لدى قيادات العمل قدر من الإيجابية
	.799	.763	لدى قيادات العمل قدر من الصدق والأمانة
التسامح التنظيمي			
	.665	.338	أنغاضى عن أخطاء العمل طالما يمكن تصحيحها

معامل α	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	العبرة
.630	.402	.526	لدى قيادات العمل قدر من التسامح في التعامل مع الموظفين
	.498	.463	لدى قيادات العمل معايير عالية للأداء
ثانياً: الالتزام التنظيمي			
الالتزام العاطفي			
.841	.774	.736	أشعر بالسعادة من خلال عملي في هذه الوحدة
	.766	.750	ينتابني الفخر كلما تحدثت عن المكان الذي أعمل به أمام الآخرين
	.821	.625	أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المكان الذي أعمل به
	.832	.601	أشعر بارتباط عاطفي تجاه المكان الذي أعمل به
الالتزام الاستمراري			
.729	.582	.650	لن أفكر بالعمل في مكان آخر حتى ولو كانت الظروف هناك أفضل
	.667	.524	أشعر بأن لدي فرص قليلة جداً للنظر في مغادرة هذا المكان
	.602	.621	سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل في هذا المكان
	.760	.326	أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في العمل
الالتزام المعياري			
.780	.770	.512	يدفعني التزامي الأخلاقي تجاه زملائي إلى البقاء في العمل
	.681	.671	هناك فضل لمكان العمل في بناء حياتي الوظيفية
	.714	.608	توفر لي الوحدة فرصة لإظهار الطاقات لدي
	.737	.577	أبذل جهداً في عملي لأثبت إخلاصي الشديد لعضويتي في هذه الوحدة
ثالثاً: الرفاهية النفسية			
قبول الذات			
.756	.728	.499	أشعر بالسعادة تجاه الإنجازات التي حققتها في حياتي
	.746	.460	أقبل آراء زملائي في العمل حتى وإن اتسمت بالنقد
	.677	.590	أشعر بالرضا عن نفسي وعن الحياة التي أعيشها
	.633	.668	أتمتع بروح معنوية عالية تجعلني أتغلب على التحديات التي تواجهني
العلاقات الإيجابية مع الآخرين			
	.835	.664	أحافظ على وجود علاقات ودية مع زملائي في العمل
	.830	.684	أشعر بالاحترام والتقدير من قبل زملائي في العمل

تأثير الاستقامة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي : الدور الوسيط للرافاهية النفسية

معامل α	Cronbach's Alpha If Item Delated	Corrected Item-Total Correlation	العبارة
.860	.845	.613	أشارك زملائي في العمل في المناسبات الإجتماعية
	.837	.647	أساعد زملائي في العمل في أداء المهام المطلوبة
	.827	.698	أشعر براحة نفسية عند وجودي مع زملائي في العمل
	.842	.616	أشعر بالسعادة عند التحدث مع زملائي في العمل
الاستقلالية			
.813	.787	.584	لدي القدرة على الاعتماد على نفسي في أداء المهام المكلف بها
	.810	.490	لدي القدرة على التعبير عن رأيي بحرية
	.749	.687	لدي القدرة على مواجهة الضغوط التي تقابلني في العمل
	.774	.611	لدي القدرة على تقييم ذاتي وفقا لمعايير شخصية
	.757	.664	لدي القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة في المواقف التي تتطلب ذلك
السيطرة البيئية			
.803	.795	.539	لدي القدرة على استغلال الفرص المتاحة وتوظيفها بشكل فعال
	.713	.696	لدي القدرة على ترتيب أمور حياتي وتحديد الأولويات الموجودة بها
	.762	.599	لدي القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة
	.741	.652	لدي القدرة على تحديد احتياجاتي والعمل على تحقيقها
الحياة الهادفة			
.717	.614	.547	لدي أهداف واضحة في حياتي أسعى إلى تحقيقها
	.621	.541	لدي تطلع إلى مستقبل جيد يخلو من المشاكل
	.646	.521	لدي شعور بأن حياتي ذات معنى وجديرة بأن تعاش
النمو الشخصي			
.767	.681	.634	لدي القدرة على تطوير نفسي بشكل مستمر
	.720	.572	لدي القدرة على الاستفادة من تجاربي السابقة في تنمية وتطوير سلوكي
	.754	.524	لدي القدرة على التحكم والسيطرة في انفعالاتي وقت الغضب
	.697	.596	لدي القدرة على استخدام طرق ابتكارية في التعامل مع المواقف التي تواجهني

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

جدول (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

م	الوسط	الانحراف	التفاؤل	الثقة	التعاطف	النزاهة	التسامح	العاطفي	الاستمراري	المعياري	الرفاهية النفسية
التفاؤل التنظيمي	4.47	.527	1 [*]								
الثقة التنظيمية	3.85	.715	**0.426	1							
التعاطف التنظيمي	3.75	.922	**0.521	**0.681	1						
النزاهة التنظيمية	3.80	.865	**0.478	**0.648	**0.818	1					
التسامح التنظيمي	3.85	.726	**0.428	**629	**0.753	**0.744	1				
الالتزام العاطفي	4.02	.830	**0.619	**0.511	**0.571	**0.532	**0.568	1			
الالتزام الاستمراري	3.58	0.825	**0.368	**0.529	**0.478	**0.400	**486	**0.662	1		
الالتزام المعياري	4.08	.707	**0.549	**0.452	**0.468	**0.495	**0.484	**0.726	**613.٠	1	
الرفاهية النفسية	4.2606	0.48830	**0.672	**0.506	**0.477	**0.477	**0.479	**0.668	**0.509	**0.688	1

** جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي :

- بالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الاستقامة التنظيمية، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة بالتفاؤل التنظيمي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٤,٤٧) بانحراف معياري مقداره (٥٢٧)، في حين كانت أقل قيمة خاصة بالتعاطف التنظيمي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣,٧٥) بانحراف معياري مقداره (٠,٩٢٢)، ويتضح أن الأبعاد الخمسة تحقق متوسطات أعلى من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات).

- بالنظر إلي قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الالتزام التنظيمي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة ببُعد الالتزام المعياري، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٤,٠٨) بانحراف معياري مقداره (٠,٧٠٧)، في حين كانت أقل قيمة خاصة ببُعد الالتزام الاستمراري، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣,٥٨) بانحراف معياري مقداره (٠,٨٢٥)، ويتضح أن الأبعاد الثلاثة تحقق متوسطات أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات).

- وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الرفاهية النفسية (٤,٢٦٠٦) بانحراف معياري مقداره (٠,٤٨٨٣٠)، وهو أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات).

تاسعاً: نتائج البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفروض الثلاثة التالية:

- ١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية و أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
 - ٢- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الرفاهية النفسية
 - ٣- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الرفاهية النفسية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية
- وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٣) السابق:
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين التفاؤل التنظيمي (أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) وأبعاد الالتزام التنظيمي بوحدة الإدارة المحلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التفاؤل التنظيمي وبُعد الالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٦١٩) عند مستوى معنوية ٠,٠١.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الثقة التنظيمية (أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) وأبعاد الالتزام التنظيمي بوحدة الإدارة المحلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الثقة التنظيمية وُبعد الالتزام الاستمراري حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٢٩) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين التعاطف التنظيمي (أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) وأبعاد الالتزام التنظيمي بوحدة الإدارة المحلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التعاطف التنظيمي وُبعد الالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٧١) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين النزاهة التنظيمية (أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) وأبعاد الالتزام التنظيمي بوحدة الإدارة المحلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين النزاهة التنظيمية وُبعد الالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٣٢) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين التسامح التنظيمي (أحد أبعاد الاستقامة التنظيمية) وأبعاد الالتزام التنظيمي بوحدة الإدارة المحلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التسامح التنظيمي وُبعد الالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٦٨) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الاستقامة التنظيمية ممثلة في كل من التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي ومتغير الرفاهية النفسية بالوحدات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التفاؤل التنظيمي ومتغير الرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٦٧٢) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الالتزام التنظيمي ممثلة في كل الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري ومتغير الرفاهية النفسية بالوحدات محل

الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد الالتزام المعياري ومتغير الرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٦٨٨) عند مستوى معنوية ٠,٠١.

- ولتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (الاستقامة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الرفاهية النفسية)، قام الباحثان بصياغة الفروض الثلاثة التالية من فروض الدراسة:
- (٢) يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
- (٣) يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.
- (٤) يوجد تأثير معنوي مباشر للرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بوحدات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية.

الجدول (٤) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل التحديد R^2	مدي صحة أو خطأ الفرض
١- التفاؤل	الالتزام العاطفي	0.322	51%	ثبوت صحة الفرض
٢- الثقة		0.211		
٣- التعاطف		0.333		
٤- النزاهة		0.198		
٥- التسامح		0.237		
١- التفاؤل	الالتزام الاستمراري	0.285	34.3%	ثبوت صحة الفرض
٢- الثقة		0.363		
٣- التعاطف		0.246		
٤- النزاهة		0.293		
٥- التسامح		0.227		
١- التفاؤل	الالتزام المعياري	0.299	39.7%	ثبوت صحة الفرض
٢- الثقة		0.207		
٣- التعاطف		0.0218		
٤- النزاهة		0.199		
٥- التسامح		0.210		
١- التفاؤل	الرفاهية النفسية	0.246	52.3%	ثبوت صحة الفرض
٢- الثقة		0.217		
٣- التعاطف		0.133		
٤- النزاهة		0.155		
٥- التسامح		0.148		
الالتزام العاطفي	الرفاهية النفسية	0.346	53.4%	
الالتزام الاستمراري		0.359		
الالتزام المعياري		0.232		

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التعاطف، يليه بُعد التفاؤل، ثم بُعد التسامح، ثم بُعد الثقة، ثم بُعد النزاهة على الترتيب، من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد

الالتزام العاطفي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 51% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 51% في تفسير التباين في بُعد الالتزام العاطفي لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الثقة، يليه بُعد النزاهة، ثم بُعد التفاؤل، ثم بُعد التعاطف، ثم بُعد التسامح على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الالتزام الاستمراري، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 34.4% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 34.4% في تفسير التباين في بُعد الالتزام الاستمراري لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التفاؤل، يليه بُعد التعاطف، ثم بُعد التسامح، ثم بُعد الثقة، ثم بُعد النزاهة علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الالتزام المعياري وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 39.7% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 39.7% في تفسير التباين في بُعد الالتزام المعياري لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التفاؤل، يليه بُعد الثقة، ثم بُعد النزاهة، ثم بُعد التسامح، ثم بُعد التعاطف علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالرفاهية النفسية، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 52.3% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 52.3% في تفسير التباين في الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الالتزام الاستمراري، يليه بُعد الالتزام العاطفي، ثم بُعد الالتزام المعياري علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالرفاهية النفسية وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 53.4% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 53.4% في تفسير التباين في الرفاهية النفسية

لدى العاملين بوحديات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي عند توسيط الرفاهية النفسية، نستنتج النتائج من الجدول التالي:

جدول (٥) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي عند توسيط الرفاهية النفسية

معامل التحديد R^2	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
57.6%	0.322	0.89	0.233	الالتزام العاطفي	الرفاهية النفسية	١- التفاؤل
	0.211	0.032	0.179			٢- الثقة
	0.333	0.092	0.241			٣- التعاطف
	0.198	0.077	0.121			٤- النزاهة
	0.237	0.051	0.186			٥- التسامح
43.4%	0.285	0.106	0.179	الالتزام الاستمراري	الرفاهية النفسية	١- التفاؤل
	0.363	0.178	0.185			٢- الثقة
	0.246	0.092	0.154			٣- التعاطف
	0.293	0.077	0.216			٤- النزاهة
	0.227	0.05	0.177			٥- التسامح
53.5%	0.299	0.107	0.192	الالتزام المعياري	الرفاهية النفسية	١- التفاؤل
	0.207	0.064	0.143			٢- الثقة
	0.218	0.11	0.108			٣- التعاطف
	0.199	0.101	0.098			٤- النزاهة
	0.210	0.126	0.084			٥- التسامح

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام العاطفي عند توسيط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، حيث يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي عندما يستطيع متغير ما التأثير معنوياً على العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها (Baron & Kenny, 1986)، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط الرفاهية النفسية 57.6% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبعد الالتزام العاطفي التي بلغت 51% يتضح وجود زيادة بلغت 6.6% الأمر الذي يدل علي وجود أهمية لتأثير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي وبعد الالتزام العاطفي.
- تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام الاستمراري عند توسيط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط الرفاهية النفسية 43.4% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبعد الالتزام الاستمراري التي بلغت 34.3% يتضح وجود زيادة بلغت 9.1% الأمر الذي يدل علي وجود أهمية لتأثير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبعد الالتزام الاستمراري.
- تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على بعد الالتزام المعياري عند توسيط الرفاهية النفسية لدى العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط الرفاهية النفسية 53.5% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وبعد الالتزام المعياري التي بلغت 39.7% يتضح وجود زيادة بلغت 13.8%، الأمر الذي يدل

علي وجود أهمية لتأثير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الاستقامة

التنظيمية وبعد الالتزام المعياري.

عاشراً: مناقشة النتائج والتوصيات:

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

(١) تبين وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) على الرفاهية النفسية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) من وجهة نظر العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية محل الدراسة.

وهذا يعني قبول الفرض كلياً أي يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الرفاهية النفسية

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (Kahveci & Yildirim ; Karahan & Bulbul (2022) (David et al (2024) ; (2022) والتي أظهرت النتائج إلى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الرفاهية النفسية، واتفقت جزئياً مع دراسة Bonnaventure et al (2023) والتي أسفرت النتائج عن أن ممارسات الاستقامة التنظيمية لها تأثير مباشر على ثلاثة أبعاد للرفاهية النفسية ولم تذكر البعدين الآخرين.

(٢) تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) عند مستوى دلالة معنوية (0.05) من وجهة نظر العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية محل الدراسة.

وهذا يعني قبول الفرض كلياً أي يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من ((أبو العز؛ القط، ٢٠٢٤)، (Majeed et al (2020) (Kaviyani & Ahmadi (2019) والتي أظهرت النتائج إلى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي

تأثير الاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للرفاهية النفسية

(٣) تبين وجود تأثير معنوي للرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) عند مستوى دلالة معنوية (0.05) من وجهة نظر العاملين بولايات الإدارة المحلية بمحافظة الدقهلية محل الدراسة وهذا يعني قبول هذا الفرض كلياً أي يوجد تأثير معنوي مباشر للرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من ((Jot et al (2023); Mouhssine et al (2024)) والتي أظهرت النتائج إلى وجود تأثير معنوي مباشر للرفاهية النفسية على أبعاد الالتزام التنظيمي (٤) تبين وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد الاستقامة التنظيمية على أبعاد الالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية، حيث توصلت الدراسة إلى أن الرفاهية النفسية تتوسط كلياً العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي.

وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

التوصية	المشاركون في التنفيذ	آليات التنفيذ
تعزيز الاستقامة التنظيمية	القيادة العليا، إدارة الموارد البشرية.	- تحديد القيم والمبادئ الأخلاقية المتوقعة من جميع الموظفين، ونشرها وتدريب الموظفين عليها. - توفير قنوات آمنة للموظفين للإبلاغ عن أي مخالفات، وضمان سرية المبلغين وحمايتهم من الانتقام. - تطبيق برامج التدريب المستمر على الأخلاقيات المهنية وقيم العمل، ودمجها في برامج التطوير المهني للموظفين. - ربط تقييم أداء الموظفين بالسلوكيات الأخلاقية والالتزام بالقيم المؤسسية.
تعزيز الالتزام التنظيمي	إدارة الموارد البشرية	- وضع رؤية واضحة للمؤسسة وتشاركها مع جميع الموظفين، وربط أهدافهم الشخصية بأهداف المؤسسة. - توفير بيئة عمل إيجابية عن توفير بيئة تعاونية واحترام متبادل بين الموظفين. - مكافأة الموظفين على جهودهم وإنجازاتهم، وتقديم برامج حوافز مناسبة - إشراك الموظفين في عملية صنع القرار، وتعزيز شعورهم بالملكية والمسؤولية.
تعزيز الرفاهية النفسية	القيادة العليا، إدارة الموارد البشرية	- تنظيم برامج للتوعية بأهمية الصحة النفسية، وتقديم الدعم النفسي للموظفين. - توازن العمل والحياة وتشجيع الموظفين على تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية. - تقديم برامج لدعم الموظفين وأسرهم، مثل برامج رعاية الأطفال.

حادي عشر: محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية:

تم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

١. دراسة الآثار المتراكمة للالتزام التنظيمي والرفاهية النفسية على أداء المنظمة ورضا الموظفين على المدى الطويل.
٢. دراسة تأثير أساليب القيادة المختلفة على تعزيز الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي وتحسين الرفاهية النفسية.
٣. دراسة تأثير التكنولوجيا على الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وكيفية بناء ثقافة تنظيمية أخلاقية في بيئة عمل رقمية.
٤. تركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على وحدات الإدارة المحلية دون التطرق لباقي الوحدات الأخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم تقترح الباحثة إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل باقي الوحدات الأخرى بجمهورية مصر العربية، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل البنوك، والصحة، والاتصالات، ومصلحة الضرائب، والفنادق..
٥. تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الاستقامة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، والرفاهية النفسية، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة أخرى بخلاف الرفاهية النفسية، كجودة حياة العمل، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الالتزام التنظيمي مثل الارتباط الوظيفي، ونية ترك العمل، والرسوخ الوظيفي، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي.

قائمة المراجع

العربية:

- أبو العز، محمد سعيد محمد، والقط، أحمد شبل عبدالرحمن. (٢٠٢٤). تحسين الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء أبعاد الاستقامة التنظيمية. *مجلة كلية التربية*، ٢١ (١٢٠)، ٤٥١ - ٥٣٦.
- أبو القاسم، رائف علي علي، و السيد، محمود محمد إبراهيم. (٢٠٢٣). أثر الالتزام التنظيمي في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٥٣ (٣)، ١٣٧٩ - ١٤٠٠.
- أبو وردة، سها عبدالوهاب بكر. (٢٠٢٠). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى طفل الروضة. *مجلة الطفولة والتربية*، ١٢ (٤١)، ١٥٥ - ٢١٢.
- عشري، تامر إبراهيم السيد، و الدريني، سارة السيد عبدالله. (٢٠٢٢). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية: الدور الوسيط لأبعاد التمكين النفسي "بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية". *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٥٢ (١)، ٤٣١ - ٤٨٤.
- المحلاوي، أحمد سعيد. (٢٠٢٢). الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة ميدانية على شركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٢٣ (٤)، ٤٥٩ - ٥٢٦.
- مصطفى، مني سامي محمود. (٢٠٢٣). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو". *مجلة البحوث التجارية*، ٤٥ (٣)، ٥٠٠ - ٥٥٣.
- المنسي، محمود عبدالعزيز. (٢٠٢٢). العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي: "الدور الوسيط للرفاهية النفسية": دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٢ (٤)، ١٣٩ - ١٦٢.

- Abbas, A. A. (2022). The role of organizational virtuousness in reinforcement proactive work behavior. *Management of Organizations: Systematic Research*, 87(1), 1-20.
- Arshad, M. A., & Arshad, D. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in psychology*, 14, 1105895
- Asadullah, M., Rehman, K., Shah, M. I., Mughal, I., & Batool, S. (2024). Mediating Effect of Organizational Virtuousness in Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior Relationship: A Study of Higher Education Sector in Pakistan. *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 270-280.
- Bailey, A. (2023). An Examination of the Associations Between Racial Discrimination and Racial Identity Beliefs and the Moderating Role of Psychological Well-Being Among African American First-Year College Students (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Greensboro).
- Baluku, M. M., Kobusingye, L. K., Ouma, S., Musanje, K., Matagi, L., & Namale, B. (2024). Job Insecurity during the COVID-19 Pandemic, Teachers' Psychological Wellbeing, and Job Attitudes: Organizational Compassion as a Buffer. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1-22.
- Bond, E., Jr. (2024). A qualitative study: Nurses psychological well-being in a healthcare crisis work environment (Order No. 30995485).
- Bonnaventure, J. A. (2023). Virtuous Organizational Practices (VOP): From conceptualization to operationalization and the study of their relationship with the psychological well-being, attitudes, and behaviors of workers. *Bulletin de psychologie*, 582(4), 320-324.

- Braun, E. (2023). The Relationship Between Parental Self-Efficacy and Unconditional Self-Acceptance, Cognitive Flexibility, and Self-Forgiveness Across Different Parental Stages (Doctoral dissertation, Hofstra University).
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.
- Carrubi, D. et al. (2021). Employer branding factors as promoters of the dimensions of employee organizational commitment. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1836-1849.
- Catalano, A. J. (2023). Assimilation Strategies That Lead to Organizational Commitment. Doctoral dissertation, Azusa Pacific University.
- Chumbley, T. M. (2023). Exploring the Relationship Between Leader Use of Influence Tactics, Effective Leadership Styles and Follower Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University).
- Colpo, E. M. (2024). Basic psychological needs support in the high school choral classroom: student and teacher perspectives (Doctoral dissertation, Boston University).
- David, R., Singh, S., Mikkilineni, S., & Ribeiro, N. (2024). A positive psychological approach for improving the well-being and performance of employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Ddins, M. L. (2024). Work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment among U.S. army mothers: A qualitative descriptive study (Order No. 30992977).
- Edwards, J. (2023). Studying the Impact of Four Consecutive Positive Psychology Interventions on College Students' Flourishing and Well-Being (Doctoral dissertation, University of St. Francis).

- Estrella, R. V. (2022). Estilo de liderazgo del director de los programas académicos de enfermería y su relación con el compromiso organizacional y satisfacción laboral de la facultad en instituciones de educación superior en Puerto Rico. Doctoral dissertation, Universidad Ana G Méndez-Gurabo.
- Farr-Wharton, B., Simpson, A. V., Brunetto, Y., & Bentley, T. (2023). The role of team compassion in mitigating the impact of hierarchical bullying. *Journal of management & organization*, 29(3) 1-15.
- Fuerst, M. J., Luetge, C., Max, R., & Kriebitz, A. (2023). Toward organizational integrity measurement: Developing a theoretical model of organizational integrity. *Business and Society Review*, 128(3), 417-435.
- Furrow, E. E. (2023). The Impact of Organizational Justice and Perceived Leader Integrity on Employee Attitudes (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- Geue, P. E. (2022). The Amplification of Organizational Virtuousness Through Community at Work: Impact on Energy and Identity (Doctoral dissertation, Regent University).
- Harvey, M. W. (2023). Using Machine Learning to Investigate the Links Between Key Life Domains and Eudaimonic Psychological Well-Being (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Isom, J. R. (2023). The Mediating Effect of Continuance Commitment on the Job Training Satisfaction-Turnover Intention Relationship (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Johnson, M. L. K. (2022). Plato and Aristotle walk into a bar: carving nature at its joints to investigate psychological well-being (Doctoral dissertation, The University of Iowa).
- Jot, J., Sethi, U. J., & Lehal, R (2023) . Psychological Well-Being and Organizational Commitment: A Relationship Among Socio-Demographic Variables

- Kahveci, A., & Yildirim, A. (2022). The effect of organisational virtuousness on ethical climate and psychological well-being (Doctoral dissertation, Karamanoglu Mehmetbey University).
- Karahan, M., & Bulbul, S. (2022). The Mediating Role of Perceived Social Capital on the Relations of Perceived Organizational Virtuousness and Socially Responsible Leadership with Employee Well-Being (Doctoral dissertation, Fenerbahçe University).
- Kaviyani, N., & Ahmadi, S. (2019). To Investigate the Relation between Organizational Virtuousness and Organizational Commitment with Mediatory Role of Ethical Leadership. *international journal of business management*, 4(1-2019), 86-94.
- Kaviyani, N., & Ahmadi, S. (2019). To Investigate the Relation between Organizational Virtuousness and Organizational Commitment with Mediatory Role of Ethical Leadership. *international journal of business management*, 4(1-2019), 86-94.
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology*,
- Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345
- Mahmood, Z. K., & Adel—Al-Jader, S. (2021). Organizational Virtuousness and their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research. *Revista Geintec-Gestao Inovacao E tecnologias*, 11(3), 771-784.

- Majeed, N., Chandni, K., Jamshed, S., & Moosa, K. (2020). Authentic leadership in determining employee's organizational commitment: the mediating role of knowledge sharing and organizational virtuousness. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 4(4), 815-834.
- Maxwell, L. (2024). Effects of Nursing Home Administrators' Transformational Leadership and Certified Nursing Assistants' Intrinsic Motivation on Turnover Intention. Doctoral dissertation, Walden University.
- McCary, J. Q. (2023). From "Sweat Equity" to the Sweet Spot: Understanding Career Commitment Influences for Title IX Administrators. Doctoral dissertation, Bowling Green State University.
- McWhirt, V. L. (2023). Investing in Your Employees: Understanding the Impact Organizational Commitment Has on Staff Retention (Doctoral dissertation, University of Denver).
- Mion, G., Vigolo, V., Bonfanti, A., & Tessari, R. (2023). The Virtuousness of ethical networks: How to foster virtuous practices in nonprofit organizations. *Journal of Business Ethics*, 188(1), 107-123
- Moore, J. (2023). The "New Normal": Working Remotely, Life Satisfaction, and Affective Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Azusa Pacific University).
- Mouhssine, L., Khaoudi, A., Azouaghe, S., Belhaj, A., & EL bardouni, A. (2024). Organizational commitment: a study of change's perception and psychological well-being at work among MGPAP staff. *African Scientific Journal*, 3(22), 1025-1025
- Petrocelli, R. J. (2024). Effect of Clinical Peer Supervision and Consultation Groups on Counselor Wellness (Doctoral dissertation, Kean University).
- Powell, J. V. (2024). Relational Health, Minority Stress, and Psychological Well-Being Among Sexual Orientation and Gender Minority Counseling Student

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, Scales, N. L. (2023). Organizational Commitment and Teacher Efficacy (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Shatilova, I. (2024). A virtue ethics approach to the ethicality of employee empowerment. JYU Dissertations.
- Singh, S., Subramani, A. K., David, R., & Jan, N. A. (2024). Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership. *Acta Psychologica*, 243, 104136.
- Slattengren, E. H. (2020). Institutional Integrity: Perceptions of Organizational Legitimacy and Organizational Virtuousness in a Research University Setting (Doctoral dissertation, University of Minnesota)
- Spritzer, L. E., Chermack, T. J., Folkstad, J., Lynham, S., & Gibbons, A. (2023). The Effects Of Career Development Planning On Employee Affective Commitment To The Organization.
- Stevens, A. M. (2023). The Role of Spiritual Fitness on Burnout and Organizational Commitment in High-Stress Environments. Liberty University.
- Uysal, H. T. (2021). The Mediation Role of Organizational Justice in the Effect of Organizational Virtuousness on Work Productivity. *Journal of Research in Business*, 6(1), 26-53.
- Von Bacho, S. E. (2023). Exploring Meaningful Work and Calling Orientation as Antecedents to Organizational Commitment in Registered Nurses. Doctoral dissertation, University of Pennsylvania.

- Watkins, J. (2023). Influence of Organizational Constraints, Principals' Authentic Leadership, and Teachers' Coping Strategies on Teachers' Psychological Well-Being (Doctoral dissertation, Arkansas State University).
- Zengin, Ç., & Orak, O. S. (2023). The relationship between burnout level and ruminative thought styles and organizational forgiveness in nurses. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 14(4), 278-297.

The Impact Of Organizational Integrity On Organizational Commitment: The Mediating Role of The Psychological Well-Being "Applied to Local Administration Units Staff in Dakahlia Governorate"

Abstract

The current study analyzes the direct effects of Organizational Integrity might have on Organizational Commitment, as well as the mediating role of exposure to Psychological Well-Being. The sample comprised 373 Mansoura university undergraduate, among them was 250 valid surveys with a response rate of 67%. (SEM) was used to Validate and test the measurement and structural models. The results revealed that Organizational Integrity had direct effects on both Psychological Well-Being and Organizational Commitment and an indirect effect on Organizational Commitment through Organizational Integrity. The study showed that Organizational Integrity had direct effect on Organizational Commitment.

Keywords: Organizational Integrity, Organizational Commitment, Psychological Well-Being