



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (٢٣) – العدد الرابع – أكتوبر ٢٠٢٢



الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على شركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية

in the The Mediating Role of Work Engagement
Relationship Between Organizational Virtuousness and
Job Performance

"A Field Study on the Mobile phone companies in the Arab Republic of Egypt "

إعداد

دكتور/ أحمد سعيد إبراهيم الملاوي

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية

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

المستخلص:

هدف البحث بشكل أساسي إلى دراسة الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية.

وتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمقرات الرئيسية لشركات اتصالات التليفون المحمول العاملة في مصر (أورنج، فودافون، اتصالات، المصرية للاتصالات) والبالغ عددهم (٥٣٩٤ مفردة). وبناء على تطبيق معادلة تحديد حجم العينة العشوائية الطبقية بلغ حجم عينة البحث (٣٥٩ مفردة). وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة لتجميع البيانات، وبلغت نسبة الاستجابة (٩٠.٥%).

وأوضحت نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي. وأن أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً في الأداء الوظيفي. كما اتضح أن هناك علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل، وأن أبعاد الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً في الارتباط بالعمل. في حين أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي، وأن أبعاد الارتباط بالعمل تؤثر في الأداء الوظيفي. بينما اتضح أن التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين يزيد عند توسيط الارتباط بالعمل. وعند قياس الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات البحث بالشركات محل الدراسة اتضح أن إدراك العاملين في الشركة المصرية للاتصالات لمفهوم الاستقامة التنظيمية أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى. كذلك اتضح أن إدراك العاملين في شركة فودافون لمفهوم الارتباط بالعمل ومفهوم الأداء الوظيفي أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، الارتباط بالعمل، الأداء الوظيفي.



Abstract:

The purpose of this research is to study the mediating role of work engagement in the relationship between organizational virtuousness and job performance in mobile phone companies in the Arab republic of Egypt.

The research population was represented in the employees at the headquarters of mobile phone companies in the Arab Republic of Egypt (Orange, Vodafone, Etisalat, We) of a total (5394 employees). Based on the implementation of the equation to determine the size of the stratified random sample, the size of the research sample reached (359 employees) and the survey list was used as a data collection tool. The response rate reached (90.5%).

The results of the research showed that there is a medium positive correlation between organizational virtuousness and job performance with a percentage. Moreover, the dimensions of organizational virtuousness impact the job performance. The results indicated as well that there is a strong positive correlation between organizational virtuousness and work engagement, and that organizational virtuousness dimensions affect work engagement with a percentage. While the results showed that there is a medium positive correlation between the work engagement and job performance with a percentage, and that the dimensions of work engagement impact the job performance with a percentage. However, it has been shown that the positive moral impact of the organizational virtuousness on the job performance of employees increases when the work engagement is mediated, as the value of the increase is estimated.

When measuring the differences in the employees' understanding of the research variables in the companies under study, it was shown that the employees of “Telecom Egypt” company understood the concept of organizational virtuousness better than the employees of other companies. It also became clear that the understanding of Vodafone employees of the concept of work engagement and the concept of job performance is better than the understanding of workers in other companies.

Keywords: Organizational Virtuousness, Work Engagement, Job Performance.

المقدمة:

من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي ونالت اهتمام العديد من الباحثين مفهوم الاستقامة التنظيمية والذي يعني وجود بيئة تزدهر فيها النزاهة والإنسانية والتسامح والثقة ، ودعمها ونشرها، وينظر إلى الاستقامة التنظيمية على أنها عامل سياقي على مستوى المنظمة ومورد يعزز مستوى ازدهار الموظف (Ahmed et. al., 2018).

تنقسم الاستقامة التنظيمية إلى الاستقامة في المنظمات والاستقامة من خلال المنظمات، حيث تتعلق الأولى بـ "سلوك الأفراد في البيئات التنظيمية التي تساعد الناس على الازدهار كبشر"، بينما تتعلق الأخيرة بـ "العناصر التمكينية في المنظمات التي تعزز الاستقامة وتديمها" (Watanabe et. al., 2020).

يمكن أن تكون الاستقامة التنظيمية مصدراً للمرونة والنجاح الدائم للمنظمة. بشكل عام، تهدف الاستقامة في العمل إلى خلق بيئة تحمي احترام الذات ، وتعزز رأس المال البشري ، وتحسن الرفاهية (Nikandrou & Tsachouridi, 2015).

وعلى الجانب الآخر، يعد الحصول على أداء وظيفي متميز من الموظفين تحدياً كبيراً يواجه القادة التنظيميين في بيئة الأعمال شديدة التنافسية اليوم (Ranjit & Jneswar, 2022)، لذلك يُعد الأداء الوظيفي الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات، فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والإقتصادي للدول ، حيث أنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة. ومن هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين يعطون موضوع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى، نظراً لأن أداء إدارتهم ما هو إلا انعكاس للأداء الفردي داخلها (عشري، ٢٠١٥).

وتأتى أهمية الارتباط بالعمل من أن معظم المنظمات تدرك تماماً أن الذي يرضيها ليس بالضرورة هو أفضل موظف من حيث الولاء والإنتاجية، ولكن الموظف المرتبط جسدياً وفكرياً وعاطفياً بوظيفته في المنظمة وذلك لأنه يشعر بالحماس في تحقيق أهدافها ويلتزم بقيمتها ويؤدي عمله بشكل أفضل ويعمل على تحقيق المزيد من نتائج الأعمال المثيرة للإعجاب بالإضافة إلى انخفاض النية لترك العمل لأنه سوف يبقى مع منظمته ويكون مدافعاً عن منتجاتها ويساهم في نجاح أعمالها (المغربي، ٢٠١٢).

وبناءً على ما سبق يحاول الباحث في هذا البحث التعرف على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي في ضوء توسيط الارتباط بالعمل في تلك العلاقة، في محاولة لوضع



تصور واضح لتلك العلاقة، واستكمالاً لجهد الباحثين السابقين في هذا الإطار، والعمل على تقديم توصيات موجزة ومحددة للقائمين على شركات اتصالات التليفون المحمول العاملة في مصر.

أولاً:- الإطار النظري:

أ- الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuousness):

تُعرف الاستقامة التنظيمية بأنها تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل مثل (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح، الثقة) وتطويرها ونشرها على المستويين الفردي والجماعي (Watanabe et al., 2020). كما أن فكرة الاستقامة التنظيمية متجذرة في علم النفس التنظيمي الإيجابي، الذي يفترض أن الاستقامة التنظيمية التي تضعها منظمة ما تساهم في الأداء الأمثل للموظفين في العمل من خلال تعزيز مكانتهم الإيجابية، والشعور بالالتزام، والارتباط بالعمل (Hur et al., 2017).

وتميل تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية إلى تكوين العواطف والتفسيرات الذاتية والصورة التنظيمية وتقوية روابطهم مع المنظمة، كما أن الاستقامة التنظيمية تحمي المنظمة من الآثار السلبية من خلال تعزيز المرونة والانسجام والشعور بالفعالية (Zahra & Naeem, 2017).

في حين أوضح (Rego et. al., 2011) أن الاستقامة التنظيمية تعمل على تحسين الأداء الفردي والأداء التنظيمي من خلال تفعيل نموذج (Cameron et al., 2004) الذي أوضح أن هناك خمسة أبعاد للاستقامة التنظيمية يمكن توضيحها على النحو الآتي:

١- النزاهة (Integrity):

وتشير إلى الصدق، وحسن الخلق، والاحترام الشائع في المنظمات من خلال تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض. أو أنها الإلتزام في العمل وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، فالنزاهة على المستوى الفردي تعني الدفاع عن ما هو منصف وعادل ومقبول.

٢- التعاطف (Compassion):

وهو صفة فرعية يجب أن تتواجد في كل فرد أو جماعة ويعني الملاحظة، والشعور بمعاناة الآخرين، والعمل على تخفيف تلك المعاناة عنهم من خلال التفاعل بينهم مما يؤدي إلى تعزيز مشاعر الترابط.

٣- التفاؤل (Optimism):

يعبر إلى مدى شعور العاملين بالمنظمة بأنهم سوف يكونون ناجحين في القيام بمهامهم عندما يواجهون تحديات كبيرة. كما يعتبر التفاؤل مفهوماً إيجابياً في السلوك التنظيمي ، فهو

متغير تكافح من خلاله المنظمات لمواجهة التغيرات البيئية لتظل قادرة على المنافسة، فمن خلال التفاؤل يستطيع الموظف البقاء في مجال العمل، حيث يتولد شعور داخلي لديه وقت الأزمات بأنه يستطيع مواجهتها وتحديها.

٤- التسامح (Forgiveness):

ويعني قبول الاعتذار بصدق عن الأخطاء التي يحدثها الموظف وهي بمثابة فرصة للمنظمة للحصول على مستويات أعلى في الأداء، كما يشير التسامح إلى التصرفات التي تهدف إلى كسر أو منع سلسلة من الأحداث الناتجة عن التفاعل البشري.

٥- الثقة (Trust):

ويشير إلى درجة هي إيمان الفرد والقائد التنظيمي بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من حيث النية والسلوك.

ب- الارتباط بالعمل (Work Engagement):

يُعرف الارتباط بالعمل بأنه حالة عاطفية ووجدانية إيجابية ومستمرة لدى الموظف تجعله يفي بمتطلباته تجاه المنظمة والتي تجعله يتميز بالحيوية والتفاني في العمل (Cenkci et.al., 2020).

في حين يُعرفه (Bao et al., 2022) بأنه حالة إيجابية وتحفيزية عاطفية من الطاقة العالية مقترنة بمستويات عالية من التفاني وتركيز قوي على العمل. فإن الموظفين الذين يُسخرُون أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً لأدوار العمل التي وظفوا فيها. هؤلاء الموظفون أكثر انتباهاً وترابطاً وتركيزاً على أداء مهامهم الموكلة لهم (Lai et al., 2020) ويمكن توضيح أبعاد الارتباط بالعمل على النحو الآتي (Amor et.al., 2021):

١- الحيوية (الحماس في العمل) (Vigor):

يشير إلى مستوى الجهد الذي يبذله العامل أثناء العمل واستعداده لاستثمار وبذل المزيد من الجهد في هذا العمل وقدرته على المثابرة عند مواجهة الصعاب.

٢- التفاني (الاهتمام بالدور) (Dedication):

يشير إلى الشعور بأهمية الدور الذي يقوم به العامل في منظمته وأيضاً شعور العامل بالفخر وتحدي الدور الذي يقوم به.

٣- الاستغراق الوظيفي (الإنهماك في العمل) (Absorption):

يشير إلى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته.



ج- الأداء الوظيفي (Job Performance):

أوضح (Jnaneswar & Ranjit, 2022) أن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بأداء المهام الموكلة له بشكل يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما يرى (2009 Parfyonova) أنه قيام العاملين بأداء المهام المعهودة لهم داخل بطاقة الوصف الوظيفية. ويشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، ويمكن توضيح أبعاد الأداء الوظيفي على النحو التالي (Imran & Atiya, 2020):

١- أداء المهام (Task Performance):

يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة ويشمل هذا الأداء الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضاً يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا المناخ.

٢- الأداء السياقي (Contextual Performance):

يقصد بالأداء السياقي أو الموقفي أو الظروف السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة والمناخ التنظيمي.

٣- الأداء السلوكي (Behavioral Performance):

يقصد به عملية سلوكية يتم من خلالها تحديد سلوك العاملين ومدى إسهامه في إنجاز الأعمال المناطة بهم، في ضوء الأنظمة والإجراءات، وطريقة الإشراف والتنسيق بين أقسام المنظمة وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي حققه العاملون أثناء عملهم.

ثانياً:- الدراسات السابقة:

قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث إلى سبعة محاور تتمثل في الآتي:

- أ- الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية.
- ب- الدراسات التي تناولت الارتباط بالعمل.
- ج- الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي.
- د- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل.

هـ- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.

و- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.

ز- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.

أ- الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية:

هدفت دراسة (الزيادي، ٢٠٢١) إلى تحديد تأثير روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية. وقد تم التطبيق على عينة مكونة من ٤٠٠ مفردة من العاملين بمجموعة شركات العربي بمصر. وتم التوصل إلى وجود تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية، وقد زاد هذا التأثير في ظل وجود روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في هذه العلاقة.

هدفت دراسة (Watanabe et. al., 2020) إلى دراسة العلاقات بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي الفردي بين الموظفين الفرنسيين واليابانيين في الشركات المحلية اليابانية والفرنسية. وتوصلت الدراسة إلى أن لدى اليابانيين والفرنسيين تصورات مختلفة للاستقامة التنظيمية، مما يشير إلى أن الشركات يجب أن تصمم أنشطتها لبناء الاستقامة على أساس الثقافة المحلية. تعتبر الرفاهية الذاتية أكثر أهمية نسبياً في اليابان لأنها تعمل كمكمل للاستقامة التنظيمية للتأثير إيجابياً على الأداء الوظيفي، بينما في فرنسا تعتبر الاستقامة التنظيمية فقط مصدراً للأداء الوظيفي.

في حين هدفت دراسة (الناصر، ٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي. وتم التطبيق على عينة مكونة من ٢٠٣ من المعلمين في مدارس محافظة الظاهرة بسلطنة عمان. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية لدى مديري المدارس كانت كبيرة جداً؛ حيث تمثلت تلك الأبعاد الخمسة على الترتيب كما يلي: (التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح).

واستهدفت دراسة (Hur et. al., 2017) فحص العلاقة بين تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية وصياغة المهام، واختبار الأدوار الوسيطة لتحديد الهوية التنظيمية والارتباط الوظيفي في هذه العلاقة بالتطبيق على عينة مكونة من ١٧٥ مضيفاً كورياً. وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية ارتبطت بشكل إيجابي بصياغة المهام. في حين أن التعريف التنظيمي لم يكن المسؤول الوحيد عن التوسط في هذه العلاقة، إلا أنه تدخل في العلاقة بين تصورات الاستقامة التنظيمية وصياغة المهام من خلال التأثير على الارتباط الوظيفي.



وسعت دراسة (Malik & Naeem, 2016) إلى قياس أثر الاستقامة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للدعم التنظيمي. وتم التطبيق على عينة مكونة من ٢٥٠ موظف يعملون في أربعة بنوك في باكستان. وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي هو وسيط جزئي للاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. تقدم النتائج مساهمة مهمة في الأدبيات الإيجابية وتشير إلى أن المنظمات يجب أن تتبنى ممارسات وإجراءات تساعد في بناء مناخ الاستقامة في المنظمات.

بينما هدفت دراسة (Tsachouridi & Nikandrou, 2016) إلى قياس التأثير المباشر وغير المباشر للاستقامة التنظيمية المدركة على العفوية التنظيمية. يتم التحقيق في التأثير غير المباشر المفترض من خلال منظور الهوية التنظيمية. وقد تم عمل دراستين الأولى تجريبية مع ١٣٦ موظف، والثانية ميدانية مع ٥٧٢ موظف يعملون في مؤسسات مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن أن الهوية التنظيمية يتوسط العلاقة الإيجابية بين الاستقامة التنظيمية والعفوية التنظيمية. تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى أن الكبرياء والاحترام يتوسطان بشكل متسلسل في العلاقة المدروسة من خلال التعريف التنظيمي.

وهدف دراسة (Nikandrou & Tsachouridi, 2015) إلى تحديد وقياس ردود أفعال الموظفين (الرضا الوظيفي ، ونية الاستقالة ، والاستعداد لدعم المنظمة) على تصورات الاستقامة التنظيمية في كل من الظروف الخالية من الأزمات وفي ظروف الأزمات. وأشارت النتائج إلى أنه حتى أثناء الأزمات المالية ، فإن أولئك الذين لديهم استقامة تنظيمية أعلى عبروا عن رضا وظيفي أعلى ، ونية أقل للإقلاع عن التدخين ، ورغبة أكبر في دعم المنظمة مقارنة بأولئك الذين يرون أن المنظمة أقل فعالية. كما تم العثور على تصورات الاستقامة التنظيمية لتخفيف (إبراز) آثار الأزمة المالية على الرضا الوظيفي ونية الاستقالة. ويبدو أن الرغبة في دعم المنظمة لم تتأثر بالأزمة المالية.

واستهدفت دراسة (Fernando & Almeida, 2012) تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقامة التنظيمية للشركات. وتم ذلك عن طريق إجراء مقابلات شخصية مع ٢٣ من كبار المسؤولين التنفيذيين في عشر شركات بارزة في سريلانكا. وأوضحت النتائج كيف يمكن أن تكون مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الإستراتيجية فعالة بسبب المساهمات الإيجابية للمجتمع في الاستقامة التنظيمية على الرغم من تحقيق الأرباح والدعاية والسمعة التي تعود بالفائدة على الشركة.

ب- الدراسات التي تناولت الارتباط بالعمل:

هدفت دراسة (Bao et. al., 2022) إلى فحص العلاقة بين القيادة الشاملة والارتباط بالعمل من خلال توسيط كلٍ من ملاءمة الشخص للوظيفة ، وشعور الموظف بالمسؤولية. وتم التطبيق على ٢٦١ موظف يعملون في مختلف الشركات الصينية، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الشاملة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بارتباط الموظف بعمله من خلال ملاءمة الشخص للوظيفة. كذلك اتضح أن شعور الموظفين بالمسؤولية يخفف من العلاقة الإيجابية المباشرة بين القيادة الشاملة وتناسب الشخص مع الوظيفة ، فضلاً عن العلاقة غير المباشرة بين القيادة الشاملة وارتباط الموظف بعمله من خلال التوافق بين الشخص والوظيفة.

كذلك هدفت دراسة (Rabiul et.al., 2022) إلى قياس الدور الوسيط لكفاءة التواصل لدى القادة في العلاقة بين أساليب القيادة والارتباط بالعمل. وتم التطبيق على ٣٩٢ موظف يعملون في ٣٣ فندق في دولة بنجلاديش. وتم التوصل إلى أن كفاءات الاتصال للقادة أصحاب نمط القيادة الخادمة تؤثر بالإيجاب على مستوى الارتباط بالعمل.

بينما سعت دراسة (Amor et. al., 2021) إلى التحقق فيما إذا كان التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين التمكين الهيكلي والارتباط بالعمل. وتم التطبيق على العاملين بالمنظمات في إسبانيا والمملكة المتحدة. وقد استنتجت الدراسة أن التمكين النفسي توسط جزئياً في العلاقة الإيجابية بين التمكين الهيكلي والارتباط الوظيفي ، وأن الارتباط بالعمل مرتبط بشكل إيجابي بأداء المهمة وسلبياً بنية الاستقالة. أشارت تحليلات الثبات إلى أن الرابط الإيجابي بين التمكين النفسي والارتباط بالعمل كان أقوى للموظفين العاملين في المملكة المتحدة منه في إسبانيا.

أما دراسة (Meynaar et. al., 2021) فهدفت إلى دراسة الإرهاق وعلاقته بالارتباط بالعمل والمرونة بين المواطنين الهولنديين في أعقاب أزمة وباء كورونا (كوفيد ١٩). وتم ذلك عن طريق توزيع استبيان عبر الإنترنت وقد استجاب ٥٩٤ مواطن هولندي. وتوصلت الدراسة إلى أن الإرهاق مرتبط بشكل سلبي بكل من الارتباط بالعمل والمرونة. كما يمكن القول أنه في أعقاب أزمة وباء كورونا لعام ٢٠٢٠ ، وجدنا ارتفاع معدل انتشار الإرهاق بين الأفراد ، ولكن هذا لا يزال منخفضاً في المقارنات الدولية. سجل المتطوعون الذين يعانون من الإرهاق درجات منخفضة في المرونة ومنخفضة في الارتباط بالعمل.

واستهدفت دراسة (Tsaor & Hsieh, 2020) تحديد الدور الوسيط لسمات الموظف في تأثير عبء العمل الإجمالي على الارتباط بالعمل. وتم التطبيق على موظفي الخطوط الأمامية من الفنادق السياحية الدولية في تايوان. وتوصلت الدراسة إلى أن عبء العمل الإجمالي له تأثير سلبي على الارتباط بالعمل، وأن سمات الموظف للجاذبية الجسدية ، والمشاعر الإيجابية،



والمساعدة لها تأثيرات إيجابية على الارتباط بالعمل. بالإضافة إلى ذلك ، تلعب الجاذبية الجسدية دوراً معتدلاً فقط.

وهدفت دراسة (أبو فرحة، ٢٠١٩) إلى قياس أثر ثقافة المنظمة في سلوكيات الارتباط الوظيفي. وتم التطبيق على العاملين بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لمعظم أبعاد ثقافة المنظمة في سلوكيات الارتباط للأفراد العاملين بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا حيث جاءت ثقافة المنظمة المشجعة على الابتكار في المقام الأول من حيث التأثير في سلوكيات الارتباط الوظيفي للأفراد العاملين يليها ثقافة المنظمة التي تتسم باحترام وتقدير الأفراد العاملين وأخيراً ثقافة المنظمة التي تشجع على المنافسة الإيجابية بين العاملين ولم تثبت الدراسة معنوية تأثير كل من ثقافة المنظمة التي تهتم بمراحل العمل، ثقافة المنظمة التي تشجع على جماعية العمل في سلوكيات الارتباط الوظيفي لدى العاملين.

في حين سعت دراسة (Mehrizi & Singh, 2016) إلى وضع إطار مقترح للتنافس من خلال الارتباط بالعمل أي تقديم إطار مقترح يمكن من خلاله فهم والتنبؤ والسيطرة على العوامل التي تؤثر في الارتباط بالعمل. وتم التطبيق على العاملين في القطاع العام بدولة الإمارات العربية المتحدة. وتوصلت الدراسة إلى أن الدافع للارتباط بالعمل يتمثل في أربعة متغيرات هي ثقافة الشركة والقيادة والعمل الجماعي والدعم التنظيمي كما أن الارتباط بالعمل يعكس علاقة التبادل بين العاملين والمديرين، كما أوضحت الدراسة أنه لا بد من تشجيع الموظف الموهوب وتمكين الموظفين عن طريق مساهمتهم في اتخاذ القرار وخلق ثقافة التعاون التي من شأنها تحفيز الموظفين على الإبداع.

وحاولت دراسة (Eisenberger et. al., 2016) تحسين الدعم التنظيمي المدرك لتعزيز الارتباط بالعمل داخل المنظمات الهندية. وتوصلت إلى أن الدعم التنظيمي عندما يتحسن يحقق فوائد لأصحاب العمل من خلال (تعزيز المعتقدات والمواقف الإيجابية للموظفين عن المنظمة مما يؤدي إلى زيادة الأداء وتقليل فرص الغياب وترك المنظمة ، تحسين الحالة النفسية للموظف وزيادة السعادة ، تقليل الإجهاد)، وهناك ثماني نقاط يمكن من خلالها تحسين الدعم التنظيمي وزيادة درجة الارتباط بالعمل، تتمثل فيما يلي: (تقديم خدمات الموارد البشرية الداعمة والتي تكون اختيارية، العدالة والإنصاف في القرارات ومراقبة جميع الممارسات الإدارية، تحديد أهداف قابلة للتنفيذ ومكافآت مناسبة، تقديم المزايا الفردية، دعم المشرفين أو الرؤساء مما يزيد دعمهم لمؤسسيهم، تدريب المرؤسين ليكونوا داعمين، تعزيز شبكات اجتماعية قوية، بدء الدعم قبل التوظيف).

ج- الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي:

هدفت دراسة (Jnaneswar & Ranjit, 2022) إلى استكشاف الدور الوسيط لإبداع الموظف في العلاقة بين الدافع الداخلي الجوهرى والأداء الوظيفي. وتم التطبيق على ٣٤٦ موظفاً يعملون في صناعة البيع بالتجزئة في الهند من خلال استطلاع عبر الإنترنت. وتوصلت الدراسة إلى أن الدافع الداخلي الجوهرى أثر على كل من الأداء الوظيفي وإبداع الموظف. علاوة على ذلك ، أثر إبداع الموظف على الأداء الوظيفي للموظفين. النتيجة الرئيسية للدراسة هي التوسط الجزئي لإبداع الموظف في العلاقة بين الدافع الداخلي الجوهرى والأداء الوظيفي.

بينما هدفت دراسة (Gabriel & Alegbeleye, 2021) إلى دراسة العلاقة بين الأداء الوظيفي وممارسات إدارة المواهب. وتم التطبيق على ٣٦٤ موظفاً يعملون في مكتبات الجامعات بجنوب غرب نيجيريا. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأمناء المكتبات جاء متوسط بنسبة (٦٣.١%) وكان تخطيط التعاقب هو أقل ممارسات إدارة المواهب المستخدمة في المكتبات الجامعية بنسبة (٤٦.٦%). كما اتضح أن المشاكل الرئيسية المؤثرة على إدارة المواهب بالمكتبات كانت ترجع إلى ضعف التمويل بنسبة (٦٥.٣%) ، فقدان المستمر لأفضل المواهب بنسبة (٦٠.٣%) وضعف التواصل بنسبة (٥١.٣%). وأخيراً هناك علاقة معنوية موجبة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي لأمناء المكتبات.

واستهدفت دراسة (AlMazrouei & Zacca, 2021) قياس تأثير العدالة التنظيمية واتخاذ القرار على الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين. وتم التطبيق على ١٧٥ موظف إداري من الوافدين (المغتربين) في إمارة دبي بدولة الإمارات. وتوصلت الدراسة إلى أن اتخاذ القرار يتوسط جزئياً في العلاقة بين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي ويتوسط بشكل كامل العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

بينما سعت دراسة (جامع، ٢٠٢٠) إلى قياس العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في ضوء توظيف الرضا الوظيفي في هذه العلاقة. وتم التطبيق على ٢٨٠ موظفاً يعملون بشركة مصر للتأمين. وتوصلت الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي يؤثر على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بنسبة ٨٩%. ولكن زاد هذا التأثير في وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بينهما بنسبة تتراوح ما بين (٩٢% - ٩٧%).



كما هدفت دراسة (كمال، ٢٠١٩) إلى تحديد دور الأداء الوظيفي في العلاقة بين أبعاد سيجما الإنسانية ورأس المال الفكري. وتم التطبيق على عينة مكونة من ٣٤٥ مفردة من العاملين بمستشفيات وزارة الصحة في دولة الكويت، بحيث تشمل الوظائف التالية: (الأطباء - هيئة التمريض - الإداريين - الوظائف الفنية الطبية)، مع اختيار عينة من العملاء (المتريدين) على تلك المستشفيات. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد سيجما الإنسانية متوفرة في المستشفيات محل الدراسة والتمثلة في: (أبعاد متعلقة بالعاملين ، أبعاد متعلقة بالعملاء ، أبعاد متعلقة بالتفاعل بين العاملين والعملاء). كما أوضحت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد رأس المال الفكري تتوافر بشكل كبير والتمثلة في: (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس مال العملاء). وأخيراً اتضح أن جميع أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين تتوافر بشكل كبير والتمثلة في: (أداء المهام ، الأداء السياقي ، الأداء السلوكي).

وهدف دراسة (البلوشي، ٢٠١٦) إلى دراسة العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين. وتم التطبيق على العاملين بشؤون البلاط السلطاني "سلطنة عمان". وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد التدريب (مجتمعة) على كل بُعد من أبعاد الأداء الوظيفي (إنجاز مهام العمل، المبادأة والإبداع والاستقامة، الإلتزام بالتعليمات، الإلمام بمهام العمل، الإلتصال).

د- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي:

هدفت دراسة (Ahmed et. al., 2018) إلى تقييم دور الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بأداء الموظف من خلال توسط الرفاهية العاطفية والارتباط بالعمل. وتم جمع البيانات من خلال استبيانات من ٤٨٧ موظفاً مصرفياً من ٦٠ فرعاً لعشرة بنوك في باكستان. وتوصلت الدراسة إلى أن الاستقامة التنظيمية تنبأ بشكل إيجابي برفاهية الموظفين وارتباطهم بالعمل ، مما يؤثر بدوره على أدائهم الوظيفي. علاوة على ذلك ، أثبت كل من الرفاه والارتباط أنهما يتوسطان جزئياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأداء الموظف، حيث كان للرفاهية دور تفسيري أقوى.

بينما هدفت دراسة (Hur et. al., 2017) إلى فحص العلاقة بين تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية وصياغة المهام ، واختبار الأدوار الوسيطة لتحديد الهوية التنظيمية والارتباط بالعمل في هذه العلاقة. وتم التطبيق على ١٧٥ مضيفاً كورياً. وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية ارتبطت بشكل إيجابي بصياغة المهام. في حين أن

التعريف التنظيمي لم يكن المسؤول الوحيد عن التوسط في هذه العلاقة ، إلا أنه تدخل في العلاقة بين تصورات الاستقامة التنظيمية وصياغة المهام من خلال التأثير على الارتباط بالعمل.

هـ- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي:

هدفت دراسة (Tisu et. al., 2020) إلى اقتراح نموذج لخصائص الشخصية (أي الشخصية الاستباقية، والتقييم الذاتي الأساسي، ورأس المال النفسي) والتي يمكن أن تتنبأ بشكل مباشر بالارتباط بالعمل، وبشكل غير مباشر بالأداء الوظيفي للعاملين وصحتهم العقلية. وتم التطبيق على ٣٦٥ من الموظفين الرومانيين. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين خصائص الشخصية والارتباط الوظيفي ، والتي بدورها تتنبأ بأداء الموظفين والصحة العقلية.

في حين هدفت دراسة (Maciel & Camargo, 2016) إلى قياس تأثير الروابط المحلية للموظفين على درجة ارتباطهم بالعمل وأدائهم الوظيفي. وتم التطبيق على عينة مكونة من ٢٤٩ موظف. وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط بالعمل والأداء المعرفي فقط يتأثران بدرجات الارتباط الاجتماعي داخل المنظمة ومن ثم التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين.

واستهدفت دراسة (Karatepe, 2013) قياس تأثير ممارسات نظم العمل عالية الأداء على الأداء الوظيفي وخدمة العملاء الخارجيين من خلال توسيط الارتباط بالعمل. وتم التطبيق على موظفي الفنادق في الخطوط الأمامية بدوام كامل ومديريهم في رومانيا. وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط بالعمل يعمل كوسيط كامل لتأثيرات ممارسات نظم العمل عالية الأداء على الأداء الوظيفي للعاملين بخدمة العملاء. كذلك تعمل ممارسات نظم العمل عالية الأداء على تعزيز الارتباط بالعمل.

وسعت دراسة (Li et. al., 2012) إلى تحديد الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين عملية التبادل بين القادة والمرؤوسين والأداء الوظيفي. وتم التطبيق على ٢٩٨ موظف و ٥٤ مشرف من العاملين بالفنادق في جنوب الصين. وتوصلت الدراسة إلى أن عملية التبادل بين القادة والمرؤوسين كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي. كذلك توسط الارتباط بالعمل العلاقة بين التبادل بين القائد والمرؤوسين والأداء الوظيفي.

و- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي:

هدفت دراسة (Dubey et.al., 2020) إلى قياس أثر الاستقامة التنظيمية ورأس المال النفسي على الأداء الوظيفي. وتم التطبيق على ١٢٢ موظف يعملون بالبنوك الهندية مقسمين إلى ٥١% يعملون في القطاع العام و ٤٩% يعملون في القطاع الخاص. وتوصلت الدراسة إلى



أن الاستقامة التنظيمية تعمل على تحسين الحالة النفسية للعمال ومن ثم التأثير الإيجابي على أدائهم الوظيفي في العمل. كذلك تساهم الاستقامة التنظيمية في توفير مكان عمل داعم.

بينما قامت دراسة (Watanabe et. al., 2020) بدراسة العلاقات بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي الفردي. وتم التطبيق على العاملين اليابانيين والفرنسيين في الشركات المحلية اليابانية والفرنسية. وتوصلت الدراسة إلى أن لدى اليابانيين والفرنسيين تصورات مختلفة للاستقامة التنظيمية، مما يشير إلى أن الشركات يجب أن تصمم أنشطتها لبناء الاستقامة على أساس الثقافة المحلية. تعتبر الرفاهية الذاتية أكثر أهمية نسبياً في اليابان لأنها تعمل كمكمل للاستقامة التنظيمية للتأثير إيجابياً على الأداء الوظيفي، بينما في فرنسا تعتبر فقط مصدراً للأداء الوظيفي.

وسعت دراسة (Shahid & Muchiri, 2019) إلى تقديم إطاراً مفاهيمياً يصور العلاقات بين سلوكيات القائد الأصيل ، والاستقامة التنظيمية ، ورأس المال النفسي ، والازدهار والأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقات مباشرة بين القيادة الأصيلية ورأس المال النفسي والاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي. وأن القيادة الأصيلية تستخدم لتعزيز الاستقامة التنظيمية ، ورأس المال النفسي ، وازدهار الموظف والأداء الوظيفي. وأخيراً اتضح أن الاستقامة التنظيمية ورأس المال النفسي ورفاهية الموظف يتوسطون العلاقة بين القيادة الأصيلية والأداء الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Watanabe et. al., 2017) قياس تأثير الرفاهية الذاتية، التي يشار إليها غالباً باسم السعادة، على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي. وتم التطبيق على المديرين العاملين في الخطوط الأمامية داخل الشركات اليابانية. وتوصلت الدراسة إلى أن الرفاهية الذاتية الإيجابية تتوسط جزئياً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي المتعلق بالإدارة الذاتية، بينما تعمل كوسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي المرتبط بالقيادة.

ز- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل والأداء الوظيفي:

هدفت دراسة (Ahmed et. al., 2018) إلى تقييم دور الاستقامة التنظيمية في التنبؤ بأداء الموظف من خلال توسط الرفاهية العاطفية والارتباط بالعمل. وتم جمع البيانات من خلال استبيانات من ٤٨٧ موظفاً مصرفياً من ٦٠ فرعاً لعشرة بنوك. وتوصلت الدراسة إلى أن الاستقامة التنظيمية تنبأ بشكل إيجابي برفاهية الموظفين وارتباطهم ، مما يؤثر بدوره على

أدائهم الوظيفي. كما أن الرفاهية العاطفية والارتباط بالعمل يتوسطان جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

في إطار العرض السابق للدراسات السابقة والمحاور التي ركزت عليها هذه الدراسات، يمكن توضيح الفجوة البحثية للبحث عن الدراسات السابقة من خلال الشكل التالي (شكل رقم ١).

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية



المصدر: من إعداد الباحث في ضوء تحليل الدراسات السابقة

شكل رقم (١):

الفجوة البحثية



ثالثاً:- الدراسة الاستطلاعية:

في إطار تحديد وصياغة مشكلة البحث وتكوين الفروض؛ قام الباحث بدراسة استطلاعية للوقوف على المشكلات الواقعية والتي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، وعن الكيفية التي تتم بها الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل، بالإضافة إلى تكوين فكرة مبدئية عن مشكلة البحث، وتحديد متغيرات وفروض البحث، وقد تم ذلك عن طريق عقد مقابلات شخصية مع عدد (٥٠) مفردة) من السادة العاملين بالمقرات الرئيسية لشركات اتصالات التليفون المحمول العاملة في مصر (أورنج، فودافون، اتصالات، المصرية للاتصالات) بالقرية الذكية بمدينة السادس من أكتوبر، خلال شهري مايو ويونيو ٢٠٢٢م، وعمل حوار مفتوح للتعرف على مدى إلمامهم بالمفاهيم الأساسية التي يتناولها البحث الحالي. ويبين الجدول رقم (١) النسب المئوية لنتائج الحوار المفتوح فيما يخص إلمام العاملين بالموضوع محل الدراسة ومتغيراته:

جدول رقم (١):

نتائج الحوار المفتوح فيما يخص إلمام العاملين بالموضوع محل البحث

غير موافق		موافق		العينة	العبارات
العدد	%	العدد	%		
٢٠	٤٠%	٣٠	٦٠%	٥٠	تظهر النزاهة بالشركة بأعلى مستوياتها.
٣٥	٧٠%	١٥	٣٠%	٥٠	تتعامل الشركة بأسلوب التعاطف والرأفة مع العاملين.
٣٠	٦٠%	٢٠	٤٠%	٥٠	نحن متفائلون بأننا سننجح حتى عندما نواجه تحديات كبيرة.
٤٥	٩٠%	٥	١٠%	٥٠	تتمتع الشركة بمعايير أداء عالية جداً، كما أنه يمكن التسامح مع بعض الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيحها.
١٢	٢٤%	٣٨	٧٦%	٥٠	يثق الموظفون ببعضهم البعض وفي قيادة الشركة.
٣٥	٧٠%	١٥	٣٠%	٥٠	أنا اتسم بالمرونة في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل.
٤٦	٩٢%	٤	٨%	٥٠	تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقاتي.
٤٢	٨٤%	٨	١٦%	٥٠	أشعر بالاندماج الشديد في عملي.
١٢	٢٤%	٣٨	٧٦%	٥٠	يتوفر للعاملين القدرة على أداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم.
٥	١٠%	٤٥	٩٠%	٥٠	يتم توجيه العاملين بالشركة نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة.
٢٠	٤٠%	٣٠	٦٠%	٥٠	يخضع العاملون لأنظمة وإجراءات ثابتة.

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسة الاستطلاعية.

- وفى ضوء ما سبق ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث والمعلومات التي حصل عليها، ومن خلال مجموعة الأسئلة التي وجهها الباحث للسادة العاملين في شركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية ، فقد توصل الباحث إلى مجموعة من الظواهر الدالة على وجود قصور في وجود الاستقامة التنظيمية وعدم وجود منهجية واضحة لزيادة درجة الارتباط بالعمل مما يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي وذلك على النحو التالي:
- اتضح أن هناك انخفاض في إدراك العاملين بشركات اتصالات التليفون المحمول لمفهوم الاستقامة التنظيمية.
 - أكد أغلب المستقصى منهم أنهم لا يتمتعون بالمرونة في أدائهم لعملهم مما يؤثر بالسلب على أدائهم الوظيفي ويشعرهم بعدم الثقة والأمان.
 - يشعر أغلب المستقصى منهم بأن وظيفتهم لا تساعدهم على إبراز كل طاقاتهم.
 - أوضح أكثر من نصف عينة الدراسة الاستطلاعية لا يستطيعون الاندماج في عملهم.
 - أكد أغلب المستقصى منهم أن مستوى الأداء الوظيفي ليس هو المرغوب وأن سياسات وقرارات إدارة شركات اتصالات التليفون المحمول هي من الأسباب الرئيسية التي تخلق هذه الظاهرة.

رابعاً:- مشكلة البحث:

بناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية التي توصل إليها الباحث فإن مشكلة البحث تكمن في الآتي:

هناك قصور في تطبيق مفهوم الاستقامة التنظيمية وفي العمل على زيادة درجة الارتباط بالعمل الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

وينبثق من مشكلة البحث التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل هناك علاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة ؟
- ٢- إلى أي مدى تؤثر الاستقامة التنظيمية على الارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة ؟
- ٣- هل توجد علاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة ؟
- ٤- هل يؤثر الارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة ؟
- ٥- هل توجد فروق في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغيرات البحث ؟



خامساً:- أهداف البحث:

- يهدف البحث بشكل أساسي إلى دراسة الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركات اتصالات التليفون المحمول العاملة في مصر. وذلك من خلال دراسة وتحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- ١- تحديد طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.
 - ٢- دراسة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل.
 - ٣- التعرف على العلاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.
 - ٤- قياس الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.
 - ٥- تحديد الفروق في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغيرات البحث.

سادساً:- فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، فإنه تم صياغة فروض البحث في صورة فروض الإثبات (H_1) وبالتالي يمكن صياغة الفروض كالتالي:

أ- الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الأول مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

ب- الفرض الرئيسي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثاني مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والتفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة.

ج- الفرض الرئيسي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الثالث مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.



د- الفرض الرئيسي الرابع:

يتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

وينبثق من الفرض الرئيسي الرابع مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

تتوسط الحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني:

يتوسط التفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث:

يتوسط الاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

هـ- الفرض الرئيسي الخامس:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الاستقامة التنظيمية.

و- الفرض الرئيسي السادس:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الارتباط بالعمل.

ز- الفرض الرئيسي السابع:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي.

سابعاً- متغيرات البحث:

أ- المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) Organizational Virtuosity:

اعتمد الباحث في قياس المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على الأبعاد التي حددتها الدراسة السابقة (Cameron et. al., 2004 ؛ Bright et. al., 2006 ؛ Watanabe et. al., 2017 ؛ Ahmed et. al., 2018 ؛ Shahid & Muchiri, 2019)

Watanabe et. al., 2020 ؛ الزيايدي، (٢٠٢١) والتمثلة في الأبعاد الخمسة التالية:
(النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح، الثقة)

ب- المتغير الوسيط (الارتباط بالعمل) Work Engagement:

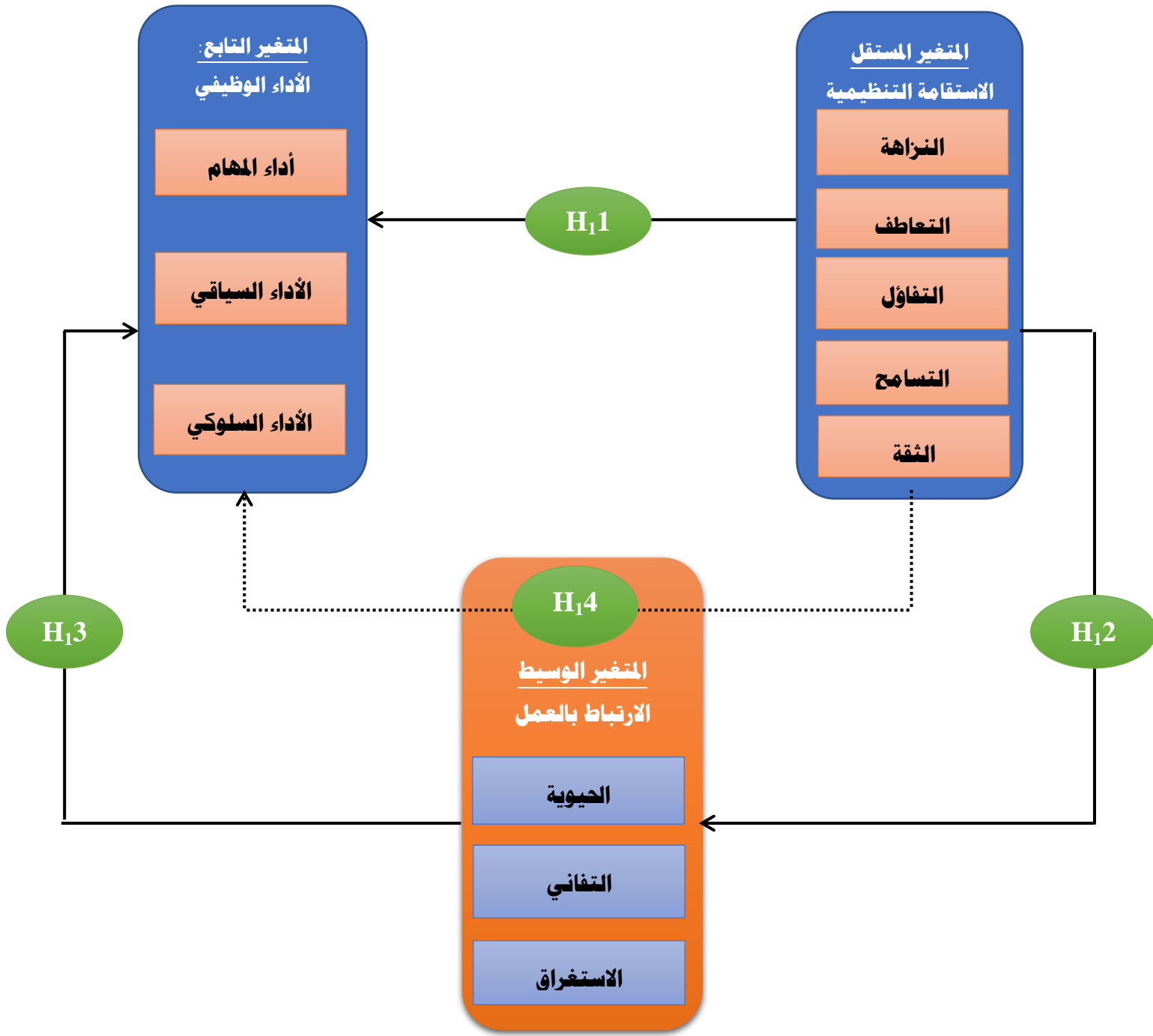
بناءً على الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث فقد تم الاعتماد في قياس المتغير الوسيط (الارتباط بالعمل) على الأبعاد الثلاثة التي حددتها الدراسة السابقة (Singh & Dangmei, 2016 ؛ Devonish, 2018 ؛ Srivastava & Agarwal, 2020 ؛ Ampofo, 2020 ؛ Amor et. al., 2021 ؛ Bao et. al., 2022) والتمثلة في الأبعاد التالية: (الحيوية، التفاني، الاستغراق).

ج- المتغير التابع (الأداء الوظيفي) Job Performance:

اعتمد الباحث في قياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي) على الأبعاد التي حددتها الدراسة السابقة (Ekvall, 2016 ؛ Lee & Lee, 2018 ؛ Song & Lee, 2020 ؛ Lin, 2021 ؛ Jnaneswar & Ranjit, 2022) والتمثلة في الأبعاد الثلاثة التالية: (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء السلوكي).

ويمكن توضيح فروض ومتغيرات البحث من خلال النموذج الموضح في الشكل

التالي:



المصدر: من إعداد الباحث

شكل رقم (٢):
هيكل متغيرات البحث

ثامناً:- أهمية البحث:**أ- الأهمية العلمية:**

تقديم إطار فكري للاستقامة التنظيمية وأهميتها وكذلك التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي والارتباط بالعمل وإلقاء الضوء على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي في ظل توسيط الارتباط بالعمل.

ب- الأهمية التطبيقية:

▪ أهمية البحث في العلاقة بالموضوع ذاته وبمجال البحث التطبيقي وتأثيراته المتزايدة في الوقت الحاضر للمنظمات المعاصرة حيث أن تطور الوعي بالاستقامة التنظيمية دفع إلى حيز التفكير والاهتمام بتعزيز سلوكيات الارتباط بالعمل والوصول من خلالهما إلى تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وتأثيره الجوهري في شركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية.

▪ مساهمة البحث في عملية تعميق رؤية الإدارة العليا لدور المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير الوسيط (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

تاسعاً:- منهجية البحث:**أ- منهج البحث:**

سعيًا نحو تحقيق أهداف البحث واختبار فروضه، اعتمد الباحث في إجراء هذا البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي الكمي، والذي يقوم على وصف، وتحليل الظاهرة محل البحث، وهي الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركات اتصالات التليفون المحمول العاملة في مصر.

ب- مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بالمقرات الرئيسية لشركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية ومقرها (القرية الذكية) بمدينة السادس من أكتوبر بمحافظة الجيزة والبالغ عددهم (٥٣٩٤) موظف وذلك وفقاً للدليل الإحصائي لإدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة في تاريخ ٢٠٢٢/٧/١م. ويمكن توضيح إجمالي عدد العاملين بالشركات محل الدراسة على مستوى جمهورية مصر العربية في الجدول رقم (٢) في حين يوضح الجدول رقم (٣) مجتمع البحث:



جدول رقم (٢):

هيكل الشركة (إجمالي عدد العاملين بالشركات محل الدراسة على مستوى الجمهورية)

البيان	أورنج	فودافون	اتصالات	المصرية للاتصالات
الإدارة العليا	٥١	٦٣	٤٧	٢٤٣
الإدارة الوسطى	١٢٨٩	١٦١٢	١٢٠٩	١٧٩٨
الإدارة التنفيذية	٦٦٦٠	٨٣٢٥	٦٢٤٤	٣٦٥٧٩
إجمالي عدد العاملين على مستوى الجمهورية	٨٠٠٠	١٠٠٠٠	٧٥٠٠	٣٨٦٢٠
			٦٤١٢٠	

المصدر: الدليل الإحصائي لإدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة في تاريخ ٢٠٢٢/٧/١م.

جدول رقم (٣):

مجتمع البحث (عدد العاملين بالمقرات الرئيسية للشركات محل الدراسة)

البيان	أورنج	فودافون	اتصالات	المصرية للاتصالات
إجمالي عدد العاملين بالمقر الرئيسي	٧٩٧	١٢٨٦	٤٤١	٢٨٧٠
			٥٣٩٤	

المصدر: الدليل الإحصائي لإدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة في تاريخ ٢٠٢٢/٧/١م.

ج- عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية تم احتسابها بافتراض أن الظاهرة محل الدراسة تتحقق في المجتمع بنسبة ٥٠% وبالتطبيق في معادلة حجم العينة بمعامل ثقة ٩٥% (أي خطأ ٥%) فإن حجم العينة يتم تحديده كما يلي:

$$n = \frac{q(1-q)}{\frac{d^2}{m} + \frac{q(1-q)}{n}}$$

المصدر: (إدريس، ٢٠١٤، ص ٤٥٥)

حيث أن:

ق: نسبة الحد الأقصى لتوفير الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وقد اعتبرتها الباحث ٥٠%.

د: نسبة الخطأ المسموح به وقد اعتبرتها الباحث ٥%.

د.م: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي اختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة هي (١.٩٦).

ن ١: حجم مجتمع البحث ويساوي (٥٣٩٤ مفردة).

ن: حجم العينة وهو يساوي (٣٥٩ مفردة).

وعليه فإن حجم العينة للعاملين باستخدام المعادلة السابقة هو (٣٥٩) مفردة، تم توزيعها عشوائياً على العاملين بالمقرات الرئيسية لشركات اتصالات التليفون المحمول في جمهورية مصر العربية. ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ٤) حجم عينة البحث، وعدد الاستثمارات التي تم توزيعها على العاملين:

جدول رقم (٤):

عينة البحث موزعه على العاملين بالمقرات الرئيسية للشركات محل الدراسة

(التوزيع متناسب مع حجم الطبقة ونسبة استجابة مفردات العينة)

الشركات	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات غير الصالحة	الاستثمارات غير المسترجعة	الاستجابة	نسبة الاستجابة
أورنج (Orange)	٥٣	٢	١	٥٠	٪٩٤.٣
فودافون (Vodafone)	٨٦	٥	٣	٧٨	٪٩٠.٧
اتصالات (Etisalat)	٢٩	١	٣	٢٥	٪٨٦.٢
المصرية للاتصالات (We)	١٩١	١١	٨	١٧٢	٪٩٠.١
المجموع	٣٥٩	١٩	١٥	٣٢٥	٪٩٠.٥

المصدر: من إعداد الباحث.

د- مصادر الحصول على البيانات:

اعتمد الباحث على أسلوبين في جمع البيانات وهما:

١- الأسلوب النظري: ومصادره هي:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية.
- الدوريات العلمية، والندوات، والمؤتمرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتقارير.
- الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات وأبعاد الدراسة.
- الإنترنت.



٢- الأسلوب الميداني:

اعتمد الباحث في إعداد الجانب الميداني على قائمة استقصاء موجهة لمفردات العينة إلى جانب المقابلات الشخصية المتعمقة وذلك للتأكد من مدى صحة فروض البحث.

هـ- أداة البحث:

قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء باستخدام مقياس ليكرت الخماسي وإجراء الإختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على فروض البحث، ومن ثم تحليل النتائج بما يخدم أهداف البحث (ملحق رقم ١).

و- متغيرات البحث وكيفية قياسها:

١- الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل):

اعتمد الباحث في قياس متغير الاستقامة التنظيمية محل البحث على المقياس الذي وضعه (Watanabe et al., 2020) و (Hur et al., 2017)، وقد تم إيضاح عبارات الاستقامة التنظيمية وأبعادها الخمسة في قائمة الاستقصاء (ملحق رقم ١).

٢- الارتباط بالعمل (المتغير الوسيط):

اعتمد الباحث في قياس متغير الارتباط بالعمل محل البحث على المقياس الذي وضعه (Hur et al., 2017) و (Ampofo, 2020)، وقد تم إيضاح عبارات الارتباط بالعمل وأبعاده الثلاثة في قائمة الاستقصاء (ملحق رقم ١).

٣- الأداء الوظيفي (المتغير التابع):

اعتمد الباحث في قياس متغير الأداء الوظيفي محل البحث على المقياس الذي وضعه (Omotunde & Alegbeleye, 2021)، وقد تم إيضاح عبارات تطوير الأداء الوظيفي وأبعادها الثلاثة في قائمة الاستقصاء (ملحق رقم ١).

ز- الأساليب الإحصائية:

قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج البحث وهي:

١- برنامج التحليل الإحصائي (SPSS v26).

٢- برنامج التحليل الإحصائي (AMOS).

٣- المقاييس الإحصائية الوصفية وهي:

- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لقياس ثبات وصدق محتوى استبيان الدراسة.
- المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ونسبة الاتفاق لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة.

٤- الأساليب الإحصائية الاستدلالية وهي:

- اختبار (F.Test) لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.
- اختبار (T.Test) لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من صحة فروض البحث.

عاشراً:- حدود البحث:

تصنف الدراسة الحالية في تصميمها ضمن تصميمات العلاقات الرأسية، أو ماتسمى بالتصميمات المقطعية Cross-Sectional Designs والتي يتم فيها تجميع البيانات عن كل من المتغيرات المستقلة والتابعة آنيا - في نفس الوقت - الأمر الذي لا يمكن معه تتبع علاقات السبب والنتيجة بين المتغيرات والأبعاد الفرعية لها الواردة في البحث والذي يمكن القيام به من خلال الدراسات التي تتم على فترات زمنية متباعدة أو ماتسمى بتصميمات العلاقات الأفقية أو الممتدة Longitudinal Designs.

وتتمثل حدود البحث في الآتي:

- أ- **الحدود الزمانية:** تتمثل بمدة إعداد الجانب النظري للبحث وإجراء الجانب التطبيقي على العينة المبحوثة والتي بدأت في شهر نوفمبر عام ٢٠٢١م وانتهت في شهر أبريل عام ٢٠٢٢م.
- ب- **الحدود الموضوعية:** تتمثل في دراسة الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- ج- **الحدود المكانية:** تتمثل في المقرات الرئيسية لشركات اتصالات التليفون المحمول بالقريبة الذكية بمدينة السادس من أكتوبر بمحافظة الجيزة في جمهورية مصر العربية.
- د- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين بجميع المستويات الإدارية.

حادي عشر:- الدراسة الميدانية:

أ- اختبار ثبات ومصدقية أداة البحث:

١- الثبات:

يعني ثبات الاختبار أن يكون الاختبار مماثلاً لنفسه، بمعنى أن يعطي نفس النتائج حين يطبق أكثر من مرة على فرد لم تطرأ عليه تغيرات في الفترة الفاصلة من شأنها أن تغير من



الظاهرة التي يقيسها الاختبار. ويوضح ذلك مدى إمكانية الاعتمادية على نتائج قائمة الاستبيان، ومدى إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث.

٢- صدق الأداة:

تعتبر الأداة صادقة إن كانت تقيس ما وضعت لقياسه، أو الصفة التي تهدف إلى قياسها، فإذا كانت أداة البحث تقيس اتجاه المبحوثين نحو شيء معين، فيجب أن تعطينا النتائج الاتجاه نحو هذا الشيء وليس نحو شيء أو موضوع آخر.

وقام الباحث بتحديد درجة الثبات والمصدقية للبحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ويتضح من جدول رقم (٥) أن درجة الثبات بلغت ٠.٧٤٣ وهي درجة مرتفعة، وانعكس ذلك على درجة المصدقية التي بلغت ٠.٨٦١ وهي درجة ممتازة. وهذا يعني أن القائمة تتسم بالصدق والثبات، وبالتالي فإن القائمة تعتبر صالحة لجمع البيانات بما يحقق دقة البيانات الأولية المطلوبة. والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات والصدق لكل مجموعة أسئلة:

جدول رقم (٥):

معامل الثبات والمصدقية لقائمة الاستقصاء

البعد	معامل الصدق	معامل الثبات
١- الاستقامة التنظيمية	٠.٨٢٧	٠.٦٨٥
- النزاهة	٠.٨٠١	٠.٦٤٢
- التعاطف	٠.٨٩٢	٠.٧٩٧
- التفاؤل	٠.٨٢٠	٠.٦٧٤
- التسامح	٠.٨٠٠	٠.٦٤١
- الثقة	٠.٨٢٠	٠.٦٧٤
٢- الارتباط بالعمل	٠.٨٥٥	٠.٧٣٢
- الحيوية	٠.٨٤٦	٠.٧١٦
- التفاني	٠.٨١٧	٠.٦٦٩
- الاستغراق	٠.٩٠١	٠.٨١٣
٣- الأداء الوظيفي	٠.٩٠١	٠.٨١٣
- أداء المهام	٠.٩٠٧	٠.٨٢٣
- الأداء السياقي	٠.٩٢٥	٠.٨٥٦
- الأداء السلوكي	٠.٨٧١	٠.٧٦٠
الإجمالي	٠.٨٦١	٠.٧٤٣

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء.

ب - اختبار صحة فروض البحث:**اختبار الفرض الرئيسي الأول للبحث:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الرئيسي الأول للبحث قام الباحث باستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

جدول رقم (٦):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	قيمة (F)	القيمة المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار	١	٤٠.٩٥٠	٤٠.٩٥٠	.٦١١	.٣٧٣	١٩٢.٤٩٣	.٠٠٠	١٣.٨٧٤	.٠٠٠
البواقي	٣٢٣	٦٨.٧١٣	.٢١٣						
الكل	٣٢٤	١٠٩.٦٦٣							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: الأداء الوظيفي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٦) ما يلي:

- **الارتباط:** توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦١١).
- **جودة النموذج:** تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٩٢.٤٩٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- **معنوية التأثير:** تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٣.٨٧٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).



- **معامل التحديد (نسبة التفسير):** أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الأداء الوظيفي بنسبة (٠.٣٧). حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٧)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الأول للبحث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. ولاختبار الفرض الفرعي الأول قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على أداء المهام.

جدول رقم (٧):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على أداء المهام باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل	معامل	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				الارتباط (R)	التحديد (R^2)	قيمة (F)	المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار	١	٤١.١٣٨	٤١.١٣٨						
البواقي	٣٢٣	٦٣.٧٧٢	٠.١٩٧	٠.٦٢٦	٠.٣٩٢	٢٠٨.٣٦٢	٠.٠٠٠	١٤.٤٣٥	٠.٠٠٠
الكل	٣٢٤	١٠٤.٩١١							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: أداء المهام									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٧) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٢٦).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٢٠٨.٣٦٢) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

- **معنوية التأثير:** تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٤.٤٣٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

- **معامل التحديد (نسبة التفسير):** أبعاد الاستقامة التنظيمية بتقسر أداء المهام بنسبة (٠.٣٩) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٩)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على أداء المهام.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. ولاختبار الفرض الفرعي الثاني قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السياقي.

جدول رقم (٨):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السياقي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	قيمة (F)	قيمة (T)	المعنوية	المعنوية
الانحدار	١	٤٣.٨٠٤	٤٣.٨٠٤	٠.٥٧٦	٠.٣٣٢	١٦٠.٦٤٥	١٢.٦٧٥	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
البواقي	٣٢٣	٨٨.٠٧٤	٠.٢٧٣						
الكل	٣٢٤	١٣١.٨٧٨							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: الأداء السياقي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٨) ما يلي:



- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٥٧٦).
 - جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٦٠.٦٤٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
 - معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٢.٦٧٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
 - معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الأداء السياقي بنسبة (٣٣). حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٣)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السياقي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الثالث قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السلوكي.

جدول رقم (٩):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السلوكي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
						قيمة (F)	المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار البؤائي الكلي	١	٣٧.٩٦٥	٣٧.٩٦٥	.٦٠٩	.٣٧١	١٩٠.٢٩٧	.٠٠٠	١٣.٧٩٥	.٠٠٠
	٣٢٣	٦٤.٤٤٠	.٢٠٠						
	٣٢٤	١٠٢.٤٠٥							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: الأداء السلوكي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٩) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٠٩).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٩٠.٢٩٧) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٣.٧٩٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الأداء السلوكي بنسبة (٠.٣٧) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٧)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء السلوكي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الأول القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

اختبار الفرض الرئيسي الثاني للبحث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الرئيسي الثاني قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الاستقامة التنظيمية على الارتباط بالعمل.



جدول رقم (١٠):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	قيمة (F)	المنوية	قيمة (T)	المنوية
الانحدار	١	٤٢.٦٩٩	٤٢.٦٩٩	.٨٧٦	.٧٦٧	١.٠٦٢.٢٠٧	.٠٠٠	٣٢.٥٩٢	.٠٠٠
البواقي	٣٢٣	١٢.٩٨٤	.٠٤٠						
الكلية	٣٢٤	٥٥.٦٨٣							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: الارتباط بالعمل									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٠) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الارتباط بالعمل) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٨٧٦).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الارتباط بالعمل) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١.٠٦٢.٢٠٧) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الارتباط بالعمل) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٣٢.٥٩٢) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الارتباط بالعمل بنسبة (٠.٧٦) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٧٦)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الارتباط بالعمل.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني للبحث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة. ولاختبار الفرض الفرعي الأول قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على الحيوية.

جدول رقم (١١):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الحيوية باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل	معامل	اختبار (ت)	
				الارتباط (R)	التحديد (R^2)	المعنوية	قيمة (T)
الانحدار	١	٢٦.٤١٠	٢٦.٤١٠	.٦٤٤	.٤١٤	٢٢٨.٤٦٧	١٥.١١٥
البواقي	٣٢٣	٣٧.٣٣٨	.١١٦				
الكلية	٣٢٤	٦٣.٧٤٨					
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية							
المتغير التابع: الحيوية							

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١١) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الحيوية) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٤٤).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الحيوية) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٢٢٨.٤٦٧) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الحيوية) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٥.١١٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الحيوية بنسبة (٠.٤١) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٤١)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الحيوية.



القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والتفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الثاني قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على التفاني.

جدول رقم (١٢):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على التفاني باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل	معامل	اختبار (ت)	
				الارتباط (R)	التحديد (R ²)	اختبار (ف)	اختبار (T)
الانحدار	١	٤٣.٥٦١	٤٣.٥٦١	.٧٧٥	.٦٠٠	٤٨٤.٥٦٧	٢٢.٠١٣
	٣٢٣	٢٩.٠٣٦	.٠٩٠				
	٣٢٤	٧٢.٥٩٧					
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية							
المتغير التابع: التفاني							

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٢) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (التفاني) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٧٧٥).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (التفاني) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٤٨٤.٥٦٧) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

- **معنوية التأثير:** تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (التفاني) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٢٢.٠١٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).

- **معامل التحديد (نسبة التفسير):** أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير التفاني بنسبة (٠.٦٠) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٦٠)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على التفاني.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والتفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الثالث قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق.

جدول رقم (١٣):

اختبار أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل	معامل	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				الارتباط (R)	التحديد (R ²)	قيمة (F)	المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار البواقي الكلي	١	٦٢.٠١٧	٦٢.٠١٧	٠.٨٣٩	٠.٧٠٤	٧٦٩.٠٥٨	٠.٠٠٠	٢٧.٧٣٢	٠.٠٠٠
	٣٢٣	٢٦.٠٤٧	٠.٠٨١						
	٣٢٤	٨٨.٠٦٤							
المتغير المستقل: الاستقامة التنظيمية									
المتغير التابع: الاستغراق									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).



يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٣) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الاستغراق) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٨٣٩).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الاستغراق) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٧٦٩.٠٥٨) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الاستغراق) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٢٢.٠١٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الاستغراق بنسبة (٠.٧٠) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٧٠)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية (النزاهة، التعاطف، التفاؤل، التسامح) والاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الرئيسي الثالث للبحث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الرئيسي الثالث للبحث قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الارتباط بالعمل على الأداء الوظيفي.

جدول رقم (١٤):

اختبار أثر الارتباط بالعمل على الأداء الوظيفي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	القيمة المعنوية	قيمة (F)	القيمة المعنوية	قيمة (T)
الانحدار البواني الكلي	١	٥٠.٥٣٤	٥٠.٥٣٤	٠.٦٧٩	٠.٤٦١	١٩٢.٤٩٣	٠.٠٠٠	١٦.٦١٥	٠.٠٠٠
	٣٢٣	٥٩.١٢٩	٠.١٨٣						
	٣٢٤	١٠٩.٦٦٣							
المتغير المستقل: الارتباط بالعمل									
المتغير التابع: الأداء الوظيفي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم ١٤) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٧٩).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٩٢.٤٩٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٦.٦١٥) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الارتباط بالعمل بتفسير الأداء الوظيفي بنسبة (٠.٤٦) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٤٦)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الارتباط بالعمل على الأداء الوظيفي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الثالث للبحث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.



اختبار الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية ، التفاني ، الاستغراق) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الأول قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الارتباط بالعمل على أداء المهام.

جدول رقم (١٥):

اختبار أثر الارتباط بالعمل على أداء المهام باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	قيمة (F)	المنوية	قيمة (T)	المنوية
الانحدار البواقي الكلي	١	٥١.٣٠٣	٥١.٣٠٣	.٦٩٩	.٤٨٩	٣٠٩.١١٢	.٠٠٠	١٧.٥٨٢	.٠٠٠
	٣٢٣	٥٣.٦٠٨	.١٦٦						
	٣٢٤	١٠٤.٩١١							
المتغير المستقل: الارتباط بالعمل									
المتغير التابع: أداء المهام									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٥) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٩٩).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٣٠٩.١١٢) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (أداء المهام) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٧.٥٨٢) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الارتباط بالعمل بتفسير أداء المهام بنسبة (٠.٤٨) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٤٨)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الارتباط بالعمل على أداء المهام.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) وأداء المهام (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الثاني قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الارتباط بالعمل على الأداء السياقي.

جدول رقم (١٦):

اختبار أثر الارتباط بالعمل على الأداء السياقي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار (ف)		اختبار (ت)	
				(R)	(R ²)	قيمة (F)	المعنوية	قيمة (T)	المعنوية
الانحدار البؤائي الكلي	١	٤٩.٠٨٦	٥١.٣٠٣	.٦١٠	.٣٧٢	١٩١.٥٠٣	.٠٠٠	١٣.٨٣٨	.٠٠٠
	٣٢٣	٨٢.٧٩٢	.١٦٦						
	٣٢٤	١٣١.٨٧٨							
المتغير المستقل: الارتباط بالعمل									
المتغير التابع: الأداء السياقي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٦) ما يلي:

- الارتباط: توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦١٠).
- جودة النموذج: تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٩١.٥٠٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- معنوية التأثير: تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السياقي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٣.٨٣٨) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).



- معامل التحديد (نسبة التفسير): أبعاد الارتباط بالعمل بتفسير الأداء السياقي بنسبة (٠.٣٧). حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٧)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الارتباط بالعمل على الأداء السياقي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثالث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السياقي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار الفرض الفرعي الثالث قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الارتباط بالعمل على الأداء السلوكي.

جدول رقم (١٧):

اختبار أثر الارتباط بالعمل على الأداء السلوكي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط

اختبار (ت)		اختبار (ف)		معامل التحديد	معامل الارتباط	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	النموذج
المعنوية	قيمة (T)	المعنوية	قيمة (F)	(R ²)	(R)				
٠.٠٠٠	١٧.٩١٤	٠.٠٠٠	٣٢٠.٩٠٨	.٤٩٨	.٧٠٦	٥١.٠٣٦	٥١.٠٣٦	١	الانحدار
						.١٥٩	٥١.٣٦٩	٣٢٣	البواقي
							١٠٢.٤٠٥	٣٢٤	الكلية
المتغير المستقل: الارتباط بالعمل									
المتغير التابع: الأداء السلوكي									

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٧) ما يلي:

- **الارتباط:** توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٧٠٦).
- **جودة النموذج:** تشير قيمة (F) إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٣٢٠.٩٠٨) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- **معنوية التأثير:** تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء السلوكي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (١٧.١٩٤) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- **معامل التحديد (نسبة التفسير):** أبعاد الارتباط بالعمل بتفسير الأداء السلوكي بنسبة (٠.٤٩) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٤٩)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الارتباط بالعمل على الأداء السلوكي.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث القائل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل (الحيوية، التفاني، الاستغراق) والأداء السلوكي (كأحد أبعاد الأداء الوظيفي) بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الرئيسي الرابع للبحث:

يتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis، وذلك لدراسة التأثير الوسيط للارتباط بالعمل علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ١٨) نتائج تحليل المسار للعلاقة غير المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي عند توسط الارتباط بالعمل للعاملين بالشركات محل الدراسة.



جدول رقم (١٨):

نتائج تحليل المسار للتأثيرات غير المباشرة للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط الارتباط بالعمل

النموذج	معنوية النموذج GFI	قيمة معامل المسار B				المتغيرات			
		sig	غير المباشر	sig	المباشر	المسار	التابع	الوسيط	المستقل
	0.97	0.00	0.61	0.00	0.71	مستقل ← وسيط	الأداء الوظيفي	الارتباط بالعمل	الاستقامة التنظيمية
				0.00	0.86	وسيط ← تابع			
				0.39	0.08	مستقل ← تابع			

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٨) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي غير مباشر للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الارتباط بالعمل حيث يزيد التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط الارتباط بالعمل، حيث بلغت قيمة الزيادة (٠.٥٣) حيث الفرق مابين التأثير المباشر وغير المباشر = (٠.٦١ - ٠.٠٨)، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) ٠.٦١ عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وبلغ معامل التأثير المباشر ٠.٠٨ عند مستوى معنوية ٠.٣٩ وذلك غير دال احصائياً مما يثبت أن الوساطة كلية للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة، في حين بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة ٠.٩٧ وهي نسبة ممتازة تدل على معنوية النموذج.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الرابع للبحث القائل: يتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الأول:

تتوسط الحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الفرعي الأول تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis، وذلك لدراسة التأثير الوسيط للحيوية علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ١٩) نتائج تحليل المسار للعلاقة غير المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي عند توسيط الحيوية للعاملين بالشركات محل الدراسة.

جدول رقم (١٩):

نتائج تحليل المسار للتأثيرات غير المباشرة للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسيط الحيوية

النموذج	معنوية النموذج GFI	قيمة معامل المسار B				المتغيرات			
		sig	غير المباشر	sig	المباشر	المسار	التابع	الوسيط	المستقل
	0.94	0.00	0.14	0.00	0.56	مستقل ← وسيط	الأداء الوظيفي	الحيوية	الاستقامة التنظيمية
				0.00	0.25	وسيط ← تابع			
				0.00	0.56	مستقل ← تابع			

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ١٩) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي غير مباشر للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الحيوية حيث يقل التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسيط الحيوية، حيث بلغت قيمة الانخفاض ٠.٤٢ حيث الفرق مابين التأثير المباشر وغير المباشر = (٠.٥٦ - ٠.١٤)، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) ٠.١٤ عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وبلغ معامل التأثير المباشر ٠.٥٦ عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وذلك دال احصائياً مما يثبت أن الوساطة جزئية للحيوية في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة، في حين بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة ٠.٩٤ وهي نسبة ممتازة تدل على معنوية النموذج.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الرابع القائل: تتوسط الحيوية (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.



اختبار الفرض الفرعي الثاني:

يتوسط التفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الفرعي الثاني تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis، وذلك لدراسة التأثير الوسيط للتفاني علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة.

ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ٢٠) نتائج تحليل المسار للعلاقة غير المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي عند توسط التفاني للعاملين بالشركات محل الدراسة.

جدول رقم (٢٠):

نتائج تحليل المسار للتأثيرات غير المباشرة للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط التفاني

النموذج	مغنوية النموذج GFI	قيمة معامل المسار B				المتغيرات			
		sig	غير المباشر	sig	المباشر	المسار	التابع	الوسيط	المستقل
	0.96	0.00	0.29	0.00	0.71	مستقل ← وسيط	الأداء الوظيفي	التفاني	الاستقامة التنظيمية
				0.00	0.40	وسيط ← تابع			
				0.00	0.41	مستقل ← تابع			

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٢٠) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي غير مباشر للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال التفاني حيث يقل التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط التفاني، حيث بلغت قيمة الانخفاض ٠.١٢ حيث الفرق مابين التأثير المباشر وغير المباشر = (٠.٤١ - ٠.٢٩)، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) ٠.٢٩ عند مستوى معنوية ٠.٠٠، وبلغ معامل التأثير المباشر ٠.٤١ عند مستوى معنوية ٠.٠٠ وذلك دال احصائياً مما يثبت أن الوساطة جزئية للارتباط للتفاني في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة، في حين بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة ٠.٩٦ وهي نسبة ممتازة تدل على معنوية النموذج.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الرابع القائل: يتوسط التفاني (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

يتوسط الاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض الفرعي الثالث تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis، وذلك لدراسة التأثير الوسيط للاستغراق علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة.

ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ٢١) نتائج تحليل المسار للعلاقة غير المباشرة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي عند توسط الاستغراق للعاملين بالشركات محل الدراسة.

جدول رقم (٢١):

نتائج تحليل المسار للتأثيرات غير المباشرة للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط الاستغراق

النموذج	مغنوية النموذج GFI	قيمة معامل المسار B				المتغيرات			
		sig	غير المباشر	sig	المباشر	المسار	التابع	المتوسط	المستقل
	0.95	0.00	0.42	0.00	0.85	مستقل ← وسيط	الأداء الوظيفي	الاستغراق	الاستقامة التنظيمية
				0.00	0.50	وسيط ← تابع			
				0.002	0.27	مستقل ← تابع			

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٢١) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي غير مباشر للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الاستغراق حيث يقل التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسط الاستغراق، حيث بلغت قيمة الانخفاض ٠.١٥ حيث الفرق ما بين التأثير المباشر وغير



المباشر = (٠.٤٢ - ٠.٢٧)، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) ٠.٤٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠، وبلغ معامل التأثير المباشر ٠.٢٧ عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠٢ وذلك دال احصائياً مما يثبت أن الوساطة جزئية للاستغراق في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة، في حين بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة ٠.٩٥ وهي نسبة ممتازة تدل على معنوية النموذج.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الرابع القائل: يتوسط الاستغراق (كأحد أبعاد الارتباط بالعمل) العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الرئيسي الخامس للبحث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الاستقامة التنظيمية.

ولاختبار الفرض الرئيسي الخامس للبحث قام الباحث باستخدام اختبار كروسكال والس
kruskal Wallis Test

جدول رقم (٢٢):

قياس الفروق بين متغير الشركة طبقاً لأبعاد " الاستقامة التنظيمية " باستخدام اختبار كروسكال والس

المحاور	عينة البحث	العدد	المتوسط الرتبي	قيمة كا ^٢	القرار	
					مستوى المعنوية	الدلالة
الاستقامة التنظيمية	أورنج	٥٠	١٥٢.٢٨	١١.٨٨	٠.٠١٨	دالة
	فودافون	٧٨	١٦٠.٥٦			
	اتصالات	٢٥	١٥١.٥٨			
	المصرية للاتصالات	١٧٢	١٧٨.٩١			
	الاجمالي	٣٢٥				

*دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٢٢) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الاستقامة التنظيمية)، حيث بلغت قيمة " كا^٢ " (١١.٨٨)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وذلك لصالح شركة (المصرية للاتصالات) بمتوسط رتبي (١٧٨.٩١)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.٥٦) لصالح شركة (فودافون)،

مقابل متوسط رتبي (١٥٢.٢٨) لصالح شركة (أورنج)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٥١.٥٨) لصالح شركة (اتصالات).

- مما يدلنا على الاختلاف في الآراء بين متغير (الشركة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح شركة (المصرية للاتصالات) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الشركة لمفهوم الاستقامة التنظيمية أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الخامس للبحث القائل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الاستقامة التنظيمية. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الرئيسي السادس للبحث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الارتباط بالعمل.

ولاختبار الفرض الرئيسي السادس للبحث قام الباحث باستخدام اختبار كروسكال والس

kruskal Wallis Test

جدول رقم (٢٣):

قياس الفروق بين متغير الشركة طبقاً لأبعاد "الارتباط بالعمل" باستخدام اختبار كروسكال والس

القرار	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور	قيمة
					ك ^٢
الدلالة	مستوى المعنوية	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
دالة	٠.٠٠٠٠	١٣٨.٠٤	٥٠	أورنج	٣٦.١٣٥
		١٨٥.١٤	٧٨	فودافون	
		١٦٠.١٠	٢٥	اتصالات	
		١٦٨.٣٥	١٧٢	المصرية للاتصالات	
			٣٢٥	الإجمالي	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٢٣) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الارتباط بالعمل)، حيث بلغت قيمة "ك^٢" (٣٦.١٣٥)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥). وذلك لصالح شركة (فودافون)



بمتوسط رتبي (١٨٥.١٤)، مقابل متوسط رتبي (١٦٨.٣٥) لصالح شركة (المصرية للاتصالات)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.١٠) لصالح شركة (اتصالات)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٣٨.٠٤) لصالح شركة (أورنج).

– مما يدلنا على الاختلاف في الآراء بين متغير (الشركة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح شركة (فودافون) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الشركة لمفهوم الارتباط بالعمل أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي الساس للبحث القائل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الارتباط بالعمل. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

اختبار الفرض الرئيسي السابع للبحث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي.

ولاختبار الفرض الرئيسي السابع للبحث قام الباحث باستخدام اختبار كروسكال والس kruskal Wallis Test

جدول رقم (٢٤):

قياس الفروق بين متغير الشركة طبقاً لأبعاد "الأداء الوظيفي" باستخدام اختبار كروسكال والس

القرار	قيمة كا ^٢	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
دالة	١٦.٣٢١	١٦٩.٦٣	٥٠	أورنج	الأداء الوظيفي
		١٨٤.١٤	٧٨	فودافون	
		١٦٠.٥٤	٢٥	اتصالات	
		١٥٩.١١	١٧٢	المصرية للاتصالات	
			٣٢٥	الاجمالي	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم ٢٤) ما يلي:

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الأداء الوظيفي)، حيث بلغت قيمة "كا^٢" (١٦.٣٢١)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وذلك لصالح شركة (فودافون)

بمتوسط رتبي (١٨٤.١٤)، مقابل متوسط رتبي (١٦٩.٦٣) لصالح شركة (أورنج)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.٥٤) لصالح شركة (اتصالات)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٥٩.١١) لصالح شركة (المصرية للاتصالات).

- مما يدلنا على الاختلاف في الآراء بين متغير (الشركة)، وترجع أهمية هذه الأبعاد لصالح شركة (فودافون) ذلك لأن إدراك العاملين في هذه الشركة لمفهوم الأداء الوظيفي أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

القرار:

ومما سبق اتضح صحة الفرض الرئيسي السابع للبحث القائل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي. وبالتالي قبوله ورفض الفرض البديل.

ثاني عشر:- نتائج البحث:

أ- نتائج اختبار فروض البحث:

يوضح الجدول التالي (جدول رقم ٢٥) نتائج اختبار فروض البحث:

جدول رقم (٢٥):

نتائج اختبار فروض البحث

النتيجة	اختبار مدى صحة الفروض	الفروض
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة.	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل بالشركات محل الدراسة.
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.
قبول	يتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.	يتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات محل الدراسة.



قبول	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الاستقامة التنظيمية.	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الاستقامة التنظيمية.	ف٥
قبول	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الارتباط بالعمل.	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الارتباط بالعمل.	ف٦
قبول	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي.	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغير الأداء الوظيفي.	ف٧

المصدر: من إعداد الباحث.

ب- مناقشة نتائج البحث:

١- توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦١١). كما أوضحت النتائج أن أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الأداء الوظيفي بنسبة (٠.٣٧) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٣٧)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Dubey et al., 2020) و (Watanabe et al., 2020) والتي دعمت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.

٢- توجد علاقة ارتباط إيجابية قوية بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (الارتباط بالعمل) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٨٧٦). كما أوضحت النتائج أن أبعاد الاستقامة التنظيمية بتفسير الارتباط بالعمل بنسبة (٠.٧٦) حيث إن معامل التحديد (R Square) بلغ قيمة (٠.٧٦)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الاستقامة التنظيمية على الارتباط بالعمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Ahmed et al., 2018) و (Hur et al., 2017) والتي دعمت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل.

٣- توجد علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين المتغير المستقل (الارتباط بالعمل) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين قيد الدراسة (٠.٦٧٩). كما أوضحت النتائج أن أبعاد الارتباط بالعمل بتفسير الأداء الوظيفي بنسبة (٠.٤٦) حيث إن معامل التحديد (R

(Square) بلغ قيمة (٠.٤٦)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر الارتباط بالعمل على الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Tisu et al., 2020) و (Maciel & Camargo, 2016) و (Karatepe, 2013) و (Li et al, 2012) والتي دعمت العلاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.

٤- وجود تأثير معنوي غير مباشر للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الارتباط بالعمل حيث يزيد التأثير المعنوي الإيجابي للاستقامة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين عند توسيط الارتباط بالعمل، حيث بلغت قيمة الزيادة (٠.٥٣) حيث الفرق مابين التأثير المباشر وغير المباشر = (٠.٦١ - ٠.٠٨)، وقد بلغت قيمة معامل المسار غير المباشر (التأثير غير المباشر) ٠.٦١ عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠) وبلغ معامل التأثير المباشر (٠.٠٨) عند مستوى معنوية (٠.٣٩) وذلك غير دال احصائياً مما يثبت أن الوساطة كلية للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بالشركات محل الدراسة، في حين بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة ٠.٩٧ وهي نسبة ممتازة تدل على معنوية النموذج.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ahmed et al., 2018) والتي دعمت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الاستقامة التنظيمية)، حيث بلغت قيمة "كا^٢" (١١.٨٨)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وذلك لصالح شركة (المصرية للاتصالات) بمتوسط رتبي (١٧٨.٩١)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.٥٦) لصالح شركة (فودافون)، مقابل متوسط رتبي (١٥٢.٢٨) لصالح شركة (أورنج)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٥١.٥٨) لصالح شركة (اتصالات). مما يدلنا على أن إدراك العاملين في الشركة المصرية للاتصالات (WE) لمفهوم الاستقامة التنظيمية أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الارتباط بالعمل)، حيث بلغت قيمة "كا^٢" (٣٦.١٣٥)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وذلك لصالح شركة (فودافون) بمتوسط رتبي (١٨٥.١٤)، مقابل متوسط رتبي (١٦٨.٣٥) لصالح شركة (المصرية للاتصالات)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.١٠) لصالح شركة (اتصالات)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٣٨.٠٤) لصالح شركة (أورنج). مما يدلنا على أن إدراك العاملين في شركة فودافون (Vodafone) لمفهوم الارتباط بالعمل أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.



٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الشركة) طبقاً لبعد (الأداء الوظيفي)، حيث بلغت قيمة " كا^٢ " (١٦.٣٢١)، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وذلك لصالح شركة (فودافون) بمتوسط رتبي (١٨٤.١٤)، مقابل متوسط رتبي (١٦٩.٦٣) لصالح شركة (أورنج)، مقابل متوسط رتبي (١٦٠.٥٤) لصالح شركة (اتصالات)، وأخيراً مقابل متوسط رتبي (١٥٩.١١) لصالح شركة (المصرية للاتصالات). مما يدلنا على أن إدراك العاملين في شركة فودافون (Vodafone) لمفهوم الأداء الوظيفي أكثر من إدراك العاملين في الشركات الأخرى.

ثالث عشر:- مدى تحقيق أهداف البحث:

ويوضح الجدول التالي (جدول رقم ٢٦) أساليب ومجالات تحقيق أهداف الدراسة:

جدول رقم (٢٦):

أهداف البحث ومجالات تحقيقها

رقم الهدف	مضمون الهدف	مجال تحقيقه	النتيجة
الهدف الأول	تحديد طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.	■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي الأول.	تم تحقيقه
الهدف الثاني	دراسة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والارتباط بالعمل.	■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني.	تم تحقيقه
الهدف الثالث	التعرف على العلاقة بين الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.	■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثالث.	تم تحقيقه
الهدف الرابع	قياس الدور الوسيط للارتباط بالعمل في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.	■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي الرابع.	تم تحقيقه
الهدف الخامس	تحديد الفروق في إدراك العاملين بالشركات محل الدراسة لمتغيرات البحث.	■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي الخامس. ■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي السادس. ■ نتائج اختبار الفرض الرئيسي السابع.	تم تحقيقه

المصدر: من إعداد الباحث.

رابع عشر:- توصيات البحث:

في ضوء النتائج السابقة يوضح الجدول التالي (جدول رقم ٢٧) مجموعة من التوصيات الموجهة للشركات محل الدراسة:

جدول رقم (٢٧):

توصيات الدراسة وكيفية تنفيذها والجهة المسؤولة عن التنفيذ

مسؤول عن التنفيذ	متطلبات وآليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
توصيات خاصة بالاستقامة التنظيمية:			
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الالتزام بالقوانين السائدة في المنظمة لتجنب المحسوبية عند القيام بعملية تقييم العاملين. ▪ أن تكون القرارات مكتوبة وواضحة ولا تحتمل اللبس من أجل الابتعاد عن الغموض. ▪ عدم معاقبة العاملين الذين يعترفون بأخطاءهم التي حدثت في العمل من أجل تشجيعهم على الإقرار بالأخطاء وتفاديها مستقبلاً. 	تحسين مستوى النزاهة (الشفافية) في العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.	النزاهة
الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ منح الحوافز المادية والمعنوية للعاملين الذين يتصرفون بناء على القيم والمعتقدات الأخلاقية لتشجيعهم على ذلك مما يؤثر إيجابياً على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء. ▪ وضع سياسة رادعة للعقاب تحكم قرارات المديرين من أجل العمل على اتخاذ القرارات الصعبة بالإعتماد على المعايير الأخلاقية. ▪ الاهتمام بالعاملين من قبل الإدارة التي تعمل على الشعور والتعاطف ببعضهم البعض. 	تحسين وتنمية بعد التعاطف (الرحمة) من خلال تحسين المديرين للمنظور الأخلاقي في التعامل مع العاملين.	التعاطف



المسؤول عن التنفيذ	متطلبات وآليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none">▪ التعلم من الماضي وقبول الفشل، حتى يمكن إحياء روح التفاؤل لدى العاملين بالشركات محل الدراسة.▪ المرونة في التفاؤل، من خلال الإعتماد على مختلف الأساليب التفسيرية – سواء في حالة النجاح أو حالة الفشل – ومن ثم تكيف تلك الأساليب مع طبيعة الموقف المتاح.▪ البحث عن الفرص المحتمل حدوثها مستقبلاً، حيث يجب النظر إلى الغموض وعدم التأكد المصاحب للمستقبل على أنه قد يحمل في طياته بعض الفرص التي يمكن إستغلالها من أجل تحقيق المزيد من النمو والتقدم للشركات محل الدراسة.	تنمية وتطوير مستوى التفاؤل لدى العاملين.	التفاؤل
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none">▪ إعتناق مدخل المبادرة على أساس إعادة النظر في هيكله الشركة لتصبح أكثر تسامحاً من خلال عدة إستراتيجيات (إستراتيجية لحل النزاع: والتي تتبنى مبدأ التوازن بين التعصب المنظمي منجهة والإفراط من جهة أخرى ، إستراتيجية التركيز على تخفيض المخاطر: والتي تتبنى مبدأ الوقاية من درجة المخاطر أو الضغوط التي تؤدي إلى زيادة النتائج غير المرغوبة التي يتعرض لها العاملين.	تعزيز وتنمية التسامح لدى العاملين.	التسامح

المسؤول عن التنفيذ	متطلبات وآليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إحلال مبدأ الإدارة بالثقة محل مبدأ الإدارة بالخوف، من خلال منح العاملين المزيد من الثقة في أنفسهم والتعامل معهم. ▪ تفويض السلطات للعاملين للقيام بالمهام الصعبة، لأن ذلك يؤدي إلى مرور العامل بتجارب النجاح لهذه المهام، مما يزيد من مستوى ثقتهم بأنفسهم. ▪ الاستفادة من رصيد خبرات الفرد السابقة وإتقان تجارب النجاح، حيث إن ما حققه الفرد من نجاحات سابقة يؤثر على مستوى إستعداده لمواصلة النجاح مستقبلاً. 	تنمية وزيادة الثقة لدى العاملين.	الثقة
توصيات خاصة بالارتباط بالعمل:			
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ استثمار جهد العاملين بأمثل الطرق. ▪ تشجيع العاملين على المثابرة في مواجهة الصعاب. ▪ تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية. ▪ تشجيع العاملين على بناء شخصية قوية. 	تحقيق مستويات عالية من الطاقة والمرونة النفسية لدى العاملين أثناء العمل.	الحيوية
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تشجيع العاملين على الاعتزاز بعملهم. ▪ تشجيع العاملين على إبراز كل طاقاتهم في العمل. ▪ فهم العاملين للهدف من العمل الذي يؤديه. 	تنمية روح الحماس والإلهام والتحدى لدى العاملين.	التفاني
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضرورة التركيز الكامل والانهماك بعمق في عمل واحد حيث يمر الوقت بسرعة ويكون العامل لديه صعوبات في فصل نفسه عن العمل. 	تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.	الاستغراق



توصيات خاصة بالأداء الوظيفي:			
المسؤول عن التنفيذ	متطلبات وآليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنمية قدرات العاملين على الاستخدام الرشيد للموارد أثناء تأدية المهام. ▪ تنمية قدرات العاملين على الإلمام بأحدث الأساليب والتقنيات المرتبطة بالعمل. ▪ تنمية قدرات العاملين على ابتكار أفكار جديدة غير مألوقة مرتبطة بأسلوب تأدية المهام الوظيفية. 	تنمية قدرات العاملين التي تسهم في إنجاز المهام الوظيفية.	أداء المهام
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحسين مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية، والعدالة في تصميم وتوزيع المهام والواجبات بين العاملين. ▪ وضع معايير تتصف بالنزاهة والشفافية للترقي في الوظائف المختلفة. ▪ توجيه العاملين نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة. ▪ توجيه العاملين نحو إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات. 	ضرورة العناية برفاهية العاملين لتحسين الروح المعنوية والحالة المزاجية للعاملين.	الأداء السياقي
الإدارة العليا الإدارة الإشرافية الإدارة التنفيذية إدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وضوح الأنظمة والإجراءات، وطريقة الإشراف والتنسيق بين أقسام المنظمة. ▪ اتسام العمل باللامركزية مع تعميق المشاركة بين الموظفين التنفيذيين والإدارة العليا في صنع القرار. ▪ ضرورة وجود عدالة فيما يحصل عليه الموظف مقابل ما يقدمه من أعمال. 	تحسين سلوك العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم.	الأداء السلوكي

المصدر: من إعداد الباحث.

خامس عشر:- مقترحات لأبحاث مستقبلية:

- امتداداً للبحث الحالي وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والأفكار والاتجاهات الواحدة للبحث المستقبلي، ومن أبرزها:
- ١- تطبيق نفس موضوع البحث وبنفس أبعاده وعلى نفس جهة التطبيق ولكن بعد إنتهاء أزمة وباء كورونا للحصول على نتائج مختلفة.
 - ٢- تطبيق نفس موضوع البحث وبنفس أبعاده على جهة تطبيق أخرى وخاصة في قطاع البنوك ولكن بعد إنتهاء أزمة وباء كورونا للحصول على نتائج مختلفة.
 - ٣- أثر الاستقامة التنظيمية على بعض النتائج التنظيمية الأخرى مثل العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
 - ٤- العلاقة بين القيادة الأبوية والاستقامة التنظيمية.
 - ٥- تأثير أنظمة العمل عالية الأداء على كفاءة الأداء الوظيفي من خلال توسيط الارتباط بالعمل.



قائمة المراجع

أولاً:- المراجع العربية:

- أبو فرحة، هبة (٢٠١٩)، أثر ثقافة المنظمة في سلوكيات الارتباط الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٥)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- البلوشي، يعقوب (٢٠١٦)، العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- جامع، نادية (٢٠٢٠)، أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتطوير أداء العاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- حماد، أنجي (٢٠١٦)، الإنسحاب الوظيفي كمتغير وسيط بين ضغوط الدور والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- الزيادي، مها عادل (٢٠٢١)، أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية، مجلة التجارة والتمويل، العدد ١، ص ٦٥-١.
- عشري، تامر (٢٠١٥)، "توسيط القيادة الجديرة بالثقة في العلاقة بين تنوع الموارد البشرية والأداء الوظيفي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٢)، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، مجلة التجارة والتمويل، العدد ٢، ص ٣٣١-٢٨٩.
- المغربى، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠١٢)، أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد ٣٦، العدد ٣، ص ٤٩-١.
- الناصرى، ناصر بن سيف (٢٠٢٠)، درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ١٢٢، ص ٣٣٣-٣٥٦.

ثانياً:- المراجع الأجنبية:

- Ahmed, Ishfaq., Rehman, Wasim-ul., Ali, Fouzia., Ali, Ghulam and Anwar, Farooq (2018), Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement, *Journal of Management Development*, Vol. 37 No. 6, pp. 493-502.
- Al Mehrzi, Nada and Singh, Sanjay Kumar (2016),"Competing through employee engagement: a proposed framework", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 Iss 6, pp. 831 – 843.
- AlMazrouei, Hanan and Zacca, Robert (2021), The influence of organizational justice and decision latitude on expatriate organizational commitment and job performance, Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship © Emerald Publishing Limited 2049-3983.
- Amor, Ariadna Monje., Xanthopoulou, Despoina., Calvo, Nuria and Vazquez, Jose Pablo Abeal (2021), Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study, *European Management Journal*, Vol.39, No. 6, pp. 779-789.
- Ampofo, Emmanuel Twumasi (2020), Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 44, pp. 253–262.
- Bao, Ping., Xiao, Zengrui., Bao, Gongmin and Noorderhaven, Niels (2022), Inclusive leadership and employee work engagement: a moderated mediation model, *Baltic Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, p. 124-139.
- Bright, D.S., Cameron, K.S. and Caza, A (2006), “The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 64 No. 3, pp. 249–269.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K.S. and Winn, B (2012), “Virtuousness in organizations”, in Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, New York, NY, pp. pp.569-577.



- Daneshgari, Perry and Moore, Heather (2016), "Organizational transformation through improved employee engagement – “How to use effective methodologies to improve business productivity and expand market share”", *Strategic HR Review*, Vol. 15 Iss 2, pp. 57 – 64.
- Dubey, Shubha., Ruparel, Namita and Choubisa, Rajneesh (2020), Does organizational virtuousness and psychological capital impact employee performance: evidence from the banking sector, *development and learning in organizations : An international journal*, vol. 34 no. 5, pp. 17-19.
- Eisenberger, Robert, Malone, Glenn P. and Presson, William D (2016), Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement, *SHRM-SIOP Science of HR Series*, pp. 1-22.
- Fernando, Mario and Almeida, Shamika (2012), The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan family-owned enterprise MAS Holdings, *European Management Journal*, Volume 30, Issue 6, pp. 564-576.
- Hur, Won-Moo., Shin, Yuhyung., Rhee, Seung-Yoon and Kim, Hyosun (2017), Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement, *Career Development International*, Vol. 22 No. 4, pp. 436-459.
- Karatepe, Osman M. (2013), High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement, *International Journal of Hospitality Management* 32, pp. 132–140.
- Li, Xiaobei., Sanders, Karin and Frenkel, Stephen (2012), How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance, *International Journal of Hospitality Management* 31, pp. 1059–1066.
- Maciél, Cristiano de Oliveira and Camargo, Camila (2016), Social connection in organizations: the effects of local ties on job engagement and performance, Re [http://rausp.usp.br/vista de Administração](http://rausp.usp.br/vista-de-Administração) 51, pp.377–385.
- Malik, Sania Zahra and Naeem, Ramsha (2016), Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework, *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 26, No. 1, pp. 113-130.

- Meynaar, Iwan A., Ottens, Thomas., Zegers, Marieke., Mol, Margo M.C. van and Horst, Iwan C.C. van der (2021), Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey, *Journal of Critical Care* 62, pp.1–5.
- Nikandrou, Irene and Tsachouridi, Irene (2015), Towards a better understanding of the “buffering effects” of organizational virtuousness’ perceptions on employee outcomes, *Management Decision*, Vol. 53 No. 8, pp. 1823-1842.
- Omotunde, Oluwatobi I. and Alegbeleye, Gabriel O. (2021), Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria, *The Journal of Academic Librarianship* 47, 102319, pp. 1-13.
- Rabiul, Md Karim., Shamsudin, Faridahwati Mohd., Yean, Tan Fee and Patwary, Ataul Karim (2022), Linking leadership styles to communication competency and work engagement: evidence from the hotel industry, *Journal of Hospitality and Tourism Insights* © Emerald Publishing Limited, 2514-9792, DOI 10.1108/JHTI-09-2021-0247, pp. 1-22.
- Ranjit, Gayathri and K, Jnaneswar (2022), Explicating intrinsic motivation’s impact on job performance: employee creativity as a mediator, *Journal of Strategy and Management* © Emerald Publishing Limited 1755-425X, DOI 10.1108/JSMA-04-2021-0091, pp. 1-18.
- Rego, Arménio., Ribeiro, Neuza., Cunha, Miguel Pina e and Jesuino, Jorge Correia (2011), How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship, *Journal of Business Research* 64, pp.524–532.
- Schaufeli, Wilmar., Salanova, Marisa, romá, Vicente González and Bakker, Arnold B. (2002), The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp.71–92.
- Shahid, Sehrish and Muchiri, Michael K. (2019), Positivity at the workplace Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 27 No. 3, pp. 494-523.
- Singh, Amarendra Pratap, and Dangmei, Jianguanglung (2016) , Employee Engagement: An Inevitable Factor To Organizational Success in The Contemporary Business, *Indian Journal of Applied Research*, Vol. 6, No.6, pp. 831 – 843.



- Tisu, Luca., Lupşa, Daria., Vîrgă, Delia and Rusu, Andrei (2020), Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement, *Personality and Individual Differences*, Vol. 153, 109644, pp. 1-6.
- Tsachouridi, Irene and Nikandrou, Irene (2016), Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view, *Personnel Review*, Vol. 45 No. 6, pp. 1302-1322.
- Tsaur, Sheng-Hshiong and Hsieh, His-Ying (2020), The influence of aesthetic labor burden on work engagement in the hospitality industry: The moderating roles of employee attributes, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 45, pp. 90–98
- Watanabe, Remy Magnier., Uchida, Toru., Orsini, Philippe and Benton, Caroline F. (2017), Organizational virtuousness, and job performance in Japan: does happiness matter?, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 No. 4, pp. 628-646.
- Watanabe, Remy Magnier., Uchida, Toru., Orsini, Philippe and Benton, Caroline F (2020), Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 12 No. 2, pp. 115-138.

ملحق رقم (١):

قائمة الاستقصاء الموجهة للسادة العاملين بالشركات محل الدراسة

القسم الأول:- (الاستقامة التنظيمية):

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية، من فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على هذه العبارات بوضع (دائرة) حول الرقم الذي يعبر عن رأيك:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
أولاً:- النزاهة:					
					١- تتميز الشركة بأعلى مستويات من النزاهة.
					٢- الصدق والأمانة من السمات المميزة للشركة.
					٣- تتميز الشركة بالفضيلة والشرف.
ثانياً:- التعاطف:					
					٤- أفعال التعاطف شائعة بين العاملين بالشركة.
					٥- يتميز العاملين بالشركة بالاهتمام بالآخرين ومراعاة مشاعرهم.
					٦- تنتشر بالشركة العديد من التجارب وقصص التعاطف بين العاملين.
ثالثاً:- التفاؤل:					
					٧- يتفائل العاملون بالشركة في عملهم بتحقيق النجاح حتى لو واجهوا مشكلات وتحديات كبيرة.
					٨- يحرص العاملون بالشركة على عمل الخير في مجال عملهم باتقان وتميز.
					٩- يرتبط الشعور العميق بالهدف بما يقوم به العاملون.
رابعاً:- التسامح:					
					١٠- تتميز الشركة بتطبيق معايير عالية للأداء تساعدها في التسامح مع العاملين عند الاعتراف بأخطائهم والعمل على تصحيحها.
					١١- يحاول العاملون بالشركة التعلم من أخطائهم بسرعة.
					١٢- تتسامح الشركة مع العاملين عند ارتكابهم الأخطاء إذا كانت بدون قصد ولم تؤثر على جودة الأداء.
خامساً:- الثقة:					
					١٣- يثق العاملون في الشركة ببعضهم البعض.
					١٤- يتعامل العاملون بالشركة فيما بينهم بلطف وكياسة واحترام.
					١٥- يثق العاملون في قيادات الشركة.

**القسم الثاني:- (الارتباط بالعمل):**

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة **بالارتباط بالعمل**، من فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على هذه العبارات بوضع (دائرة) حول الرقم الذي يعبر عن رأيك:

العبارات					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
					(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
أولاً:- الحيوية:									
١- أشعر بالسعادة في الذهاب للعمل.									
٢- أشعر بأن طاقتي تنفجر في عملي.									
٣- أنا مثابر دائماً في عملي حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد.									
٤- يمكنني أن أستمر في عملي لساعات طويلة.									
٥- أنا اتسم بالمرونة في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل.									
٦- أتمتع بشخصية قوية بين زملائي.									
ثانياً:- التفاني:									
٧- تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقتي.									
٨- تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي.									
٩- أشعر بأنني متحمس لوظيفتي لأنها تعني الكثير بالنسبة لي.									
١٠- أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.									
١١- أفهم تماماً الهدف من العمل الذي أؤديه.									
ثالثاً:- الاستغراق:									
١٢- أنسى كل شئ حولي عندما أقوم بعملتي.									
١٣- عندما أقوم بعملتي لا أشعر بمرور الوقت.									
١٤- أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الإنشغال بأشياء أخرى.									
١٥- من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي.									
١٦- أشعر بالاستغراق الشديد في عملي.									
١٧- أشعر بسعادة عندما يزيد عملي عبء العمل.									

القسم الثالث:- (الأداء الوظيفي):

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي، من فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على هذه العبارات بوضع (دائرة) حول الرقم الذي يعبر عن رأيك:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
أولاً:- أداء المهام:					
					١- يتوفر لدى العاملين القدرة على الاستخدام الرشيد للموارد أثناء تأدية المهام.
					٢- يتوفر للعاملين القدرة على أداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم.
					٣- يتوفر للعاملين القدرة على إلمامهم بأحدث الأساليب والتقنيات المرتبطة بالعمل.
					٤- يتوفر للعاملين القدرة على إنجاز المهام المحددة في الوقت المطلوب.
					٥- يتوفر للعاملين القدرة على ابتكار أفكار جديدة غير مأثوفة مرتبطة بأسلوب تأدية المهام الوظيفية.
ثانياً:- الأداء السياقي:					
					٦- يتم توجيه العاملين بالشركة نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة.
					٧- يتم إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات.
					٨- تؤثر الحالة النفسية والمزاجية التي يكون عليها العاملين بالشركة على أدائهم لمهام وظيفتهم.
					٩- يتوفر للعاملين بالشركة الرغبة في الاستمرار في الوظيفة.
ثالثاً:- الأداء السلوكي:					
					١٠- يخضع العاملون لأنظمة وإجراءات ثابتة.
					١١- يتسم العمل باللامركزية والمشاركة.
					١٢- يمتاز الإشراف على المرؤوسين بالديموقراطية.
					١٣- يوجد تنسيق بين مختلف الأقسام والإدارات في العمل.

شكراً جزيلاً لإهتمامكم