

أثر الإستقامة التنظيمية فى الإستغراق الوظيفى

دراسة تطبيقية على هيئة التمريض
بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ

دكتور

منى محمد السنديونى

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة كفرالشيخ

دكتور

عبدالعزیز على مرزوق

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

ورئيس قسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة كفرالشيخ

الباحثة

بشوى فلوق عبدالمجيد العموى

ملخص البحث :

فحصت الدراسة الحالية أثر الاستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، واستخدم الباحثون قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت ٣٦٢ مفردة يمثلون العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل البحث ، وتم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة .

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي ، كما أثبتت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي ، وأيضاً أثبتت النتائج وجود إختلافات معنوية بين أراء مفردات العينة الخاضعة للبحث تجاه بعض أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي ، بينما لا يوجد إختلافات معنوية بين أراء مفردات العينة الخاضعة للبحث تجاه بعض أبعاد الإستقامة التنظيمية الإستغراق الوظيفي . وقدمت الدراسة لإدارة المستشفيات الحكومية مجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين مستوى الإستقامة التنظيمية بغرض تحسين درجة الإستغراق الوظيفي للعاملين ، وتضمنت الدراسة المناقشة والحدود وتوصيات البحث المستقبلي .

Abstract:

This study aims to examine the effect of organizational virtuousness on job involvement. for nursing staff on governmental hospitals in governorate of Kafr – El sheikh. A random sample of 362 employees was used applied. The results showed that there is a significant relationship between organizational virtuousness and job involvement. The study also revealed significant differences between some dimensions of organizational virtuousness and job involvement, while there are no significant differences between some dimensions of organizational virtuousness and job involvement.

أولاً : مقدمة البحث**تمهيد :**

تعد الاستقامة التنظيمية من الموضوعات الحديثة نسبياً التي ظهرت نتيجة الإنهيار الأخلاقي والمالي الناشئ في السنوات الأخيرة في جميع أنحاء العالم ، وفي مجتمع الأعمال ، والتي تم إكتشافها على المستوى الفردي والتنظيمي لتعزيز الأداء الفردي والكفاءة التنظيمية (Lilius, et. al., 2008) .

وقد أشارت الدراسات التي تناولت مفهوم الاستقامة التنظيمية بأنها إحياء لتقاليد الأخلاق الإدارية والسلوك القائم على الفضيلة الذي يمتد إلى العلاقات الإجتماعية داخل المنظمة ، والتي يطلق عليها رأس المال الإجتماعي ، علاوة على ذلك فإنها تعمل على تحسين حياة أعضاء المنظمة وأصحاب المصلحة ، وتزيد من الكفاءة التنظيمية ، وتشجع العاملين على الإستعداد لتدعيم المنظمة وقت الأزمات (Nikandrou and Tsachouridi, 2015) ، وقد تناولت العديد من البحوث النظرية والتجريبية منذ عام ٢٠٠٣م موضوع الإستقامة التنظيمية بالبحث والدراسة (Cameron, 2003) ودورها في نجاح المنظمات .

ومن جهة أخرى يعتبر الإستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية ، والذي نال إهتمام العديد من قادة ومديري المنظمات ، لإدراكهم بأنه عنصر حيوي يؤثر على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات الأعمال (عريشة ، ١٩٩٥) ، فيجب على المنظمات أن تلهم موظفيها وتمكنهم من إستخراج طاقاتهم الكاملة في العمل ، الأمر الذي يولد لديهم الدافع للإستغراق الوظيفي (Bakker,et.al.,2011; المغربي، ٢٠٠٤) .

ويرى (Riipinen, 1997) أن الإستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا ، إذ يتأثر الإستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد ، مثال ذلك : مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات ، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الإستغراق ، يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد، مثال ذلك : القلق والضيق والإحساس باليأس .

وفي ضوء ماسبق عمد الباحثين إلى السعي لكشف طبيعة العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ التي تتمثل في العاملين ببيئة التمريض بتلك المستشفيات ، الأمر الذي سوف يساعد متخذى القرارات والمسؤولين في هذه المستشفيات على تعزيز أخلاقيات العمل الإيجابية ، ومن ثم تنمية الإستغراق الوظيفي .

١- الدراسات السابقة :

يتناول الباحثون في هذا الجزء الدراسات السابقة على النحو التالي :

١/١- دراسات سابقة تناولت الإستقامة التنظيمية .

٢/١- دراسات سابقة تناولت الإستغراق الوظيفي .

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات ..

١/١- دراسات تناولت الإستقامة التنظيمية :

هدفت دراسة (Rego, et. al., 2009) إلى إستكشاف العلاقات بين أبعاد الإستقامة التنظيمية (النفاؤل ، والثقة ، والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) ، وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار ، والسلوك الحضاري ، والروح الرياضية ، والطاعة العامة ، والكياسة) . وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢١٦) في (١٤) منظمة صناعية . حيث أظهرت النتائج ارتباط

حيث أظهرت النتائج ارتباط التفاؤل بشكل إيجابي مع أبعاد (الإيثار، والروح الرياضية، والكمياسة)، كما ترتبط الرحمة بشكل إيجابي أيضا مع أبعاد (الإيثار، والروح الرياضية)، وأيضا ترتبط النزاهة بشكل إيجابي مع أبعاد (الإيثار، والروح الرياضية، والكمياسة).

وعلى نفس المنوال هدفت دراسة (Anipriya & Manikandan, 2014) إلى إستكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية والإستقامة التنظيمية والأداء التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباط قوية بين الإستقامة التنظيمية والعدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية وبين الأداء التنظيمي، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق معنوية بين آراء العاملين بالقطاعات العام والخاص فيما يتعلق بالأداء التنظيمي والعدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والإستقامة التنظيمية .

وبحثت دراسة (Adedi, 2014) العلاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الإلتزام التنظيمي في إيران . وأظهرت نتائج الدراسة أن الإستقامة التنظيمية من القضايا المهمة تقريبا في الأدب التنظيمي من جهة، وأن الإلتزام التنظيمي من القضايا الأكثر بروزا في البحوث الإدارية، كما أشارت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية وأبعاد الإلتزام التنظيمي فيما عدا بعد الإلتزام المعياري، وأن كل من الإستقامة التنظيمية والإلتزام التنظيمي من المتغيرات الإيجابية .

وعلى نفس المنوال هدفت دراسة (Kooshki & Zeinbadi, 2015) إلى التعرف على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وإتجاهات المعلمين بالمدارس، وضم مجتمع الدراسة جميع معلمى المدارس الثانوية بآيران، وبلغ عددهم (٤٠٣) معلم، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للإستقامة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى أن الإستقامة التنظيمية لها تأثير معنوي على الإلتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، وتؤكد النتائج أيضا على ضرورة وأهمية تعزيز الإستقامة التنظيمية في المدارس .

وإختبرت دراسة (Ravaji, 2016) أثر الإستقامة التنظيمية ورأس المال النفسى على إبداع الموظفين، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (١٨٦) موظفا بشركة طهران للمياه والصرف الصحى، وأظهرت نتائج الدراسة أن متغير رأس المال النفسى يرتبط إيجابياً بالإبداع الفردى للموظفين من خلال أبعاد الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباط إيجابية بين الإستقامة التنظيمية والإبداع الفردى للموظفين من خلال أبعاد التفاؤل، والرحمة، والنزاهة، وأشارت أيضا النتائج إلى أن الإستقامة التنظيمية ترتبط سلبيا بالإبداع الفردى للموظفين من خلال أبعاد الثقة، والتسامح .

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

بينما هدفت دراسة (Sania & Ramsha, 2016) إلى إختبار الدور الوسيط للدعم التنظيمي على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على عينة مكونة من (٢٥٠) موظفا بأربعة بنوك بباكستان، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية بين الإستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أظهرت النتائج أن الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك يتوسط جزئياً العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أشارت النتائج إلى مدى مساهمة الإستقامة التنظيمية فى تحقيق النتائج الإيجابية فى بيئة العمل .

في حين تناولت دراسة (Asad, et. al., 2017) تحليل العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط ، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (٢٧١) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بأربع جامعات في باكستان ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ الأخلاقي يتوسط جزئياً العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ، كما أشارت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي يدعم العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ويعمل على زيادته ، وأيضاً توصلت النتائج إلى أن الإستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي .

٢/١ دراسات تناولت الإستغراق الوظيفي :

توصلت دراسة (Harter & Hayes, 2002) إلى أن الارتباط الوظيفي يستخدم لقياس الإستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين ، وقد أكدت دراسة (Chiu, 2005) على وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والإستغراق الوظيفي ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي إلى الوصول إلى أداء أفضل في العمل .

بينما بحثت دراسة (المغربي ، ٢٠٠٤) تأثير عوامل جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة على الإستغراق الوظيفي في المراكز الطبية المتخصصة ، وأظهرت النتائج عدم وجود إختلاف معنوي بين الإدرايين ، والأطباء ، والفنيين فيما يتعلق بمستوى الإستغراق الوظيفي .

في حين سعت دراسة (Chernbin, 2011) إلى بحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في الشركات غير الهادفة للربح الموجودة في الجزء الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية . وقد توصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والإستغراق الوظيفي ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة وفقاً للجنس والعمر والنوع ، بينما توجد فروق معنوية بين أفراد العينة وفقاً لمستوى التعليم وسنوات الخبرة .

وأظهرت نتائج دراسة (Herbert, 2011) وجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والإستغراق الوظيفي ، فالأفراد الذين يمتلكون نظرة تفاؤلية إلى الحياة والعمل يجدون أنه من المفيد لهم أن يستثمروا وقتهم وطاقتهم في العمل ، وذلك بسبب أهميته والفخر المكتسب من هذا العمل ، والذي سوف ينظر إليه على أنه يستحق كل هذا الجهد المبذول فيه .

وأوضحت دراسة (Kong, 2012) أن الأفراد ذوي الكفاءات الوظيفية يميلون إلى تحقيق مستوى عالي من الإستغراق رغبة منهم في تكريس المزيد من الجهد لوظيفتهم ، فمن خلال ممارسات التمكين التي تتمحور حول تحدى الممارسات المتقدمة ، وإدخال الممارسات المبتكرة ، وتشجيع الإقتراحات الإبداعية ، وتطوير المهارات الإضافية حيث يكتسب العاملون مستويات أعلى عند تقييم الأداء الذي ينعكس بدوره على إستغراقهم بشكل أكبر .

كما هدفت دراسة (Raymond & Mjoli, 2013) إلى إستكشاف طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المستوى التشغيلي داخل مصنع شركة مرسيدس المتواجدة في شرق لندن وجنوب أفريقيا . حيث بحثت الرضا والإستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة بينما الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع ، وقد توصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين كل من الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي والإلتزام التنظيمي .

في حين توصلت دراسة (Pallavi & Patrick, 2015) إلى وجود إختلاف بين الأساتذة والأساتذة المشاركين فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي لصالح الأساتذة المشاركين وتشير تلك النتيجة

وتشير تلك النتيجة إلى أنه كلما كان الفرد صغيراً من العمر كلما أظهر مزيداً من الإستغراق مقارنة بمن هم أكبر منه في السن .

كما أظهرت نتائج دراسة (Altunel, et. al., 2015) أن الطلبة الأكاديميين لم يتواجد لديهم إستغراق في دراستهم، بينما توصلت نتائج دراسة (Munir, et. al., 2015) إلى أن الإناث لديهم مستويات مرتفعة من الإستغراق عن الرجال .

وعلى نفس المنوال تناولت دراسة (عبدالوهاب وأخرون ، ٢٠١٧) الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ النفسي له تأثير مباشر إيجابي على كل من رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي ، وأن رأس المال النفسي له تأثير مباشر إيجابي على الإستغراق الوظيفي .

خلاصة الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة وأهم ما توصلت إليه من نتائج يخلص الباحثون إلى ما يلي

- تناولت بعض الدراسات السابقة الإستقامة التنظيمية كمتغير مستقل (e.g., Sania & Ramsha, 2016; Ravaji, 2016) ، في حين تناولتها دراسات أخرى كمتغير تابع (Dilekci, et. al., 2016) .
- أشارت الأدبيات إلى أهمية الإستقامة التنظيمية في السياق التنظيمي نظراً لتأثيرها الإيجابي على كثير من المتغيرات منها الأداء الوظيفي ، والرضا الوظيفي ، والإلتزام التنظيمي .
- تتفق معظم الدراسات السابقة (e.g., Rego, et. al., 2009; Anipriya, 2014) على أهمية دور الإستقامة التنظيمية باعتبارها من العوامل الحاسمة التي تؤدي إلى نجاح المنظمات وتؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي .
- أما الإستغراق الوظيفي، فقد تناولته بعض الدراسات السابقة متغيراً مستقلاً (e.g., Harter, 2002; Raymond and Mjoli, 2013) في حين تناولته دراسات أخرى كمتغير تابع (e.g., Chiu, 2005; Chernbin, 2011) .
- كما أشارت الأدبيات إلى أن من أهم المتغيرات الإيجابية تأثيراً في الإستغراق الوظيفي : المناخ التنظيمي ، والدعم التنظيمي المدرك ، وجودة حياة العمل .
- عدم وجود دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ .
- يخلص الباحثون من إستعراض الدراسات السابقة إلى تميز الدراسة الحالية بدراسة وتحليل العلاقة بين الإستقامة التنظيمية وأثرها في تعزيز وتقوية الإستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ .

٢- الدراسة الإستطلاعية :

تعد الدراسة الإستطلاعية نوعاً من البحوث الإستكشافية التي ينظر إليها عادة على أنها خطوة أولى لازمة لزيادة المعرفة بمشكلة البحث وأبعادها ومساعدة الباحثين في بناء الفروض الخاصة بالبحث (إدريس ، ٢٠١٢) . ولتحديد مشكلة البحث قام الباحثين بعمل دراسة إستطلاعية من خلال خطوتين الأولى : عن طريق الإطلاع على الدراسات السابقة والمراجع المتاحة المتعلقة بموضوع الدراسة ، والثانية : تمثلت في إجراء عدة مقابلات شخصية مع ٣٥ مفردة من العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث^(١) ،

(١) تم إجراء المقابلات الشخصية في الفترة من ٢٠١٥/١١/١٥ م حتى ٢٠١٥/١٢/١٥ م مع عدد (٣٥) مفردة من هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية للباحثين .

بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية أثناء التردد على هذه المستشفيات في تلك المرحلة ، وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عن وجود مجموعة من الظواهر الأتية :

١. لاحظ الباحثين خلال زيارتهم للمستشفيات محل الدراسة عدم قدرة بعض العاملين بهيئة التمريض على الإستمرار في العمل بالمستشفيات لفترات طويلة من الوقت نظرا للأعباء الزائدة للعمل بالمستشفيات، مما يترتب عليه إنخفاض إندماجهم بالعمل
٢. أشار (٦٥%) من العينة الإستطلاعية بهيئة التمريض أنهم لا يستطيعون بذل جهود إضافية داخل المستشفى نظرا لإنخفاض الروح المعنوية لديهم .
٣. إدراك العاملين بهيئة التمريض لإنخفاض المصداقية والشفافية لدى بعض القيادات الإدارية بالمستشفيات الحكومية محل الدراسة، التي تتضح في كثرة الوعود وعدم الحفاظ عليها والتضارب وعدم التناسق بين الأقوال والأفعال .
٤. عدم إدراك العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل الدراسة لأبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي وطبيعة العلاقات بينهم .
٥. يشعر ما يقارب (٧٥%) من العاملين بهيئة التمريض بقلّة الدعم ووجود عنصر الإهانة من قبل الأطباء وهذا يساهم بشكل رئيسي في إنخفاض ولائهم وإتّماثهم وإنهماكهم بالعمل .
٦. لاحظ الباحثين سيطرة النظرة التشاؤمية لدى غالبية العاملين بهيئة التمريض، وضعف الرغبة في البحث عن حلول بديلة للمشكلات والعقبات التي تواجههم داخل العمل بالمستشفى .
٧. أظهر عدد من العاملين بهيئة التمريض فيما يقارب (٦٣%) عدم إرتباطهم بالوظيفة ، ورغبتهم في ترك العمل والإلتحاق بمستشفيات أخرى (خاصة) .
٨. يشعر ما يقارب (٧٠%) من المرضى بعدم الثقة في ممارس مهنة التمريض بالمستشفيات الحكومية ومستوى تأهلهم وإعدادهم لدورهم الإنساني مما يؤثر على تطويرهم مهنيًا .
٩. عدم توافر المشاعر الإيجابية لدى العاملين بهيئة التمريض ، وإنخفاض مستوى التعاون والتعاطف ببعضهم البعض .
١٠. قلّة التقدير والإحترام لممارس مهنة التمريض من قبل الآخرين في العمل نظراً لأن الكثيرين ينظرون لممارس هذه المهنة كتابعين للأطباء. مما يعطى إنبطاعاً سيئاً وسلبياً ورغبة لترك العمل .
١١. عدم إصغاء القيادات الإدارية بالمستشفيات الحكومية محل الدراسة لوجهات النظر المختلفة من جانب العاملين قبل التوصل إلى قرارات ، وإنفرادها بإتخاذ القرارات دون المشاركة الفعالة من جانب العاملين بهيئة التمريض ، مما يترتب عليه وجود درجة من عدم الرضا تجاه هذه القرارات مما يؤثر سلبياً على إنغماسهم في العمل .

٣- مشكلة وتساؤلات البحث :

في ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية ، إتضح وجود قصورا من جانب إدارة المستشفيات الحكومية في تطبيق مفهوم الإستقامة التنظيمية ، وضعف مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض . ونظرا لأهمية إختبار مفهوم الإستقامة التنظيمية بإعتبارها ثقافة تستند إلى قيم قوية قادرة على خلق قوة إيجابية لدى العاملين وأثارها على الإستغراق الوظيفي ، تتبلور مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

هل تؤثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ؟

وبصورة أكثر تحديدا يمكن صياغة مشكلة البحث في مجموعة من التساؤلات التالية :

- ١- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي؟
- ٢- ما مدى تأثير الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ؟
- ٣- هل توجد إختلافات معنوية بين العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية فيما يتعلق بالإستقامة التنظيمية وفقا لبعض المتغيرات الديموجرافية (العمر ، النوع ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) ؟
- ٤- هل توجد إختلافات معنوية بين العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي وفقا لبعض المتغيرات الديموجرافية (العمر ، النوع ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) ؟

٤- أهداف البحث :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

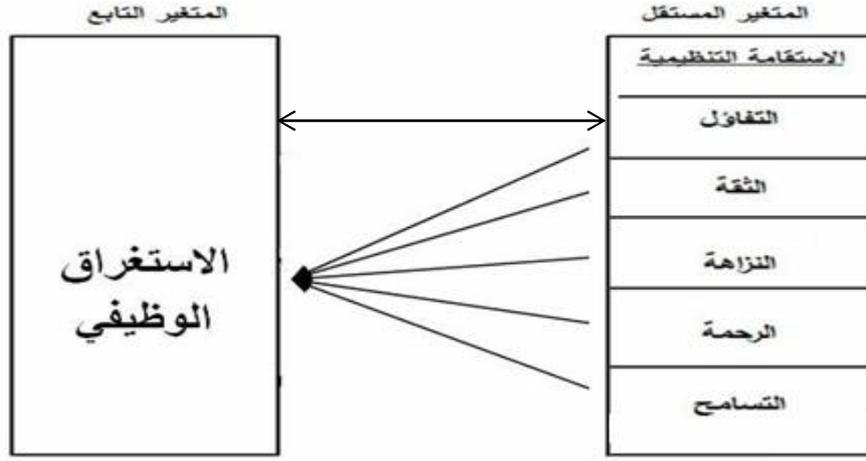
- ١ . التعرف على العلاقة بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي.
- ٢ . إستكشاف مدى تأثير الإستقامة التنظيمية (بمتغيراتها المختلفة) على الإستغراق الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث .
- ٣ . التعرف على مدى الإختلافات في آراء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول خصائص الإستقامة التنظيمية وفقا للمتغيرات الديموجرافية .
- ٤ . التعرف على مدى الإختلافات في آراء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول مستوى الإستغراق الوظيفي وفقا لخصائصهم الديموجرافية .
- ٥ . تقديم التوصيات التي تسهم في دعم الإستقامة التنظيمية ، وبما يسهم في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ.

٥- فروض البحث :

في ضوء الدراسات السابقة ، أمكن صياغة الفروض على النحو التالي :

- ١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل ، والثقة ، والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ .
- ٣- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ حول متغيرات الإستقامة التنظيمية (التفاؤل ، والثقة ، والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) وفقا لخصائصهم الديموجرافية (العمر ، والنوع ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) .
- ٤- لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ حول الإستغراق الوظيفي وفقا لخصائصهم الديموجرافية (العمر ، والنوع ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) .

ويوضح الشكل رقم (١) النموذج المقترح للبحث ..



شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين

٦- أهمية البحث :

تظهر أهمية هذا البحث على المستويين العلمي والعملية كما يلي :

أ- الأهمية العلمية للبحث :

- إلقاء الضوء على موضوع الإستقامة التنظيمية وعلاقته بالإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث نظرا للدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه الإستقامة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات الأفراد وترشيد قراراتهم والإرتقاء بدافعيتهم وإنتاجيتهم وإلتزامهم وإهتمامهم في العمل .
- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي ، حيث لم يجد الباحثون في حدود علمهما وما توفر لديهم من دراسات - دراسة تناولت أثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي .
- تناول مفاهيم من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية خصوصا في ظل ندرة الكتابات العربية والكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل ، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكتملة للمحاولات الأخرى المبذولة وإمتدادا لها في هذا المجال .
- تعد هذه الدراسة إستجابة للإتجاهات المعاصرة التي نمت في الأونة الأخيرة والتي إهتمت بالدراسات السلوكية المؤثرة على الأفراد بمنظمتهم ومن بينها الإستغراق الوظيفي .

ب- الأهمية العملية للبحث :

- تعد قضية ضعف الإستغراق الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية محل البحث في الوقت الحالي قضية هامة ودرجة للغاية ، وذلك لإنعكاسها السلبية المتمثلة في ضعف الخدمات الصحية المقدمة للمرضى ، ومن ثم تحسين الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية من خلال دراسة العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى .

- تكمن أهمية هذا البحث فى التعرف على طبيعة الإستقامة التنظيمية بالمستشفيات الحكومية محل البحث، والتعرف على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفى، مما يوفر بيانات واقعية عن الإستقامة بأبعادها المختلفة والإستغراق الوظيفى، يمكن أن تسترشد بها إدارة المستشفيات فى تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية .

- أهمية القطاع الصحى للمواطن المصرى، وبخاصة ممارس مهنة التمريض لما لهم تأثير على النواحي النفسية والإجتماعية، وهى مهنة تخدم المرضى والأصحاء وتهتم بوقاية المجتمع كله من الأمراض ، ورفع المستوى الصحى وكفالة الصحة للجميع .

٧- حدود البحث :

تمثلت حدود الدراسة فى العناصر الرئيسية الآتية :

١- **الحدود المكانيّة** : إقتصرت الدراسة الميدانية على المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، والبالغ عددها خمسة عشر مستشفى بمحافظة كفر الشيخ وهى مستشفى العام والحميات والصدر والجلدية والرمد والتأمين الصحى ودسوق المركزى ومطوبس المركزى وبيلا المركزى وفوه المركزى الجديد وسيدى سالم المركزى والحامول المركزى والرياض المركزى وبلطيم المركزى وقلين المركزى لأن هذه المحافظة هى موطن الباحثين ومحل إقامتهم مما ساعدهم على جمع البيانات بسهولة ويسر وبأقل تكلفة، وقد ركز الباحثين على هذا القطاع سعياً لتحقيق الأهداف التالية :

- المساهمة الفعالة فى توفير الرعاية الطبية للمواطنين طبقاً لسياسة الدولة الصحية بأعلى مستوى من الجودة والكفاءة .
- إتاحة فرصة التدريب والتحلّى بأخلاقيات العمل لجيل جديد من أعضاء هيئة التمريض ليكونوا قادرين على سد احتياجات المواطنين فى مجالات الخدمة الطبية بشكل جيد .

٢- **الحدود الموضوعية** : يشمل البحث الحالى موضوعين هما الإستقامة التنظيمية ممثلة فى (التفاؤل ، والثقة ، والنزاهة ، والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) ، والإستغراق الوظيفى .

٣- **الحدود البشرية** : اقتصرت وحدة معاينة الدراسة على العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، وذلك لأهمية دورهم فى أداء الخدمة الصحية فبدونهم يصعب أداء الخدمة الصحية بالشكل الصحى والمناسب الذى يرمى منه العلاج التام للمرضى .

٤- **الحدود الزمنية** : وهى الفترة من مارس ٢٠١٧ حتى سبتمبر ٢٠١٨ .

٨- الإطار النظرى:

يستعرض هذا الجزء الإطار النظرى لمتغيرات البحث على النحو التالى :

أولاً : الإستقامة التنظيمية Organizational Virtuousness :

١- مفهوم الإستقامة التنظيمية :

تعددت رؤى الباحثين حول مفهوم الإستقامة التنظيمية وفيما يلي عرض لبعض تلك المفاهيم : فقد عرف (Cameron, et. al., 2003) الإستقامة التنظيمية على أنها مصطلح تستخدم لإظهار القدرة أو التفوق، وهى مظهر من مظاهر العادات والرغبات التى تنتج أمور إيجابية على المستويين الفردى والتنظيمى، وتعرف أيضاً بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمنافسة النزيهة والتصرفات السليمة لأعضاء المنظمة فى بيئة العمل (Cameron&Caza, 2006)، كما أشار (Nepean, 2007) على أن الإستقامة التنظيمية هى من أفضل الصفات التى تميز العنصر البشرى ، فى حين عرف

التنظيمية هي من أفضل الصفات التي تميز العنصر البشري ، في حين عرف (Heaphy & Dutton, 2008) الإستقامة التنظيمية بأنها تعنى مكان العمل الإيجابي ، والذي هو مفيد لصحة الموظف ولطبيعة فكره ، وأيضا تعرف الإستقامة التنظيمية بأنها هي تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل . (Hessel, 2013) .

٢- أبعاد الإستقامة التنظيمية :

قدم (Cameron & Levine, 2004) خمسة أبعاد للإستقامة التنظيمية وهم (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة، والتسامح) حيث أن :

١/٢ **التفاؤل Optimism** : يعبر إلى مدى شعور العاملين بالمنظمة بأنهم سوف يكونون ناجحين في القيام بمهامهم عندما يواجهون تحديات كبيرة . كما يعتبر التفاؤل مفهوما إيجابيا 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 (Higgins, et.al., 2010) .

٢/٢ **الثقة Trust** : هي إيمان الفرد والقائد التنظيمي بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من حيث النية والسلوك . كما تعرف بأنها الشعور الشامل بإستحقاق المنظمة بوصفها كيانا لتكون مؤتمنه وفقا لإدراك الموظف (Gambetta, 1988) .

٣/٢ **النزاهة Integrity** : تشير إلى الصدق، وحسن الخلق، والإحترام الشائع في المنظمات من خلال تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ، كما عرفها (Becker, 1998) بأنها الإلتزام في العمل وفقا لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، فالنزاهة على المستوى الفردي تعنى الدفاع عن ما هو منصف وعادل ومقبول .

٤/٢ **الرحمة Compassion** : هي صفة فرعية يجب أن تتواجد في كل فرد أو جماعة وتعنى الملاحظة، والشعور بمعاناة الآخرين، والعمل على تخفيف تلك المعاناة عنهم من خلال التفاعل بينهم مما يؤدي إلى تعزيز مشاعر الترابط (Clark, 1999) .

٥/٢ **التسامح Forgiveness** : يعنى قبول الإعتذار 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 (Bright & Exline, 2011) .

ثانياً : الإستغراق الوظيفي Job Involvement

يرى (Riipinen, 1997) أن الإستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، بينما يعرف (Schaufeli, et. al., 2002) الإستغراق الوظيفي بأنه درجة إنهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضى بسرعة في العمل، وصعوبة فصل نفسه عن العمل .

ويصف الإستغراق أيضا طريقة تطوير سلوك الموظف التي تربطه بعمله وبغيره من نشاط جسدي وعاطفي ومعرفي بما يعكس على تحقيق الأداء الكامل ، فالموظفين المستغرقين يتركز جهدهم البدني والذهني والعاطفي حول إستكمال مهمتهم التنظيمية (Rizwan, et. al., 2011) كما أشار (Beatty, 2011) إلى أن الإستغراق الوظيفي يتميز بإنهماك الفرد في العمل والقيام به بسعادة ، ويتميز بالخبرات المتزايدة الموجهة نحو وضع معين ، أو شخص ، أو سلوك معين .

في حين يرى (العنقري ، المغربي ، ٢٠١٢) أن الإستغراق الوظيفي يشير إلى الشعور بالتركيز الكامل في العمل ، والإنهاك في عمل واحد لدرجة مرور الوقت بسرعة، وصعوبة فصل النفس عن العمل، كما عرف (المغربي ، ٢٠١٢) الإستغراق الوظيفي بأنه يشير إلى الإرتباط النفسى بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته .

ثانياً : منهجية البحث

يتناول الباحثون في هذا الجزء عرض خطوات تصميم منهجية البحث ، وذلك من حيث نوع البحث ومجتمع وعينة البحث ، والخصائص الديموجرافية لعينة البحث ، والمتغيرات والمقاييس المستخدمة في البحث ، وأساليب جمع البيانات ، والتحليل الإحصائي، وأساليب إختبار الفروض لغرض تحقيق أهداف البحث .

١/٢ نوع البحث

يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة التحقق من الأثار المباشرة للإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي للعاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، وبالتالي فإن تصميم هذه الدراسة يعتمد على المدخل الوصفي من أجل توضيح مفاهيم الدراسة والتعرف على ما توصلت إليه الدراسات السابقة وإجراء الدراسة الإستطلاعية ثم تحديد المشكلة وإستخلاص الفروض .

٢/٢ مجتمع وعينة البحث :

أولاً : مجتمع البحث :

نظرا لأن البحث يهتم بدراسة الإستقامة التنظيمية ودورها في تحسين الإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية محل البحث لذا فإن مجتمع البحث يشمل العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، والتي تشتمل على العاملين في خمسة عشر مستشفى تتمثل في كل من : المستشفى العام ، ومستشفى الحميات ، ومستشفى الأمراض الصدرية ، ومستشفى الأمراض الجلدية ، ومستشفى الرمذ ، ومستشفى التأمين الصحي ، ومستشفى دسوق المركزي ، ومستشفى مطوبس المركزي ، ومستشفى بيلا المركزي ، ومستشفى فوه المركزي الجديد ، ومستشفى سيدي سالم المركزي ، ومستشفى الحامول المركزي ، ومستشفى الرياض المركزي ، ومستشفى بلطيم المركزي ، ومستشفى قلين المركزي ، ويوضح الجدول رقم (١) أعداد العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ..

جدول (١)

أعداد العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ

م	إسم المستشفى	عدد العاملين	م	إسم المستشفى	عدد العاملين
١	المستشفى العام	٧٨٠	٩	مستشفى بيلا المركزي	٥١٠
٢	مستشفى الحميات	٢١٠	١٠	مستشفى فوه المركزي الجديد	٤٨٠
٣	مستشفى الأمراض الصدرية	٢٠٠	١١	مستشفى سيدي سالم المركزي	٣٩٠
٤	مستشفى الأمراض الجلدية	٣١	١٢	مستشفى الحامول المركزي	٤١٠
٥	مستشفى الرمذ	٢٠٠	١٣	مستشفى الرياض المركزي	٤٧٥
٦	مستشفى التأمين الصحي	٧٥٠	١٤	مستشفى بلطيم المركزي	٢٥٠
٧	مستشفى دسوق المركزي	٧٧٥	١٥	مستشفى قلين المركزي	٥٠٠
٨	مستشفى مطوبس المركزي	٣٨٠			
	الإجمالي				٦٣٤١

المصدر : من إعداد الباحثين بالإعتماد على بيان من مديرية الشؤون الصحية، مركز المعلومات، سجلات شئون العاملين ببعض المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، يناير ٢٠١٦ م .

ثانياً : عينة البحث

وهي تلك المفردة التي تم توجيه قائمة الإستقصاء إليها نظراً لتوفير الإجابات لديها وتمثل عينة البحث في العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث، وقد تم تحديد عينة البحث الممثلة لمجتمع الدراسة بالرجوع إلى الجداول الإحصائية، ففي مجتمع بحث تتمثل عدد مفرداته (٦٣٤١) مفردة فإن حجم العينة يبلغ (٣٦٢) مفردة وذلك عند مستوى ثقة (٩٥%) ، وفي حدود خطأ معياري (٥%) (بازعة ، ١٩٩٦) .

وقد إعتد الباحثون على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات البحث نظراً لعدم تماثل مفردات مجتمع البحث ، بالإضافة لمراعاة أن يتاح لكل مفردة من مفردات مجتمع البحث نفس الفرص المتكافئة للإختيار في العينة، وتم توزيع العدد الخاص بكل طبقة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة في إختيار مفردات العينة. ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع مفردات العينة كما يلي :

جدول (٢)**توزيع مفردات عينة الدراسة**

م	إسم المستشفى	حجم العينة	النسبة المئوية	م	إسم المستشفى	حجم العينة	النسبة المئوية
١	المستشفى العام	٤٣	١١.٨٧%	٩	مستشفى بيلا المركزي	٢٩	٨.٠١%
٢	مستشفى الحميات	١١	٣.٠٣%	١٠	مستشفى فوه المركزي الجديد	٢٨	٧.٧١%
٣	مستشفى الأمراض الصدرية	١١	٣.٠٣%	١١	مستشفى سيدي سالم المركزي	٢٢	٦.٠٧%
٤	مستشفى الأمراض الجلدية	٤	١.١١%	١٢	مستشفى الحامول المركزي	٢٣	٦.٣٥%
٥	مستشفى الرمذ	١٢	٣.٣١%	١٣	مستشفى الرياض المركزي	٢٧	٧.٤٥%
٦	مستشفى التامين الصحي	٤٢	١١.٦%	١٤	مستشفى بلطيم المركزي	١٦	٤.٤١%
٧	مستشفى دسوق المركزي	٤٣	١١.٨٧%	١٥	مستشفى قلين المركزي	٢٨	٧.٧٣%
٨	مستشفى مطوبس المركزي	٢٣	٦.٣٥%		الإجمالي	٣٦٢	١٠٠%

المصدر : من إعداد الباحثين إعتقاداً على بيانات شئون العاملين بالمستشفيات الحكومية بكفر الشيخ .

٣/٢ متغيرات البحث وأساليب القياس :

فيما يلي يستعرض الباحثون المتغيرات والمقاييس المستخدمة في البحث وذلك على النحو

التالي :

١/٣/٢ الإستقامة التنظيمية (متغير مستقل) :

إعتد الباحثون في قياس متغير الإستقامة التنظيمية على مقياس (Cameron and Levine,2004) ويتكون من (١٦) عبارة موزعة على أبعاد الإستقامة التنظيمية الفرعية الخمسة وهي التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة، والتسامح نظراً لتمتعه بدرجة عالية من الصدق والثبات ، حيث بلغت (Cronbach alpha=90) في دراسة (Cameron and Levine,2004)،والذي سار على نهجه العديد من الدراسات السابقة (e.g.,Bright,et.al., 2006;Rego,et.al.,2009;Adedi,2014Humrahi,et.al.,2015)

وتم قياس آراء العاملين بهيئة التمريض نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمقياس ليكرت (Likert Scale) للموافقة أو عدم الموافقة والمكون من خمس درجات ، حيث يشير الرقم (١) إلى أقصى درجات عدم الموافقة ، والرقم (٥) إلى أقصى درجات الموافقة ، مع وجود درجة حيادية في المنتصف .

٢/٣/٢ الإستغراق الوظيفي (متغير تابع) :

إعتمد الباحثون في قياس متغير الإستغراق الوظيفي على مقياس (Schaufeli, et.al.,2002) للعاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث ويتكون من (٥) عبارات . وإعتمد الباحثين على هذا المقياس نظرا لأنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، والذي سار على نهجه العديد من الدراسات السابقة (e.g.,Harter,et.al.,2009;Delacy,2002).

وتم قياس آراء العاملين بهيئة التمريض نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمقياس ليكرت (Likert Scale) للموافقة أو عدم الموافقة والمكون من خمس درجات، حيث يشير الرقم (١) إلى أقصى درجات عدم الموافقة، والرقم (٥) إلى أقصى درجات الموافقة، مع وجود درجة حيادية في المنتصف

٣/٣/٢ الخصائص الديموجرافية (مستقل) :

تم قياس مجموعة من المتغيرات الخاصة بالخصائص الديموجرافية للعاملين بهيئة التمريض وهذه المتغيرات تتمثل في (العمر ، والنوع ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة)، والتي تساعد في تحقيق أهداف البحث .

٤/٢ البيانات المطلوبة ومصادرها :

انقسمت البيانات المطلوبة لهذه الدراسة ومصادر الحصول عليها إلى :

أ- البيانات الثانوية :

وتتعلق بالإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، وتم الحصول عليها من عدة مصادر منها الكتب والمراجع العربية والأجنبية والتقارير السنوية المنشورة وغير المنشورة، وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ، وكذلك سجلات إدارة شؤون العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ تمهيدا لإختبار عينة الدراسة .

ب- البيانات الأولية :

وتتعلق بأراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ نحو الإستقامة التنظيمية ، وأثرها على الإستغراق الوظيفي، وتم الحصول عليها من خلال قائمة إستقصاء التي صممت لهذا الغرض .

٥/٢ أداة البحث وطرق جمع البيانات :

إعتمد الباحثون في هذا البحث بصفة رئيسية على قائمة الإستقصاء في جمع البيانات الأولية اللازمة ، حيث روعي في تصميم القائمة البساطة، والسهولة، والوضوح، وترتيب الأسئلة والعبارات حسب تسلسل عوامل البحث، ونظرا لوجود عينة مستقلة واحدة، وهي عينة هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث، فقد تم تصميم قائمة إستقصاء موجهة للعاملين بهيئة التمريض مكونة من خمس صفحات بما فيها صفحة الغلاف ، حيث تم تخصيص الصفحة الأولى لتقييم البحث ، والهدف منها طلب التعاون في إستيفاء بيانات الإستقصاء ، أما الصفحات الأخيرة فقد إشتملت على ثلاث أسئلة رئيسية :

* السؤال الأول ، يتضمن (١٦ عبارة) ويتعلق بقياس الإستقامة التنظيمية في المستشفيات الحكومية بكفر الشيخ .

السؤال الثاني ، يتضمن (٥ عبارات) ويتعلق بقياس مستوى الإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية محل البحث .

السؤال الثالث ، يتضمن (٤ عبارات) متعلقة بالخصائص الديموجرافية للعاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل البحث .

٦/٢ تقييم الثبات والمصدقية في المقاييس المستخدمة في البحث :

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية الخاصة بهذا البحث في محاولة تقييم الثبات من خلال تحليل الإعتماضية Reliability والمصدقية من خلال تحليل الصلاحية Validity للمقاييس التي اعتمد عليها البحث الحالي ، وذلك بهدف تقليل أخطاء القياس العشوائية ، وزيادة درجة الثبات والمصدقية في المقاييس المستخدمة في البحث الحالي .

١/٦/٢ تقييم الثبات في المقاييس (تحليل الإعتماضية) :

للتحقق من درجة الإتساق الداخلي، ومن ثم التحقق من مستوى الثبات والإعتماضية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للبحث تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا على مقياس الإستقامة التنظيمية، وكذلك على مقياس الإستغراق الوظيفي في هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث، وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل، ولكل مجموعة بنود (عبارات) من المجموعات التي يتكون منها كل مقياس على حدة .

جدول (٣)

تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام أسلوب معامل ألفا (مخرجات تحليل الإعتماضية Reliability Analysis)

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		أثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي
معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	
مقياس الإستقامة التنظيمية				
٠,٧٣٦	٣	٠,٧٣٦	٣	التفاؤل
٠,٧٣٦	٢	٠,٤٤١	٣	الثقة
٠,٨٩٣	٢	٠,٨٧٢	٣	النزاهة
٠,٧٨٣	٣	٠,٧٨٣	٣	الرحمة
٠,٨١٢	٢	٠,٦٨١	٤	التسامح
٠,٧٩٢	١٢	٠,٧٠٣	١٦	المقياس الإجمالي للإستقامة التنظيمية
الإستغراق الوظيفي				
٠,٧٦٧	٤	٠,٧٠٥	٥	المقياس الإجمالي للإستغراق الوظيفي

المصدر : من إعداد الباحثين بالرجوع لنتائج التحليل الإحصائي .

وبالنسبة لمقياس الإستقامة التنظيمية في هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث، فقد أظهرت نتائج تحليل الإعتماضية أن معامل ألفا للمقياس ككل مقبولة جدا (٠,٧٠٣) كما في الجدول رقم (٣) إلا أنه بفحص معاملات الارتباط الإجمالي (Item – Total Correlation) لكل عبارة من عبارات هذه المجموعات، تبين أن هناك (٤) عبارات منها لم تتمكن من مقابلة المعيار (ذات معامل ارتباط أقل من ٠,٣٠) (إدريس ، ٢٠١٢) ، لذلك تقرر إستبعادها من المقياس، وبذلك أصبح عدد

تقرر إستبعادها من المقياس، وبذلك أصبح عدد العبارات التي يتكون منها هذا المقياس هو (١٢) عبارة بدلا من (١٦) عبارة .

وأظهرت النتائج لمقياس الإستقامة التنظيمية إرتفاع قيمة معامل ألفا لبعده الثقة من (٤٤١) إلى (٧٣٦)، وإرتفاع قيمة معامل ألفا لبعده النزاهة من (٨٧٢) إلى (٨٩٣)، وكذا إرتفاع قيمة معامل ألفا لبعده التسامح من (٦٨١) إلى (٨١٢)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل ألفا ككل لمقياس الإستقامة التنظيمية إرتفع من (٧٠٣) إلى (٧٩٢)، وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية .

أما مقياس الإستغراق الوظيفي فقد أظهرت نتائج تحليل الإعتمادية أن معامل ألفا للمقياس ككل مقبول جدا (٧٠٥)، كما في الجدول رقم (٣)، ومن خلال فحص معاملات الإرتباط الإجمالية (Item-Total Correlation) لكل عبارة من عبارات هذه المجموعات، تبين أن هناك عبارة واحدة منها لم تتمكن من مقابلة المعيار (ذات معامل إرتباط أقل من ٠,٣٠) (إدريس، ٢٠١٢)، لذلك تقرر إستبعادها من المقياس، وبذلك أصبح عدد العبارات التي يتكون منها هذا المقياس هو (٤) عبارات بدلا من (٥) عبارات. وأظهرت النتائج لمقياس الإستغراق الوظيفي إرتفاع قيمة معامل ألفا لمقياس الإستغراق الوظيفي من (٧٠٥) إلى (٧٦٧) ، وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية.

وبناء على نتائج التحليل السابق، أمكن التوصل إلى مقياسين، يتعلق المقياس الأول بتقييم مستوى الإستقامة التنظيمية ويتضمن (١٢ عبارة) ، ويتعلق المقياس الثاني بتقييم مستوى الإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث ويتضمن (٤ عبارات) ، ويتمتع كل منهما بدرجة عالية من الإتساق الداخلي بين محتوياته ويمكن الإعتما عليها في المراحل اللاحقة من التحليل في هذا البحث .

٢/٦/٢ تقييم المصادقية (الصلاحية) في المقاييس :

بعد تقييم مستوى الثبات في المقاييس المستخدمة في البحث الحالي، قام الباحثون بإجراء إختبار الصلاحية أو الصدق للمقاييس المستخدمة وذلك للتأكد من مدى قدرة المقاييس على قياس ما يفترض قياسه (إدريس ، ٢٠١٢) ، وذلك من خلال تطبيق أسلوب تحليل العوامل (Factor Analysis) .

أولاً : نتائج التحليل العاملى لمقياس الإستقامة التنظيمية

لقد تم تطبيق أسلوب تحليل العوامل على المتغيرات الخاصة بالإستقامة التنظيمية المستخرجة من أسلوب تحليل الثبات في نفس المقاييس وهى (١٢) عبارة ، وبوضوح الجدول (٤) نتائج التحليل العاملى كالتالى :

جدول (٤)

العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغيرات الأصلية لمقياس الإستقامة التنظيمية
(مخرجات أسلوب تحليل العوامل Factor Analysis)

م	العبارات	عامل (١)	عامل (٢)	عامل (٣)	عامل (٤)	عامل (٥)
١	أنا متفائل بأننى سوف أنجح عند مواجهة أى تحدى.		,٩٢٥			
٢	أنا ملتزم تماما بأداء عملى بشكل جيد.		,٦٢٤			
٣	يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما تقوم به من عمل.		,٥٥٢			
٤	أثق تماما فى كل زملائى فى هذه المستشفى.			,٨٥١		
٥	يثق المرضى فى قيادة المستشفى.			,٧٤٨		
٦	تتميز المستشفى بأعلى مستويات من النزاهة.	,٧٩٥				
٧	الصدق والأمانة علامات مميزة لهذه المستشفى.	,٧٨٧				
٨	ينتشر التعاون والتعاطف فى هذه المستشفى.				,٧٧٦	
٩	تتميز المستشفى بالعديد من أعمال العناية والرعاية التى تهتم المرضى.	,٧٢٨				
١٠	ينتشر التعاطف والإهتمام بين أعضاء المستشفى.	,٧٠٨				
١١	تتوافر لدى المستشفى معايير عالية للأداء.	,٧٩٦				
١٢	هذه المستشفى رحيمة ومتسامحة فيما تؤديه من عمل.					,٩١٥
	نسبة التباين الذى تم تفسيره لكل عامل مستخرج	٢٨.٨٩٦	١٤.٨٢٥	١١.٦٩٦	١٣.٠٨٦	٩.٤١٤
	النسبة التجميعية للتباين الذى تم تفسيره لجميع العوامل المستخرجة	٢٨.٨٩٦	٤٣.٧٢١	٥٨.٩١٧	٧١.٥٠٤	٨٠.٩١٨
العوامل التى تم إستخراجها من المتغيرات الأصلية : العامل المستخرج رقم (١) : النزاهة : ٦ ، ٧ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ العامل المستخرج رقم (٢) : التفاؤل : ١ ، ٢ ، ٣ العامل المستخرج رقم (٣) : الثقة : ٤ ، ٥ العامل المستخرج رقم (٤) : الرحمة : ٨ العامل المستخرج رقم (٥) : التسامح : ١٢						

المصدر : من إعداد الباحثين فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى .

يتضح من الجدول رقم (٤) ما يلى :

تتمثل العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغيرات الخاصة بالإستقامة التنظيمية فى خمسة عوامل أساسية تضم (١٢) عبارة .

ساهمت العوامل المستخرجة فى تفسير نحو (٨٠.٩١٨) من التباين الكلى فى المتغيرات الأصلية التى خضعت للتحليل ، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل فى إستخراج العوامل الرئيسية فى البيانات الخاضعة للتحليل، كما نجح هذا الأسلوب أيضا فى إعادة توزيع العوامل مرة أخرى .

* بمقارنة العوامل المستخرجة من أسلوب تحليل العوامل بالمتغيرات الأصلية التي إشتملت عليها قائمة الإستقصاء عند جمع البيانات، إتضح أن هناك بصفة عامة تطابقا كبيرا بينهما ، كما تبين أن عدد العوامل الرئيسية المستخرجة هي نفسها عدد المتغيرات التي تتكون منها قائمة الإستقصاء (خمسة متغيرات) ، وتعكس هذه النتيجة نجاح أسلوب تحليل العوامل في التحقق من مدى مصداقية المقياس الخاضع للإختبار على النحو الذي يساعد على تقليل احتمالات أخطاء القياس .

* وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج إستخدام أسلوب التحليل العاملي إتضح أن المقياس الخاضع للبحث يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لمحتوياته في قياس مستوى الإستقامة التنظيمية والتي يمكن الإعتماد عليها في المراحل اللاحقة من التحليل .

ثانياً : نتائج التحليل العاملي لمقياس الإستغراق الوظيفي

تم تطبيق أسلوب تحليل العوامل على العبارات الخاصة بالإستغراق الوظيفي المستخرجة من أسلوب تحايل الثبات في نفس المقاييس (٤) عبارات ، ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج التحليل العاملي لمقياس الإستغراق الوظيفي .

جدول (٥)

العوامل الرئيسية المستخرجة من المتغير الأصلي لمقياس الإستغراق الوظيفي (مخرجات أسلوب لتحليل العوامل Factor Analysis)

م	العبارات	عامل (١)
١	أشعر بالإستمتاع في أداء العمل.	٥١٩
٢	أنا منغمس في أداء عملي.	٧٧٦
٣	أشعر بالسعادة عندما بشكل مكثف.	٦٩٢
٤	عندما أقوم بعملتي أنسى كل شيء آخر من حولي.	٧٢١
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	٥٣,٢٥
	النسبة التجميعية للتباين الذي تم تفسيره لجميع العوامل المستخرجة	٥٣,٢٥

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٥) الأتي :

* يتمثل العامل الرئيسي المستخرج من المتغير الخاص بمستوى الإستغراق الوظيفي في عامل أساسي يضم (٤) عبارات .

* ساهم العامل المستخرج في تفسير نحو (٥٣,٢٥) من التباين الكلي في المتغير الأصلي الذي خضع للتحليل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير إلى نجاح أسلوب تحليل العوامل في إستخراج العامل الرئيسي في البيانات الخاضعة للتحليل .

* بمقارنة العامل المستخرج من أسلوب تحليل العوامل بالمتغير الأصلي الذي إشتملت عليه قائمة الإستقصاء عند جمع البيانات، إتضح أن هناك بصفة عامة تطابقا كبير بينهما، وتعكس هذه النتيجة نجاح أسلوب تحليل العوامل في التحقق من مدى مصداقية المقياس الخاضع للإختبار على النحو الذي يساعد على تقليل احتمالات أخطاء القياس .

في ضوء النتائج السابقة والخاصة بتقييم الثبات أو الإعتمادية والمصداقية في المقاييس المستخدمة في هذا البحث يتضح إمكانية الإعتماد على (١٢) عبارة لقياس أبعاد الإستقامة التنظيمية ، وعلى (٤) عبارات لقياس الإستغراق الوظيفي. حيث تتمتع جميعها بدرجة عالية من الثبات والمصداقية ،

بدرجة عالية من الثبات والمصدقية ، وبالتالي إمكانية إجراء التحليل وإختبارات الفروض لتحقيق أهداف البحث .

٧/٢ أساليب تحليل البيانات وإختبار الفروض :

تم إختيار بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا البحث، والمتوافرة في حزم البرامج الإحصائية المتقدمة SPSS ، وذلك في ضوء بعض المعايير، من بينها عدد المتغيرات ، ونوع البيانات، ومستوى القياس، وعدد العينات وحجمها، وأنواعها وأغراض التحليل، وهذه الأساليب هي :

١/٧/٢ الأساليب الإحصائية الوصفية :

تم إستخدام أسلوب الوصف الإحصائي لكل من المتوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت) ، وذلك بهدف الكشف عن مستوى الإستقامة التنظيمية بالمستشفيات الحكومية (محافظة كفر الشيخ) محل البحث ، ومستوى الإستغراق الوظيفي فيها .

٢/٧/٢ أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient

وقد تم إستخدام هذا الأسلوب للتحقق من درجة الإعتمادية والثبات في المقاييس المتعددة المحتوى المستخدمة في البحث الحالي .

٣/٧/٢ أسلوب تحليل الانحدار البسيط والارتباط المتعدد Multiple Regression and Correlation

للكشف عن نوع ودرجة العلاقة فيما يتعلق بالإستقامة التنظيمية كمتغير مستقل ومستوى الإستغراق الوظيفي كمتغير تابع في المستشفيات الحكومية (محافظة كفر الشيخ) محل البحث ، والتحقق من درجة وقوة هذه العلاقة .

٤/٧/٢ أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One Way ANOVA

وسوف يستعين الباحثون بهذا الأسلوب في البحث الحالي بهدف تحديد درجة التشابه أو الإختلاف في آراء العاملين بهيئة التمريض نحو الإستقامة التنظيمية ومستوى الإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية محل البحث ، وفقا لإختلاف العمر ، والنوع ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة في العمل .

٥/٧/٢ أسلوب التحليل العاملي Factorial Analysis

للتحقق من درجة الصلاحية للمجموعات المختلفة من المتغيرات المستخدمة في البحث .

٦/٧/٢ معامل ارتباط بيرسون Pearson

لوصف قوة إتجاه علاقة الارتباط بين متغيرات البحث .

ثالثاً : إختبار فروض البحث

يتناول الباحثون فيما يلي تحليلاً للنتائج التي توصلت إليها المعالجة الإحصائية للبيانات ، وإختبار فروض البحث لتحديد مدى صحة هذه الفروض سعياً وراء تحقيق أهدافه وذلك على النحو الآتي :

١- إختبار مدى صحة فروض البحث :

* الفرض الأول :

والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي " .

ولإختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض، قام الباحثين بإجراء التحليل الإحصائي بإستخدام أسلوب الارتباط (بيرسون Pearson) للتعرف على قوة وإتجاه العلاقة بين متغيرات البحث. فكلما إقتربت

متغيرات البحث. فكلما إقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، في حين تدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية، وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية . ويوضح الجدول رقم (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي .

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ

المتغيرات	التفاؤل	الثقة	النزاهة	الرحمة	التسامح	الإستغراق
التفاؤل	١	**٠,٣٧٥	**٠,٣٣١	**٠,٣٥٠	**٠,٣١١	**٠,٣١٢
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢
الثقة	١	١	**٠,٦١٧	**٠,٥٩٥	**٠,٤٦٢	**٠,٢٧٣
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢
النزاهة	١	١	١	**٠,٦٥٧	**٠,٥٨٣	**٠,٢٩٠
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢
الرحمة	١	١	١	١	**٠,٦٧٢	**٠,٤٣٠
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢
التسامح	١	١	١	١	١	**٠,٣٩٨
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢
الإستغراق	١	١	١	١	١	١
حجم العينة	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢	٣٤٢

** معاملات ارتباط معنوية عند مستوى معنوية ١% ،

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي تراوحت بين (٢٧٣, - ٤٣٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١% حيث أشارت نتائج الجدول إلى أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد التفاؤل والإستغراق الوظيفي (٣١٢) عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين بعد التفاؤل والإستغراق الوظيفي، بحيث كلما زاد التفاؤل لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل الدراسة زاد من مستوى الإستغراق الوظيفي.
- وأوضحت نتائج الجدول أيضا إلى أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد الثقة والإستغراق الوظيفي (٢٧٣) عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين بعد الثقة والإستغراق الوظيفي، بحيث كلما زادت الثقة لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث زاد من مستوى الإستغراق الوظيفي.
- وكذلك أوضحت نتائج الجدول أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد النزاهة والإستغراق الوظيفي (٢٩٠) عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين بعد النزاهة والإستغراق الوظيفي، بحيث كلما زادت النزاهة لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث زاد من مستوى الإستغراق الوظيفي.
- وأيضاً أشارت النتائج أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد الرحمة والإستغراق الوظيفي (٤٣٠) عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين بعد الرحمة والإستغراق الوظيفي،

والاستغراق الوظيفي، وتشير هذه النتيجة أنه كلما زادت الرحمة لدى العاملين بهيئة التمريض زاد من مستوى الاستغراق الوظيفي.

- كما أظهرت النتائج أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد التسامح والاستغراق الوظيفي (٣٩٨)، عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين بعد التسامح والاستغراق الوظيفي، وتوضح هذه النتيجة أنه كلما زاد التسامح لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات محل البحث زاد من الاستغراق الوظيفي.

وبناء على النتائج السابقة، يتضح أن أضعف ارتباط كان بين بعد الثقة والاستغراق الوظيفي وبلغ (٢٧٣)، في حين كان أقوى ارتباط بين بعد الرحمة والاستغراق الوظيفي وبلغ (٤٣٠)، لذا يتبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. وعليه يتضح عدم صحة الفرض الأول وقبول الفرض البديل أي أنه " توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي " .

والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية (التفائل ، والثقة والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ " .

ولاختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض قام الباحثون بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية كمتغيرات مستقلة وبين الاستغراق الوظيفي كمتغير تابع ، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

تأثير الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي

(مخرجات معاملات الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

Sig.T	T	معامل التحديد	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا	أبعاد الاستقامة التنظيمية الأكثر تأثيراً في الاستغراق الوظيفي
*.٠٠١	٣,٣٨٩	٠,٢٣٤	٠,٣١٢	٠,٢٢٩	التفائل
٠,٠٧٩٢	-٠,٢٦٩		٠,٢٧٣	٠,٠١٦	الثقة
٠,٤٠٤	-٠,٨٣٦		٠,٢٩٠	٠,٠٤٦	النزاهة
*.٠٠٠	٣,٨٨٢٣		٠,٤٣٠	٠,٢٦١	الرحمة
*.٠٠٤	٢,٨٧٠		٠,٣٩٨	٠,١٨٣	التسامح
٠,٤٨٣					معامل الارتباط في النموذج R
٠,٢٣٤					معامل التحديد في النموذج R ²
٢٠,٤٨٨					قيمة F المحسوبة
٣٤١ - ٣٣٦ - ٥					درجات الحرية
٠,٠٠٠ (دال)					مستوى الدلالة

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لإختبار T- Test

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي :

- توجد علاقة ارتباط خطية بين الاستقامة التنظيمية وبين الاستغراق الوظيفي وهذه العلاقة تمثل ٤٨% وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد. كما أن هذه العلاقة طردية موجبة في المستشفيات الحكومية محل الدراسة، بحيث كلما زادت الاستقامة التنظيمية زاد الاستغراق الوظيفي.

- كما يوجد تأثير معنوي دال إحصائياً للاستقامة التنظيمية بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعادها على الإستغراق الوظيفي، وذلك وفق معاملات الإنحدار.
- كما تقسر الإستقامة التنظيمية ما قيمته حوالي ٢٣% (وفقاً لمعامل التحديد) من التغير الحادث في الإستغراق الوظيفي. ويشير ذلك إلى أن إدارة المستشفيات الحكومية محل الدراسة يمكنها زيادة الإستغراق الوظيفي بزيادة الإستقامة التنظيمية بهيئة التمريض.
- وتتمثل أهم أبعاد الإستقامة التنظيمية الأكثر قدرة على تفسير التباين في الإستغراق الوظيفي مرتبة حسب قيمة T المعنوية في بعد الرحمة و يليه بعد التفاؤل، ثم يأتي في المرتبة الثالثة بعد التسامح، والمرتبة الرابعة بعد النزاهة، وأخيراً يأتي في المرتبة الأخيرة بعد الثقة.

وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق، يتبين عدم صحة الفرض الثاني وقبول الفرض البديل، والذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي للإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ " .

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ حول متغيرات الإستقامة التنظيمية (التفاؤل ، والثقة ، والنزاهة ، والرحمة ، والتسامح) وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (العمر ، والنوع ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) .

ولإختبار هذا الفرض تم إختبار الفروض الفرعية التالية :

أ- الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث :

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقاً لمتغير العمر " .

لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ محل البحث نحو الإستقامة التنظيمية، وذلك وفقاً لإختلاف فئة العمر، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One – Way ANOVA . حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال جدول رقم (٨) .

(

نتائج تحليل التباين لمتغير العمر نحو الإستقامة التنظيمية

متغيرات الإستقامة التنظيمية	العمر	حجم العينة	الوسط الحسابي	الإتحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة
التفاؤل	أقل من ٢٥ سنة	٩٥	٤,١٧٨٩	٤٩٣٠٠	٢,٠٠٠	,١١٤ (غير دالة)
	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	١٧٣	٤,٢٠٢٣	٥٦٤٤٩		
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٦	٤,٢٠٢٤	٦٢١٧٦		
	٤٥ سنة فأكثر	١٨	٤,٥١٨٥	٤٤٦٠٨		
الثقة	أقل من ٢٥ سنة	٩٥	٣,٤٩١٢	٦٧٣٤٤	١,٢٩٣	,٢٧٧ (غير دالة)
	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	١٧٣	٣,٣٤١٠	٧٩٦٤٣		
	من ٣٥ سنة إلى أقل من	٥٦	٣,٥١١٩	٨٢٦٢٥		

متغيرات الإستقامة التنظيمية	العمر	حجم العينة	الوسط الحسابى	الإتحراف المعيارى	ف	مستوى الدلالة
النزاهة	أقل من ٤٥ سنة	١٨	٣,٢٧٧٨	٩٣٧٦٠	٥.٧٤٢	٠.٠١ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	٤٥ سنة فأكثر	٩٥	٣,٤٩٨٢	٧١٤٣٨		
	أقل من ٢٥ سنة	١٧٣	٣,١٠٩٨	٩٧٣٢٣		
	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٥٦	٣,٥٦٥٥	٩٢٥٣٣		
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١٨	٣,٣٣٣٣	٩٦٣٣٨		
الرحمة	أقل من ٢٥ سنة	٩٥	٣,٥٧٨٩	٦٨٦٢٦	٢.٢٢٨	٠.٨٥ (غير دالة)
	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	١٧٣	٣,٥١٦٤	٨٠٥٦٨		
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٦	٣,٨٠٩٥	٧٨٠٧٢		
	٤٥ سنة فأكثر	١٨	٣,٧٤٠٧	٩٥٣٥٣		
	أقل من ٢٥ سنة	٩٥	٣,٢٩٧٤	٦٢٨٧٦		
التسامح	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	١٧٣	٣,٢٢٩٨	٧٥٧٤٤	٢.٣٦١	٠.٧١ (غير دالة)
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٦	٣,٥٣١٣	٧٩٦٣٩		
	٤٥ سنة فأكثر	١٨	٣,٣٦١١	٩٦٣٣٨		
	أقل من ٢٥ سنة	٩٥	٣,٢٩٧٤	٦٢٨٧٦		
	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	١٧٣	٣,٢٢٩٨	٧٥٧٤٤		

المصدر : من إعداد الباحثين فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى

تؤكد نتائج الجدول رقم (٨) ما بلى:

- أنه يوجد إختلاف معنوى بين مفردات العينة الخاضعة للبحث بإختلاف فئة العمر من حيث: النزاهة: حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (٥.٧٤٢) مما يؤكد دلالتها الإحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، ويعنى ذلك أنه يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية حول توافر بعد النزاهة وفقا لفئة العمر.
- لا يوجد إختلاف معنوى بين مفردات العينة لكل من أبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، والثقة، والرحمة، والتسامح) ، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة بالترتيب (٢.٠٠٠، ١.٢٩٣، ٢.٢٢٨ ، ٢.٣٦١) ، ويعنى ذلك أنه لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض حول توافر أبعاد (التفاؤل، والثقة، والرحمة، والتسامح) وفقا لفئة العمرية .

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعى الأول جزئيا من الفرض الرئيسى الثالث والذى ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير العمر".

ب- الفرض الفرعى الثانى من الفرض الرئيسى الثالث :

والذى ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير النوع " .

لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض فى المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستقامة التنظيمية، وذلك وفقا لإختلاف النوع، قام الباحثون بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائى بإستخدام كل من الوسط الحسابى (كمقياس للنزعة المركزية) والإتحراف المعيارى

للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلى إختبار "ت" لعينتين مستقلتين، حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٩).

نتائج تحليل التباين لمتغير النوع نحو الإستقامة التنظيمية

مستوى الدلالة	إختبار ت	الوصف الإحصائي		حجم العينة	النوع	متغيرات الإستقامة التنظيمية
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
,٢٥٢ (غير دالة)	١,١٤٨	,٧٤٥١٦	٤,٣٥٠٠	٢٠	ذكر	التفاؤل
		,٥٣٨٧٣	٤,٢٠٣٩	٣٢٢	أنثى	
,٠٦٩ (غير دالة)	- ١,٨٢٧	١,١٧٥٢٨	٣,١٠٠٠	٢٠	ذكر	الثقة
		,٧٤٥٣٢	٣,٤٢٦٥	٣٢٢	أنثى	
,٣٩٢ (غير دالة)	,٨٥٦-	١,٠٠٥٢٥	٣,١٣٣٣	٢٠	ذكر	النزاهة
		,٩١٣٥٣	٣,٣١٤٧	٣٢٢	أنثى	
,٢٥٥ (غير دالة)	- ١,١٤٠	,٩٧٦٩٣	٣,٤٠٠٠	٢٠	ذكر	الرحمة
		,٧٦٩٣٩	٣,٦٠٥٦	٣٢٢	أنثى	
,٢٨ دالة عند (مستوى ٠,٠٥)	- ٢,٢٠١	,٨٨٧٠٤	٢,٩٥٠٠	٢٠	ذكر	التسامح
		,٧٣٣٦٧	٣,٣٢٦٩	٣٢٢	أنثى	

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (٩) ما يلي :

- يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث بإختلاف النوع من حيث: التسامح: حيث بلغت قيمة "ت" (-٢.٢٠١)، مما يؤكد دلالتها الإحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أنه يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول توافر بعد التسامح وفقا للنوع.
- لا يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث وفقا للنوع لكل من أبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة). حيث بلغت قيمة "ت" بالترتيب (١.١٤٨، -١.٨٢٧، -٨٥٦، -١.١٤٠)، ويعني ذلك أنه لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة) وذلك وفقا لمتغير النوع.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني جزئيا من الفرض الرئيسي الثالث والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير النوع " .

ج- الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث :

والذي ينص على أنه "لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير المؤهل العلمي " .

لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض فى المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستقامة التنظيمية، وذلك لإختلاف المؤهل العلمى، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادى الإتجاه One – Way ANOVA. حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال الجدول رقم (١٠) .

نتائج تحليل التباين لمتغير المؤهل العلمى نحو الإستقامة التنظيمية

متغيرات الإستقامة التنظيمية	المؤهل العلمى	حجم العينة	الوسط الحسابى	الإحراف المعيارى	ف	مستوى الدلالة
التفاؤل	مؤهل متوسط	١١٥	٤,٢٤٦٤	٥,١٨٨٢	٢,٦٨٦	٠,٠٤٧ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	مؤهل فوق متوسط	١٠١	٤,٢٧٧٢	٥,٢٢٩٦		
	مؤهل جامعى	٩٣	٤,١٨٢٨	٥,٨٤٦٦		
	دراسات عليا	٣٣	٣,٩٧٩٨	٦,١٧٦٨		
الثقة	مؤهل متوسط	١١٥	٣,٥١٨٨	٧,٧٠٣٠	٥,٣٥٩	٠,٠٠١ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	مؤهل فوق متوسط	١٠١	٣,٤١٢٥	٨,١٢٦١		
	مؤهل جامعى	٩٣	٣,٤٣٧٣	٧,٧٨٦١		
	دراسات عليا	٣٣	٢,٩١٩٢	٧,٦٣٩٠		
النزاهة	مؤهل متوسط	١١٥	٣,٤٢٦١	٨,٦٦٩٢	٣,٦٠٢	٠,٠١٤ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	مؤهل فوق متوسط	١٠١	٣,٣٤٩٨	٨,٨٧٤١		
	مؤهل جامعى	٩٣	٣,٢٦٥٢	٨,٩٨٩٥		
	دراسات عليا	٣٣	٢,٨٤٨٥	١,١١٨٣		
الرحمة	مؤهل متوسط	١١٥	٣,٧٤٢٠	٧,٦٠٩٦	٣,٤٩١	٠,٠١٦ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	مؤهل فوق متوسط	١٠١	٣,٥٩٧٤	٧,٦٧٨٥		
	مؤهل جامعى	٩٣	٣,٥١٦١	٨,٠٠٨٤		
	دراسات عليا	٣٣	٣,٢٨٢٨	٧,٦٤٣١		
التسامح	مؤهل متوسط	١١٥	٣,٣٧٣٩	٧,٤٢٩٣	٢,٧٨٤	٠,٠١٤ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	مؤهل فوق متوسط	١٠١	٣,٣٦٦٣	٧,٣٠٢١		
	مؤهل جامعى	٩٣	٣,٢٦٨٨	٧,٤٥٦٧		
	دراسات عليا	٣٣	٢,٩٧٧٣	٧,٥٨٧١		

المصدر : من إعداد الباحثين فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى .

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٠) ما يلى :

- أنه يوجد إختلاف معنوى بين مفردات العينة الخاضعة للبحث بإختلاف متغير المؤهل العلمى لكل من أبعاد الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة، والتسامح) حيث بلغت قيمة ف المحسوبة بالترتيب (٢,٦٨٦، ٥,٣٥٩، ٣,٦٠٢، ٣,٤٩١، ٢,٧٨٤) ويعنى ذلك أنه يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية حول توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة فى (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة، والتسامح) .

وبناء على ما سبق، يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثالث كليا من الفرض الرئيسى الثالث ، وقبول الفرض البديل الذى ينص على أنه " يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير المؤهل العلمى " .

د- الفرض الفرعى الرابع من الفرض الرئيسى الثالث :

والذى ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير سنوات الخبرة " .

لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض فى المستشفيات الحكومية محل البحث نحو الإستقامة التنظيمية ، وذلك لإختلاف سنوات الخبرة ، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادى الإتجاه One – Way ANOVA . حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال الجدول رقم (١١) .

نتائج تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة نحو الإستقامة التنظيمية

متغيرات الإستقامة التنظيمية	سنوات الخبرة	حجم العينة	الوسط الحسابى	الإحتراف المعيارى	ف	مستوى الدلالة
التفاؤل	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٤,١٧٣٠	٥١٤٨٢	١,٩٧٨	١,٤٠ (غير دالة)
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧٧	٤,١٣٨٥	٦٤٥١٦		
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٤,٢٧٤٦	٥٢٤٤٢		
الثقة	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٣,٤٩٣٧	٦٩٦٥٢	٣,٥٧١	٠,٢٩ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧٧	٣,٢٠٣٥	٨٩٢٠٦		
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٣,٤٤٨٦	٧٥٨٤٤		
النزاهة	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٣,٤٢١٤	٧٢٦٣٨	٧,٥٩١	٠,٠١ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧٧	٢,٩٥٢٤	١,١٦٠٦٥		
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٣,٣٩٦٢	٨٦٢٧١		
الرحمة	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٣,٥٠٩٤	٧٠٢٥٤	٣,٥٧٧	٠,٢٩ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧٧	٣,٤٦٣٢	٩٣٥٢٧		
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٣,٧١٢٨	٧٣٩١٨		
التسامح	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٣,٢٢٦٤	٦٤٢٢٩	٢,٠٨٦	١,٢٦ (غير دالة)
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧٧	٣,٢٣٠٥	٨١٣٩١		
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٣,٣٩٣١	٧٧٣٠٩		

المصدر : من إعداد الباحثين فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى

تؤكد نتائج الجدول رقم (١١) ما يلى:

- أنه يوجد إختلاف معنوى بين مفردات العينة الخاضعة للبحث بإختلاف متغير سنوات الخبرة لكل من أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة فى كل من (الثقة، والنزاهة، والرحمة) حيث بلغت قيمة ف المحسوبة بالترتيب (٣,٥٧٧ ، ٧,٥٩١ ، ٣,٥٧١) ، ويعنى ذلك أنه يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة فى: (الثقة، والنزاهة والرحمة) وفقا لسنوات الخبرة.

- لا يوجد إختلاف معنوى بين مفردات العينة الخاضعة للبحث لكل من أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة فى: (التفاؤل، والتسامح) ، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة بالترتيب (١,٩٧٨ ، ٢,٠٨٦) ، ويعنى ذلك أنه لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة فى كل من (التفاؤل، والتسامح) وفقا لسنوات الخبرة.

وبناء على ما سبق، يتضح صحة الفرض الفرعى الرابع جزئيا من الفرض الرئيسى الثالث الذى ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستقامة التنظيمية وفقا لمتغير المؤهل العلمى " .

والذى ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ نحو الإستغراق الوظيفى وفقا لخصائصهم الديموجرافية (العمر ، والنوع ، المؤهل العلمى ، وسنوات الخبرة) .

ولإختبار هذا الفرض تم إختبار الفروض الفرعية التالية :

أ- الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الرابع :

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير فئة العمر " .
لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستغراق الوظيفي، وذلك لإختلاف فئة العمر، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One – Way ANOVA. حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال الجدول رقم (١٢).

(
نتائج تحليل التباين لمتغير العمر نحو الإستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة	ف	الإرتفاع المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	العمر	
١٤٨ (غير دالة)	١,٧٩٣	١,٦٨٢٥٨	٣,٧٥٣٧	٩٥	أقل من ٢٥ سنة	الإستغراق الوظيفي
		١,٧٢٨١٧	٣,٧٩٧٧	١٧٣	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	
		١,٦٧١٤١	٣,٩٣٩٣	٥٦	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	
		١,٧٧٣٨٤	٤,١٠٠٠	١٨	٤٥ سنة فأكثر	

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٢) ما يلي :

- لا يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث نحو الإستغراق الوظيفي وفقا للفئة العمرية ، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (١.٧٩٣) ، ويتضح من ذلك صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على أنه "لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير العمر " .

ب- الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الرابع :

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير النوع " .
لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستغراق الوظيفي، وذلك لإختلاف النوع، قام الباحثون بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والإرتفاع المعياري (كمقياس للتشتت) ، بالإضافة إلى إختبار "ت" لعينتين مستقلتين. حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٣).

(
نتائج تحليل التباين لمتغير النوع نحو الإستغراق الوظيفي

مستوى المعنوية	إختبار -ت-	الوصف الإحصائي		حجم العينة	النوع	
		الإرتفاع المعياري	الوسط الحسابي			
٢٥٦ (غير دالة)	١.١٣٧	١.٠٠١٠٥	٤.٠٠٠٠	٢٠	ذكر	الإستغراق الوظيفي
		١.٦٩٠٣٤	٣.٨١٣٧	٣٢٢	أنثى	

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٣) ما يلي :

- لا يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً للنوع. حيث بلغت قيمة "ت" (١,٧٢٤)، ويتضح من ذلك صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً للنوع ".
ج- الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الرابع :

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ".
لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستغراق الوظيفي فيها، وذلك لإختلاف المؤهل العلمي، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One – Way ANOVA. حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال الجدول رقم (١٤) .

نتائج تحليل التباين لمتغير المؤهل العلمي نحو الإستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة	ف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	المؤهل العلمي	
٠,٠٧ (غير دالة)	٢,٣٧٩	٦٤٠٣٨,	٣.٩٣٧٤	١١٥	مؤهل متوسط	الإستغراق الوظيفي
		٧١٧١٦,	٣.٨٥٣٥	١٠١	مؤهل فوق متوسط	
		٧٨١٦٣,	٣.٧٠٥٤	٩٣	مؤهل جامعي	
		٦٧٨١٢,	٣.٦٧٨٨	٣٣	دراسات عليا	

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج الجدول رقم (١٤) ما يلي :

لا يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث نحو الإستغراق الوظيفي. حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (٢,٣٧٩) وفقاً للمؤهل العلمي، وهذا يعني صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ".

د- الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الرابع :

والذي ينص على أنه " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ".
لتحديد الإختلاف بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل البحث نحو الإستغراق الوظيفي فيها، وذلك لإختلاف سنوات الخبرة، قام الباحثون بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One – Way ANOVA. حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين من خلال الجدول رقم (١٥) .

نتائج تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة نحو الإستغراق الوظيفي

مستوى المعنوية	ف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	سنوات الخبرة	
٠,٠٧ (دالة عند مستوى ٠,٠٥)	٥,٠٦٣	٦٩٢٩٢,	٣.٦٧١٧	١٠٦	أقل من ٥ سنوات	الإستغراق الوظيفي
		٧٢٧٠٦,	٣.٧٨١٨	٧٧	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	
		٧١١٦٠,	٣.٩٤٧٢	١٥٩	١٠ سنوات فأكثر	

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تؤكد نتائج جدول رقم (١٥) ما يلي :

- يوجد إختلاف معنوي بين مفردات العينة الخاضعة للبحث وفقاً لسنوات الخبرة نحو الإستغراق الوظيفي ، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (٥.٠٦٣).

وبناءً على ما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الرابع وقبول الفرض البديل مما يعنى أنه " يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة " .

رابعاً : مناقشة النتائج والتوصيات والبحث المستقبلي :

١/٤ مناقشة النتائج :

تتمثل نتائج البحث فيما يلي :

نتائج إختبار الفرض الأول :

- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية في المستشفيات الحكومية محل الدراسة وبين الإستغراق الوظيفي في تلك المستشفيات وهذه العلاقة طردية، حيث كلما زادت الإستقامة التنظيمية بالمستشفيات الحكومية محل البحث زاد ذلك من مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بتلك المستشفيات.

- تتراوح قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بين (٢٧٣) - (٤٣٠) عند مستوى معنوية ١%. حيث كانت أعلى قيمة ارتباط بين بعد الرحمة والإستغراق الوظيفي وقد بلغ معامل الارتباط (٤٣٠)، في حين كانت أقل قيمة ارتباط بين بعد الثقة والإستغراق الوظيفي وقد بلغ معامل الارتباط (٢٧٣)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات (Zipour,et.al. 2017; Celik,2015) التي دعمت هذه العلاقة.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحثون أهمية الإهتمام من جانب إدارة المستشفيات الحكومية محل البحث بالإستقامة التنظيمية وأهم متغيراتها (التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح) التي من شأنها التأثير بشكل معنوي في مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ .

نتائج إختبار الفرض الثاني :

- توجد علاقة معنوية طردية بين الإستقامة التنظيمية بشكل إجمالي والإستغراق الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة (٤٨%) بحيث كلما ارتفع مستوى الإستقامة التنظيمية لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ أدى ذلك إلى زيادة مستوى الإستغراق الوظيفي .

- تؤثر الإستقامة التنظيمية إيجابياً ومعنوياً على الإستغراق الوظيفي، وذلك كما هو موضح بمخرجات تحليل الإنحدار المتعدد، وبلغت النسبة التي تفسرها الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي (٢٣٤) ، وتتمثل أهم أبعاد الإستقامة التنظيمية الأكثر قدرة على تفسير التباين في الإستغراق الوظيفي مرتبة حسب درجة أهميتها وفقاً لمعامل الإنحدار في الرحمة، التفاؤل، التسامح، النزاهة، والثقة .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات (e.g.,Gifford,2002;Chiu&Shiou) و(Lu,2003;Ugwu,2012;Celik,2017) والتي دعمت العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي .

- يرتبط التفاؤل ارتباطاً طردياً ذي دلالة إحصائية مع الإستغراق الوظيفي حيث بلغت نسبة الارتباط بينهما (٣١) ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومعنوي للتفاؤل على الإستغراق الوظيفي وذلك

الإستغراق الوظيفي وذلك وفق معامل الإنحدار، وبذلك تعكس تلك النتيجة أنه كلما زاد مستوى التفاؤل لدى العاملين بهيئة التمريض زاد ذلك من مستوى الإستغراق الوظيفي لديهم وإنهماكهم في العمل بتلك المستشفيات.

- ترتبط الثقة ارتباطاً طردياً ذي دلالة إحصائية مع الإستغراق الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة (٢٧)، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للثقة على الإستغراق الوظيفي. وذلك وفق معاملات الإنحدار، وبذلك تعكس تلك النتيجة أنه كلما زاد مستوى الثقة لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات محل البحث زاد مستوى إستغراقهم الوظيفي.

- ترتبط النزاهة ارتباطاً طردياً ذي دلالة إحصائية مع الإستغراق الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٢٩)، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للنزاهة على الإستغراق الوظيفي. وذلك وفق معاملات الأندحار، وبذلك تعكس تلك النتيجة أنه كلما زاد مستوى النزاهة لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات محل الدراسة زاد مستوى الإستغراق الوظيفي.

- ترتبط الرحمة ارتباطاً طردياً ذي دلالة إحصائية مع الإستغراق الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة (٤٣)، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للرحمة على الإستغراق الوظيفي. وذلك وفق معامل الإنحدار، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد مستوى الرحمة زاد مستوى الإستغراق الوظيفي.

- يرتبط التسامح ارتباطاً طردياً ذي دلالة إحصائية مع الإستغراق الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٣٩٨)، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للتسامح على الإستغراق الوظيفي. وذلك وفق معامل الإنحدار، وبذلك تعكس تلك النتيجة أنه كلما زاد مستوى التسامح زاد مستوى الإستغراق الوظيفي.

وفي ضوء ماسبق توضح تلك النتيجة أن زيادة الإستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح) لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ تؤدي إلى زيادة مستوى الإستغراق الوظيفي لديهم ومن ثم إنهماكهم في العمل .

نتائج إختبار الفرض الثالث :

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي إلى مايلي :

- وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بإختلاف الفئة العمرية حول توافر بعد النزاهة، بينما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بإختلاف الفئة العمرية حول توافر أبعاد (التفاؤل، والثقة، والرحمة، والتسامح).

- وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض حول توافر بعد التسامح وفقاً لمتغير النوع، بينما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض حول توافر أبعاد (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة) وفقاً لمتغير النوع، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Dilekci,et.al.,2016) التي توصلت إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية نحو الإستقامة بإختلاف النوع.

- وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية محل البحث حول توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية المتمثلة في كل من (التفاؤل، والثقة، والنزاهة، والرحمة، والتسامح) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Dilekci,et.al.,2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية نحو الإستقامة التنظيمية بإختلاف المؤهل العلمي.

- وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض حول توافر أبعاد (الثقة، والنزاهة، والرحمة) وفقا لسنوات الخبرة، بينما لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملين حول توافر أبعاد (التفؤل، والتسامح) وفقا لسنوات الخبرة.

وهذا يعنى أنه على الرغم من وجود إختلافات في آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو متغيرات الإستقامة التنظيمية من حيث خصائصهم الديموجرافية إلا أنهم متفقين في آرائهم نحو توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية في المستشفيات الحكومية محل البحث، الأمر الذى يمكن الإستدلال من خلاله بأن هذه المستشفيات لازالت تتحلى بالأخلاقيات والقيم التى تزيد من درجة الإستغراق الوظيفي.

نتائج إختبار الفرض الرابع :

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي إلى مايلي :

- عدم وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير العمر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة منها دراسة (Chernbin,2011) التى توصلت إلى عدم وجود إختلافات معنوية بين آراء أفراد العينة فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي بإختلاف فئة العمر، بينما تختلف مع نتائج دراسة (Roslan,2015) التى توصلت إلى وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة وفقا للعمر فيما يتعلق بالإهتمامك والتركيز في العمل، ودراسة (Pallavi&Patrick,2015) التى أظهرت وجود إختلاف بين الأساتذة والأساتذة المشاركين فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي لصالح الأساتذة المشاركين. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما كان الفرد صغير في العمر أظهر مزيدا من الإستغراق الوظيفي مقارنة بمن هم أكبر منه في السن .

- وتفسر تلك النتيجة أنه لا توجد إختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة نظرا لشعورها بالإستقامة التنظيمية في بيئة العمل دون النظر إلى الفروق العمرية مما يولد لديهم شعور بالإستغراق الوظيفي والإهتمامك في العمل .

- عدم وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير النوع، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Munir,et.al.,2015) التى أظهرت أن الإناث لديهم مستويات مرتفعة للإستغراق الوظيفي عن الرجال، بينما تتفق مع نتائج دراسة (Chernbin,2011) التى توصلت إلى عدم وجود إختلافات معنوية بين آراء أفراد العينة فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي بإختلاف النوع .

- وتشير هذه النتيجة إلى أنه لا يوجد إختلافات بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي. ولعل السبب يرجع إلى أن المسؤولين في المستشفيات الحكومية محل البحث لا تفرق بينهما في التعامل، مما يعمل على تبادل الثقة والإحترام بين العاملين من النوعين فيولد لديهم إستغراق وإندماج ومن ثم إهتمامك بالعمل.

- عدم وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Sohrabizadeh&Sayfour,2014) التى أشارت إلى أنه يوجد إختلاف معنوي وفقا للمؤهل العلمي للعاملين في إستغراقهم بالعمل وإرتباطهم به.

- وجود إختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية نحو الإستغراق الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Chernbin,2011) التى توصلت إلى وجود إختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بالإستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة .

- وتشير تلك النتيجة إلى أنه كلما زادت سنوات الخبرة للعامل زاد إحترامه للعمل وميوله للإحساس بالمسؤولية، وزاد شعوره بالإنخراط الكامل للعمل، وبالتالي زادت درجة إنهماكه وحببه وإستغراقه بعمله .

٢/٤ توصيات البحث :

في ضوء النتائج السابقة يقدم الباحثون مجموعة من التوصيات ، ويوضح الجدول رقم (١٦) هذه التوصيات موضحا فيه مجال التوصية ، والتوصية ، ومتطلبات وآليات التنفيذ والمسئول عن التنفيذ

توصيات البحث

م	مجال التوصية	التوصية	متطلبات وآليات التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
١	التفاؤل	تنمية وتطوير مستوى التفاؤل لدى العاملين	<p>*التعلم من الماضي وقبول الفشل، حتى يمكن إحياء روح التفاؤل لدى العاملين بهيئة التمرير.</p> <p>*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.</p> <p>*البحث عن الفرص المحتمل حدوثها مستقبلا، 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 للمستشفيات الحكومية محل الدراسة.</p>	الإدارة العليا. الإدارة الإشرافية. الإدارة التنفيذية. شئون العاملين (إدارة الموارد البشرية).
٢	الثقة	تنمية وزيادة الثقة لدى العاملين.	<p>*إحلال مبدأ الإدارة بالثقة محل مبدأ الإدارة بالتخويف، من خلال منح العاملين المزيد من الثقة في أنفسهم والتعامل معهم.</p> <p>*تفويض السلطات للعاملين بهيئة التمريض للقيام بالمهام الصعبة، لأن ذلك يؤدي إلى مرور العامل بتجارب النجاح لهذه المهام، مما يزيد من مستوى ثقتهم بأنفسهم.</p> <p>*الإستفادة من رصيد خبرات الفرد السابقة وإتقان تجارب النجاح، حيث إن ما حققه الفرد من نجاحات سابقة يؤثر على مستوى إستعداده لمواصلة النجاح مستقبلا.</p>	الإدارة العليا. الإدارة الإشرافية. الإدارة التنفيذية. شئون العاملين (إدارة الموارد البشرية).
٣	النزاهة	تحسين مستوى النزاهة (الشفافية) في العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.	<p>*الالتزام بالقوانين السائدة في المنظمة لتجنب المحسوبية عند القيام بعملية تقييم العاملين.</p> <p>*أن تكون القرارات مكتوبة واضحة ولا تحتمل اللبس من أجل الإبتعاد عن الغموض.</p> <p>*عدم معاقبة العاملين الذين يعترفون بالأخطاء التي تحدث في العمل من أجل تشجيعهم على الإعتراف بالأخطاء وتقديها مستقبلا.</p>	الإدارة العليا. الإدارة الإشرافية. الإدارة التنفيذية. شئون العاملين (إدارة الموارد البشرية).
٤	الرحمة	تحسين وتنمية بعد الرحمة من خلال تحسين المديرين للمنظور الأخلاقي في التعامل مع العاملين.	<p>*منح الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بهيئة التمريض الذين يتصرفون بناء على القيم والمعتقدات الأخلاقية لتشجيعهم على ذلك مما يؤثر إيجابيا على مستوى الخدمة المقدمة للمرضى.</p> <p>*وضع سياسة رادعة للعقاب تحكم قرارات المديرين من أجل العمل على إتخاذ القرارات الصعبة بالإعتماد على المعايير الأخلاقية.</p> <p>*الإهتمام بالعاملين من قبل الإدارة التي تعمل على الشعور والتعاطف ببعضهم البعض.</p>	الإدارة العليا. شئون العاملين (إدارة الموارد البشرية).

الإدارة العليا الإدارة الإشرافية. الإدارة التنفيذية. شئون العاملين (إدارة الموارد البشرية).	إعتناق مدخل المبادرة على أساس إعادة النظر فى هيكلة المستشفى لتصبح أكثر تسامحا من خلال عدة إستراتيجيات وهى: إستراتيجية لحل النزاع، والتي تتبنى مبدأ التوازن بين التعصب المنظمى من جهة والإفراط من جهة أخرى. إستراتيجية التركيز على تخفيض المخاطر، التي تتبنى مبدأ الوقاية من درجة المخاطر أو الضغوط التي تؤدي إلى زيادة النتائج غير المرغوبة التي يتعرض لها العاملين.	تعزيز وتنمية بعد التسامح لدى العاملين.	التسامح	٥
--	--	--	---------	---

المصدر : من إعداد الباحثين بالإعتماد على الدراسات السابقة.

٣/٤ مقترحات لبحوث مستقبلية :

امتدادا للبحث الحالى وفى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والأفكار والإتجاهات الواعدة للبحث المستقبلى ، ومن أبرزها :

١/٣/٤ ساهم البحث الحالى فى معرفة مفهوم الإستقامة التنظيمية وأبعادها وعلاقتها بالإستغراق الوظيفى، ومن خلال البحث والنتائج التي تم التوصل إليها، يقترح الباحثون تطبيق الدراسة فى مجالات أخرى مثل القطاع الخاص، والمنظمات التعليمية.

٢/٣/٤ إقتصرت البحث الحالى على بحث أثر الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفى، إلا أنه يمكن للدراسات المستقبلية أن تدرس أثر الإستقامة التنظيمية على بعض النتائج التنظيمية الأخرى مثل العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفى، الرضا الوظيفى، والإلتزام التنظيمى، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ورأس المال الإجتماعى.

٣/٣/٤ تناول البحث الحالى الإستقامة التنظيمية كمتغير مستقل مع متغير واحد تابع، ويمكن للأبحاث المستقبلية أن تبحث محددات ونتائج الإستقامة التنظيمية فى البيئة المصرية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. إدريس ، ثابت عبدالرحمن (٢٠١٢) ، بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض ، الإسكندرية ، الدار الجامعية .
٢. العنقرى ، عبدالعزيز بن سلطان ، المغربي ، عبد الحميد عبدالفتاح (٢٠١٢) ، " أثر الأنماط القيادية على الإرتباط الوظيفي لدى العاملين بمصرف الراجحي بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية " ، **المجلة المصرية للدراسات التجارية** ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، العدد الثالث .
٣. المغربي ، عبد الحميد عبدالفتاح (٢٠١٢) ، " أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية " ، **المجلة المصرية للدراسات التجارية** ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، العدد الثالث .
٤. المغربي ، عبد الحميد (٢٠٠٤) ، " جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي " ، **مجلة الدراسات والبحوث التجارية** ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، العدد (٢) .
٥. بازرة ، محمود صادق (١٩٩٦) ، **بحوث التسويق للتخطيط والرقابة وإتخاذ القرارات التسويقية** ، الرياض ، مكتبة العبيكان .
٦. عبدالوهاب ، محمد أبو القمصان محمد ، عبدالقادر ، على أحمد ، النجل ، محمد صابر صلاح (٢٠١٧) ، " الدور الوسيط لرأس المال النفسى فى العلاقة بين المناخ النفسى والإستغراق الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ " ، **المجلة المصرية للدراسات التجارية** ، كلية التجارة - جامعة المنصورة ،
٧. عريشة ، محمد (١٩٩٥) ، " تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الإستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد فى العمل - دراسة تطبيقية " **المجلة العلمية لكلية الإدارة والإقتصاد** .

ثانياً : المراجع الاجنبية

8. Abedi,S.,(2014),"The Role of Organizational Virtuoussness on the Organizational Commitment of Employees", **Copy right Institute of Interdisciplinary Business Research.**
9. Altunel , Mustafa C. , Kocak, Omer E., & Cankir, B., (2015), " The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey " , **Educational Sciences: Theory & Practice**, 15(2), 409-417.

10. Anipriya. S., &Manikandan. K, (2014), " Organizational Justice, Organizational Virtuousness and Performance Among Aank Employees", **Journal on Banking & Insurance Research**.
11. Asad, H., Naseem, R., &Faiz, R., (2017), " Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction", **Journal of Commerce and Social Sciences**, Vo1, 11 (1), 35-48.
12. Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011), " Key questions regarding work engagement ". **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, 20 (1), 4-28.
13. Beatty P., (2011), " Engagement, organizational commitment, and Incremental variance in the measurement of job satisfaction", Performance and turnover intent within the Canadian forces, **Master Of Arts In Psychology**, Carleton University, Ottawa, Ontario.
14. Becker, T. (1998), " Integrity in organizations : Beyond honesty and conscientiousness" **Academy of Management Review**, 23(1), 154-161.
15. Bright, D, & Exline, J. **Forgiveness at four levels: Intrapersonal, relational, organizational, and collective-group**. InK. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), Handbook of Positive Organizational Scholarship. New York: Oxford University Press (2011).
16. Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A., (2006), " The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations", **Journal of Business Ethics**, 64(3), 249-269.
17. Cameron K,. **Organizational virtuousness and performance, In Positive Organizational Scholarship**, KS Cameron, JE Dutton and RE Quinn (eds.), San Francisco: Berrett-Koehler (2003).
18. Cameron and A., Caza: (2006), " The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations", **Journal of Business Ethics** 64,249–269.
19. Cameron, K. S., & Levine, M. (2004), " Making the impossible possible: A case of positive Deviance in organizational performance". Working paper, **University of Michigan School of Business**.
20. Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003) **Positive organizational scholarship**. San Francisco: Barrett-Koehler.
21. Celik, A., & Esen, E., (2017), " The Moderating Role Psychological Wellbeing: Organizational Virtuousness and Work Engagement", **Journal of International Social Research**. Vol. 10-50.

22. Chernbin, Gene,(2011), " Perceived Organizational Support and Engagement", A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of **Master of Science in Organizational Leadership School of Business and Leadership Nyack College.**
23. Chiu,C.,(2005), " Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in A Practical Setting", **Journal of Management Development**, Vo1.(24), No. (10), pp837-855.
24. Chiu, Tai Sheng & Shiou Lu, Meei, (2003), " A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement-taking a certain medical Center and its entrusted hospitals" **Scandinavian Journal of Psychology**, Vo1, (40) No.2.
25. De Lacy. Jonnie, (2009), " **Engagement: The development of a three dimensional model of engagement; and an exploration of its relationship with affective leader behaviours**", A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Of Business (Research).
26. Clark, A., (1999), "An embodied cognitive science?", **Trends in Cognitive Sciences**, 3(9), 345-351.
27. Dilekci, U., &Nartgun, S. S., (2016), " Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness " **Anthropologist**,24(1): 363-372.
28. Gambetta, D. (1988), **Trust making and breaking cooperative relations**, New York, Basil Blackwell.
29. Harter, J, K., and Hayes, T. L, (2002), " Business –unit –level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis", **Journal of Applied Psychology**, Vo1.(87), No.(2), pp.268-279.
30. Hessel, I., (2013), "Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of thevirtuous Projects Approach to Leadership Development", **Master Thesis in Education**, Department of Educational Research, University of Oslo.
31. Heaphy, E. D., Dutton, J. E. (2008)," Positive social interactions and the human body at work: linking Organizations and physiology".**The Academy of Management Review**. 33:137-162.
32. Herbert, M. (2011), An Exploration of the Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self – Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee, Engagement **M.Sc. Thesis** (South Africa: Univesity of Sstellen bosch, 1 – 246.

33. Higgins, M., Shoshana, R., Dobrow, S., R., & Roloff, K. S., (2010), "Optimism and the Boundaryless career: The role of developmental relationships", **Journal of Organizational Behavior**, 31, 749-769.
34. Kong, H., (2012), " Relationships among work – family supportive supervisors career competencies, and job involvement", **International Journal of Hospitality Management**.
35. Kooshki, S. and Zeinbadi, H. , (2015), " An Investigation Into the Role of Organizational Virtuousness in the Job Attitudes of Teachers " **Journal UMP Social Sciences and Technology Management** Vo1. 3, Issue. 1, 2015.
36. Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008), " The contours And consequences of compassion at work". **Journal of Organizational Behavior**, 29, 193–218.
37. Munir, F., Houdmont, J., Clemes, S., Wilson K., Kerr, R., & Addley, K., (2015), "Work engagement and its association with Occupational sitting time: results from the Stormont study" , **BMC Public Health** , 15(1) , 15:30.
38. Nepean W, (2007). "Virtuous Firms Perform Better: An Empirical Investigation of Organizational Virtues and Performance", **Business Post Comment**.
39. Nikndrou, I., and Tsachouridi, I., (2015) "Towards a better understanding of the "buffering effects" of organization virtuousness perceptions on employee outcomes “ The current issue and full text archive of **the journal is available on Emerald Insight at**.
40. Pallavi, D., & Patrick, Harold A., (2015), "Influence tactics that Improve work engagement: faculty experiences in technical Educational institutions", **Asian Journal Of Manage Ment Research**, 5(4), 635-652.
41. Ravaji, M., (2016), " The Effect of Organizational Virtuousness and Psychological Capital Role on Employees' Creativity In Tehran Water and Wastewater Company Marjan Ravaji", **Journal of Scientific Management and Development** December, Vol. 4, No. 12, pp: 496-506.
42. Raymond, T. and Mjoli, T. Q., (2013), " The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower – level employees at a motor – car manufacturing company in London, South Africa. **Journal of Business and Economic Management**, Vo1. 1, No.(2), pp.25 -25.
43. Rego, A., Ribeiro, N., (2009), "Does Perceive Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?", **International Scholarly and Scientific Research & Innovation** 3 (6)

44. Riipinen,Markku(1997), "The Relationship between Job involvement and well-being" **The Journal Of Psychology**, Vo1 131,No.1P.81-89.
45. Rizwan, M., Pakistan, I., Khan, J., and Saboor, F. (2011), "Relationship of Job involvement With Employee Performance: Moderating role of Attitude ",**European Journal of Business and Management** Vo1. (3), No. (8), PP. 77-86.
46. Roslan, Nurul, A, HO. LO A., & Sambasivan, M., (2015), Job Demands & Job Resources: predicting Burnout and Work Engagement among Teachers, **International Proceeding of Economics Development and Research**, 84, pp, 1-10.
47. Sania, Z. M., &Ramsha, N., (1016), "Organizational Virtuousness Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework", **Journal of Behavioural Sciences**, Vo1. 26. No. 1.
48. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). " The measurement of engagement and burnout : a confirmative analytic approach", **Journal of Happiness Studies**, 3, pp. 71–92.
49. Sohrabizadeh, S, & Sayfour, N., (2014), "Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Nurses, **Iran Red Crescent Med J.**, 16 (11), pp. 1- 8.
50. Ugwu, F. O., (2012), "Are Good Often Reciproca ted? Perceptions of Organizational Virtuousness and Optimism As Predictors of Work", **Journal of Social Sciences&Humanities**, Vo1. 1. No. 3.
51. Ziapour, A; Bistoni, S. and Afsari, D., (2015), " The Relationship between Organizational Virtuousness and Employee Engagement " **International Research Journal of Applied and Basic Sciences**, Vo1, 9(8) : pp. 1442-1447.