

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير - جيجل.

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذ:

د. عمارة شريف

إعداد الطالبتين:

لببض هاجر

بوثلجة سناء

نوقشت أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ: عمارة شريف.
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ

السنة الجامعية: 2022-2023.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير - جيجل.

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: ادارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذ:

د. عمارة شريف

إعداد الطالبتين:

ليبيض هاجر

بوثلجة سناء

نوقشت أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ: عمارة شريف
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير



بسم الله والصلاة والسلام على رسولنا الكريم، والحمد لله الذي بنعمته وفضله تتم الصالحات، والحمد لله على تيسيره السبل وتوفيقه، وله الحمد والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر والعزيمة وأعاننا على إنجاز هذا العمل.

بداية نقول إن كان من واجبنا الإعراف بالفضل والشكر بعد الحمد لله فإننا نتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذنا المشرف "عمارة شريف" الذي رافقنا طيلة مدة إنجازنا هذا البحث ولم يبخل علينا من توجيهاته ومعلوماته فجزاه الله خيرا.

كما نتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة لمشاركتهم في مناقشة هذه المذكرة وإبدائهم آرائهم وملاحظاتهم القيمة.

والشكر موصول إلى كل أساتذة قسم علوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، الذين رافقونا طيلة مشوارنا الدراسي وأيضا تقديرا وإعترافا منا بالجميل نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل - على حسن التعامل والإستقبال.

إهداء



إلى نبع الحنان إلى أعز ما في الوجدان
إلى التي رفعت الأيادي دعاء وأيقنت بالله أملا " أمي الغالية ".
إلى الذي إسمه غالي وقدره عالي إلى الذي أحمل اسمه بكل افتخار " أبي الغالي".
إلى سندي وقوتي ورفيق دربي حفظه الله ودلل الصعاب أمامه خطيبي "هارون".
إلى المحبة والسلام إلى القلوب الحانية إلى الغوالي إخوتي لمياء، ياسين، أسامة، مريم.
إلى رموز العطاء والحب والصفاء حفظهم الله جدي بلقاسم وجدتي الظريفة.
إلى الأرواح الطاهرة روح جدي وجدتي رحمهم الله بوزيد ومسعودة.
إلى الغاليات من أعتبرهم إخوتي إيناس، رنياء، إيمان.
إلى كل أفراد عائلتي التي وسعتهم ذاكرتي ولم توسعهم مذكرتي.

هاجر



إهداء

إلى نبع الحنان إلى أعز ما في الوجدان إلى التي رفعت الأيادي دعاء وأيقنت بالله أملا " أمي الغالية " .

إلى الذي إسمه غالي وقدره عالي إلى الذي أحمل اسمه بكل افتخار " أبي الغالي " .

إلى سندي وقوتي ورفيق دربي حفظه الله ودلل الصعاب أمامه خطيبي "كريم" .

إلى المحبة والسلام إلى القلوب الحانية إلى الغالي إخوتي ابتسام، حسام، هارون، رمزي، ملاك، نصرو .

إلى رموز العطاء والحب والصفاء حفظهم الله جدتاي حورية وأم الخير .

إلى الأرواح الطاهرة روح جدي عمار وجدي مسعود .

إلى عائلتي الثانية التي لن أفيها حقها عمي مراد وزوجة عمي سماح .

إلى كل أفراد عائلتي التي وسعتهم ذاكرتي ولم توسعهم منكرتي .

سناء

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاستقامة التنظيمية والتي تتكون من (التقاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية التعاطف التنظيمي النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج -جيجل - تم إختبار فرضيات الدراسة على 50 عاملا بإستخدام الانحدار المتعدد إستنادا إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، فيما يخص الأبعاد فقد تم التوصل إلى أن بعد التقاؤل التنظيمي الثقة التنظيمية التعاطف التنظيمي النزاهة التنظيمية لهم أثر ذو دلالة إحصائية في المتغير التابع الاستغراق الوظيفي، في حين أن بعد المغفرة التنظيمية ليس له أثر ذو دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي، كما تم تقديم إقتراحات وآفاق للدراسة.

الكلمات المفتاحية : الاستقامة التنظيمية الاستغراق الوظيفي الشركة الإفريقية للزجاج.

Abstract:

This study aimed to identify the effect of organizational virtuousness, which consists of (Organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity and organizational forgiveness) on job engagement of the employees of the African Glass company -Jijel. The hypotheses of the study were tested on a sample of 50 employees using multiple regression based on the statistical package program for social sciences. The study concluded that there is a statistically significant effect of organizational virtuousness on job engagement, and that the dimensions of organizational optimism, organizational trust, organizational empathy and organizational integrity have an impact on job engagement, while the dimension of organizational forgiveness has no statistically significant effect on job engagement. And practical suggestions and future prospects were presented for the study.

Keywords: Organizational virtuousness, job engagement, African Glass company.

الصفحة	الموضوع
	الشكر
	الإهداء
	الملخص
I	قائمة المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
IV	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
7	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الإستقامة التنظيمية
10	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الإستغراق الوظيفي
12	المطلب الثالث: العلاقة النظرية بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي
14	المبحث الثاني: الأدبيات للتطبيقية للدراسة
14	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالإستقامة التنظيمية
16	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالإستغراق الوظيفي
18	المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا
19	المطلب الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة
21	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
23	تمهيد
24	المبحث الأول: إجراءات وأداة الدراسة
24	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أدواتها
26	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
31	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة
33	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
33	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة
36	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج متغيري الدراسة
44	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
49	خلاصة
51	خاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع

59	الملاحق
----	---------

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
25	المقياس السداسي المعتمد لقياس فقرات الإستبيان	1
26	فئات المقياس السداسي المعتمد في الدراسة	2
27	الصدق الداخلي لفقرات بعد التفاؤل التنظيمي	3
27	الصدق الداخلي لفقرات بعد الثقة التنظيمية	4
28	الصدق الداخلي لفقرات بعد التعاطف التنظيمي	5
28	الصدق الداخلي لفقرات بعد النزاهة التنظيمية	6
29	الصدق الداخلي لفقرات بعد المغفرة التنظيمية	7
29	الصدق الداخلي لمحور الاستقامة التنظيمية	8
30	الصدق الداخلي لمحور الإستغراق الوظيفي	9
31	معاملات الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لثبات الاستبيان	10
33	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	11
34	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	12
34	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	13
35	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	14
35	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي	15
36	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل	16
37	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التفاؤل التنظيمي	17
38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الثقة التنظيمية	18
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التعاطف التنظيمي	19
40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد النزاهة التنظيمية	20
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المغفرة التنظيمية	21
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستقامة التنظيمية	22
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستغراق الوظيفي	23
44	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	24
45	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى	25
45	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	26
46	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	27
47	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	28
48	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة	29

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة	1
11	أنواع الاستغراق الوظيفي	2

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
59	قائمة الأساتذة المحكمين	1
60	استبانة الدراسة	2
64	مخرجات SPSS الصدق الداخلي لأداة الدراسة	3
69	مخرجات SPSS ثبات أداة الدراسة	4
69	مخرجات SPSS التحليل الوصفي للخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة	5
70	مخرجات SPSS التحليل الوصفي لأبعاد ومحاور الدراسة	6
75	مخرجات SPSS اختبار فرضيات الدراسة	7

مقدمة

المنظمات اليوم تشهد عدة تغيرات وتطورات في شتى المجالات خاصة مجال إدارة الموارد البشرية، إذ ترتبط فعالية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وما يبذله من جهد اتجاه العمل ولأن الموظفين يقضون جزءا كبيرا من وقتهم في الوظيفة تصبح جزءا مهما في حياتهم، وبمرور الوقت يشكل مجموعة من المعتقدات والآراء والمشاعر اتجاه الوظيفة، إرتباط الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وإيمانه بقيمتها وأهدافها والإبتعاد عن السلوكيات الضارة التي تؤثر على سمعة المؤسسة ومدى نجاعتها في تحقيق أهدافها .

ولعل من بين أهم المشاعر اتجاه العمل والتي لها أثر في توفير بيئة عمل صالحة وتحمي حقوق ومصالح الموظفين وتشجعهم على الاستمرار في العمل بشكل مستمر، ألا وهي الاستقامة التنظيمية، والتي تعد من بين أهم المفاهيم الادارية الحديثة التي تعتبر إحدى الضروريات الاساسية للسلوك والتعامل مع الآخرين في جو يملؤه العديد من المشاعر الايجابية كالتقاول، الثقة، التعاطف، النزاهة والمغفرة.

بالمقابل يعبر الاستغراق الوظيفي عن حالة التقاني والاندماج العميق للموظف في عمله ومدى انخراطه في أهدافها إنجاز المهام الموكلة إليه، وينظر إليه على أنه إحدى العوامل الرئيسية اللازمة لفهم ومعرفة السلوك داخل المنظمات بالإضافة إلى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى مثل: الغياب، الرضا، الاداء، طبيعة سير العمل. فوجود سلوكيات إيجابية كالاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي يعتبر مكسبا لأي منظمة تسعى لتوفير مناخ عمل مفعم بالنشاط والثقة وحب العطاء.

بناء على ما تم ذكره يمكن طرح التساؤل الرئيسي: هل يوجد أثر للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل؟

وتتدرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ هل يوجد أثر للتقاول التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير- جيجل؟
- ✓ هل يوجد أثر للثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الافريقية للزجاج الطاهير-جيجل؟
- ✓ هل يوجد أثر للتعاطف التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الافريقية للزجاج الطاهير-جيجل؟
- ✓ هل يوجد أثر للنزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الافريقية للزجاج الطاهير-جيجل؟

✓ هل يوجد أثر للمغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
 ➤ **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.

وتتفرع الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- ✓ **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتعاؤل التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.
- ✓ **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.
- ✓ **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتعاطف التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.
- ✓ **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.
- ✓ **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل.

أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إثراء المكتبة الجامعية بمعلومات حول موضوع الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي؛
- معرفة مستوى وجود الاستقامة التنظيمية لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل؛
- معرفة مستوى وجود الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل؛
- معرفة مستوى تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل؛
- تقديم اقتراحات من شأنها أن تساهم في زيادة مستوى الاستقامة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة وتعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي لديهم.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية هذه الدراسة في:

- كونها من أوائل الدراسات التي جمعت بين هذين المتغيرين (الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي) في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بولاية جيجل؛
- أهمية متغيري الدراسة الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

ترجع أسباب اختيار موضوع الدراسة إلى ما يلي:

- الرغبة الملحة للبحث والاستقصاء في موضوع الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي؛
- إبراز أهمية الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل؛
- نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

حدود الدراسة: تحكم هذه الدراسة مجموعة من الحدود والمتمثلة في:

- **الحدود الموضوعية:** بحثت هذه الدراسة في أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل.
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة بالشركة الإفريقية للزجاج - جيجل.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة في عينة من الموظفين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل والذي قدر عددهم ب 50 عامل.
- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2023/2022.

منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي، الذي يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها مع تحليلها وتفسيرها من أجل قياس ومعرفة أثر العوامل في أحداث الظاهرة محل الدراسة، مع استخلاص النتائج والتعرف على طريقة للتحكم في هذه العوامل وأيضا التنبؤ بسلوك ظاهرة ما مستقبلا.

وذلك بالاطلاع على الأدبيات النظرية للموضوع المتوفرة في الكتب والمجلات والرسائل العلمية. كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات واعتماد البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (Spss) في معالجتها وتفسيرها.

هيكل الدراسة:

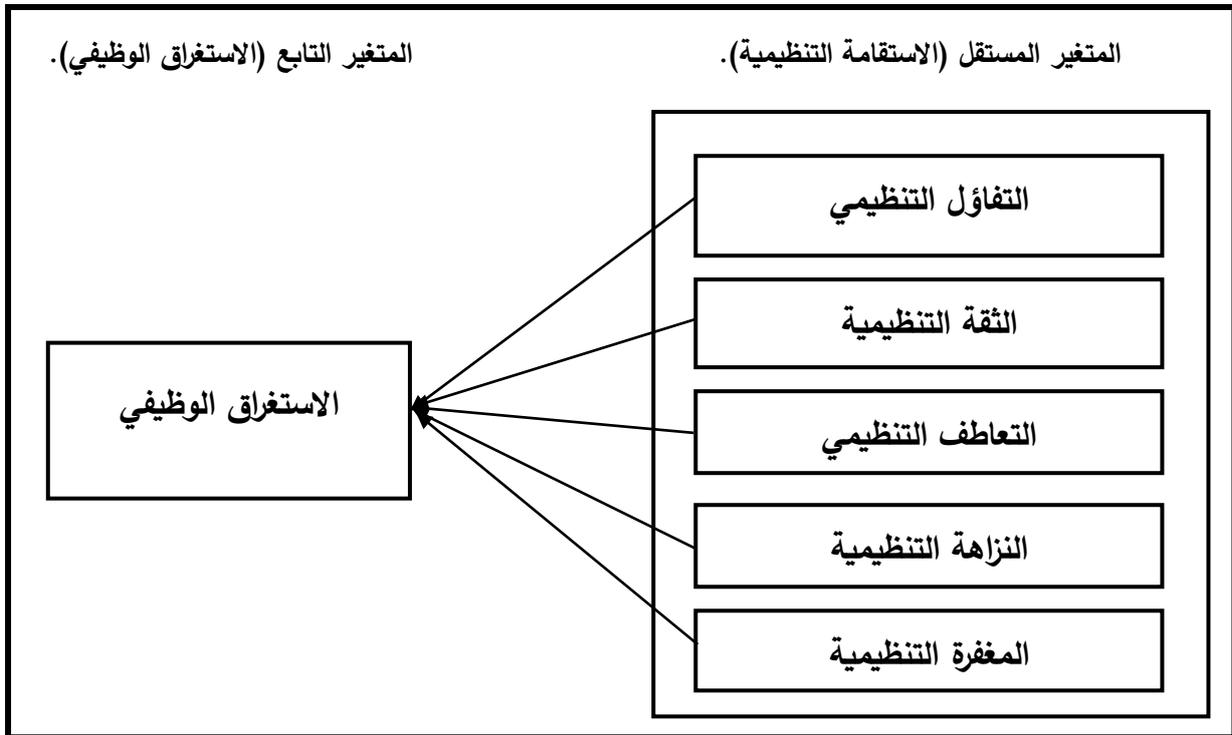
للإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة المنبثقة عنها قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وآخر تطبيقي اعتمادا على طريقة "IMRAD"، تناول الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة حيث تضمن مبحثين تم التطرق في المبحث الأول إلى مفاهيم عامة حول الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بالإضافة إلى العلاقة النظرية بالاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، وفي المبحث الثاني تم التطرق إلى مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي سواء العربية منها أو الأجنبية. أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية، حيث قسم إلى مبحثين تضمن المبحث الأول إجراءات وأداة الدراسة وخصص المبحث الثاني لعرض وتحليل نتائج الدراسة.

نموذج الدراسة: يشمل نموذج الدراسة المتغيرات التالية:

المتغير المستقل: يتمثل في "الاستقامة التنظيمية"، والذي تم قياسه اعتمادا على الأبعاد التالية: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية.

المتغير التابع: يتمثل في الاستغراق الوظيفي

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد

تتميز أي مؤسسة بالموارد البشرية التي تمتلكها لما لها من معرفة وقدرات ومهارات، وأصبح من الضروري على المؤسسات إيجاد طرق للاستفادة من المورد البشري المتاح، لذلك اهتم الكثير من الباحثين بدراسة الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuousness) كأحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي.

يعد الاستغراق الوظيفي (Job Exhaustion) ذو أهمية بالغة باعتباره احد مداخل سلوكيات العمل المهمة داخل المنظمة فالاستغراق يتأثر بدرجة ارتباط الفرد بمؤسسته واستقامته، وهذا ما يدفع بنا إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية للدراسة أي المفاهيم الأساسية لمتغيري الدراسة والعلاقة القائمة بينهما، أما المبحث الثاني نتناول في الأدبيات التطبيقية للدراسة أي الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

في إطار هذا المبحث سيتم التطرق الى أهم العناصر المتمثلة في مفاهيم أساسية للاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي والعلاقة بينهما.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الاستقامة التنظيمية

الفرع الأول: تعريف الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuosity)

اهتم الباحثون بموضوع الاستقامة التنظيمية وقد تعددت وجهات النظر حول تعريفها؛ حيث هناك من عرفها على "أنها مجموعة من السلوكيات و الفضائل الايجابية ذات الأثر في الحياة التنظيمية التي يتعمق محتواها في تصرفات و أفعال العاملين اعتمادا على تمكنهم من أبعاد التفاوض،،التعاطف،النزاهة، المغفرة، وفي التعامل مع الآخرين و ترجمتها إلى ثقافة تنتشر على مستوى أنشطة و أقسام المنظمة". (غالي وعبد الله، 2015، ص 244).

تعرف أيضا بأنها: "الإستقامة التنظيمية هي السلوك الإيثاري الذي يظهره أعضاء المنظمة يتم عرضه في تصرفات السلوك الفردي و الجماعي للمنظمة وتتميز الاستقامة التنظيمية بالصلاح الأخلاقي والتحسين الاجتماعي" (Asad et al , 2017, p 37)

نذكر أيضا أن "الاستقامة التنظيمية هي التي تعزز الدافع الذي يتجاوز المعاملة بالمثل وتحت على الشيء الصحيح الواجب عمله " (Brigh et al, 2006 , p252).

كما أشار (المطيري، 2022) : "أن الاستقامة التنظيمية تعد قيمة أصلية من قيم المنظمة التي يمكن أن يتحلى بها القائد في عالم الأعمال المعاصر الذي يتطلب أكثر من أي وقت مضى أفراد يتوخون العدل والاستقامة وقلوبهم ملؤها الحب لجميع البشر فمن دونها لا يمكن تحقيق أي نجاح حقيقي، والاستقامة سلوكيات لا بد من الاستمرار بها من جيل الى آخر لتحقيق النجاح المستدام". (قادر، إبراهيم، 2023، ص 62)

من التعاريف السابقة نستخلص أن الاستقامة التنظيمية هي تلك الممارسات والتصرفات التي تتم على المستوى الفردي والجماعي في المنظمة والتي تساهم في تكوين مشاعر إنسانية داخل المنظمة تمس كافة المسارات والسياقات التنظيمية التي تؤدي الى زيادة الأداء الفعال داخل المنظمة.

الفرع الثاني: خصائص الاستقامة التنظيمية

تجسد الاستقامة التنظيمية السلوك المتميز المطلوب من طرف أغلب المنظمات ووفقا لذلك فهي تتمتع بعدة خصائص (جمال، 2018، ص 64):

1- الجانب الأخلاقي: وهو يمثل ما هو جيد والأخلاق الفاضلة وترتبط الاستقامة ارتباطاً وثيقاً بما وصفه أرسطو بالنوايا الحسنة التي هي جيدة في حد ذاتها ويتم اختيارها مثل الحب، الحكمة والوفاء، وتشمل النوايا الحسنة الثانية التي هي جيدة من أجل الحصول على شيء آخر مثل الربح، الهيبة أو السلطة فالأفراد بطبيعتهم لا يكونون مشبعين بالنوايا الحسنة الأولى بقدر تشبعهم بالنوايا الحسنة الثانية، ويتسم العنصر الأخلاقي في الاستقامة بامتلاك النوايا الحسنة الأولى المرغوبة في حد ذاتها وهي سمة من سمات المنظمات والأفراد.

2- الجانب الإنساني (الشخصي): ترتبط الاستقامة مع الإنسان وازدهار الشخصية و أخلاق الفرد وضبط النفس والمرونة ومع الغرض الهادف والمبادئ السامية، فالأمور والأفعال دون تأثير للإنسان ليست فاضلة أو مستقيمة. إن هيكل المنظمة على سبيل المثال ليس مستقيماً لأنه لا ينطوي على تأثير إنساني إيجابي أو سلبي جوهري، ومع ذلك فقد أنشأت بعض المنظمات الهياكل من أجل إدامة ازدهار العلاقات الشخصية وتعزيز التعلم وتنمية الشخصية بين الموظفين، لذلك مثل هذه الهياكل قد تمكن الاستقامة أن تحدث في المنظمة من خلال تأثيرها على الإنسان.

3- الجانب الاجتماعي: تتميز الاستقامة التنظيمية بتحسين الظروف الاجتماعية التي تمتد أبعد من مجرد المصلحة الذاتية وهي تخلق قيمة اجتماعية وتنتج فائدة للآخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل أو المكافأة.

الفرع الثالث: أهمية الاستقامة التنظيمية

الاستقامة التنظيمية تتجاوز مجرد فائدة المصلحة الذاتية بل خلق قيمة اجتماعية تتجاوز الرغبات إلى أفعال فالمنظمة المستقيمة يمكن أن تعلم أعضائها ليكونوا أكثر فاعلية (زهراء أبو شكير، 2018، ص 63) إن تطبيق السلوكيات المستقيمة في المنظمات وممارستها من قبل الموظفين سوف ينعكس على المجتمع ويتم توحيد هذه السلوكيات من قبل الموظفين، وبشكل عام سوف يؤدي الى ازدهار المجتمع، وتأسيساً على ما تقدم ذكره يمكن تحديد أهمية الاستقامة التنظيمية (نفس المرجع السابق ص 63).

- تنتج طاقة إيجابية في المنظمة وتزيد النشاط والحيوية لدى الموظفين؛
- تؤدي الى الريادة في السلوك لدى المجتمع؛
- تعزز شعور الموظفين بتقييم الذات والاستقلالية والارتياح؛
- تعزيز احتمالية الأداء الإيجابي؛
- تعمل كقوة داخلية تدفع الفرد للسلوك الجيد.

الفرع الرابع: أبعاد الاستقامة التنظيمية

1- التفاؤل التنظيمي (Organizational Optimism): "التفاؤل يعني القدرة على النظر الى الجانب المشرق من الحياة ، والحفاظ على الايجابية ،حتى في مواجهة التحديات، فالتفاؤل يفترض قدرا من الامل تجاه

الحياة، والتفاؤل لا يتطلب الايمان بتحقيق الاهداف فقط، وانما ايضا القدرة على توجيه قدرات الفرد نحو تحقيق الاهداف، ولذلك يمثل التفاؤل قوة إيجابية مؤثرة في المنظمات." (مروان المصري، 2020، ص 14، 15).

2-الثقة التنظيمية(Organizational Trust): "هو إيمان الفرد والقائد التنظيمي بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من حيث النية والسلوك كما تعرف بأنها الشعور الكامل باستحقاق المنظمة بوصفها كيانا لتكون مؤتمنة وفقا لإدراك الموظف". (علي مرزوق 2019، ص 195)

3-التعاطف التنظيمي(Organizational Empathy): "إن التعاطف صفة إنسانية محددة تنطوي على قلق الفرد على الآخرين ويعتبر واحد من بين أسس الحياة الأخلاقية، كما يلاحظ أن أغلب الدراسات في مجال علم النفس أظهرت التعاطف كحالة من الشعور، وعلى خلاف ذلك فالدراسات التنظيمية تظهر التعاطف على أنه عملية ديناميكية بين الأفراد أو مجموعة من العمليات الفرعية التي تنطوي على اثنين أو أكثر من الأفراد حيث تم تفعيلها من خلال ملاحظة المعاملة الإنسانية" (زهراء، مرجع سبق ذكره، ص 73، 74).

4-النزاهة التنظيمية(Organizational Integrity): عرفت النزاهة التنظيمية بأنها "مفهوم شامل يتضمن جميع أوجه السلوك الإيجابي وخاصة فعالية الأخلاق التي تنتشر بين العاملين ضمن البيئة الداخلية للمنظمة لتحسن حالة الفهم والإدراك الفردي لضوابط التشغيل والمبادئ والغرض والقيم الجوهرية وثقافة النزاهة تهدف الى تحقيق التكامل والاتساق بينهما". (الحسناوي، 2015، ص 54)

وعرفت أيضا بأنها "الحالة الناتجة عن الإلتزام بالقيم والممارسات المهنية، عند اجراء وتطبيق آليات عمل داخل المنظمة تضمن الموضوعية والوضوح والمنفعة التي توفر العزل من التحيز والتزوير والانتحال". (خالد العازمي، 2021، ص 165)

5-المغفرة التنظيمية(Organizational Forgiveness): "تعتبر المغفرة فضيلة إنسانية إيجابية تمثل شكلا من أشكال الخير الأخلاقي والروحي وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأشخاص الأكثر تسامحا ومغفرة يظهرون علامات على صحة بدنية ونفسية أفضل وترتبط المغفرة إيجابا بالرضا عن الحياة إذ أن الأفراد الأكثر غفرانا شهدوا زيادة في احترام الذات مع مرور الوقت" (زهراء، مرجع سبق ذكره، ص 76). كما تشير المغفرة في الحياة التنظيمية بأنها خلق علاقة عمل ممتعة في بيئة عمل أفضل إذ أنها تعزز العلاقات الشخصية وتسهل عملية التفكير الإيجابي وتزرع الروابط الداعمة بين العاملين.(هاني فتحي، 2022، ص 525).

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الاستغراق الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الاستغراق الوظيفي

حاز الاستغراق الوظيفي على اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة ومن بين أهم التعاريف التي تناولت الاستغراق الوظيفي:

يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: "هو درجة اهتمام الفرد بالعمل أي أن العمل هو الغاية والمصدر الأساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد". (أحمد، فتيحة، 2020، ص 48).

يعرف أيضا بأنه "القدرة على التأثير في الموظفين على عقولهم وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق ويظهر الموظفون الملتزمون شعور الاتحاد مع منظماتهم ويرغبون بأن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص لأنهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفيا واجتماعيا مع رؤية ورسالة وغرض المنظمة". (فادية، رمزي وآخرون، 2019، ص 124).

كما يرى البعض أن "الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الايجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والاحساس باليأس". (المغربي، 2007، ص 348).

مما سبق يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي على أنه ارتباط الفرد في عمله من خلال التقاني والانهماك فيه من أجل المساهمة في نجاح المنظمة.

الفرع الثاني: أهمية الاستغراق الوظيفي

تكمن أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي:

- يعتبر عامل مهم في خلق وزيادة تحفيز الموظفين؛
- مهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل؛
- يستخدم الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسات في توقع معدلات الغياب؛
- جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم؛
- يعتبر عامل أساسي لتوجيه السلوك التنظيمي؛
- ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي يقلل معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما ويعزز السلوك التنظيمي؛
- دخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (الشنطي، أبو عمرة، 2019، ص7)؛

- التحسين المستمر للجودة (فوزية، سلاف، 2021، ص54).

الفرع الثالث: أنواع الاستغراق الوظيفي

تم تقسيم أنواع الاستغراق الوظيفي إلى ثلاثة أبعاد رئيسية، وفيما يلي سنحاول تقديم شرح مختصر وذلك كالآتي:

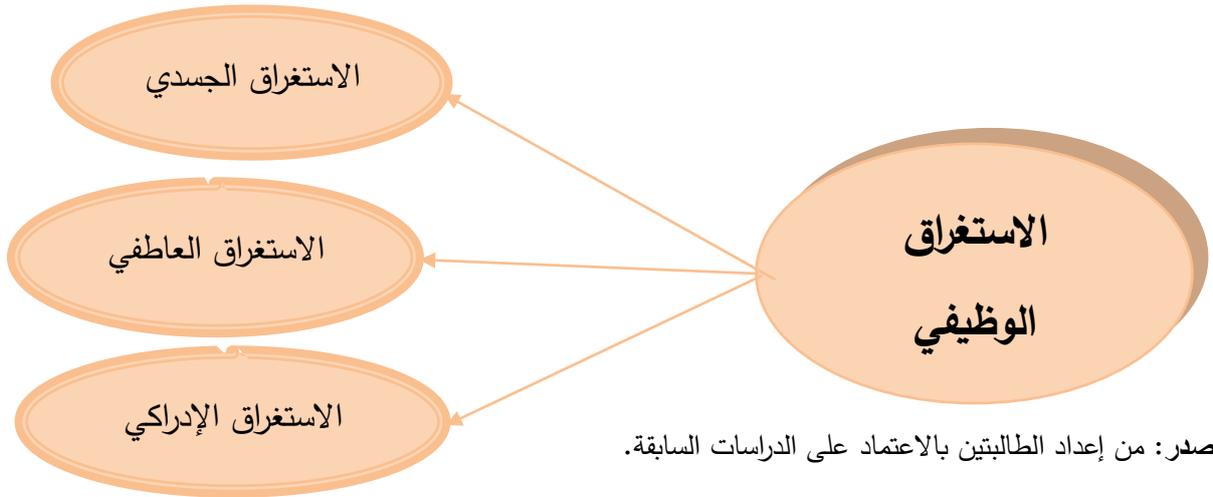
1- **الاستغراق الجسدي**: يعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لاستكمال المهام. (صبري، 2020، ص08)

2- **الاستغراق العاطفي**: وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته ومدى حبه لعمله. (إسماعيل، 2015، ص09)

3- **الاستغراق الإدراكي (المعرفي)**: ويقصد به انغماس وانهماك الموظف بشكل كامل في ممارسة العمل، وتجاهل لهو المنافسة، والتركيز بشكل مكثف على إنجاز المهام التي أعطيت له. (مريم، 2020، ص41)

ويمكن توضيح أنواع الاستغراق الوظيفي في الشكل التالي:

الشكل رقم 02: أبعاد الاستغراق الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفرع الرابع: محددات الاستغراق الوظيفي

تتمثل محددات الاستغراق الوظيفي في (مشري، 2021 ص 44):

- 1- **محددات شخصية**: تتضمن الأقدمية، والجنس، ومستوى التعليم.
- 2- **محددات وظيفية**: تتضمن الحوافز والاستقلالية الوظيفية والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- 3- **محددات اجتماعية**: تتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح على صعيد آخر.

الفرع الخامس: استراتيجيات الاستغراق الوظيفي

تشير الدراسات الى وجود عدد من الاستراتيجيات التي تعزز الاستغراق الوظيفي في المنظمات وهي (ماضي، ديب، 2014، ص 27-29):

1- العمل: تعتمد هذه الإستراتيجية على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف والتي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل.

2- بيئة العمل: تهتم هذه الإستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد وبالتالي الموظفين الذين يتمتعون أنفسهم والذين تم دعمهم وتطويرهم والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون عمل أفضل للعملاء.

3- القيادة: ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين للقيام بأعمالهم بكفاءة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق.

4- إيجاد فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، وعلى الرغم أنها تكون مهمة بل لأنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح للأفراد صوت من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم وتأكيد القيمة الأساسية للمنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها الأفراد.

المطلب الثالث: العلاقة النظرية بين الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي:

بعد تطرقنا في المطالب السابقة إلى الإطار النظري لكل من الإستقامة التنظيمية و الإستغراق الوظيفي يأتي هذا المطلب لإيضاح العلاقة النظرية بين أبعاد الإستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي سنتطرق لها ونوضحها في النقاط التالية:

الفرع الأول: العلاقة بين التفاؤل التنظيمي والإستغراق الوظيفي

التفاؤل التنظيمي هو الإحساس بأن المؤسسة والعمل تتجهون نحو الأفضل، وأن الموظف يشعر بأنه قادر على تحقيق أهدافه ويعتبر جزءا من نجاح المؤسسة. ومن ناحية أخرى، يمثل الإستغراق الوظيفي مدى التقاني والانخراط والاندماج الذي يشعر به الموظف تجاه عمله. لذلك يمكن القول إنه هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين التفاؤل التنظيمي والإستغراق الوظيفي وهذا ما أكدته دراسة عماد عبد العزيز، وآخرون (2022)، حيث يشعر الموظفون المتفائلين بالإرتباط العميق بوظيفتهم ومؤسستهم. وعلى العكس من ذلك يشعر الموظفون المتشائمون والإحباط والإنزواء، وبالتالي فإنهم قد ينفرون وينفصلون عن عملهم.

الفرع الثاني: العلاقة بين الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي

أكدت الدراسة السابقة أن هناك علاقة مباشرة بين الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، فالثقة التنظيمية هي الإحساس بالأمان والإستقرار والثقة في الإدارة والمؤسسة، وهذا يعزز رضا الموظفين عن وظائفهم وإيجاد الرغبة في العمل بشكل أفضل وبشكل أكثر إنتاجية، لذلك يمكن القول إن الثقة التنظيمية تساهم في زيادة استغراق الموظفين لوظائفهم وزيادة رضاهم الوظيفي وهذا ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم وبالتالي يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

الفرع الثالث: العلاقة بين التعاطف التنظيمي والإستغراق الوظيفي

يمكن القول أن التعاطف التنظيمي يمكن أن يساعد في زيادة الإستغراق الوظيفي وهذا ما أكدته دراسة **عبد العزيز علي مرزوق (2019)**، فعندما يشعر الموظف بالترابط والانتماء للمؤسسة والزملاء، يزيد الإحساس بالراحة والرضا الوظيفي ويقلل من السلوكيات السلبية مثل التغيب والإفصال عن العمل وهذا ما أكدته دراسة. إلى جانب ذلك يؤدي التعاطف التنظيمي إلى تحسين بيئة العمل والعلاقات بين الموظفين والإدارة مما يؤدي إلى تحفيز الموظفين لتحقيق أفضل النتائج، لذلك فإن وجود التعاطف التنظيمي يعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تحفز الإستغراق الوظيفي وتؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

الفرع الرابع: العلاقة بين النزاهة التنظيمية والإستغراق الوظيفي

تركز النزاهة التنظيمية على العمل الأخلاقي والمبادئ الأخلاقية، وتتضمن الإلتزام بالشفافية والمساءلة. وترتبط بالإستغراق الوظيفي بشكل كبير حيث أن الإلتزام بالسلوك الأخلاقي يؤدي إلى زيادة الثقة والإحترام بين الموظفين والمؤسسة، وهذا يساهم في تعزيز الإستغراق الوظيفي، وعندما يعمل الموظفون في بيئة عمل مليئة بالنزاهة والشفافية فإنهم يشعرون بالثقة في قيادتهم و مؤسستهم وهذا يؤدي إلى زيادة التقاني والتركيز في العمل على العكس من ذلك إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى النزاهة التنظيمية فإنه يصعب على الموظفين التركيز والإستغراق في مهامهم، حيث أنهم قد يشعرون بالإحباط و الضياع وقلة الدافع بسبب عدم الثقة في القيادة والمؤسسة. بالتالي، النزاهة التنظيمية والإستغراق الوظيفي هما عنصران أساسيان لإنجاح أي مؤسسة، وتعزيزهما يساهم في زيادة الإنتاجية والفعالية في العمل وهذا ما أكدته الدراستين السابقتين.

الفرع الخامس: العلاقة بين المغفرة التنظيمية والإستغراق الوظيفي

المغفرة التنظيمية تشير إلى قدرة المؤسسة على الصفح والتسامح تجاه الأخطاء والسلوكيات غير الأخلاقية للموظفين وترتبط بالإستغراق الوظيفي بشكل كبير حيث تساعد على إزالة المشاعر السلبية

التي يشعر بها الموظفون عند ارتكابهم أخطاء مما يجعلهم يشعرون بالإسترخاء . علاوة على ذلك المغفرة التنظيمية تؤدي إلى الحد من الخطأ والتكرار وتزيد من الثقة بين الموظفين والإدارة وهذا يجعل الموظفين يعملون بجد وإجتهد. وبالتالي يمكن القول أن تعزيز الثقة التنظيمية يعمل على زيادة الإستغراق الوظيفي.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سنتناول في هذا المبحث الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، والمتعلقة بالمتغيرين معا.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية

الفرع الأول: الدراسات العربية.

1- دراسة (يوسف حامد مناع) 2022 مقال بعنوان: "أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي -

دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام". (حامد، 2022).

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمسة على التميز التنظيمي بأبعاده الأربعة، وذلك من وجهة نظر العاملين (الموظفين المصرفيين والإداريين) بالبنوك التجارية العامة (البنك الأهلي المصري وبنك مصر وبنك القاهرة) في محافظة المنوفية.

قد تم اختيار عينة عشوائية حجمها 320 مفردة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد.

توصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر معنوية موجب لأبعاد الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي.

2- دراسة هاني فتحي عبد اللاء مقصود، (2022) بعنوان: "الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في

العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي- دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك في القطاع العام التجاري بمحافظة المنوفية-.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي وذلك بالتطبيق على عينة قوامها 257 مفردة من العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، وقد تم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال قائمة الاستقصاء التي بلغ عددها 231 قائمة قابلة للتحليل بمعدل استجابة قدره 93.5%، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد الدراسة (القيادة الأخلاقية، الاستقامة التنظيمية، التماثل التنظيمي)، إضافة إلى وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي من خلال الاستقامة التنظيمية حيث ثبت قيام الاستقامة التنظيمية بدور الوساطة في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي.

3-دراسة (بن محمد ايمان) 2021 مقال بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل الاستقامة التنظيمية، دراسة حالة بعض جامعات الشرق الجزائري.

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الارتباط والأثر بين القيادة الإستراتيجية بأبعادها على الاستقامة التنظيمية في جامعات الشرق الجزائري، وتم استعمال الاستبانة الالكترونية لجمع البيانات وتوزيعها بشكل عشوائي وتم الحصول على 70 استبانة صالحة للدراسة وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح أثر القيادة الإستراتيجية على الاستقامة التنظيمية واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss 21 لتحليل بيانات الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية وعلاقة تأثير بين القيادة الاستراتيجية والاستقامة التنظيمية.

4-دراسة (زهراء جمال صبري أبو شكير) 2018 رسالة ماجستير بعنوان: الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من استنزاف الشعوري، بحث تحليلي لأراء عينة في منظمات التعليم التربوي(شكير، 2020).

تهدف الدراسة إلى تحديد دور الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل في تعزيز أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين وفقا آراء عينة في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في عرض معلومات البحث وتحليلها وتفسيرها، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع بيانات ومعلومات أفراد عينة البحث إذ تم توزيع 210 استبانة.

قد تم التوصل من خلال البحث الى استنتاجات عديدة من أهمها:

متغير الاستقامة التنظيمية يحسن ويدعم دور أخلاقيات العمل التي تعتمدها إدارات المدارس فعليا في تقليل مستوى الاستنزاف الشعوري.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.

1-دراسة (Koosuki & Zeinabadi) 2016 بعنوان

The role of organizational Virtuosity in organizational citizenship behavior of teachers. The test of direct and indirect effect Though job satisfaction mediating.

هدفت الدراسة إلى اختبار التأثير المباشر وغير المباشر للاستقامة التنظيمية في سلوكيات المواطنين التنظيمية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من 403 معلما من المدرسة الثانوية العامة في مناطق في مدينة Karaj استخدمت طريقة المسح، وتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي وتحليل المسار ونمذجة المعادلة الهيكلية.

وقد توصلت الدراسة إلى إن الاستقامة التنظيمية ليس ذات تأثير كبير في سلوك المواطنين التنظيمية للمدرسين، بالإضافة إلى أن نتائج الدراسة توحى بأن الاستقامة التنظيمية مع وساطة الرضا الوظيفي يمكن أن تؤثر في سلوك المواطنين التنظيمية للمدرسين.

2-دراسة (Asad et al 2017) بعنوان:

Mediating effect of ethical climatic Between organizational Virtuousness and job satisfaction.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للمناخ التنظيمي الأخلاقي، وشملت عينة البحث 271 فردا من أعضاء الهيئات التدريسية لأربعة جامعات في باكستان، وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون والانحراف المعياري والانحدار الخطي ونمذجة المعادلة الهيكلية وبعض مقاييس الوصف والتشخيص.

أما بخصوص نتائج الدراسة فتوصلت إلى أن الاستقامة التنظيمية لها علاقة بكل حالة إنسانية إيجابية تجعل الموظفين يمضون قدما في تبادل العلاقات، وتسهم في خلق رأس المال الاجتماعي الذي يعزز المصادقية ووجود تأثير إيجابي للاستقامة التنظيمية يجعل الموظفين يشعرون بالرضا عن وظائفهم. **المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي.**

الفرع الأول: الدراسات العربية

1-دراسة (سمية عبد الوهاب، أريج عبد الرحمان الشمسي) 2021 بعنوان: دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني دراسة ميدانية على موظفين العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع الحمل بمحافظة جدة.

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي يؤديه الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني لدى موظفي العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع الحمل بمحافظة جدة من خلال التعرف على درجة الاستغراق الوظيفي بأبعاده ودوره في تحقيق الانتماء المهني لديهم ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع موضوع الدراسة كما استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات حيث شملت الدراسة على 152 استبانة وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

ان مستوى الاستغراق الوظيفي والانتماء المهني لدى موظفي العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع الحمل بمحافظة جدة كان عاليا.

يوجد دور ايجابي للاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني لدى موظفي العقود.

2-دراسة (محمد لطرش) 2020 بعنوان: دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب

نموذج Utrecht جامعة باتنة 1، الجزائر

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية حسب نموذج Utrecht الواسع الاستعمال في الاستغراق الوظيفي تم توزيع الاستبيان الكترونيا على عينة تتكون من 263 أستاذ جامعي من مختلف الجامعات الوطنية، وبعد تحليل النتائج باستخدام برنامج spss توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

مستويات الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي بأبعاده مرتفعة ولا توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في مستويات الاستغراق راجعة إلى المتغيرات التصنيفية المستعملة.

3-دراسة (حسن محمد حسن النجار) 2017 بعنوان: "أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة جامعة الأزهر فلسطين.
هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة وكذلك بين أثر المتغيرات الديموغرافية على متوسطات تقدير العاملين بمديرية التربية للعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وقد طبقت هذه الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل على مجتمع الدراسة ككل والذي يتمثل في جميع العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة والذي بلغ حجمه 373 عامل وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- حصول مجال العدالة التنظيمية ككل على درجة منخفضة من الموافقة من قبل العاملين ومديريات التربية والتعليم بقطاع غزة
- وجود درجة منخفضة من الموافقة على مجال الاستغراق الوظيفي من قبل العاملين في مديريات التربية والتعليم في قطاع غزة.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية

1-دراسة (sarti2014) بعنوان

"Employees engagement in human service organization: the role of leader member exchange and organizational Justice"

عبارة عن مقال بعنوان " استغراق الموظفين في المنظمات الخدمائية الاجتماعية: دور التبادل بين الزعيم والعضو والعدالة التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر مفهوم العدالة التنظيمية على استغراق الموظفين والدور الوسيط الذي تلعبه جودة التبادل بين الزعيم والعضو في العلاقة بين مفهوم العدالة التنظيمية والاستغراق وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة وبلغ حجم مجتمع الدراسة 330 عامل وتم توزيع أداة البحث المتمثلة في الاستبانة عليهم وتم استرداد 314 استبانة وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

الزيادة لكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية يزيد من الاستغراق الوظيفي.

2-دراسة (Abbasi &Alvi 2012) بعنوان:

" Impact of organizational Justice on Employee Engagemement in Banking sector of pakistan "

عبارة عن مقال بعنوان: " أثر العدالة التنظيمية على استغراق الموظفين في قطاع البنوك في باكستان".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على استغراق العاملين في القطاع المصرفي في باكستان واعتمدت هذه الدراسة الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية كمتغير مستقل وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم اختبار عينة عشوائية بسيطة بلغت 423 موظف وتم استرداد 312 إستبانة من الاستبانات التي وزعت على الموظفين ومن أهم نتائج الدراسة: إمكانية تعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بتبني أنظمة عادلة في الممارسات التنظيمية وأظهرت الدراسة كذلك أهمية الأبعاد الثلاث للعدالة التنظيمية في تقوية استغراق العاملين.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا.

الفرع الأول: الدراسات العربية

1- دراسة: عماد عبد العزيز، عيد القصبي النجار، منى احمد عبدالوهاب،(2022) بعنوان: دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية.

تتناول هذه الدراسة بيان دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية وتحديد مستوى الاستقامة التنظيمية من وجهة نظرهم. كما تهدف أيضا إلى معرفة الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في بيان العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، استخدم الباحثان المنهج الوصف التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (357) العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للصحة التنظيمية على الاستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (76.7%)، أيضا وجود تأثير معنوي لأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (74.3%) ، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية (75%).

2-دراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، بشرى فاروق (2019) مقال بعنوان: أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، جامعة كفر الشيخ -مصر.

فحصت هذه الدراسة أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ واستخدم الباحثون قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات وقد بلغت عينة الدراسة 362 مفردة يمثلون العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كما اثبت نتائج الدراسة أن:

- وجود تأثير ايجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.
- وجود اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة الخاضعة للبحث اتجاه بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

المطلب الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة كإطار مرجعي يمكن الاستناد عليها في اعداد الدراسة الحالية، نوضح فيما يلي أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة بالإضافة الى جوانب الاستفادة من هذه الدراسات.

الفرع الأول: أوجه التشابه

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لأبعاد الاستقامة التنظيمية المتمثلة في التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الاعتماد على أداة الدراسة المستخدمة في جميع البيانات المتمثلة في الاستبانة.
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي.
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها الاستقامة التنظيمية كمتغير مستقل.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث حجم العينة، إذ أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (50) مفردة، بينما الدراسات السابقة أخذت عينات أكبر من عينات الدراسة الحالية.

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المكان والزمان، حيث أجريت الدراسة الحالية في الشركة الإفريقية للزجاج -جيجلمن السنة الجامعية الحالية (2022-2023) بينما أغلب الدراسات السابقة أجريت في بلدان عربية أخرى وفي سنوات سابقة.
- تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة التي تناولت الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيط.

خلاصة

من خلال ما تم تناوله سابقا يتضح لنا أن الاستقامة التنظيمية من أفضل الصفات التي تميز العنصر البشري وهي تمثل أحد الدعائم التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها من أجل مواجهة التحديات ومواكبة التطورات وذلك من خلال رفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين ومنه يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية لها تأثير في الاستغراق الوظيفي من خلال أبعادها وهذا ما سنحاول التأكد منه في دراستنا الميدانية في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: إجراءات وأدلة الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصل السابق للإطار النظري للدراسة وكذا الأدبيات التطبيقية لها، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط الجانب النظري للدراسة على أرض الواقع، وذلك من خلال دراسة أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، حيث يستعرض المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، في حين يستعرض المبحث الثاني نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

المبحث الأول: إجراءات وأداة الدراسة

من خلال هذا المبحث وقبل الخوض في نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، نستعرض طريقة جمع البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليلها.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أدواتها

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

قبل تحديد مجتمع وعينة الدراسة، تجدر الإشارة بداية الى تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية، حيث تمت على مستوى الشركة الإفريقية للزجاج الطاهير_جبجل، يضم مجتمع الدراسة جميع عمال الشركة الإفريقية للزجاج والبالغ عددهم 193 عامل (حسب إدارة الموارد البشرية للشركة الإفريقية للزجاج، 2023)، ونظرا لصعوبة الوصول الى جميع أفراد مجتمع الدراسة تم اختيار عينة عشوائية منه قدرت ب 50 عاملا، وزعت عليها الاستبانة، أين أمكن استرجاعها كلها صالحة للتحليل لتشكل بذلك العينة النهائية للدراسة.

الفرع الثاني: تصميم أداة الدراسة

ثم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتعتبر الأداة الملائمة والأكثر التحقيق الأهداف المنشودة من هذه الدراسة وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتغطي الاستبانة جزئين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الصنف الوظيفي، سنوات العمل).

الجزء الثاني: ويشمل محوري الإستقامة التنظيمية والإستغراق الوظيفي

المحور الأول: ويشمل المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية ممثلا بأبعاده التالية:

- **البعد الأول:** التقاؤل التنظيمي ويضم العبارات من (1 الى 3)؛
- **البعد الثاني:** الثقة التنظيمية وتضم العبارات من (4 الى 6)؛
- **البعد الثالث:** التعاطف التنظيمي وتضم العبارات من (7 الى 9)؛
- **البعد الرابع:** النزاهة التنظيمية وتضم العبارات من (10 الى 12)؛
- **البعد الخامس:** المغفرة التنظيمية وتضم العبارات من (13 الى 15).

وتجدر الإشارة الى أنه تم الاعتماد على الأداة التي صممها كل من الغزالي (2012)، المعاني (2013) والتويجري (2017)، في دراساتهم مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

المحور الثاني: ويتضمن المتغير التابع الاستغراق الوظيفي الذي يتضمن 11 عبارة.

وتجدر الإشارة الى أنه تم الاعتماد على الأداة التي صممها كل من أبو سمعان (2015)، الجعشني (2017)، في دراساتهم مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتوافق مع أهداف الدراسة.

ومن أجل قياس درجة إستجابة أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول و الثاني تم استخدام مقياس سداسي والذي تتراوح درجاته بين: غير موافق بشدة، غير موافق بشكل معتدل، غير موافق بشكل طفيف موافق بشكل طفيف، موافق بشكل معتدل، موافق بشدة، وتأخذ القيم والأوزان التالية: (1،2،3،4،5،6) على الترتيب حسب المستويات المدرجة في الإجابة والشكل الموالي يوضح ترتيب عناصر هذا المقياس والأوزان المرتبطة بها. Rungson,2010,p 99-403.

الجدول رقم (01): المقياس السداسي المعتمد في الاستبيان.

غير موافق بشدة	غير موافق بشكل معتدل	غير موافق بشكل طفيف	موافق بشكل طفيف	موافق بشكل معتدل	موافق بشدة
1	2	3	4	5	6

Source: Rungson, 2010, p99-403.

وقد تم حساب المدى بين أكبر قيمة واصغر قيمة لدرجات مقياس ليكرت Likert ثم تقيمه مع عدد الدرجات للحصول على طول الفئة وهذا من أجل تحديد مجال كل فئة:

يتم حساب المدى كما يلي:

$$R = \text{Maximum} - \text{Minimum}$$

حيث: R: المدى.

Maximum: أكبر قيمة لدرجات المقياس.

Minimum: أصغر قيمة لدرجات المقياس.

$$R = 6 - 1 = 5$$

يتم حساب طول الفئة كالاتي:

$$L = R / C$$

حيث: L: طول الفئة.

C: عدد درجات المقياس.

R: المدى.

$$L = 6 / 5 = 0.83$$

من أجل استخدام المقياس السداسي يتم حساب فئات المقياس الحدود الدنيا والعليا المستخدمة في محاور الدراسة الثاني والثالث، من خلال حساب المدى على النحو الآتي: بحساب المسافة بين الحد الأعلى والأدنى للمقياس والتي تساوي قيمة الحد الأعلى للمقياس مطروح منها قيمة الحد الأدنى للمقياس $1=5-6$.

ثم قسمة المسافة على عدد فئات المقياس للحصول على طول الفئة الصحيح أي $0.83=6/5$ بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة لأقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك من أجل تحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وبهذا نجد الفئات التالية من أجل تفسير النتائج، فإذا كان الوسط الحسابي للميزة أو الخاصية المراد قياسها ينتمي إلى المجال: (سلامة، 2008).

الجدول رقم (02): فئات المقياس المعتمد في الاستبيان.

رقم الفئة	مجال الفئات	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئة
1	من 1 إلى 1.83	غير موافق بشدة	1	درجة عالية من عدم الموافقة
2	من 1.84 إلى 2.67	غير موافق بشكل معتدل	2	درجة متوسطة من عدم الموافقة
3	من 2.68 إلى 3.51	غير موافق بشكل طفيف	3	درجة ضئيلة من عدم الموافقة
4	3.52 إلى 4.35	موافق بشكل طفيف	4	درجة ضئيلة من الموافقة
5	من 4.36 إلى 5.19	موافق بشكل معتدل	5	درجة متوسطة من الموافقة
6	من 5.20 إلى 6	موافق بشدة	6	درجة عالية من الموافقة

المصدر: من اعداد الطالبين اعتماد على المقياس السداسي.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة.

لقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات كونها تسهل الوصول الى عدد كبير من المبحوثين وبأقل تكلفة ممكنة، وتم تصميمه لدراسة أثر الاستقامة التنظيمية وفي الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل.

الفرع الأول: إختبار صدق أداة الدراسة

1- الصدق الظاهري للإستبانة.

لمعرفة صدق أداة الدراسة ومدى تناسب الإستبانة مع موضوع الدراسة فقد قمنا بعرضها في صورتها لأولية على الأستاذ المشرف ومجموعة من المحكمين ذوي الخبرة و الإختصاص من أساتذة الكلية أنظر الملحق رقم (01) وبعد تقديمهم لملاحظات حول مدى وضوح العبارات و انتماءها لمحاورها، و مدى قياسها لما وضعت لأجله، وهل هي شاملة لكل الجوانب الواجب دخولها في التحليل، وعلى ضوء آراءهم وملاحظاتهم قمنا بإعادة صياغة بعض العبارات و تصحيحها لجعلها أكثر دلالة ووضوحا للمبحوثين، وقدمنا في الأخير الاستبانة في صورتها النهائية وفقا لما هو موضح في الملحق رقم(02).

2- الصدق الداخلي للإستبانة

للتأكد من الصدق البنائي للإستبانة تم حساب معامل الارتباط بيرسون وذلك للوقوف على مدى التجانس الداخلي لأداة القياس المستخدمة للدراسة والوقوف على مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تقع فيه، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وجاءت النتائج كما يلي:

2-1- الصدق الداخلي لمحور الاستقامة التنظيمية

أ-الصدق الداخلي لفقرات بعد التفاؤل التنظيمي.

الجدول رقم(03): الصدق الداخلي لفقرات بعد التفاؤل التنظيمي

معامل الارتباط	الفقرات	رقم الفقرة
**0.928	أنا متفائل بأني سأنجح عند مواجهة أي تحدي	1
**0.453	أحرص على أداء عملي بشكل جيد	2
**0.898	يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما نقوم به من عمل	3

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (03) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الأول من المحور الأول، مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات بعد التفاؤل التنظيمي وبين الدرجة الكلية له.

ب-الصدق الداخلي لفقرات بعد الثقة التنظيمية.

الجدول رقم(04): الصدق الداخلي لفقرات بعد الثقة التنظيمية

معامل الارتباط	الفقرات	رقم الفقرة
**0.886	لدي ثقة في أغلب زملائي في العمل	4
**0.424	يثق الموظفون بالإدارة في أغلب المواقف	5
**0.885	يتعامل الموظفون فيما بينهم بلطف واحترام	6

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (04) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الثاني من المحور الأول، مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات بعد الثقة التنظيمية وبين الدرجة الكلية له.

ج-الصدق الداخلي لفقرات بعد التعاطف التنظيمي.

الجدول رقم(05): الصدق الداخلي لفقرات بعد التعاطف التنظيمي

معامل الارتباط	الفقرات	رقم الفقرة
**0.929	يعد التعاطف أمر شائع بين الموظفين في المؤسسة	7
**0.849	يراعي الموظفون مشاعر الآخرين بالمؤسسة	8
**0.929	تنتشر العديد من حالات التعاطف بين الموظفين في المؤسسة	9

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الثالث من المحور الأول، مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات بعد التعاطف التنظيمي وبين الدرجة الكلية له.

د-الصدق الداخلي لفقرات بعد النزاهة التنظيمية

الجدول رقم(06): الصدق الداخلي لفقرات بعد النزاهة التنظيمية.

معامل الارتباط	الفقرات	رقم الفقرة
**0.878	الصدق والأمانة من السمات المميزة للعلاقة بين الموظفين	10
**0.824	يتعامل الموظفون في المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة	11
**0.869	تتصف إدارة المؤسسة بالاستقامة والشرف	12

** دال احصائيا عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الرابع من المحور الأول، مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات بعد النزاهة التنظيمية وبين الدرجة الكلية له.

هـ-الصدق الداخلي لفقرات بعد المغفرة التنظيمية.

الجدول رقم (07): الصدق الداخلي لفقرات بعد المغفرة التنظيمية

معامل الارتباط	الفقرات	رقم الفقرة
**0.870	يعتبر الاعتراف بالخطأ في المؤسسة فرصة للتعلم بالنسبة للموظفين	13
**0.819	إدارة المؤسسة انسانية ومتسامحة مع الأخطاء إذا ما تم الاعتراف بها ومحاولة تصحيحها	14
**0.854	تنتشر ثقافة المغفرة للأخطاء وقبول الاعتذار في المؤسسة	15

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (07) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الخامس من المحور الأول، مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات بعد المغفرة التنظيمية وبين الدرجة الكلية له.

6-الصدق الداخلي لمحور الاستقامة التنظيمية

الجدول رقم (08): الصدق الداخلي لمحور الاستقامة التنظيمية

معامل الارتباط	أبعاد الاستقامة التنظيمية.
**0.761	التفاؤل التنظيمي
**0.562	الثقة التنظيمية
**0.663	التعاطف التنظيمي
**0.776	النزاهة التنظيمية
**0.801	المغفرة التنظيمية

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (08) معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمتغير المستقل، مع المعدل الكلي للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين الدرجة الكلية له.

ب-الصدق الداخلي لفقرات محور الاستغراق الوظيفي.

الجدول رقم (09): الصدق الداخلي لفقرات محور الاستغراق الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
1	معظم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي	**0.838
2	إهتمامي بالعمل من أولويتي	**0.764
3	أهتم بتطوير مهاراتي لتحسين أدائي في العمل	**0.759
4	أركز في عملي دون الانشغال بأمور أخرى	**0.697
5	أتمتع بعلاقة طيبة مع زملائي في العمل	**0.431
6	أشعر بالسعادة والمتعة عند أداء عملي	**0.717
7	أشعر بدافعية عالية عند الذهاب للعمل	**0.524
8	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل	**0.453
9	أبذل كامل جهدي في إنجاز مهام عملي	**0.609
10	أؤدي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب	**0.543
11	لا أشعر بمرور الوقت أثناء تأدية عملي	**0.870

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يبين الجدول رقم (09) معاملات الارتباط بين فقرات المتغير التابع، مع المعدل الكلي للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات أقل من 0.01، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات الاستغراق الوظيفي وبين الدرجة الكلية له.

الفرع الثاني: اختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة وجود اتساق دقة في نتائج الأداة، كما يعبر عن إمكانية الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة أخرى.(النجار،2022،ص08) حيث يعد اختبار ثبات الاستبيان مهم ومن أجل الوصول إلى نتائج دقيقة قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور الرئيسية وحساب معامل الثبات الكلي.

معامل الثبات يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد، حيث كلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعا، وكلما اقترب من الصفر كان الثبات منخفضا، وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي: (البياني، 2005، ص 50).

- ضعيفا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ أقل من 0.6
- مقبولا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0.6 و 0.7).
- جيدا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0.7 و 0.8).
- ممتازا: إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.8.

الجدول رقم (10): معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبيان

المحور	رقم العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
الاستقامة التنظيمية	15-1	0.927	ممتاز
الاستغراق الوظيفي	11-1	0.930	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن عبارات الاستبيان مناسبة لقياس المحاور حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الاستقامة التنظيمية (0.927) استنادا الى قاعدة القرار السابقة يمكن القول أن المحور يتمتع بدرجة ممتازة لأن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 92% أي ما نسبته 92.7%. بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الاستغراق الوظيفي ما قيمته (0.930) أي ما نسبته (93%) هو يدل على أن المحور يتمتع بدرجة ممتازة، وبالتالي يمكن تعميمها على أفراد عينة الدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

من أجل إجراء الدراسة الميدانية شاملة لمتغيري الدراسة ومن أجل جمع المعلومات والبيانات تم استخدام الإستبانة كأداة للدراسة، وتم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. V26، وقد تم استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية الآتية:

- **المدى (Range):** هو من أسهل وأبسط مقاييس التشتت، وأن كان ليس أدقها ويمثل الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة من مفردات الظاهرة موضوع الدراسة (علي، 2008)
- ويعبر المدى عن الفرق بين أكبر قيمة وأصغرها في المقياس السداسي المستخدم في الاستبانة المحدد لطول الفئات.

• معامل الارتباط بيرسون (Pearson) :

معامل الارتباط بيرسون هو مقياس لقوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين ويرمز له بالرمز r فهو يحدد الارتباط اتجاه العلاقة بين المتغيرين التي يمكن أن تكون طردية أو عكسية أو عدم وجود علاقة، فقيمة الارتباط تتراوح بين -1 و $+1$. (زيد، 2013).

• معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's coefficient alpha):

يستعمل هذا المعامل للتأكد من صلاحية المقياس، إذ يقيس مدى الاتساق والتناسق في إجابة المستجوب على الأسئلة، ومدى قياس كل سؤال للمفهوم، ويستخدم لقياس ثبات أداة الدراسة، ويدل ارتفاع قيمة المعامل على ارتفاع درجة الثبات (زيد، 2008).

• التكرارات والنسب المئوية: تستخدم من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا لتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات محاور الدراسة. (عامر، 2007).

• المتوسط الحسابي: يعرف بأنه مجموع القيم الخاصة بمتغير من المتغيرات مقسوما على عدد تلك القيم، ويتميز بخضوعه للعمليات الحسابية (الجمع، الضرب، الطرح، القسمة) ويعتمد في حسابه جميع القيم.

وهو من أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداما وأهمية ويحدد الدرجة الوسط في التوزيع ويحسب بالعلاقة التالية (المغربي، 2005، ص 260):

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

حيث: X: المتوسط الحسابي.

$\sum Xi$: مجموع مراكز الفئات.

n: حجم العينة.

• الانحراف المعياري: الانحراف المعياري هو الجذر التربيعي لمعدل مربعات انحرافات القيم عن وسطها الحسابي.

يستخدم هذا المقياس لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ويمكن حسابه بالعلاقة التالية (عطوي، 2007، ص 293).

$$S = \sqrt{\frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

حيث: S: الانحراف المعياري

Xi : مراكز الفئات

\bar{X} : المتوسط الحسابي

N: حجم العينة.

• **الانحدار المتعدد:** مفهوم إحصائي قصد به أن يدل على مدى تأثير قيم المتغير التابع بالتغير الذي يطرأ على قيم المتغير المستقل ويستخدم الانحدار لدراسة مدى تأثير متغير مستقل أو أكثر على متغير تابع، فإذا كان المطلوب بحث العلاقة بين المتغيرين فقط أحدهما مستقل والآخر تابع فإنه انحدار بسيط، أما إذا كانت العلاقة بين عدة متغيرات لمتغير تابع وأكثر من متغير مستقل فهناك انحدار متعدد، بحيث يمكن التنبؤ بالمستقبل بالنسبة للمتغير التابع، وتم الإعتماد على هذا النوع لأن المتغير المستقل تم تقسيمه إلى خمسة أبعاد (الرفاعي، 2005، ص282).

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

يتضمن هذا المبحث عرض وتحليل نتائج الدراسة والوقوف على خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وعرض نتائج اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة.

نرمي من خلال هذا الجزء الى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثل في: الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الصنف الوظيفي، سنوات الخبرة.

الفرع الأول: الجنس

يبين الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
80%	40	نكر
20%	10	أنثى
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

اعتمادا على معطيات الجدول رقم (11) نجد أن عدد الذكور أكبر بكثير من عدد الإناث بحيث بلغ عدد العاملين الذكور 40 عامل وهم يمثلون ما نسبته (80%) من أفراد عينة الدراسة، أما عدد العاملات الإناث فقد بلغ 10 عاملات أي ما نسبته (20%) من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تفسير كبر عدد الذكور مقارنة بالإناث في الشركة الافريقية للزجاج راجع الى طبيعة نشاط المؤسسة والذي يتطلب جهد بدني أكبر.

الفرع الثاني: السن

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الجدول رقم (12): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 20 الى أقل من 30 سنة	7	14%
من 30 الى أقل من 40 سنة	11	22%
من 40 الى أقل من 50 سنة	15	30%
50 سنة فما فوق	17	34%
المجموع	50	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

انطلاقاً من معطيات الجدول رقم (12) يتضح لنا أن 34% هي أعلى نسبة من مفردات العينة التي أعمارهم 50 سنة فما فوق وهي تعكس 17 عامل، وهو ما يعكس أن المؤسسة تتميز بعمال كبار في السن، وبلغ عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 40 الى أقل من 50 سنة 15 عامل وهو ما يمثل نسبة 30% من إجمالي أفراد العينة، في حين بلغ عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم من 30 الى أقل من 40 سنة 11 عامل وهو ما يمثل 22% من عينة الدراسة، وأخيراً بلغ عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم من 20 الى أقل من 30 سنة 07 عمال وهو ما يمثل 14% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويمكن إرجاع السبب في ذلك الى أن الشركة الافريقية للزجاج اعتمدت على ذوي الخبرة.

الفرع الثالث: الحالة العائلية.

الجدول التالي يوضح أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.

الجدول رقم (13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	13	26%
متزوج	36	72%
أخرى	01	02%
المجموع	50	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من معطيات الجدول رقم (13) يتضح لنا أن 72% من مفردات العينة هم من فئة المتزوجين وهو ما يعادل 36 فردا، يليها فئة الأفراد العزاب بنسبة قدرها 26% وهو ما يعادل 13 فردا، وأخيرا فئات أخرى بنسبة قدرها 02% أي ما يعادل فردا واحدا، ويلاحظ من خلال هذه النتائج أن غالبية مفردات العينة هم من فئة المتزوجين، حيث يقدر العدد 36 من أصل 50 عامل، وهذا مؤشر إيجابي يوحي بالاستقرار النفسي والاجتماعي.

الفرع الرابع: المستوى التعليمي.

يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي.
06%	03	إبتدائي
22%	11	متوسط
44%	22	ثانوي
28%	14	جامعي
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من معطيات الجدول رقم (14) يتضح لنا أن أغلبية العاملين في الشركة الافريقية للزجاج ذوي مستوى ثانوي بعدد قدره 22 عامل أي ما نسبته 44% ثم تليهم فئة العاملين ذوي المستوى الجامعي بعدد قدره 14 عامل أي ما نسبته 28% وتليها فئة العاملين ذوي المستوى المتوسط بعدد قدره 11 عامل أي ما نسبته 22% وأخيرا فئة العاملين ذوي المستوى الابتدائي بعدد قدره 03 عمال أي ما نسبته 06% ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة نشاط العمل حيث أنه لا يتطلب مهارات علمية وإنما يتطلب مهارات يدوية أكثر.

الفرع الخامس: الصنف الوظيفي

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي.

الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الصنف الوظيفي.
34%	17	إطار
18%	09	عون تحكم
48%	24	عون تنفيذ
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من معطيات الجدول رقم (15) يتضح لنا أن أغلبية العاملين في الشركة الافريقية للزجاج هم أعوان تنفيذ بعدد قدره 24 عامل وهو ما يمثل نسبة 48% وتليها فئة الأفراد الإطارات بعدد قدره 17 عامل وهو ما يمثل نسبة 34% وأخيرا فئة الأفراد أعوان التحكم بـ09 أفراد وهم يمثلون ما نسبته 18% من مجموع أفراد العينة، ويمكن ارجاع هذا الاختلاف الى طبيعة ونوع الهيكل التنظيمي في الشركة الافريقية للزجاج إضافة الى طبيعة نشاطها التي تعتمد على اليد العاملة بدرجة أولى.

الفرع السادس: سنوات العمل

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل.

الجدول رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل

النسبة المئوية	التكرار	سنوات العمل.
26%	13	من 1 الى 5 سنوات
10%	05	من 6 الى 10 سنوات
30%	15	من 11 الى 15 سنة
34%	17	أكثر من 15 سنة
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من معطيات الجدول رقم (16) يتضح لنا أن أغلبية العاملين في الشركة الافريقية للزجاج نجد أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تفوق سنوات الخبرة لديهم 15 سنة بنسبة قدرها 34% وهو ما يعادل 17 عامل، وتليها فئة العاملين الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 11 الى 15 سنة بنسبة قدرها 30% وهو ما يعادل 15 عامل وبعدها فئة الأفراد الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 1 الى 5 سنوات بنسبة قدرها 26% وهو ما يعادل 13 عاملا، وأخيرا فئة الأفراد الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 6 الى 10

سنوات بنسبة قدرها 10% أي ما يعادل 05 أفراد. وعليه يمكن القول أن عينة الدراسة لديها الخبرة اللازمة للتعامل مع متطلبات العمل سواء الفنية أو الاجتماعية.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج متغيري الدراسة

سيتم فيما يلي عرض وتحليل نتائج المتغير المستقل والمتغير التابع والمتمثل في الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي على التوالي، ويكون ذلك بالاعتماد على: المتوسط الحسابي باعتباره أهم مؤشرات النزعة المركزية وكذلك الانحراف المعياري الذي يعد هو الآخر من أهم مؤشرات التشتت.

الفرع الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول أبعاد الاستقامة التنظيمية

من أجل التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في الشركة الأفريقية للزجاج تم تخصيص 15 عبارة موزعة على خمسة أبعاد وهي: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمية، النزاهة التنظيمية والمغفرة التنظيمية، حيث تم حساب المتوسط الحسابي وكذا الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التفاؤل التنظيمي

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بعد التفاؤل التنظيمي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	أنا متفائل بأني سأنجح عند مواجهة أي تحدي	4.76	1.318	ضئيلة من الموافقة	3
2	أحرص على أداء عملي بشكل جيد	5.48	0.762	عالية من الموافقة	1
3	يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما نقوم به من عمل	4.84	1.113	متوسطة من الموافقة	2
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	4.80	1.111	متوسطة من الموافقة	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لبعده التفاؤل التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة وقدرات متوسطات العبارات، (4.76)، (5.48)، (4.84) على التوالي وقد جاءت العبارة رقم (2) بأعلى وسط حسابي يقدر ب(5.48) ويقع ضمن فئة موافق بشدة (5.20-6) وانحراف معياري قدره (0.762) وهي تدل كذلك على درجة عالية من الموافقة على أن العاملون يحرصون على أداء عملهم بشكل جيد، وهذا يظهر اهتمام العاملين بمؤسستهم ومدى حرصهم على الأداء الجيد للعمل، وجاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.84) وهو

يقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل (4.36-5.19) وانحراف معياري قدره (1.113) وهي تدل كذلك على درجة متوسطة من الموافقة بمعنى أن الشعور العميق بالهدف مرتبط مع ما يقوم به العاملين من أعمال، وأخيرا جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.78) وهو يقع ضمن فئة موافق بشكل معتدل (4.36-5) وانحراف معياري قدره (1.318) وهي تدل كذلك على درجة متوسطة من الموافقة بمعنى أن هناك مستوى من التفاؤل يمكنهم من مواجهة تحديات العمل. وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لبعد التفاؤل التنظيمي (4.80) وهذا يدل على أن العاملين بالمؤسسة موافقين بدرجة متوسطة ويمكننا القول أن مفهوم التفاؤل التنظيمي سائد وهذا ما يعطي إضافة إيجابية للمؤسسة ويضمن لها الحصول على خدمة أفضل من طرف العاملين المتفائلين.

2- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الثقة التنظيمية

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بعد الثقة التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	لدي ثقة في أغلب زملائي في العمل.	4.20	1.485	ضئيلة من الموافقة	1
5	يثق الموظفون بالإدارة في أغلب المواقف.	2.82	1.699	ضئيلة من عدم الموافقة	3
6	يتعامل الموظفون فيما بينهم بلطف واحترام.	3.88	1.480	ضئيلة من الموافقة	2
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	4.04	1.313	ضئيلة من الموافقة	/

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لبعد الثقة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة وقدرت متوسطات العبارات، (4.20)، (2.82)، (3.88) على التوالي وقد جاءت العبارة رقم (4) بأعلى وسط حسابي يقدر ب(4.20) ويقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.485) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة وجاءت العبارة رقم (6) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.88) وهو يقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.480) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة بمعنى أن العاملون يتعاملون فيما بينهم بشيء من اللطف والاحترام وأخيرا جاءت العبارة رقم (5) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.82) وهو يقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (2.68-3.51) وانحراف معياري قدره (1.699) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة بمعنى أن العاملون لا يثقون بالإدارة في أغلب المواقف. وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لبعد الثقة التنظيمية

(4.04) وهذا يدل على أن العاملين بالمؤسسة موافقين بأن مفهوم الثقة التنظيمية سائد. وهذا قد يعكس على العلاقات داخل المؤسسة.

3- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التعاطف التنظيمي

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بعد التعاطف التنظيمي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
7	يعد التعاطف أمر شائع بين الموظفين في المؤسسة	3.74	1.482	ضئيلة من الموافقة	2
8	يراعي الموظفون مشاعر الآخرين بالمؤسسة	3.62	1.469	ضئيلة من الموافقة	3
9	تنتشر العديد من حالات التعاطف بين الموظفين في المؤسسة	3.80	1.485	ضئيلة من الموافقة	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.80	1.378	ضئيلة من الموافقة	/

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لبعدها التعاطف التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة وقدرات متوسطات العبارات، (3.74)، (3.62)، (3.80) على التوالي وقد جاءت العبارة رقم (9) بأعلى وسط حسابي يقدر ب(3.80) ويقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.485) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة تدل على أن حالات التعاطف منتشرة بشكل طفيف بين الموظفين في المؤسسة، وجاءت العبارة رقم (7) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.74) وهو يقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.482) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة بمعنى أن التعاطف شائع بين العاملين في المؤسسة، وأخيرا جاءت العبارة رقم (8) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.62) وهو يقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.469) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة بمعنى أن هناك مراعاة للمشاعر في المؤسسة. وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لبعدها التعاطف التنظيمي (3.80). وهذا يدل على أن العاملين بالمؤسسة موافقين بشكل طفيف ويمكننا القول أن مفهوم التعاطف التنظيمي سائد داخل المنظمة.

رابعاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد النزاهة التنظيمية.

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بعد النزاهة التنظيمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
1	ضئيلة من الموافقة	1.649	3.88	الصدق والأمانة من السمات المميزة للعلاقة بين الموظفين	10
2	ضئيلة من عدم الموافقة	1.619	3.48	يتعامل الموظفون في المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة	11
3	ضئيلة من عدم الموافقة	1.595	2.78	تتصف إدارة المؤسسة بالاستقامة والشرف	12
/	ضئيلة من عدم الموافقة	1.621	3.33	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لبعدها النزاهة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة وقدرات متوسطات العبارات، (3.88)، (3.48)، (2.78) على التوالي وقد جاءت العبرة رقم (10) بأعلى وسط حسابي يقدر ب(3.88) ويقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1,649) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة تدل على أن الصدق والأمانة منتشرة بشكل طفيف بين الموظفين في المؤسسة، وجاءت العبرة رقم (11) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.48) وهو يقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (2.68-3.51) وانحراف معياري قدره (1.619) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة بمعنى أن العاملون يتعاملون بمستوى من النزاهة في المؤسسة، وأخيراً جاءت العبرة رقم (12) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.78) وهو يقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (2.68-3.51) وانحراف معياري قدره (1.595) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة بمعنى أن إدارة المؤسسة لا تتصف دائماً بالاستقامة والشرف، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لبعدها النزاهة التنظيمية (3.33) وهذا يدل على أن العاملين بالمؤسسة غير موافقين بشكل طفيف. ويمكننا القول أن مفهوم النزاهة التنظيمية غير سائد بشكل مقبول من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا ليس في صالح المنظمة.

خامسا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد المغفرة التنظيمية.

الجدول رقم (21): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بعد المغفرة التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
13	يعتبر الاعتراف بالخطأ في المؤسسة فرصة للتعلم بالنسبة للموظفين	3.80	1.726	ضئيلة من الموافقة	1
14	إدارة المؤسسة انسانية ومتسامحة مع الأخطاء إذا ما تم الاعتراف بها ومحاولة تصحيحها	3.10	1.693	ضئيلة من عدم الموافقة	3
15	تنتشر ثقافة المغفرة للأخطاء وقبول الاعتذار في المؤسسة	3.22	1.632	ضئيلة من عدم الموافقة	2
/	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.51	1.683	ضئيلة من عدم الموافقة	/

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم(21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لبعده المغفرة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة وقدرات متوسطات العبارات، (3.80)، (3.10)، (3.22) على التوالي وقد جاءت العبارة رقم (13) بأعلى وسط حسابي يقدر ب(3.80) ويقع ضمن فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.726) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من الموافقة تدل على أن الاعتراف بالخطأ لا يعتبر دائما فرصة للتعلم بالنسبة للموظفين في المؤسسة، وجاءت العبارة رقم (15) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.22) وهو يقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (2.68-3.51) وانحراف معياري قدره (1.632) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة بمعنى أن ثقافة المغفرة للأخطاء وقبول الاعتذار غير منتشرة بشكل كبير في المؤسسة، وأخيرا جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.10) وهو يقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (2.68-3.51) وانحراف معياري قدره (1.693) وهي تدل كذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة بمعنى أن إدارة المؤسسة غير انسانية ومتسامحة دائما مع الأخطاء إذا ما تم الاعتراف بها ومحاولة تصحيحها، وقد بلغ المتوسط الحسابي لبعده المغفرة التنظيمية (3.51). وهذا قد يدل على أن العاملين بالمؤسسة غير موافقين. ويمكننا القول أن مفهوم المغفرة التنظيمية غير سائد بشكل مقبول من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا ما قد ينعكس سلبا على العاملون والمؤسسة ككل.

سادسا: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاستقامة التنظيمية

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول محور الاستقامة التنظيمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الإستقامة التنظيمية
1	متوسطة من الموافقة	1.111	4.80	التفاؤل التنظيمي
2	ضئيلة من الموافقة	1.313	4.04	الثقة التنظيمية
3	ضئيلة من الموافقة	1.378	3.80	التعاطف التنظيمي
5	ضئيلة من عدم الموافقة	1.416	3.33	النزاهة التنظيمية
4	ضئيلة من عدم الموافقة	1.448	3.51	المغفرة التنظيمية
/	ضئيلة من الموافقة	1.333	3.99	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (22) أن المتوسط الكلي لمحور الاستقامة التنظيمية قدره (3.99) هو يقع ضمن فئة ضئيلة من الموافقة (3.52-4.35) وانحراف معياري قدره (1.333)، وحسب الترتيب التنازلي فإن بعد التفاؤل التنظيمي جاء بمتوسط حسابي قدره (4.80) أما بعد الثقة التنظيمية فقد قدر ب(4.04) ثم بعد التعاطف التنظيمي بمتوسط حسابي قدره (3.80) وبعد المغفرة التنظيمية بمتوسط حسابي قدره (3.51) وأخيرا بعد النزاهة التنظيمية الذي قدر متوسطه الحسابي ب(3.33). ويمكن تفسير ذلك بأن مفهوم الاستقامة التنظيمية سائد في المؤسسة وهذا ما يعطي إضافة إيجابية للمؤسسة ويضمن لها الحصول على خدمة أفضل من طرف العاملين.

الفرع الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الاستغراق الوظيفي

الجدول رقم (23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول محور الاستغراق الوظيفي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
9	ضئيلة من الموافقة	1.961	3.70	معظم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي	1
4	متوسطة من الموافقة	1.819	4.50	اهتمامي بالعمل من أولوياتي	2
3	متوسطة من الموافقة	1.600	4.70	أهتم بتطوير مهاراتي لتحسين أدائي في العمل	3
5	متوسطة من الموافقة	1.925	4.44	أركز في عملي دون الانشغال بأمور أخرى	4
1	متوسطة من الموافقة	1.978	5	أتمتع بعلاقة طيبة مع زملائي في العمل	5

6	أشعر بالسعادة والمتعة عند أداء عملي	3.98	1.732	ضئيلة من الموافقة	7
7	أشعر بدافعية عالية عند الذهاب للعمل	3.38	1.443	ضئيلة من عدم الموافقة	10
8	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل	2.64	1.692	متوسطة من عدم الموافقة	11
9	أبذل كامل جهدي في إنجاز مهام عملي	4.82	1.657	متوسطة من الموافقة	2
10	أؤدي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب	4.28	1.529	ضئيلة من الموافقة	6
11	لا أشعر بمرور الوقت أثناء تأدية عملي	3.90	1.764	ضئيلة من الموافقة	8
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.80	1.591	ضئيلة من الموافقة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول رقم (23) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات عينة الدراسة لمحور الاستغراق الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة وقدرت متوسطات العبارات، (3.70)، (4.50)، (4.70)، (4.44)، (5)، (3.98)، (3.38)، (2.64)، (4.82)، (4.28)، (3.90) على التوالي وقد جاءت العبارات رقم (2)، (3)، (4)، (5)، (9)، بمتوسطات حسابية (4.50)، (4.70)، (4.44)، (5)، (4.82)، تقع في فئة موافق بشكل معتدل (4.36-5.19) ، وانحرافات معيارية قدرت (1.819)، (1.600)، (1.925)، (1.978)، (1.657). ويدل ذلك على درجة متوسطة من الموافقة على أن الموظفين يهتمون بعملهم وبتطوير مهاراتهم ويركزون على عملهم ويبدلون كامل جهدهم في ذلك، وجاءت العبارات رقم (1)، (6)، (10)، (11)، بمتوسطات حسابية (3.70)، (3.98)، (4.28)، (3.90)، وتقع في فئة موافق بشكل طفيف (3.52-4.35) وانحرافات معيارية قدرت ب(1.961)، (1.732)، (1.529)، (1.764)، ويدل ذلك على درجة ضئيلة من الموافقة على ان العاملين أهدافهم الشخصية مرتبطة بوظيفتهم وشعورهم بالمتعة ومرور الوقت عمد تأدية عملهم وإنجازه في الوقت المطلوب و جاءت العبارة (7)، بمتوسط حسابي قدر ب (3.38) ويقع ضمن فئة غير موافق بشكل طفيف (3.51-2.68)، وانحراف معياري قدره (1.443)، ويدل ذلك على درجة ضئيلة من عدم الموافقة على شعورهم بدافعية عالية عند ذهابهم إلى العمل ، والعبارة رقم (8) بمتوسط حسابي قدر ب(2.64) يقع ضمن فئة غير موافق بشكل معتدل (1.84-2.67)، وانحراف معياري قدره (1.692) ويدل ذلك على درجة معتدلة من عدم الموافقة على انجازهم باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل . وقد بلغ المتوسط الحسابي لمحور الاستغراق الوظيفي (3.80). وهذا يدل على أن العاملين بالمؤسسة موافقين بشكل طفيف أن هناك مستوى للاستغراق الوظيفي سائد في المنظمة هذا يدل على وجود درجة من الاخلاص والتفاني في العمل.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد العينة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان، يأتي هذا الجزء كمحاولة لمعرفة أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير جيجل، معتمدين على البيانات التي تم تحليلها ومعالجتها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية.

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية.

الجدول رقم (24): اختبار الفرضية الرئيسية

القرار	القيمة الاحتمالية sig	R ²	الفرضية الرئيسية
نقبل	0.000	0.383	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة الدلالة الإحصائية sig تقدر ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج. ونلاحظ أيضا أن معامل التحديد R² قد بلغ 0.383 وهذا يعني أن 38.3% من التباين الحاصل في الاستغراق الوظيفي يعود إلى الاستقامة التنظيمية، أما النسبة المتبقية تعود لعوامل أخرى لم يتم ذكرها في النموذج. ومنه الفرضية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي مقبولة. وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة نجد ان عدد من الباحثين أمثال "عبد العزيز مرزوق" توصلوا إلى وجود أثر إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي ويمكن إرجاع ذلك إلى الدور الكبير الذي تلعبه الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاستقامة التنظيمية تزيد من الوعي الأخلاقي للموظفين والتزامهم باتباع السلوك الأخلاقي داخل المنظمة. وبالتالي، فإن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقامة التنظيمية يكونون أكثر استغراقا وتعلقا بوظائفهم.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتفاؤل التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير - جيجل.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية.

الجدول رقم (25): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

القرار	الدلالة الإحصائية sig	قيمة Beta	الفرضية الفرعية الأولى
نقبل	0.004	0.148	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتفاؤل التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج
مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل Beta بلغت 0.148 معناه أنه كلما تغير بعد التفاؤل ب1 تغير الاستغراق بقيمة Beta وقيمة الدلالة الإحصائية الخاصة ببعد التفاؤل التنظيمي تقدر ب 0.004 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتفاؤل التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وعليه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة. حيث اتفقت دراستنا مع دراسة عماد عبد العزيز وآخرون (2022)، ودراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، وآخرون (2019). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفاؤل التنظيمي الموظفين يجعلهم أكثر اهتمام واستغراقا في عملهم ويدفعهم إلى تحمل المخاطر وتحقيق الأهداف الصعبة، حيث يشعرون بالاطمئنان والتفاؤل بأنهم قادرون على تحقيق الأهداف المطلوبة.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير - جيجل.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية.

الجدول رقم (26): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

القرار	الدلالة الإحصائية sig	قيمة Beta	الفرضية الفرعية الثانية
نقبل	0.000	0.067	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج
مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل Beta بلغت 0.067 معناه أنه كلما تغير بعد الثقة ب1 تغير الاستغراق بقيمة Beta، وقيمة الدلالة الإحصائية الخاصة ببعد الثقة التنظيمية تقدر ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج وعليه الفرضية الفرعية الثانية مقبولة. . حيث اتفقت دراستنا مع دراسة عماد عبد العزيز وآخرون (2022)، ودراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، وآخرون(2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن تساهم في إضفاء جو من التفاهم والأمان مما قد يزيد رغبتهم في خدمة زملائهم ورؤسائهم والمنظمة ككل بتبني سلوكيات الإستغراق الوظيفي.

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعاطف التنظيمي في الاستغراق بالشركة الإفريقية للزجاج – الطاهير-جيجل.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية.

الجدول رقم (27): اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

القرار	الدلالة الإحصائية sig	قيمة Beta	الفرضية الفرعية الثالثة
نقبل	0.009	1.369	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعاطف التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج
مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل Beta بلغت 1.369 معناه أنه كلما تغير بعد التعاطف ب1 تغير الإستغراق بقيمة Beta و قيمة الدلالة الإحصائية الخاصة ببعد التعاطف التنظيمي تقدر ب

0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعاطف التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج وعليه الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة. . حيث اتفقت دراستنا مع دراسة عماد عبد العزيز وآخرون (2022)، ودراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، وآخرون(2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بزيادة مستويات التحفيز والإيجابية فعندما يشعر الموظفون بالتعاطف التنظيمي من قبل زملائهم في العمل والإدارة، فإنهم يشعرون بالتحفيز والإيجابية وقد يكونون أكثر عرضة للاستغراق الوظيفي والعمل بجهد كامل. إضافة الشعور بالانتماء حيث يؤدي التعاطف التنظيمي إلى الشعور بالانتماء إلى مجتمع العمل، وهذا الشعور بالانتماء يمكن أن يزيد من المسؤولية والالتزام وبالتالي قد يزيد من الاستغراق الوظيفي.

الفرع الخامس: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية.

الجدول رقم (28): اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

القرار	الدلالة الإحصائية sig	قيمة Beta	الفرضية الفرعية الرابعة
نقبل	0.001	1.326	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج
مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل Beta بلغت 1.326 معناه أنه كلما تغير بعد النزاهة التنظيمية ب1 تغير الاستغراق بقيمة Beta، وقيمة الدلالة الإحصائية الخاصة ببعد النزاهة التنظيمية تقدر ب 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج وعليه الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة. . حيث اتفقت دراستنا مع دراسة عماد عبد العزيز وآخرون (2022)، ودراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، وآخرون(2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سيادة النزاهة التنظيمية في المنظمة تساهم في تنمية الشعور بالمسؤولية فعندما يشعر الموظفون بوجود بيئة عمل نزيهة وشفافة، فإنهم يشعرون بالمسؤولية تجاه العمل

والمؤسسة، وبالتالي فإنهم يميلون إلى الاستغراق الوظيفي والعمل بجهد كامل. إضافة إلى تنمية الشعور بالرضا الوظيفي فعندما يشعر الموظفون بوجود بيئة عمل نزيهة وشفافة، فإنهم يشعرون بالرضا الوظيفي، وهذا الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد من الاستغراق الوظيفي. كما يساهم في الالتزام بالمؤسسة حيث يؤدي وجود بيئة عمل نزيهة وشفافة إلى زيادة الالتزام بالمؤسسة والقيادة والقيم والمبادئ الأخلاقية، وهذا الالتزام يمكن أن يزيد من الاستغراق الوظيفي.

الفرع السادس: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

سيتم اختبار الفرضية القائلة بأنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير-جيجل.

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية

الجدول رقم (29): اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

القرار	الدلالة الإحصائية sig	قيمة Beta	الفرضية الفرعية الخامسة
نرفض	0.689	0.403	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج
مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل Beta بلغت 0.403 معناه أنه كلما زادت المغفرة التنظيمية بقيمة 1 زاد الاستغراق الوظيفي بقيمة Beta الدلالة الإحصائية الخاصة بعد المغفرة التنظيمية تقدر ب 0.689 وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمغفرة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وعليه الفرضية الفرعية الخامسة مرفوضة. حيث اختلفت دراستنا مع دراسة عماد عبد العزيز وآخرون (2022)، ودراسة عبد العزيز مرزوق، منى السنديوني، وآخرون (2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بضعف التقدير والاعتراف فعندما يشعر الموظفون بأن المؤسسة لا تتقبل الأخطاء ولا تقدر الجهود المبذولة من قبلهم، فإنهم يشعرون بعدم الراحة والاطمئنان، وبالتالي فإنهم لا يميلون لتبني سلوكيات الاستغراق الوظيفي والعمل بجهد كامل. أو أن بعد المغفرة من وجهة نظر عينة الدراسة لا يلعب دورا جوهريا في مدى تبني العاملين لسلوكيات الاستغراق الوظيفي مقارنة بعوامل أخرى قد يكون لها اسهام اكبر.

خلاصة.

خلال هذه الدراسة التطبيقية تم إسقاط الجانب النظري على الجانب العملي لعلاقة متغيرات الدراسة ببعضها البعض، حيث تم دراسة أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي وذلك على عينة الموظفين بالشركة الإفريقية للزجاج -جيجل-، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الوسائل كالمصادر والمراجع التي أمكن الإطلاع عليها، كما تم الإعتماد أيضا على الإستبيان الذي يعتبر أهم الوسائل الفعالة في جمع البيانات، والذي تضمن أسئلة عن مختلف متغيرات الدراسة.

ومن خلال عرض وتحليل النتائج واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم التوصل إلى أن هناك فرضيات مقبولة وأخرى مرفوضة، أما بالنسبة لأثر الإستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي فقد توصلنا إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية وقبول الفرضية الرئيسية، أما فيما يخص الأبعاد فقد وجدنا أن أبعاد التعاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي والنزاهة التنظيمية مسؤولة عن هذا الأثر في حين بعد المغفرة التنظيمية ليس له أثر.

خاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي، حيث أجرينا دراستنا الميدانية على الموظفين في الشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل لاسقاط الجانب النظري على الجانب العملي وفيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها وكذا بعض الإقتراحات.

أولاً: نتائج الدراسة الميدانية:

- النتيجة الكلية لمستوى الإستقامة التنظيمية تعبر عن مستوى ضئيل من الموافقة بمتوسط حسابي (3.89).
- مستوى التفاؤل التنظيمي لدى الشركة الإفريقية للزجاج جاء بمتوسط حسابي (4.80) وهو بدرجة متوسطة من الموافقة.
- مستوى الثقة التنظيمية لدى الشركة الإفريقية للزجاج جاء بمتوسط حسابي (4.04) وهو بدرجة ضئيلة من الموافقة.
- مستوى التعاطف التنظيمي لدى الشركة الإفريقية للزجاج جاء بمتوسط حسابي (3.80) وهو بدرجة ضئيلة من الموافقة.
- مستوى النزاهة التنظيمية لدى الشركة الإفريقية للزجاج جاء بمتوسط حسابي (3.33) وهو بدرجة ضئيلة من عدم الموافقة.
- مستوى المغفرة التنظيمية لدى الشركة الإفريقية للزجاج جاء بمتوسط حسابي (3.51) وهو بدرجة ضئيلة من عدم الموافقة.
- النتيجة الكلية لمستوى الإستغراق الوظيفي تقع ضمن فئة ضئيلة من الموافقة بمتوسط حسابي (3.80).

أما فيما يخص فرضيات الدراسة فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- الفرضية الرئيسية القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي لدى الموظفين بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل " مقبولة".
- الفرضية الفرعية الأولى القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتفاؤل التنظيمي في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل "مقبولة"
- الفرضية الفرعية الثانية القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل "مقبولة".
- الفرضية الفرعية الثالثة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعاطف التنظيمي في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل "مقبولة".

- الفرضية الفرعية الرابعة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنزاهة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل "مقبولة".
- الفرضية الفرعية الخامسة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمغفرة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل "مرفوضة".

ثانيا: الإقتراحات

انطلاقا من نتائج الدراسة التي تشير إلى وجود أثر للإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير-جيجل. هناك أثر لأبعاد التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، في حين بعد المغفرة التنظيمية ليس له اثر في الاستغراق الوظيفي، تم تقديم بعض الاقتراحات نذكر أهمها:

- إهتمام المؤسسة بمفهوم الإستقامة التنظيمية واتخاذ اجراءات وسياسات تعمل على زيادة مستوى ادراك الموظفين والإدارة لها قد يؤثر على مستوى الإستغراق الوظيفي.

- تنمية وتطوير مستوى التفاؤل لدى الموظفين ورفع معنوياتهم واحساسهم انهم جزء منها مما قد ينعكس إيجابا على تصرفاتهم وردود أفعالهم.

- منح الموظفين الثقة واشراكهم في اتخاذ القرارات وتفويض السلطات وتقديم ملاحظات واقتراحات وهذا من شأنه أن يساهم في زيادة احساسهم بالتقدير والمكانة.

- القيام بالتوعية ولفت النظر إلى مفهوم التعاطف والتعاون مما قد يساهم في نشر المشاعر الإيجابية والترابط والشعور بالرضى وتنمية الشعور بروح الفريق الواحد.

- تحسين مستوى النزاهة في العلاقات يعتبر ضرورة وذلك من خلال انتهاج اساليب ادارية تعزز مفهوم النزاهة واظهار أهمية الصدق والأمانة.

- تعزيز المغفرة والتشجيع على الإعتراف بالخطأ ومحاولة تصحيحه وقبول الإعتذار مما قد يساهم في تسريع عملية معالجة الاضرار الناتجة عنه.

- زيادة الإهتمام بالموظفين من أجل تنمية احساسهم بالرضا والإنتماء.

آفاق الدراسة:

يقترح إعادة إجراء هذه الدراسة على عينات مختلفة، وأيضاً حث الدراسات المستقبلية على البدء من نتائج هذه الدراسة، وعلاوة على ذلك يقترح ادخال متغير وسيط بين المتغيرين ومن بين المواضيع التي يمكن أن تكمل دراستنا:

- أثر الإستقامة التنظيمية على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي.
- أثر الإستقامة التنظيمية على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي.
- أثر المغفرة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1-الكتب

* احمد حسين الرفاعي (2005)، مناهج البحث العلمي (مناهج ادارية وتطبيقية)، دار وائل، (ط2)، الاردن.

* النجار، نبيل جمعة صالح.(2010)، الإحصاء في التربية والعلوم الانسانية مع تطبيقات برنامج spss،(ط1)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن.

- البياني، مهدي محمود (2005).تحليل البيانات الإحصائية بإستخدام البرنامج الإحصائي، spss، (ط2)، دار الحامد ، الأردن .
- عامر مصباح،(2010)، منهجية البحث في العلوم السياسية والاعلام، (ط2)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- المغربي عبد الفتاح عبد الحميد (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، (ط1) ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر .

2-الرسائل الجامعية

- أبو شكير زهراء، جمال صبري، (2018)، الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستغراق الشعوري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- الحساوي خديجة، (2015)، الدور التفاعلي للنزاهة التنظيمية في تعزيز تأثير القيادة الأصلية في تنمية الموارد البشرية الاستراتيجية، دراسة استكشافية تحليلية لعينة من الشركات الدولية العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- صبحي بشير، عبد القادر أحمد، (2017)، إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غزة، فلسطين.
- مريم العميدي (2020)، القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية والحكومية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الملك سعود، السعودية.

- محمد سلامة، (2018)، أثر الصراع التنظيمي على فعالية صنع القرار الاستراتيجي - دراسة لمؤسسات الصناعات الغذائية الصغيرة والمتوسطة بولاية بجاية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

3-المجلات العلمية

- الشنطي محمد، أبو عمرة صابرين، (2019)، دور الاستغراق الوظيفي كعنصر وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 27، العدد 02، ص 1-33.
- جمال صبري وآخرون، (2019)، توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الإستنزاف الشعوري للعاملين، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 15، العدد 60 ص 81-114.
- حامد يوسف، مناع يوسف، (2022)، أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 03، العدد 02 ص 2-42.
- حسين غالي، أحمد عبد الله، (2015)، الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 11، العدد 46، ص 267-307.
- الخليل إسماعيل ماضي، (2015)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية، العدد 08 ص 4-22.
- ضو فوزية، مشري سلاف، (2021)، الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 03، العدد 01 ص 41-52.
- ضيف أحمد، صدوق فتيحة، (2020)، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي، دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مجلد 04، العدد 08 ص 128-150.
- عبد العزيز عماد النجار، أحمد الوهاب عرب، (2022)، دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي -دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الشمالية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 13، العدد 02 ص 186-222.
- عبد الوهاب حكيم سمية، (2021)، عبد الرحمان الشامي أريح، دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني، المجلة العلمية للنشر العلمي، العدد 38 ص 45-80.

- عموري فادية وآخرون، (2019)، أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا، دراسة حالة مجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد 02، ص 121-134.
- لطرش محمد، (2020)، دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج **ultrent**، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد 10، العدد 02 ص 281-301.
- مرزوق عبد العزيز وآخرون، (2019)، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد 06، ص 186-280.
- المطيري زكية، (2022)، الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة قطاع غزة من وجهة نظر المعلمات، المجلة العربية للعلوم التربوية والتقنية، المجلد 06، العدد 27، ص 228-280.
- ملاوي العازمي نادية خالد، (2021)، النزاهة التنظيمية كمدخل لتجويد إدارة الاداء الإداري بالمدارس الثانوية، مجلة كلية التربية، المجلد 36، العدد 113، ص 165-208.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- Alvi Abdul Khalik, Abassi Abdus Sattar,(2012) "**impact of organizational justice on employee engagement in banking sector of pakistan**", journal of scientific Research, vol 12 p643,649
- Asad , H.,Naseem,R. & Faiz R.(2017) " **Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction** " Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences , Vol. 11 (1) ;p35-48..
- Bright. D.S. Comeron. (2004). **Expliring the Relationships between organizational virtuousness and performance**. University of michigan busniness school .p 02-43.
- Kooshki, S. & Zeinabadi, H. (2016) " **the Role of Organizational Virtuousness in the Organizational citizenship behavior of TeachersM :the test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating** " Jurnal U"MP Social Sciences and Technology Management Vol. 3, Issue. 1 ,p07-21.
- Sarti,D ,(2014), **Employees ongement in human service organizations : the role of leader. Member exchange and organizational justice**, refereed paper, university of florence,Italy.

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الكلية	اسم ولقب الأستاذ
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	كعواش جمال الدين
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	شاطر شفيق
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	نجيمي عيسى
جامعة جيجل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	عمارة شريف



الملحق رقم 02: أداة الدراسة.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبيان بحث

الأخ الفاضل...، الأخت الفاضلة...،

تحية طيبة...

يشرفنا أن نضع بين أيديكم استمارة بحث خاصة بدراسة: "أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي - دراسة حالة الشركة الأفريقية للزجاج - الطاهير - جيجل".

ويتمثل الهدف من تطوير هذه الاستمارة اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث علمي كمتطلب في المسار الدراسي للحصول على شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية.

لذا نرجو التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية، علماً بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وستكون دقة إجاباتكم ومساهمتم عوناً كبيراً لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية وعملية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبتين:

-د. شريف عمارة.

• هاجر لبيض.

• سناء بوثلجة.

السنة الجامعية: 2022-2023.

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

نرجو تعبئة البيانات التالية بوضع إشارة (√) في الخانة المناسبة لكم.

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن: من 20 الى أقل من 30 سنة من 30 الى أقل من 40 سنة

من 40 الى أقل من 50 سنة من 50 سنة فما فوق

3-الحالة العائلية: أعزب متزوج أخرى

4-المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5-الصنف الوظيفي: إطار عون تحكم عون تنفيذ

6-سنوات العمل:

من 01 الى 05 سنوات من 06 الى 10 سنوات

من 11 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس الاستقامة التنظيمية، والمرجو وضع درجة موافقتك عنها وذلك بوضع إشارة (√) في المربع المناسب للاختيار والتعديل المقترح في حالة وجود داعي لذلك:

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	موافق بشكل معتدل	موافق بشكل	موافق بشدة
التفاؤل التنظيمي							
1	أنا متفائل بأني سأنجح عند مواجهة أي تحدي.						
2	أحرص على أداء عملي بشكل جيد.						
3	يرتبط الشعور العميق بالهدف مع ما نقوم به من عمل.						
الثقة التنظيمية							
4	لدي ثقة في أغلب زملائي في العمل.						
5	يثق الموظفون بالإدارة في أغلب المواقف.						
6	يتعامل الموظفون فيما بينهم بلطف واحترام.						
التعاطف التنظيمي							
7	يعد التعاطف أمر شائع بين الموظفين في المؤسسة.						
8	يراعي الموظفون مشاعر الآخرين بالمؤسسة.						
9	تنتشر العديد من حالات التعاطف بين الموظفين في المؤسسة.						
النزاهة التنظيمية							
10	الصدق والأمانة من السمات المميزة للعلاقة بين الموظفين.						
11	يتعامل الموظفون في المؤسسة بأعلى مستويات النزاهة.						
12	تتصف إدارة المؤسسة بالاستقامة والشرف.						
المغفرة التنظيمية							
13	يعتبر الاعتراف بالخطأ في المؤسسة فرصة						

						للتعلم بالنسبة للموظفين.
						14 إدارة المؤسسة انسانية ومتسامحة مع الأخطاء إذا ما تم الاعتراف بها ومحاولة تصحيحها.
						15 تنتشر ثقافة المغفرة للأخطاء وقبول الاعتذار في المؤسسة.

المحور الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس الاستغراق الوظيفي، والمرجو وضع درجة موافقتك عنها وذلك بوضع إشارة (√) في المربع المناسب للاختيار والتعديل المقترح في حالة وجود داعي لذلك:

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق بشكل معتدل	غير موافق بشكل طفيف	موافق بشكل معتدل	موافق بشدة
الاستغراق الوظيفي.						
1	معظم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي.					
2	إهتمامي بالعمل من أولوياتي.					
3	أهتم بتطوير مهاراتي لتحسين أدائي في العمل.					
4	أركز في عملي دون الانشغال بأمر أخرى.					
5	أتمتع بعلاقة طيبة مع زملائي في العمل.					
6	أشعر بالسعادة والمتعة عند أداء عملي.					
7	أشعر بدافعية عالية عند الذهاب للعمل.					
8	أنجز باقي المهام المتعلقة بالعمل في المنزل.					
9	أبذل كامل جهدي في إنجاز مهام عملي.					
10	أؤدي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب.					
11	لا أشعر بمرور الوقت أثناء تأدية عملي.					

شاكرين لكم تعاونكم معنا

الملحق رقم 03: الصدف البنائي لأداة الدراسة.

1-الصدف البنائي لبعء التفاؤل التنظيمي:

		Correlations			
		أنامتفاؤلبنائيسأجد عندمواجهةأيتحد ي.	أحرصعلنأداءعمليشكلا جيد.	يرتبطالشعور العميقبالهدفمعانقوم بهمنعمل	التفاؤل
أنامتفاؤلبنائيسأجدعندم واجهةأيتحدي.	Pearson Correlation	1	,483**	,669**	,928**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
أحرصعلنأداءعمليشكلا جيد.	Pearson Correlation	,483**	1	,333*	,453**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,001
	N	50	50	50	50
يرتبطالشعورالعميقبالهدف فمعانقومبهمنعمل	Pearson Correlation	,669**	,333*	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018		,000
	N	50	50	50	50
التفاؤل	Pearson Correlation	,928**	,453**	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2-الصدف البنائي لبعء الثقة التنظيمية:

		Correlations			
		لديتقتفياًغلبنملائيغبال عمل.	يتقالموظفونبالإدار رقتفياًغلبالمواقف	يتعاملالموظفونفقي مايبينهمبلطفواحتنر ام.	الثقة
لديتقتفياًغلبنملائيغبالعمل.	Pearson Correlation	1	,427**	,569**	,886**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000
	N	50	50	50	50
يتقالموظفونبالإدار رقتفياًغلبالمواقف.	Pearson Correlation	,427**	1	,324*	,424**
	Sig. (2-tailed)	,002		,022	,002
	N	50	50	50	50

بتعاملا لموظفون في ما بينهم بلطفواحت رام.	Pearson	,569**	,324*	1	,885**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,022		,000
	N	50	50	50	50
الثقة	Pearson	,886**	,424**	,885**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3-الصدق البنائي لبعد التعاطف التنظيمي:

Correlations

		يراعيا لموظفون مشاعر الأ خري نيا بالمؤسسة	تنتشر العديد من حلالا تال تعاطف بينا لموظفي نفي االمؤسسة	التعاطف
يعد التعاطف أمر شائع بينا لموظفي المؤسسة.	Pearson Correlation	1	,750**	,929**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
يراعيا لموظفون مشاعر الأخرين لمؤسسة.	Pearson Correlation	,750**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50
تنتشر العديد من حلالا تال تعاطف بينا لم وظفي نفي االمؤسسة.	Pearson Correlation	,725**	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50
التعاطف	Pearson Correlation	,929**	,849**	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4-الصدق البنائي لبعد النزاهة التنظيمية:

Correlations

		يراعيا لموظفون نفي االم الصدقو الأمانة السماتالم مميزة للعلاقة بينا لموظفين	وتسببا علم مستويا تال نزاهة	تنصفا إدارة المؤسسة بال بستقامتو الشرف	النزاهة
الصدقو الأمانة السماتالم مميزة للعلاقة بينا لموظفين	Pearson	1	,710**	,525**	,878**
	Correlation				

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
يتعامل الموظفون في المؤسسة سلباً علمياً تويات النزاهة	Pearson Correlation	,710**	1	,729**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
تتصرف إدارة المؤسسة سلباً استقامياً والشد رف	Pearson Correlation	,525**	,729**	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
النزاهة	Pearson Correlation	,878**	,824**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5-الصدق البنائي لبعد المغفرة التنظيمية:

Correlations

		يعتبر الاعتراف بالخطأ في المؤسسة صلتاً للمباني للموظفين	إدارة المؤسسة انسانية وتمتد امحة مع الأخطاء إذا ما تم اعترا فيها ومحاولة تصحيحها	تنتشر ثقافة المغفرة للأخذ طء وقبول الاعتذار في المؤسسة	المغفرة
يعتبر الاعتراف بالخطأ في المؤسسة صلتاً للمباني للموظفين	Pearson Correlation	1	,545**	,487**	,870**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
إدارة المؤسسة انسانية وتمتد امحة مع الأخطاء إذا ما تم اعترا فيها ومحاولة تصحيحها	Pearson Correlation	,545**	1	,878**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
تنتشر ثقافة المغفرة للأخذ وقبول الاعتذار في المؤسسة	Pearson Correlation	,487**	,878**	1	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
المغفرة	Pearson Correlation	,870**	,819**	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6-الصدق البنائي لأبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة:

		التفاضل	الثقة	التعاطف	النزاهة	المغفرة	الاستقامة
التفاضل	Pearson Correlation	1	,467**	,513**	,480**	,467**	,761**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
الثقة	Pearson Correlation	,467**	1	,718**	,632**	,405**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
التعاطف	Pearson Correlation	,513**	,718**	1	,620**	,592**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
النزاهة	Pearson Correlation	,480**	,632**	,620**	1	,784**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
المغفرة	Pearson Correlation	,467**	,405**	,592**	,784**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
الاستقامة	Pearson Correlation	,761**	,562**	,663**	,776**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7-الصدق البنائي لمحور الاستغراق الوظيفي:

Correlations

		منظّم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي.	إضعافي للتحمل من أوليويتي.	أهت تطوير مهاراتي لتحسين أدائي في العمل.	أركز في عملي بون الإبتدال بكمور أخرى.	أضع بمدقة طيبة مع زمماتي في العمل.	أشعر بالسدعة واللمتة عند أداء عملي.	أشعر بالحمية عالية عند الألاب للتحمل.	أبدر باقي المهام المختلفة للتحمل في المنزل.	أبدل كمال جهدي في إبتدال مهام عملي.	أؤري عملي بدقة وفي الوقت المطلوب.	لا أشعر بمرور الوقت أثناء تامة عملي.	الإستخراق
منظّم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي.	Pearson Correlation	1	,809**	,583**	,544**	,241	,466**	,332*	,394**	,421**	,335*	,467**	,836**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,092	,001	,019	,005	,002	,017	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
إضعافي للتحمل من أوليويتي.	Pearson Correlation	,809**	1	,931**	,828**	,500**	,736**	,503**	,520**	,705**	,730**	,691**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أهت تطوير مهاراتي لتحسين أدائي في العمل.	Pearson Correlation	,583**	,931**	1	,827**	,512**	,745**	,502**	,465**	,685**	,765**	,707**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أركز في عملي بون الإبتدال بكمور أخرى.	Pearson Correlation	,544**	,828**	,827**	1	,510**	,769**	,467**	,463**	,742**	,701**	,641**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أضع بمدقة طيبة مع زمماتي في العمل.	Pearson Correlation	,241	,500**	,512**	,510**	1	,467**	,279*	,140	,490**	,690**	,483**	,431**
	Sig. (2-tailed)	,092	,000	,000	,000		,001	,050	,333	,000	,000	,000	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أشعر بالسدعة واللمتة عند أداء عملي.	Pearson Correlation	,466**	,736**	,745**	,769**	,467**	1	,788**	,467**	,591**	,536**	,744**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أشعر بالحمية عالية عند الألاب للتحمل.	Pearson Correlation	,332*	,503**	,502**	,467**	,279*	,788**	1	,583**	,327*	,319*	,552**	,524**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,001	,050	,000		,000	,020	,024	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أبدر باقي المهام المختلفة للتحمل في المنزل.	Pearson Correlation	,394**	,520**	,465**	,463**	,140	,467**	,583**	1	,519**	,356*	,380**	,453**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,001	,001	,333	,001	,000		,000	,011	,007	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أبدل كمال جهدي في إبتدال مهام عملي.	Pearson Correlation	,421**	,705**	,685**	,742**	,490**	,591**	,327*	,519**	1	,698**	,609**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
أؤري عملي بدقة وفي الوقت المطلوب.	Pearson Correlation	,335*	,730**	,765**	,701**	,690**	,536**	,319*	,356*	,698**	1	,580**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,011	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
لا أشعر بمرور الوقت أثناء تامة عملي.	Pearson Correlation	,467**	,691**	,707**	,641**	,483**	,744**	,552**	,380**	,609**	,580**	1	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
الإستخراق	Pearson Correlation	,836**	,764**	,759**	,697**	,431**	,717**	,524**	,453**	,609**	,543**	,870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

الملحق رقم 04: ثبات أداة الدراسة.**1-معامل ثبات محور الاستقامة التنظيمية:****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,927	15

2-معامل ثبات محور الاستغراق الوظيفي:**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,930	11

الملحق رقم 04: التحليل الوصفي للخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.**1-الجنس:**

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	40	78,4	80,0	80,0
	أنثى	10	19,6	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Total		50	100,0		

2-السن:

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 30 أقل من	7	13,7	14,0	14,0
	سنة 40 الناقل من 30 من	11	21,6	22,0	36,0
	سنة 50 الناقل من 40 من	15	29,4	30,0	66,0

سنتفاكثر 50	17	33,3	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Total	50	100,0		

3- الحالة العائلية:

		الحالة العائلية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أعزب	13	25,5	26,0	26,0
	متزوج	36	70,6	72,0	98,0
	أخرى	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Total		50	100,0		

4- المستوى التعليمي:

		المستوى التعليمي			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ابتدائي	3	5,9	6,0	6,0
	متوسط	11	21,6	22,0	28,0
	ثانوي	22	43,1	44,0	72,0
	جامعي	14	27,5	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Total		50	100,0		

5-الصف الوظيفي:

		الصف الوظيفي			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	اطار	17	33,3	34,0	34,0
	عونتحكم	9	17,6	18,0	52,0
	عونتنفيذ	24	47,1	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Total		50	100,0		

6-سنوات العمل:

		سنوات العمل			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 5 الى 1 من	13	25,5	26,0	26,0
	سنوات 10 الى 6 من	5	9,8	10,0	36,0
	سنة 15 الى 11 من	15	29,4	30,0	66,0
	سنة 15 أكثر من	17	33,3	34,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	
Total		50	100,0		

الملحق رقم 06: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

1- التحليل الوصفي لبعء التفاؤل التنظيمي:

		Statistics			
		أنا متفائل بأنيسأنا نجح عندما أجهزة أبتحدي	أحرص على أداء عملي بشكل يد.	يرتبط الشعور العميق بالهد فمعما تقوم به من عمل	التفاؤل
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1
Mean		4,76	5,48	4,84	4,80
Std. Deviation		1,318	,762	1,113	1,111

2- التحليل الوصفي لبعء الثقة التنظيمية.

		Statistics			
		أدني ثقة في أغلب زملائي في العمل ل.	يتقال الموظفون بالإدارة فبأغل بالمواقف	يتعامل الموظفون نفيما بينهم بلطف واحترام	الثقة
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1
Mean		4,20	2,82	3,88	4,04
Std. Deviation		1,485	1,699	1,480	1,313

3- التحليل الوصفي لبعد التعاطف التنظيمي.

		Statistics			
		يعد التعاطف أمر شائع بيننا لم وظيفة في المؤسسة	يراعى الموظفون مشاعر الآ خري بنا المؤسسة	تنتشر العديد من حالات التعا طف بيننا الموظفين في المؤسسة	التعاطف
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1
Mean		3,74	3,62	3,86	3,80
Std. Deviation		1,482	1,469	1,485	1,378

4- التحليل الوصفي لبعد النزاهة التنظيمية.

		Statistics			
		الصدق والأمانة من السمات ال مميز ة للعلاقة بيننا الموظفين	يتعامل الموظفون في المؤس سبياً على مستويات النزاهة	تتصف إدارة المؤسسة بالاسد تقاً والشرف	النزاهة
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1
Mean		3,88	3,48	2,78	3,33
Std. Deviation		1,649	1,619	1,595	1,416

5- التحليل الوصفي لبعد المغفرة التنظيمية.

		Statistics			
		يعتبر الاعتراف بالخطأ في الم ؤسسة فرصة للتعلم بالنسب ة للموظفين	إدارة المؤسسة انسانية توم سامة مع الأخطاء إذ امانتم الاعتراف بها ومحاولة تصد حجها	تنتشر ثقافة المغفرة للأخط أعوق قبول الاعتراف في المؤس سة	المغفرة
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1
Mean		3,80	3,10	3,22	3,51
Std. Deviation		1,726	1,693	1,632	1,448

6- التحليل الوصفي لأبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة.

		Statistics					
		التفاؤل	الثقة	التعاطف	النزاهة	المغفرة	الاستقامة
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1	1	1
Mean		4,80	4,04	3,80	3,33	3,51	3,99
Std. Deviation		1,111	1,313	1,378	1,416	1,448	1,210

7- التحليل الوصفي لمحور الاستغراق الوظيفي.

		Statistics											
		V3.1	V3.2	V3.3	V3.4	V3.5	V3.6	V3.7	V3.8	V3.9	V3.10	V3.11	الاستغراق
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean		3,70	4,50	4,70	4,44	5,00	3,98	3,38	2,64	4,28	4,82	3,90	3,80
Std. Deviation		1,764	1,529	1,657	1,692	1,443	1,732	1,978	1,925	1,819	1,600	1,961	1,591

الملحق رقم 07: اختبار فرضيات الدراسة.

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,371	1,262

a. Predictors: (Constant), الاستقامة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,537	1	47,537	29,842	,000 ^b
	Residual	76,463	48	1,593		
	Total	124,000	49			

a. Dependent Variable: الاستغراق

b. Predictors: (Constant), الاستقامة

2- اختبار الفرضيات الفرعية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,281	,849		,331	,002
	التفاؤل	,212	,200	,148	1,061	,004
	الثقة	-,015	,231	-,013	,067	,000
	التعاطف	,300	,219	,259	1,369	,009
	النزاهة	,332	,250	,296	1,328	,001
	المغفرة	,091	,226	,083	,403	,689

a. Dependent Variable: الاستغراق